



**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020  
SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA  
VALEUR AJOUTEE A BPCE-IT**

Entre l'entreprise **BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT)**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 110 avenue de France - 75013 Paris, représentée par Laurent MAGNE, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

Et

Les **organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

- M Jean-Philippe Delavershe, délégué syndical [CFDT] ;
- MR Emmanuel PENET, délégué syndical [UNSA] ;
- MME Valérie ESPAGNET, délégué syndical [SUD Solidaires].

**PREAMBULE**

BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT) a engagé la négociation annuelle obligatoire avec les organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L.2242-1 du code du travail. Chacune de ces organisations a, à cette occasion, présenté ses revendications.

A cette fin, les parties se sont réunies lors de quatre réunions qui se sont tenues les 14 janvier, 28 janvier, 11 février 2020 et le 18 février 2020.

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Les parties signataires ont convenu des mesures suivantes.

**ARTICLE 1 – MESURES SALARIALES GENERALES POUR L'ANNEE 2020**

**1.1. Salaire de référence**

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (salaire de base mensuel temps plein au 1/1/2020 multiplié par 13).

**1.2. Augmentation générale**

Les bénéficiaires de la mesure salariale visés par le présent article sont les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 2019 et au 1<sup>er</sup> mars 2020 sans discontinuité de contrat entre ces deux dates.

*sch*

*EP*

*KL*

A effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020, il est convenu d'une augmentation générale pérenne de 0,5 % du salaire de référence pour tous salariés dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 60 000€, avec un plancher minimal de 400 € en équivalent temps plein.

Le versement sera effectué sur la paye du mois de mars 2020 avec effet rétroactif au 1er janvier 2020.

#### **ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES POUR L'ANNEE 2020**

Au titre de l'exercice 2020, il est convenu de consacrer une enveloppe dédiée aux mesures salariales (comprenant augmentations individuelles de salaire et primes exceptionnelles) dont le montant est fixé à 1% de la masse salariale arrêtée au 31 décembre 2019, dont une enveloppe spécifique fixée à 0,1% de la masse salariale arrêtée au 31 décembre 2019 destinée au rattrapage éventuel de certaines situations présentant des écarts salariaux non justifiés.

L'analyse est effectuée conformément aux critères prévus dans l'accord collectif du 7 décembre 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de BPCE-IT.

#### **ARTICLE 3 – ABONDEMENT AU PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE**

Il est convenu d'augmenter le versement complémentaire de l'employeur au Plan d'Epargne Entreprise et au Plan d'Epargne pour la retraite collective interentreprises du Groupe BPCE, sans que le montant total de l'abondement ne puisse excéder la limite annuelle de 1 500 euros bruts par salarié, sous réserve que le salarié ait alimenté son Plan conformément aux règles prévues à l'accord PEE de BPCE-IT du 31 mars 2016 et à celles prévues par l'accord d'adhésion au PERCO-I du Groupe BPCE du 31 mars 2016 et sans pouvoir excéder les conditions et plafonds légaux.

Ce montant maximum d'abondement s'applique sur l'ensemble des sommes placées par le collaborateur, que ce soit sur le PEE ou sur le PERCO-I du Groupe BPCE.

A ce titre, il est convenu de soumettre à la signature des organisations syndicales représentatives :

- Un avenant de révision de l'accord relatif au Plan d'Epargne Entreprise de BPCE-IT du 31 mars 2016 et de l'avenant n°3 dudit accord afin de porter l'abondement à 1 500 euros ;
- Un avenant de révision de l'accord d'adhésion de BPCE-IT au Plan d'Epargne pour la retraite collective interentreprises du groupe BPCE du 31 mars 2016 et l'avenant n°2 dudit accord afin de porter l'abondement à 1 500 euros.

#### **ARTICLE 4 – REVALORISATION DES TITRES RESTAURANTS**

Il est convenu d'augmenter la part patronale du titre restaurant à hauteur de 5€55 euros par repas, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 (soit 3€70 pour la part salarié).



#### **ARTICLE 5 – REVALORISATION DES ASTREINTES ET INTERVENTIONS**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, les parties signataires conviennent que les montants d'indemnisation forfaitaires prévus aux articles 1.5.1, 1.5.2, 2.4.1 et 4 de l'accord relatif aux astreintes et interventions du 17 octobre 2017 intègrent une revalorisation à hauteur de 1% de manière pérenne.

#### **ARTICLE 6 – REVALORISATION DES HORAIRES SPECIFIQUES ET PERMANENCES**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, les parties signataires conviennent que les montants d'indemnisation forfaitaires prévus aux articles 3.4, 4.4, 6.3 et 7.4 de l'accord relatif aux horaires spécifiques et permanences du 17 octobre 2017 intègrent une revalorisation à hauteur de 1% de manière pérenne.

#### **ARTICLE 7 – SUPPRESSION DE LA FORCLUSION AU TITRE DE L'ANNEE 2020**

Le compteur d'heures « horaires variables », non pris à la date du dernier jour de l'année N ne sera pas frappé de forclusion au titre de l'année 2020 et ce, à titre expérimental. Pour autant, les salariés resteront invités par la DRH à réduire ce compteur autant que faire se peut, notamment à l'occasion des périodes de repos de fin d'année.

#### **ARTICLE 8 – REVALORISATION DE L'INDEMNITE TELETRAVAIL**

L'indemnité télétravail issue de l'article 6.6 « indemnité » de l'accord télétravail signé le 20 octobre 2016 est modifiée, de manière rétroactive, pour l'année 2020.

En conséquence, l'entreprise verse mensuellement au salarié en situation de télétravail une indemnité forfaitaire de 10 euros nets par mois pour le remboursement de l'ensemble des frais liés à l'exercice du télétravail (électricité, frais d'abonnement pour l'accès à internet haut débit, ...).

#### **ARTICLE 9 – ANALYSE DES SITUATIONS INDIVIDUELLES**

Au titre de l'année 2020, il est convenu d'effectuer une analyse relative aux salariés présents depuis la création de l'entreprise qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis cette date. Le cas échéant il appartiendra à la DRH de convenir des actions éventuelles à mener au regard de cette analyse.

#### **ARTICLE 10 – DUREE DE L'ACCORD ET REVISION**

##### **10.1. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2020, à condition qu'aucun droit d'opposition remplissant toutes les conditions légales ne soit effectué.

*Handwritten signatures and initials:*  
A blue scribble resembling the letter 'M' is located at the top right.  
A blue signature is at the bottom left.  
A blue signature is at the bottom center.  
The initials 'EP' are at the bottom right.



## 10.2. Révision

La révision du présent accord pourra intervenir selon les conditions et formalités définies par les dispositions en vigueur du code du travail. A titre informatif, ces dispositions sont actuellement définies par l'article L.2261-7-1 du code du travail.

### ARTICLE 11 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Un exemplaire signé de cet accord est remis à chaque signataire. L'accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord est déposé, à la diligence de l'employeur, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Cet accord sera également porté à la connaissance du personnel sur l'intranet.

Fait à Paris, le 28 février 2020

#### Pour BPCE Infogérance et Technologies

Laurent MAGNE, Directeur des Ressources Humaines

#### Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT

Pour SUD Solidaires ; Valérie ESPAGNET

Pour l'UNSA