

**ACCORD ANTICIPÉ D'ADAPTATION**  
**BPCE INFOGÉRANCE ET TECHNOLOGIES / NATIXIS SA**  
(Articles L.2261-14-2 à L. 2261-14-4 du code du travail)

**ENTRE :**

**BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT)** Groupement d'intérêt Economique dont le siège est sis 110 Avenue de France 75013 PARIS, représentée par Monsieur Laurent MAGNE, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de BPCE-IT,

**La société Natixis SA**, société anonyme au capital de 5 021 289,20 euros, inscrite au RCS de Paris sous le numéro 542 044 524, dont le siège social est situé 30, avenue Pierre Mendès France – 75013 Paris, représentée par Madame Cécile TRICON-BOSSARD, Directrice des Ressources Humaines de NATIXIS,

**D'une part,**

**ET :**

**Les Organisations Syndicales représentatives au sein de BPCE-IT :**

- **CFDT,**
- **SUD-Solidaires,**
- **UNSA,**

**Les Organisations Syndicales représentatives au sein de NATIXIS SA :**

- **CFDT,**
- **CFTC,**
- **CGT,**
- **SNB,**
- **UNSA,**

**D'autre part,**

**Ensemble désignées « les Parties » et individuellement « Partie »,**

## **ÉTANT PRÉALABLEMENT EXPOSÉ CE QUI SUIT :**

Les directions de BPCE-IT et de Natixis SA ont engagé un processus de consultation dans le cadre d'un projet de rapprochement des activités informatiques d'infrastructure, de sécurité et de production applicative Retail de Natixis SA vers BPCE-IT.

L'opération envisagée consiste à transférer vers BPCE-IT l'entité économique autonome constituée par la « Direction Infrastructure, Production et Security » de Natixis SA et les moyens alloués à cette direction.

Ce projet vise à mutualiser la gestion des infrastructures, de la sécurité et des productions applicatives pour les métiers du Retail, au sein de BPCE-IT.

- Cette direction, dénommée également ci-après « Direction IPS » est en charge :
  - de la gestion des infrastructures Natixis
  - de la sécurité des infrastructures
  - du pilotage budgétaire pour le compte d'IT Infrastructure et IT Security
  - de la production des applications pour les métiers Retail
  - du pilotage des incidents et leurs évolutions
- L'entité économique autonome décrite est soutenue au quotidien par des ressources entièrement dédiées à son activité. Cette opération entraîne un transfert collectif automatique des contrats de travail dans les conditions prévues à l'article L 1224-1 du Code du Travail.

Les directions des deux entreprises ont pris dès la présentation du projet l'engagement de mettre en place pour les salariés qui conservent leur contrat de travail actuel, des dispositifs permettant de maintenir tant les avantages que les équilibres issus des accords et d'engager des négociations sur les conséquences de la mise en cause de l'application des accords de Natixis pour les salariés transférés.

Les engagements pris par les Directions de manière plus globale ont constitué des acquis structurants de la négociation relative à l'harmonisation des statuts collectifs applicables.


Cette négociation anticipée a répondu à plusieurs objectifs :

- S'accorder sur l'application, à compter du transfert, du statut collectif de BPCE-IT à l'ensemble des salariés qui seront transférés automatiquement dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021 en tenant compte toutefois des avantages dont ils bénéficient du fait de leur appartenance à la société de NATIXIS SA. Certains accords, identifiés, feront l'objet d'une application exclusive et transitoire aux salariés transférés de Natixis SA
- S'engager sur un certain nombre d'évolutions qui seront mises en œuvre au sein de BPCE-IT pour l'ensemble des salariés de BPCE-IT.

A cet effet, la Direction de BPCE-IT s'engage également, dans le cadre du dialogue social à poursuivre les échanges sur l'évolution du socle social, afin d'envisager l'harmonisation progressive des règles applicables à l'ensemble des salariés de BPCE-IT.

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.

2/32

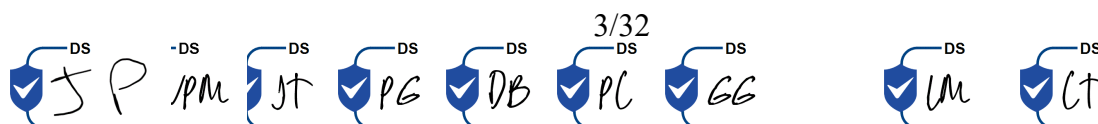


The image shows ten logos of representatives, each consisting of a blue shield with a white checkmark and the letters 'DS' above it. The logos are arranged in two rows. The first row contains seven logos with the initials: JP, JPM, JT, PG, DB, PC, and GG. The second row contains two logos with the initials: UM and CT.










**IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :**

**TABLE DES MATIERES**

<b>ARTICLE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> .....	5
1.1 Objet de l'accord.....	5
1.2 Cadre juridique et conditions de validité.....	5
1.3 Périmètre d'application.....	5
1.4 Date d'effet et durée de l'accord.....	5
1.5 Révision et dénonciation.....	6
1.6 Adhésion.....	6
1.7 Formalités de dépôt et publicité.....	6
<b>ARTICLE 2 : SUBSTITUTION DES ACCORDS ET USAGES APPLICABLES AUX SALARIÉS TRANSFÉRÉS</b> .....	7
2.1 Liste indicative des accords collectifs de Natixis substitués intégralement dans le cadre du présent accord.....	8
2.2 Accords de BPCE-IT se substituant au statut collectif antérieur.....	10
<b>ARTICLE 3 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES</b> .....	11
3.1. Rémunérations et avantages divers.....	11
3.1.1 Rémunérations.....	11
3.1.2 Complément familial.....	12
3.1.3 Frais de garde.....	14
3.1.4 CESU.....	14
3.1.5 Chèques vacances.....	14
3.1.6 Allocation dite « d'aide à la rentrée scolaire » .....	15
3.1.7 Frais de transport.....	15
3.1.8 Frais de restauration .....	16
3.2 Temps de travail et télétravail.....	18
3.2.1 Temps de travail .....	18
3.2.2 Congés divers .....	19
3.2.3 Astreintes, meilleur effort, interventions, horaires spécifiques et travaux exceptionnels.....	19
3.2.4 Compte épargne temps .....	20
3.2.5 Télétravail .....	20
3.3 Protection sociale complémentaire.....	20
3.3.1 Régime de frais de santé.....	20
3.3.2 Régime de prévoyance .....	21
3.4 Épargne salariale.....	22



<b>3.4.1 Intéressement et participation</b> .....	22
<b>3.4.2 Plan d'épargne – Abondement</b> .....	22
<b>3.5 Retraites, IFC et médailles du travail</b> .....	22
<b>3.5.1 Retraite complémentaire dite « Agirc-Arrco »</b> .....	22
<b>3.5.2 Retraite supplémentaire</b> .....	23
<b>3.5.3 Indemnités de fin de carrière (IFC)</b> .....	25
<b>3.5.4 Médailles du travail</b> .....	26
<b>3.6 Handicap</b> .....	28
<b>3.7 Solidarité</b> .....	28
<b>3.7.1 Don de jours de repos</b> .....	28
<b>3.7.2 Salariés proches aidants</b> .....	28
<b>3.8 GPEC</b> .....	29
<b>3.9 Dialogue social</b> .....	29
<b>3.9.1 Suivi de l'application du présent accord d'adaptation :</b> .....	29
<b>3.9.2 Groupes de travail</b> .....	29
<b>ANNEXES</b> .....	31
<b>SIGNATURES</b> .....	32

4/32

## **ARTICLE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **1.1 Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objectif de définir, au sein de l'entité BPCE-IT, les termes d'un statut déterminé au profit des salariés issus de Natixis SA concernés par le transfert automatique de leur contrat de travail.

Le présent accord d'entreprise vaut accord de substitution par anticipation au sens de l'article L.2261-14-3 du Code du travail.

### **1.2 Cadre juridique et conditions de validité**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de différentes lois, plus particulièrement les dispositions des articles L.2261-14, L.2261-14-2, L.2261-14-3 et L.2261-14-4 du Code du travail.

Il prend la forme d'un accord répondant aux conditions fixées par l'article L.2261-14-4 du Code du travail dont la validité s'apprécie dans les conditions prévues à l'article L.2232-12 du Code du travail dans le périmètre de chaque entreprise concernée.

Malgré les particularités de sa conclusion (pluralité de parties et d'organisations syndicales), le présent accord n'a vocation à être applicable et à produire ses effets qu'au sein de BPCE-IT.

Les parties précisent qu'en application des dispositions des articles L.2253-5 et L.2253-6 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations ayant le même objet, aux usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et accords collectifs conclus ou antérieurement applicables aux salariés de Natixis SA dont le contrat de travail est transféré.

