



NAO 2026 - CGT BPIFRANCE

Chères, chers collègues,

La loi oblige l'employeur et les syndicats représentatifs au sein de l'entreprise à se réunir annuellement pour trouver des solutions dans le but d'améliorer les conditions de travail et de rémunération. Sur les deux prochains mois, vos représentants élus et la DRH vont se prêter à cet exercice.

Nous allons attaquer la 10^{ème} année de vie de Bpifrance Assurance Export. Lors de notre arrivée au sein du groupe, tous nos avantages et conditions de travail avec lesquels nous venions ont été supprimés. Nos interlocuteurs de l'époque nous informaient qu'ils nous aligneraient avec les conditions de notre maison mère Bpifrance.

Au bout de tant d'années, on est encore loin du compte. Les conditions de rémunération accessoires (vous trouverez la liste ci-après), l'écart punitif de pourcentage de promotion et d'augmentation de l'année dernière nous laissent encore loin des

conditions de rémunération des salariés de notre maison mère alors qu'une grande partie d'entre nous partagent les mêmes services et les mêmes fonctions. Dans ces cas les salariés d'Assurance Export sont discriminés.

Pour l'intérêt des salariés de Bpifrance, nous sommes acculés à leur déconseiller de rejoindre la filiale export sans une forte augmentation pour combler les différences et écarts entre les deux entités.

Depuis le début de son activité, Bpifrance Assurance Export n'a cessé d'accroître ses résultats en empilant les années records.

Nous espérons que cette année, la direction prendra la mesure des écarts existants saura réduire de façon significative les écarts entre la filiale export et sa maison mère. Nous rappelons que ne pas assurer l'égalité de traitement entre salariés est discriminatoire

MESURES D'ALIGNEMENT PAR RAPPORT A BPIFRANCE

1/ Retraite complémentaire

La première revendication concerne un des écarts intolérables de traitement entre salariés de la filiale export et de sa maison mère, à savoir la différence d'au moins un tiers sur l'accumulation des points de retraite complémentaire AGIRC ARRCO.

Nous demandons l'alignement des cotisations de retraite complémentaire avec celles des salariés de Bpifrance pour harmoniser et mettre fin à cette différence de traitement discriminatoire dans les services composés de salariés des deux entités. Nous demandons que cette mesure soit accompagnée d'une revalorisation pour supprimer l'impact sur la rémunération nette des salariés.

2/ Prime de départ à la retraite

Pour le calcul de la prime de départ à la retraite des salariés d'Assurance Export, nous demandons l'alignement sur la méthode de calcul de la prime de départ à la retraite applicable à BPIFRANCE (six mois de salaires au minimum).



3/ Prime commerciale

Nous demandons que les salariés d'Assurance Export qui participent à l'effort commercial (tous les salariés des services et directions qui instruisent ou gèrent les garanties) se voient attribuer une prime sur le modèle de la prime réseau.

4/ Prime sur objectif

Nous demandons l'instauration d'une prime annuelle métier pour les salariés qui ne bénéficient pas de la prime réseau pour marquer leur contribution dans l'atteinte des objectifs individuels et collectifs.

5/ Article 83 ou similaire

À ce jour, seul le personnel supérieur de direction de Bpifrance, bénéficie d'un système de retraite supplémentaire. Nous demandons l'élargissement de ce dispositif au personnel supérieur de direction d'Assurance Export.

6/ Absence enfants malades

Nous demandons à bénéficier des mêmes conditions relatives à l'absence pour enfant malade que Bpifrance, dont les conditions sont plus avantageuses que les conditions conventionnelles.

7/ Jurisprudence sur la révision de la situation des salariés représentants du personnel.

Nous demandons, comme le prévoit la jurisprudence et comme cela se pratique chez Bpifrance, qu'une revue de la situation des rémunérations des soit effectuée annuellement et plus qu'en fin de mandat.

LES REMUNERATIONS

8/ Augmentation générale

Nous demandons une augmentation générale minimum de 5% avec un plancher de 2000 € bruts annuels.

Sur les six dernières années, les salaires, en moyenne, ont perdu plus de 11,5 % par rapport à l'inflation.

9/ Récompenser la fidélité 1

Nous demandons qu'une prime de 2500 euros soit versée pour récompenser les années travaillées pour les grades vermeil, or et grand or de la médaille du travail.

