

**ACCORD RELATIF À LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021  
SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA  
VALEUR AJOUTÉE À BPCE-IT**

SOMMAIRE

Préambule.....	2
ARTICLE 1 – MESURES SALARIALES GENERALES POUR L’ANNEE 2021 .....	2
1.1. Salaire de référence .....	2
1.2. Augmentation générale .....	3
ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES POUR L’ANNEE 2021.....	3
ARTICLE 3 – SUPPRESSION DE LA FORCLUSION .....	3
ARTICLE 4 – REVALORISATION DE L’INDEMNITE TELETRAVAIL.....	4
ARTICLE 5 – DISPOSITIF DE COMPLEMENT FAMILIAL .....	4
ARTICLE 6 – DISPOSITIF DE « FORFAIT DE MOBILITE DURABLE ».....	7
ARTICLE 7 – DUREE DE L’ACCORD ET REVISION .....	9
7.1. Durée.....	9
7.2. Révision .....	9
ARTICLE 8 – DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD .....	9



Entre **BPCE Infogérance et Technologies**, 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** au sein de BPCE-IT :

- CFDT ;
- UNSA ;
- SUD-Solidaires.

Il a été convenu ce qui suit :

## **Préambule**

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 4 réunions qui se sont tenues les 19 janvier 2021, 9 février 2021, 4 mars 2021, du 16 mars 2021 et du 23 mars 2021.

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique et ont donc 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 2021**

### **1.1. Salaire de référence**

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base au 1<sup>er</sup> janvier 2021 (salaire de base mensuel temps plein au 1<sup>er</sup> janvier 2021, multiplié par 13 pour les salariés dont le salaire est versé sur 13 mensualités, et multiplié par 12 pour les salariés dont le salaire est versé sur 12 mensualités).



## 1.2. Augmentation générale

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés inscrits à l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et au 1<sup>er</sup> mars 2021 sans discontinuité de contrat entre ces deux dates.

A effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021, il est convenu d'une augmentation générale pérenne de 0,5 % du salaire de référence pour les salariés dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 57 500 € bruts avec un plancher minimal de 350 € bruts en équivalent temps plein.

Le versement sera effectué sur la paye du mois d'avril 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021.

## ARTICLE 2 – MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES POUR L'ANNEE 2021

Au titre de l'exercice 2021, il est consacré 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 2020, dont une enveloppe spécifique fixée à 0,13% de la masse salariale arrêtée au 31 décembre 2020 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.

Les salariés ex-Natixis transférés le 1<sup>er</sup> janvier 2021 au sein de BPCE-IT ne sont pas concernés par cette mesure car leur situation a fait l'objet d'un traitement par Natixis SA. Le versement des mesures salariales individuelles pour ces salariés ayant lieu sur la paye du mois de mars 2021.

## ARTICLE 3 – SUPPRESSION DE LA FORCLUSION

A compter de l'année 2021 et de manière pérenne, le compteur d'heures « horaires variables » tel que prévu à l'article 5.2 de l'accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE-IT et modifié par l'avenant n°1 du 17 octobre 2017, non pris à la date du dernier jour de l'année N ne sera pas frappé de forclusion au titre de l'année N.

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 4 – REVALORISATION DE L'INDEMNITE TELETRAVAIL**

Il est fait application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour tout salarié bénéficiant d'un avenant de télétravail du versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle de 20 € nets fixée à l'article IX « Frais » de la partie III « Organisation du télétravail » de l'accord collectif de groupe relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et leurs conséquences sur les conditions de vie au travail au sein de la Communauté BPCE du 26 novembre 2020.

Il est par ailleurs précisé que tous les salariés qui accèdent au télétravail et ayant un dossier complet de recours au télétravail se voient verser l'indemnité de 20 € mensuelle susmentionnée dès le mois suivant leur entrée dans le dispositif.

Il est bien entendu précisé que le versement de l'indemnité sera suspendu s'il est constaté, hors période exceptionnelle de travail à distance généralisé, que les conditions d'exercice du télétravail fixées à l'accord ne sont plus respectées.

#### **ARTICLE 5 – DISPOSITIF DE COMPLEMENT FAMILIAL**

Conformément à l'accord anticipé d'adaptation Natixis SA / BPCE-IT conclu le 21 décembre 2020 et à l'engagement pris de proposer aux salariés de BPCE-IT non concernés par le maintien du dispositif de complément familial au sein d'un groupe fermé, il est mis en place un dispositif de complément familial.