### **1.3 Périmètre d'application**

Le présent accord d'adaptation a vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel de Natixis SA concerné par le transfert de leur contrat de travail par application de l'article L.1224-1 du Code du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Le présent accord collectif s'appliquera également à tout le personnel de BPCE-IT (à l'exclusion des clauses réservées à certaines catégories de salariés) pour les clauses qui en font expressément état, que celui-ci soit employé à durée déterminée ou indéterminée, en tenant compte des spécificités de chaque population comme mentionné ci-dessus. Il sera également applicable aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

### **1.4 Date d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des durées d'application spécifiques de certaines mesures prévues au sein de certains articles du présent accord. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, date de réalisation des opérations de transfert, sous réserve de leur mise en œuvre effective.



## 1.5 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être en tout ou partie révisé ou dénoncé dans les conditions légales (articles L.2261-7-1 et suivant du Code du travail).

Toute demande de révision devra être formulée par courrier recommandé avec avis de réception adressé à la Direction de BPCE-IT et de Natixis SA jusqu'à la date du transfert des salariés, puis uniquement à la Direction de BPCE-IT à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord à la date à laquelle la demande sera réalisée.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord, dès lors qu'il aura été conclu valablement, se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il ne pourra être révisé par les organisations syndicales représentatives de la société Natixis SA qu'avant la date de transfert.

Après cette date, seules les organisations syndicales représentatives de BPCE-IT seront susceptibles de le faire.

Il sera opposable, dans des conditions prévues à l'article L.2231-6 du code du travail, à l'ensemble des salariés liés par l'accord.

Tout acte de dénonciation devra être formulé par courrier recommandé avec avis de réception adressé par son auteur aux autres signataires de l'accord. La dénonciation fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

## 1.6 Adhésion

Les modalités d'adhésion seront réalisées dans le respect des dispositions des articles L.2261-3 et suivants du Code du travail par toute organisation syndicale représentative.

L'adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et faire l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.


## 1.7 Formalités de dépôt et publicité

Les Directions des sociétés notifieront par courrier électronique avec accusé de réception le présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de BPCE-IT et de Natixis SA.

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence des entreprises :

- Un exemplaire sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris,
- Le présent accord sera déposé sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail.

Cet accord sera également porté à la connaissance du personnel de BPCE-IT sur l'intranet BPCE-IT.

6/32  


**ARTICLE 2 : SUBSTITUTION DES ACCORDS ET USAGES APPLICABLES AUX SALARIÉS TRANSFÉRÉS**

Les Parties conviennent qu'à la date du transfert, les salariés transférés automatiquement se verront appliquer exclusivement les règles issues du statut collectif de BPCE-IT, qui se substitueront intégralement à celles du statut collectif de Natixis SA qui leur étaient jusqu'alors applicables.

A la date du transfert, les salariés transférés automatiquement ne pourront plus se prévaloir des règles issues du statut collectif de Natixis SA, quelle qu'en soit la nature – accord collectif, usage, engagement unilatéral, accord atypique – et quel que soit leur objet, sous réserve des stipulations prévues au sein de l'article 3 du présent accord.

The image shows a row of handwritten signatures, each preceded by a blue checkmark icon. Above each signature is a label: 'DS' for most, and '-DS' for the second signature. The signatures are: JP, JPM, JT, PG, DB, PC, GG, LM, and CT. Above the signature 'PC', the number '7/32' is written.

## **2.1 Liste indicative des accords collectifs de Natixis substitués intégralement dans le cadre du présent accord**

A titre indicatif et sans que cette liste ne puisse être considérée comme exhaustive, les accords collectifs d'entreprise applicables au sein de la société Natixis SA listés ci-dessous cessent de s'appliquer aux salariés transférés automatiquement au jour du transfert, dans le respect des règles applicables :