10/ Récompenser la fidélité 2

Nous demandons que deux jours de congés supplémentaires soient accordés quand un salarié après 10 ans, 20 ans, 30 ans et 40 ans d'ancienneté.



11 / Récompenser la fidélité 3

Nous demandons l'élargissement de la prime de mentorat/fidélité, existante au sein des directions régionales franciliennes, aux chargés d'affaires salariés d'Assurance Export de ces directions régionales. Il s'agit là encore d'une différence de traitement discriminatoire qu'il convient de corriger.

12/ Prime BAM

Dépendant de leur service d'origine, les salariés en BAM sont systématiquement oubliés dans les exercices de promotion. Nous demandons l'instauration d'une prime de BAM copiée sur le modèle de la prime DAC. Par exemple : 350 €, 700 €, 1100 € pour respectivement 3,6,9 mois et dans les mêmes proportions si la mission se poursuit au-delà et par trimestre.

13/ La lettre de cadrage

Nous remarquons le décalage entre le discours de la direction et la réalité sur le terrain.

La lettre de cadrage contient les recommandations d'application des mesures salariales annuelles. Elle devrait être transmise et connue de tous les encadrants. Nous demandons que la direction adresse directement cette lettre de cadrage à tous les encadrants pour qu'ils en aient connaissance. Nous demandons également que son détail soit communiqué aux représentants du personnel.

14/ Abondement du plan d'épargne entreprise

Afin de soutenir l'épargne salarial, nous demandons que l'abondement soit porté à 3600 euros.

15/ Abondement du PERECO

La direction souligne assez souvent que la retraite sous sa forme actuelle n'est pas durable, nous l'invitons donc à augmenter le plafond d'abondement de l'employeur de 1,5% du salaire annuel brut à 2,5% avec un plancher à 800€.

Cette solution est aussi une possibilité temporaire de compenser tout ou partie de l'écart actuel de traitement entre salariés de la filiale export et notre maison mère sur le sujet de la retraite complémentaire.

16/ Revalorisation du ticket restaurant

Nous demandons que notre employeur augmente sa participation sur le ticket restaurant pour que ce dernier atteigne une valeur faciale de 12,50 euros.

17 / Le Compte Epargne Temps

Nous demandons que le plafond de jours de CET soit porté à 200 jours pour tous les salariés et qu'un déplafonnement du compte CET soit mis en place pour les salariés âgés de plus de 55 ans.



18/ le chèque CESU

Nous demandons que la direction augmente le budget CESU jusqu'à 400 euros.

19/ Attribution de chèques vacances

Nous demandons que la direction prenne en charge la mise en place du dispositif des chèques vacances à destination des salariés de Bpifrance Assurance Export.

20/ La mutuelle

Nous demandons que la participation employeur dans la mutuelle de base soit portée à 90%, voire plus pour amortir les éventuelles hausses de cotisation.

SUJETS DE QVT, D'EGALITE, LA GESTION DES EMPLOIS ET CONDITIONS DE TRAVAIL, LA PARENTALITE

21/ La gestion prévisionnelle des emplois et l'IA

La prochaine évolution significative et critique qui se déroulera au niveau de nos emplois, dans les toutes prochaines années, est l'introduction et le déploiement de l'intelligence artificielle dans nos métiers.

Il ne suffit pas de vouloir sensibiliser, informer et préparer les salariés du groupe au changement par de la communication et des présentations d'E-learning, **il faut se préparer au choc**. L'informatique augmentée de l'intelligence artificielle va bouleverser nos emplois dans notre façon de travailler : bon nombre de nos tâches, aujourd'hui manuelles, seront automatisées.

Sans attendre le déploiement de l'IA, un groupe de travail avec des membres de la direction mais aussi des représentants du personnel doit se mettre en place pour :

- analyser tout ce que l'IA va réaliser à la place du salarié,
- analyser l'impact sur les tâches de chaque fonctions/métiers,
- recalibrer, réorganiser les métiers/fonctions en tenant compte du déploiement de l'IA,
- former les salariés à l'utilisation de l'outil IA,
- accroître et élargir les connaissances des salariés dans le but d'améliorer leur employabilité.