Le présent dispositif de complément familial n'est pas cumulable avec le dispositif de complément familial dont bénéficient déjà certains salariés en vertu de leur appartenance au groupe fermé prévoyant le maintien du dispositif de complément familial déterminé par l'accord anticipé d'adaptation du 21 décembre 2021.

Ainsi, à compter de l'année 2021 et de manière pérenne, concomitamment à l'instauration de ce dispositif, il est acté que la Direction de BPCE-IT ne versera plus au CSE la dotation destinée au financement du dispositif dit de « prime de rentrée scolaire ».

##### **1. Durée du dispositif**

Le dispositif entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2021 pour une durée indéterminée.

Pour les salariés qui remplissent chaque mois les conditions d'éligibilité décrites dans le présent accord depuis le mois de janvier ou sur les mois suivants jusqu'au mois de juin 2021, il est prévu une application rétroactive à date d'éligibilité du dispositif de complément familial.



## 2. Définition de l'enfant à charge :

Le complément familial est versé aux salariés en situation d'activité professionnelle et assurant la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants ayant moins de 16 ans, étant précisé que celui-ci peut être maintenu jusqu'au 25<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant qui se trouverait dans une des situations décrites ci-dessous.

La situation d'activité professionnelle est définie comme la situation du salarié qui n'est pas en congé CET de fin de carrière à 100% ou dans le cas d'une suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié notamment : congé parental d'éducation à 100% - congé pour création d'entreprise – congé sabbatique – mobilité volontaire sécurisée – congé sans solde – congé pour convenance personnelle.

Le montant du complément familial n'est pas proratisé mensuellement, seule l'absence sur le mois entier pour l'un des motifs susvisés entraîne la suspension du versement.

Le Code de la Sécurité Sociale (art. L.512-3 et décrets d'application), fixe l'éligibilité aux allocations familiales aux enfants ayant un âge allant jusqu'à celui de la fin de l'obligation scolaire, soit 16 ans ou jusqu'au vingtième anniversaire de l'enfant, sous réserve qu'il ne perçoive pas de revenu d'activité mensuelle supérieur à 169 fois 55% du SMIC horaire.

Au sein de BPCE-IT, le complément familial est versé aux salariés en situation d'activité professionnelle et assurant la charge effective et permanente :

- d'un ou plusieurs enfants ayant moins de 16 ans,
- et/ou d'un ou plusieurs enfants ayant 16 ans ou plus et moins de 25 ans sous réserve :
  - qu'il ne perçoive pas de revenu d'activité mensuelle supérieur à 169 fois 55% du SMIC horaire
  - et que celui-ci se trouve dans l'une des situations suivantes :
    - Enfant à charge poursuivant sa scolarité ou ses études, effectuant un stage de formation professionnelle ou un contrat d'apprentissage rémunéré mensuellement à moins de 169 fois 55% du SMIC horaire ;
    - Enfant à charge n'ayant pas d'activité professionnelle à l'issue de la fin de sa scolarité ou de son apprentissage, dans la limite de six mois à compter de cette fin de scolarité ou d'apprentissage ;
    - Enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle par suite d'handicap ou de maladie chronique.



### 3. Justificatifs à fournir

Afin de pouvoir bénéficier du présent dispositif de complément familial, le salarié doit fournir à la Direction de BPCE-IT une copie du certificat de naissance ou d'adoption ou une copie du livret de famille attestant le lien de filiation du salarié avec l'enfant à charge.

Il est précisé que les salariés présents dans l'effectif de BPCE-IT au 31 décembre 2020 seront éligibles au dispositif de complément familial pour tous les enfants rattachés annuellement à leur foyer fiscal, qu'il y ait ou non un lien de filiation avec ceux-ci (enfants du seul conjoint rattachés au foyer fiscal du salarié), sous réserve que pour chacun d'eux le salarié ait déjà bénéficié du dispositif « d'aide à la rentrée scolaire » attribué par le CSE de BPCE-IT et du respect des conditions d'éligibilité de chaque enfant au dispositif telles que prévu par le présent accord.

Le salarié devra également fournir annuellement le dernier avis d'imposition édité par l'administration fiscale - page 1 et 2 en occultant les revenus déclarés, la zone concernant le nombre de parts fiscales doit rester visible, ainsi que la partie concernant le versement d'une pension s'il y a lieu.