- Accord relatif aux indemnités de transport et aux indemnités de repas pour les salariés ne bénéficiant pas de cantine, du 4 juillet 2002 et ses avenants du 1er août 2006 et du 17 novembre 2010;
- Accord relatif à l'application de la règle du dixième en matière de congés annuels, du 11 avril 2002 ;
- Accord d'accompagnement de certains congés légaux ou conventionnels, du 3 février 2003 ;
- Accord sur le congé parental d'éducation, sur le congé de présence parentale et sur le congé de formation, du 3 février 2003 ;
- Accord sur l'indemnité de fin de carrière, du 3 février 2003 ;
- Accord relatif au travail à temps partiel, du 10 juillet 2003 ;
- Accord relatif au travail à temps réduit des cadres de la catégorie 2, du 10 juillet 2003 ;
- Accord concernant le transfert des salariés de la CNCE au sein de Natixis du 23 mars 2007
- Accord relatif au régime et règlement des horaires variables, du 15 février 2008 ;
- Accord relatif aux frais de garde des enfants, du 15 février 2008 ;
- Accord relatif au complément familial, du 15 février 2008 ;
- Accord sur le temps de travail, du 15 février 2008 ;
- Accord relatif aux modalités de financement des activités sociales et culturelles, du 20 mai 2008 et ses avenants du 2 octobre 2017, du 4 janvier 2018 et du 25 avril 2019 ;
- Accord sur les modalités d'accomplissement du travail en horaires spécifiques, du 31 juillet 2008 ;
- Accord définissant le régime des astreintes ou des interventions en dehors des heures ouvrées, du 31 juillet 2008 ;
- Accord relatif au temps de travail pour les travaux exceptionnels et les week-end et jours fériés de NATIXIS SA, du 31 juillet 2008 ;
- Accord relatif aux médailles du travail et à la prime dite des 35 ans, du 14 novembre 2008 et son avenant du 2 octobre 2017 ;
- Accord d'adaptation concernant le transfert des collaborateurs de la Banque Privée à Natixis SA du 17 novembre 2010
- Accord d'adaptation concernant le transfert des collaborateurs de la Compagnie Européenne de Garanties et Cautions du 17 novembre 2010
- Accord collectif relatif à la gestion des régimes de retraite supplémentaire « BFCE », du 8 avril 2009 et son avenant du 30 juin 2016;
- Accord instituant un plan d'épargne retraite collectif du groupe NATIXIS, du 30 juin 2009 et ses avenants du 5 mai 2011 et 4 février 2016, 19 octobre 2017, sans préjudice des possibilités de maintien ou de transfert des avoirs,
- Accord relatif aux conditions d'exercice des fonctions syndicales et des instances représentatives du personnel au sein de Natixis SA, du 30 octobre 2009 et son avenant n°1 du 25 avril 2019 ;

- Accord d'adaptation relatif aux régimes de retraites complémentaires et supplémentaires gérés par l'ARRCO et l'AGIRC, du 17 décembre 2009 ;
- Accord collectif relatif à la gestion du régime de retraite supplémentaire « Crédit National », du 17 décembre 2009 et son avenant du 30 juin 2016;
- Accord relatif à l'harmonisation d'un régime obligatoire de couverture complémentaire de prévoyance, du 9 mars 2010 ;
- Accord relatif au régime d'indemnisation de la maladie, du 9 mars 2010 ;
- Accord relatif à l'harmonisation d'un régime obligatoire de couverture complémentaire santé, du 19 mai 2010 ;
- Accord sur la prévention du stress et des risques psychosociaux visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail, du 13 septembre 2010 et son avenant du 14 février 2017;
- Accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de NATIXIS Intégrée, du 2 novembre 2010 ;
- Accord relatif au plan d'épargne salariale de NATIXIS, du 5 août 2011 et ses avenants du 19 février 2013, 18 février 2014, 17 février 2015, 4 février 2016, 5 mars 2018, avec lequel ils forment un tout indivisible, sans préjudice des possibilités de maintien ou de transfert des avoirs
- Accord relatif au comité de NATIXIS Intégrée, du 3 avril 2012 et son avenant du 17 mars 2017;
- Accord relatif au compte épargne-temps, du 30 avril 2013
- Accord relatif à l'instance de dialogue stratégie et transformation du 17 mars 2017
- Accord relatif à l'emploi et la GPEC NATIXIS Intégrée, du 30 juin 2017 ; Avenant de prolongation du 30 juin 2020
- Accord garanties complémentaires remboursement frais de santé NATIXIS, du 19 octobre 2017
- Accord instituant une indemnité de fin de carrière exceptionnelle, du 19 octobre 2017
- Accord de participation des salariés de NATIXIS Intégrée aux résultats des exercices 2018-2020, du 27 juin 2018 ; Avenant n°1 à l'accord de participation en date du 28 juin 2019
- Accord d'intéressement des salariés de Natixis SA aux résultats de l'entreprise 2018-2020, du 27 juin 2018 ;
- Accord relatif au télétravail NATIXIS Intégrée, du 29 juin 2018
- Accord NATIXIS Intégrée relatif au don de jours, du 15 octobre 2018
- Accord salarial NATIXIS Intégrée, du 24 janvier 2019
- Accord Natixis Intégrée sur le dialogue social du 13 mars 2019
- Accord relatif au CSE du 25 juillet 2019
- Accord Handicap NATIXIS Intégrée du 13 Novembre 2019
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020, 2021, 2022 du 4 février 2020.

