



Propositions fortes pour les 3 négociations en cours :

TÉLÉTRAVAIL – QVCT – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & PARENTALITÉ

ACCORD TÉLÉTRAVAIL : du bon sens et de la reconnaissance

Élargissement du dispositif au réseau commercial :

2 jours/mois fractionnables (en demi-journées) sur la base du volontariat, selon l'autonomie et la nature de l'activité.

 **Pour les fonctions supports :** maintien des acquis de l'accord précédent.

 **Travail délocalisé :** possibilité d'inclure ce dispositif selon les capacités des agences.

 **Moins de trajets =** plus de confort et meilleure qualité de vie et conditions de travail.

 **Droit à la déconnexion :** plage de non-sollicitation de 19 h à 8 h, avec mention « différé » hors plages (sauf urgence réelle).

Indemnisation forfaitaire des frais liés au télétravail

→ Mise en place d'une indemnité mensuelle forfaitaire (25 €/mois) pour compenser les frais (électricité, chauffage, Internet, mobilier...), conforme aux pratiques du secteur bancaire (BPCE, Crédit Agricole, BNP). Principe d'équité et de reconnaissance.

 **Salariées enceintes :** réduction horaire et télétravail supplémentaire prolongés jusqu'aux 6 mois de l'enfant.

 **Évaluation ergonomique** à domicile dans les 12 semaines suivant l'entrée en télétravail.

 **Matériel complémentaire :** dotation d'un écran secondaire pour les collègues qui les utilisent.

 **Suivi régulier :** clause de réévaluation annuelle et comité paritaire d'évaluation afin d'avoir un vrai retour d'expérience.

 **Renforcer le soutien au management hybride :** formation systématique à la gestion d'équipes à distance.

ACCORD QVCT : améliorer concrètement la qualité de vie au travail

 **Évaluation ergonomique pour les collègues en télétravail :** réalisée dans les 12 premières semaines.

 **Mobilité géographique en réponse aux rapprochements familiaux :** délai de réponse < 30 jours / objectif 70 % d'acceptation minimum avec bilan annuel identifiant les demandes / acceptations / délais.

 **Droit à la déconnexion :** de 19 h à 8 h, avec mention sur les mails « différé » hors plages.

 **Étude du métier de GC :** mesurer la charge de travail et l'adaptation des collègues aux changements.





- Soutien psychologique** : 3 séances/an (6 en cas d'agression).
- Congé proche aidant** : 3 jours rémunérés et fractionnables.
- Don de jours** : report possible sur N+1 des dons non utilisés.
- Retour de longue absence** : planning allégé durant les 2 premières semaines + adaptation des objectifs sur le 1er trimestre.
- Non-remplacement** : ajustement des objectifs de l'équipe pour éviter toute pénalisation.
- Temps partiel thérapeutique** : maintien des cotisations retraite sur la base temps plein.
- Violences intrafamiliales** : 5 jours rémunérés pour les victimes.
- Commission de suivi semestrielle** : RH, élus, managers, référents handicap/harcèlement et assistante sociale.
- Réunion deux fois par an (et non une seule).

ACCORD ÉGALITÉ PRO & PARENTALITÉ : vers une réelle équité

- Rattrapage des écarts inexplicables** : calcul à la médiane (et non à la moyenne) pour tendre vers 0 écart injustifié.
- Revalorisation minimale** portée à 800 € (+200 €).
- Garantie maternité** : prime fixe de 300 €.
- Réduction horaire et télétravail** : prolongés jusqu'aux 6 mois de l'enfant.
- Congé fausse couche** : 5 jours ouvrés (au lieu de 3).
- Allaitement** : 2 périodes de 30 minutes par jour (au lieu de 20).
- Congé soins enfants** : 5 jours pour 1 enfant / 6 jours pour 2 / 7 jours pour 3 et plus.
- Parité dans l'encadrement** : objectif de rapprochement du taux global de temps partiel dans l'entreprise.

L'UNSA agit pour vous !

Des propositions concrètes, équitables et tournées vers le quotidien de tous les collègues.

VOS DELEGUES SYNDICAUX



Manuel MICHAUX
06 48 95 77 99



Yasmina FECHTALI
06 15 09 22 85



Sébastien VINCENT
06 99 18 85 34



Sylvie GRADOS
06 30 79 77 41



Nathalie AURY
06 68 36 36 21



Véronique GARLOPEAU
06 27 27 93 46