Pour le parent versant une pension alimentaire au titre d'un enfant à charge, directement à ce dernier ou à l'autre parent, le complément familial pourra être versé sur présentation de l'acte officiel (jugement de divorce ou convention parentale) mentionnant le ou les enfants bénéficiaires de la pension alimentaire. Dans le cas où l'enfant majeur est détaché du foyer fiscal en l'absence de jugement de divorce ou de convention parentale, la charge effective de l'enfant sera constatée par la partie concernant le versement de la pension sur l'avis d'imposition du salarié et par la production du justificatif afférent à la situation de l'enfant précisé ci-après.

En plus de la fourniture du justificatif précédemment demandé et pour chaque enfant de 16 ans ou plus et de moins de 25 ans à la charge du salarié, le complément familial sera subordonné à la fourniture de l'une des pièces complémentaires suivantes :

- la production annuelle d'un certificat de scolarité, une attestation de stage de formation professionnelle ou un contrat d'apprentissage rémunéré à moins de 169 fois 55% du SMIC horaire ;
- la production mensuelle d'une attestation d'inscription à Pôle Emploi comme demandeur d'emploi à l'issue de la fin de la scolarité ou de l'apprentissage, cette attestation devant mentionner que l'enfant n'a exercé aucune activité salariée au titre du mois objet de la déclaration de situation.
- la production annuelle d'un certificat médical attestant de l'impossibilité pour l'enfant de se livrer à une activité professionnelle par suite d'handicap ou de maladie chronique.



Les modalités de transmission des documents requis pour la perception du complément familial seront communiquées sur l'intranet de BPCE-IT, cette communication portera notamment sur le calendrier de campagne de fourniture des documents, de précision quant aux documents exigés et des modalités de signalement des changements de situation.

En cas de modification de sa situation, le salarié est invité à faire part du nouveau justificatif afférent dès la survenance de l'événement, sans attendre la campagne annuelle (enfant né, séparation, etc.)

Par ailleurs, en l'absence de fourniture du justificatif susmentionné lors de la campagne annuelle, le complément familial cessera d'être versé dès le mois suivant la fin du délai de la campagne annuelle de production des justificatifs.

#### **4. Non cumul dans l'hypothèse où les deux parents sont salariés de BPCE-IT**

Il est précisé que cette aide ne peut être octroyée qu'à un seul des deux parents si les deux travaillent chez BPCE-IT. Ainsi, si un enfant a ses deux parents qui travaillent chez BPCE-IT, l'aide est versée à l'un des deux seulement ou par moitié à chacun des deux parents. En cas de séparation, le complément familial est versé au seul parent salarié ayant la charge effective de l'enfant.

#### **5. Montants :**

Le montant mensuel brut du complément familial est défini, selon l'âge de l'enfant du salarié, par le barème ci-dessous :

	<b>Mensuel</b>	<b>Soit Annuel</b>
<b>0 à 5 ans inclus</b>	17,33 €	208 €
<b>6 à 10 ans inclus</b>	27,16 €	326 €
<b>11 à 17 ans inclus</b>	32,66 €	392 €
<b>18 à 24 ans inclus</b>	40 €	480 €

Le complément familial est versé en 12 mensualités.

#### **ARTICLE 6 – DISPOSITIF DE « FORFAIT DE MOBILITE DURABLE »**

Le « forfait mobilités durables » permet aux employeurs, depuis le mois de mai 2020, de prendre en charge de manière facultative les frais de déplacement de leurs salariés sur leur trajet domicile-travail effectué avec des modes alternatifs à la voiture individuelle.



BPCE-IT souhaite encourager les salariés à utiliser des modes de transports compatibles avec les nouveaux enjeux écologiques et réduire l’empreinte environnementale de l’entreprise.

Ainsi, il sera expérimenté le versement d’un « forfait de mobilité durable » à l’ensemble des salariés qui rempliraient les critères ci-dessous.

Cette expérimentation débutera à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 et jusqu’au 31 août 2022 inclus.