## **2.2 Accords de BPCE-IT se substituant au statut collectif antérieur**

Au jour du transfert, les salariés transférés automatiquement bénéficieront, dans les mêmes conditions que les salariés de BPCE-IT et dans le respect des règles applicables, des accords collectifs d'entreprise qui y sont applicables et qui se substituent au statut collectif antérieurement applicable, et ce sauf stipulation expresse figurant au présent accord qui prévoirait l'application transitoire et exclusive d'un statut qui leur serait réservé, pour une durée fixée par cette stipulation.

A titre indicatif et sans que cette liste ne puisse être considérée comme exhaustive, les accords collectifs et décisions unilatérales d'entreprise applicables au sein de BPCE-IT sont les suivants :

- Accord d'intéressement du 21 mai 2019 ;
- Accord relatif au Compte Epargne Temps du 18 juillet 2016 ;
- Accord relatif au don de jour de repos du 18 juillet 2016, modifié par avenant du 15 novembre 2019
- Accord sur l'Aménagement du Temps de Travail au sein de BPCE-IT du 18 juillet 2016 modifié par avenant le 17 octobre 2017
- Accord relatif au télétravail du 1<sup>er</sup> novembre 2016, modifié par avenant prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018
- Accord d'entreprise relatif au PEE du 1er janvier 2017, modifié par voie d'avenants du 10 avril 2018, 7 décembre 2018, 5 mars 2019 et du 10 mars 2020
- Accord d'adhésion au PERCO-I au 1<sup>er</sup> janvier 2017, modifié par avenants du 10 avril 2018, 7 décembre 2018, 5 mars 2019 et du 10 mars 2020
- Accord relatif au temps partiel et au forfait annuel en jours réduit au 1<sup>er</sup> janvier 2017
- Accord relatif aux astreintes et interventions du 17 octobre 2017
- Accord relatif aux horaires spécifiques et aux permanences du 17 octobre 2017
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 décembre 2017 prorogé par avenant du 2 octobre 2020
- Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de BPCE-IT du 7 décembre 2018
- Accord sur le fonctionnement du Comité Social et Economique et le droit syndical du 18 mars 2019
- Accord sur les salariés proche aidants du 15 novembre 2019
- Chartes relatives au droit à la déconnexion et au bon usage des outils numériques professionnels du 14 décembre 2018
- Décisions unilatérales du 15 octobre 2015 relatives à la retraite supplémentaire, à la prévoyance et à la retraite supplémentaire cadre Accord sur la retraite supplémentaire ;
- Décision unilatérale du 18 novembre 2016 relative à l'octroi d'une prime dite « de médaille du travail ».

Ainsi que les accords de la « Communauté BPCE » :

- Accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE du 23 octobre 2019
- Accord de groupe relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de la Communauté BPCE du 16 décembre 2019
- Accord sur la complémentaire santé au sein de la Communauté BPCE du 12 mai 2020
- Accord relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et de leurs conséquences sur les conditions de Vie au Travail au sein de la Communauté BPCE du 26 novembre 2020.
- Avenant à l'accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE

### **2.3 Convention de branche et accords de groupe**

A la suite du transfert, la convention collective de branche de la banque qui est appliquée au sein de Natixis SA et de manière volontaire dans les conditions fixées par la Décision Unilatérale du 15 octobre 2015 au sein de BPCE-IT continuera de s'appliquer dans les conditions de cette décision unilatérale pour les salariés transférés automatiquement.

Le transfert appréhendé par le présent accord consistant en une opération intragroupe BPCE, il est sans effet sur les accords de groupe applicables aux salariés concernés

### **ARTICLE 3 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES**

Il est rappelé que l'ancienneté groupe est celle acquise au sein du Groupe BPCE. Cette ancienneté groupe, pour les salariés transférés, correspond à celle qui sera communiquée par Natixis SA et intégralement reprise par BPCE-IT lors du transfert.