En parallèle, nous demandons que la direction anticipe le risque de baisse des effectifs, le risque de licenciement massif. Il faut commencer à penser et mettre en place des dispositifs de départ à la retraite anticipée, de reconversion à des métiers différents des nôtres où l'IA est moins présente, voire absente. Il faut privilégier les mobilités internes au groupe et proposer de vraies formations efficaces pour adapter les profils aux postes à pourvoir.



22/ L'égalité homme femme

Nous remarquons que les objectifs de l'accord égalité homme-femme, notamment les salaires à l'embauche ne sont pas atteints. Deux années de suite, les nouveaux embauchés masculins ont eu des salaires d'embauche plus importants sans que cela soit justifié aux représentants du personnel.

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle notamment en matière de parentalité reste en deçà des attentes. Nous avons constaté que la DRH avait refusé la mise en télétravail ordonnée par la médecine à des femmes enceintes. Nous demandons à minima le respect des engagements.

Pour la prochaine négociation sur l'égalité, nous demanderons que le paramètre métier entre en ligne de compte, outre les niveaux de classification de la convention collective. Nous avons constaté les limites de la méthode de calcul basée sur les niveaux de la convention collective quand il existe bon nombre de fonctions qui chevauchent plusieurs niveaux et dont les densités hommes-femmes sont différentes.

23/ Prime garde d'enfant

Nous demandons que la limite d'âge pour bénéficier de la prime pour les frais de garde (nourrice/crèche/centre de loisirs) soit portée à 12 ans pour l'enfant du salarié.

24/ Prime de scolarité

Nous demandons que l'âge auquel l'enfant peut bénéficier de cette prime soit descendu à 3 ans, l'âge légal de début de scolarisation.

25/ Berceaux

Nous demandons que le nombre de berceaux soit augmenté de 5 unités.

26/ Télétravail

Nous demandons que l'allocation pour jour de télétravail soit portée à 3,25 € par jour avec un montant maximum mensuel de 71,50€/mois.

27/ Télétravail, respect de l'accord

Au fil du temps, la situation la plus favorable au salarié qui devrait être la règle de l'accord devient l'exception. De plus en plus de directions ont une lecture restrictive contraire à l'esprit, voire au texte de l'accord sans que cela n'émeuve la direction. Nous demandons à la Direction des Ressources Humaines d'être vigilante sur l'application de l'accord de télétravail, de rappeler les règles, et de faire respecter l'accord.

28/ Utilisation des jours de congés et JRTT perdus

Nous demandons à ce que les CP et JRTT non utilisés et perdus par les salariés soient reversés sur le compte temps spécifique des dons de Jours d'absence pour servir aux proches aidants et salariés en situation de handicap.



29/ Don de jours de CET

Dans les cas de proche aidant, de situation de handicap ou tout autre situation exceptionnelle, nous demandons que 10 jours de congés puissent être accordés à un salarié sans qu'il ait dû d'abord épuiser l'ensemble de ses jours de congés, JRTT et ses jours de CET.

30/ Jours d'absence conventionnelle

Nous demandons l'ajout de trois jours supplémentaires pour tous les cas de décès évoqués dans la convention collective et l'ajout de deux jours supplémentaires pour naissance ou adoption.

31/ Mobilité durable

Nous demandons que le forfait de mobilité durable soit porté à hauteur du plafond légal soit 900€.

REVENDEICATIONS DIVERSES

32/ Charte Défense, soutien aux réservistes et volontaires

Nous ne comprenons pas pourquoi la Charte Défense n'a pas encore été signée et mise en place au sein du groupe Bpifrance, le soutien à la Défense nationale ne peut pas se limiter qu'au seul soutien des entreprises du secteur.

Nous demandons que cette Charte soit signée en 2026 tout comme celle qui concerne les pompiers volontaires et la sécurité civile.

33/ Dotation des ASC

Nous demandons à la direction de revoir à la hausse le % de dotation à destination du CSE et de le porter à 3,2 % de la masse salariale.

CONCLUSION

Ces 33 revendications sont la conséquence de l'accumulation du retard pris par la direction du groupe depuis le début. Elle a réalisé l'intégration d'Assurance Export dans les activités du groupe grâce au professionnalisme et à la bonne volonté des salariés mais elle a négligé l'aspect salarial malgré nos rappels incessants. Nous espérons être entendus cette année.

Vos élus restent à votre disposition, n'hésitez pas à les contacter.