### 1) Mode de transports éligibles

- à vélo (qu’il soit ou non à assistance électrique) ;
- en covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- engins de déplacement personnels en location ou en libre-service / autopartage
  - Location ou mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, de motocyclettes, de vélos électriques ou non et d’engins de déplacement personnel avec ou sans station d’attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu’ils soient équipés d’un moteur non thermique ou d’une assistance non thermique lorsqu’ils sont motorisés,
  - Autopartage de véhicule à moteur à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions
- en autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène ;
- avec des titres de transports en commun (hors abonnement).

### 2) Montant du forfait

Le montant du forfait de mobilités durables sera de 20 euros par mois, et ce à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Il est précisé qu’en l’état actuel des dispositions en vigueur, ce montant est exonéré de cotisations sociales.

### 3) Impossibilité de cumul avec d’autres dispositifs de prise en charge de frais de transports

#### i) Non cumul avec la prise en charge de l’abonnement aux frais de transports en commun

Le forfait n’est pas cumulable avec la participation de l’employeur à l’abonnement de transport en commun.

#### ii) Non cumul avec une prime « avantage frais de transport »

Le forfait de mobilité durable n’est pas cumulable avec la perception d’une éventuelle prime « avantage frais de transports » telle que prévue dans un groupe fermé défini par l’accord anticipé d’adaptation du 21 décembre 2020.



Les salariés qui perçoivent cette prime « avantage frais de transport » et qui souhaiteraient bénéficier du présent dispositif de forfait mobilité durable renonceront au versement de ladite prime « avantage frais de transports », et ce, sans réversibilité possible.

#### **4) Justificatif**

Chaque salarié éligible au présent dispositif devra attester sur l'honneur utiliser un moyen de déplacement alternatif pour se rendre de son lieu de résidence habituelle (dont l'adresse est déclarée à BPCE-IT) à son lieu de travail et ce pour au moins la moitié de ses trajets annuels.

#### **5) Suspension du versement**

Le versement du forfait de mobilité durable sera suspendu en cas d'absence sur l'ensemble d'un mois civil, et ce pour quelque cause que ce soit, il en sera de même en cas d'absence de déplacement domicile – travail sur un mois civil complet, comme par exemple en cas de travail à distance généralisé permanent et obligatoire pour cause de pandémie.

#### **6) Partage sur le retour de l'expérimentation**

Les résultats de cette expérimentation feront l'objet d'un partage avec les délégués syndicaux dans le cadre d'une négociation annuelle obligatoire.

### **ARTICLE 7 – DUREE DE L'ACCORD ET REVISION**

#### **7.1. Durée**

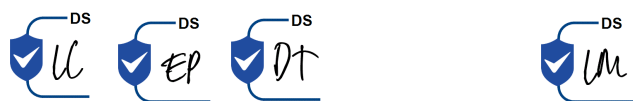
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année. Il entrera en vigueur de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2021, sauf lorsqu'une stipulation mentionne expressément une date d'entrée en vigueur différente et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2021, sauf stipulation expresse contraire.

#### **7.2. 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 8 – 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.



Accord BPCE-IT relatif à la négociation annuelle obligatoire 2021

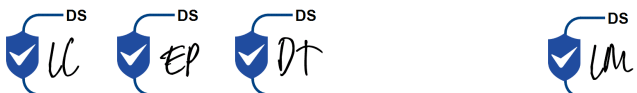
sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée à BPCE-IT

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.

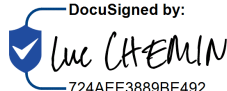

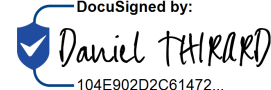
Cet accord sera également porté à la connaissance du personnel sur l'intranet.



Fait à Paris, le 31 mars 2021, en un exemplaire original signé électroniquement.

<p><b><u>Pour la Direction de BPCE-IT</u></b></p> <p>Monsieur Laurent MAGNE en qualité de Directeur des Ressources Humaines</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>7367B8FBEE2B474...</p>
---	--

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de BPCE-IT**

<p><b><u>Pour la CFDT</u></b></p> <p>Monsieur Luc CHEMIN en qualité de délégué syndical</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>724AEE3889BE492...</p>
<p><b><u>Pour l'UNSA</u></b></p> <p>Monsieur Emmanuel PENET en qualité de délégué syndical</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>647FAAED26CD48A...</p>
<p><b><u>Pour SUD-Solidaires</u></b></p> <p>Monsieur Daniel THIRARD en qualité de délégué syndical</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>104E902D2C61472...</p>