#### **3.1. Rémunérations et avantages divers**

##### **3.1.1 Rémunérations**

###### **3.1.1.1. Mensualités de la rémunération annuelle brute de base**

- Chaque salarié transféré bénéficiera, à travail équivalent, du maintien de son salaire de base annuel. L'assiette servant à déterminer ce salaire est la suivante : **salaire de base annuel en vigueur au 31 décembre 2020.**
- Les salariés conserveront leurs temps partiel, forfait en jour en réduit, les modalités qui y sont attachées ainsi que le cas échéant, le dispositif de paiement de rémunération sur un taux différent de celui d'activité, dont ils bénéficieraient au moment du transfert.
- Les salariés de Natixis SA ayant une rémunération versée en 12 mensualités conserveront cette modalité de versement. Ceux ayant une treizième mensualité versée par 1/12<sup>ème</sup> chaque mois conserveront aussi ce dispositif.

11/32

DS JP DS JPM DS JT DS PG DS DB DS PC DS GG DS UM DS CT

- Il est d'ores et déjà acté l'engagement de la Direction de BPCE-IT d'ouvrir, pour tous les salariés de BPCE-IT et des salariés de Natixis SA dont la rémunération annuelle brute de base est versée sur 13 mensualités, la possibilité de demander à bénéficier du versement de leur rémunération brute annuelle de base en 12 mensualités.

A cet effet, la Direction de BPCE-IT organisera une campagne permettant à chaque salarié de faire part de son choix. Compte tenu de l'impossibilité technique d'une mise en œuvre en cours d'année, cette possibilité sera effective au 1<sup>er</sup> janvier 2022 sous condition de demande et d'acceptation expresse d'une modification du contrat de travail proposée en ce sens. Il est donc précisé que la Direction appliquera le choix indiqué par le salarié remonté lors de cette campagne et que la modification inverse ne sera plus possible.

Par ailleurs, BPCE-IT indique qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les nouveaux entrants verront leur rémunération annuelle brute de base versée sur douze mensualités.

### 3.1.1.2. Part variable

- La rémunération afférente au dispositif de part variable des salariés concernés par le transfert au sein de BPCE-IT le 1<sup>er</sup> janvier 2021 sera déterminée et versée, au titre de l'année 2020, par Natixis SA, à l'échéance habituelle, fin mars 2021.
- A compter de l'exercice 2021, les salariés transférés se verront appliquer intégralement le dispositif de part variable existant au sein de BPCE-IT.

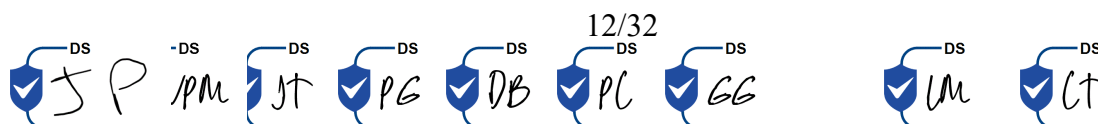
### 3.1.2 Complément familial

Les salariés de la société Natixis SA dont le contrat de travail est transféré automatiquement au sein de BPCE-IT, qui assurent la charge effective et permanente d'un ou de plusieurs enfants, bénéficient d'un complément familial attribué sous forme d'une indemnité principale et d'une majoration liée à l'âge de l'enfant.

À compter de la date de transfert et pour une durée de 25 ans au maximum à compter de cette date, les salariés transférés automatiquement continueront à bénéficier dudit complément familial au titre de leurs enfants (nés ou à naître) sur la base des montants et modalités tels que définis ci-dessous et sous réserve qu'ils continuent à remplir les conditions d'éligibilité pour chaque enfant.

Ces allocations attribuées au titre du complément familial seront soumises au régime social et fiscal en vigueur au moment de leur versement et ne pourront pas se cumuler avec tout autre dispositif équivalent en vigueur au sein de BPCE-IT.

Il est rappelé les montants et modalités :



Définition de l'enfant à charge :

- l'enfant jusqu'à 20 ans, en contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation), en stage de formation professionnelle, ou dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique ;
- l'enfant de plus de 20 ans poursuivant des études et immatriculé à la sécurité sociale étudiante, jusqu'à 25 ans ;
- l'enfant de plus de 20 ans poursuivant des études secondaires, jusqu'au 25<sup>ème</sup> anniversaire.
- pour les enfants sortis du système scolaire : maintien pendant les 6 mois suivants sur justification d'une attestation au Pôle Emploi, au plus tard jusqu'au 25<sup>ème</sup> anniversaire.

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, l'indemnité est attribuée au conjoint qui a effectivement la charge des enfants sauf si les enfants sont en garde alternée et à la charge de chacun des parents, l'aide étant alors versée à chacun des deux parents au prorata de leur temps de garde.

Justifications :

- avis d'imposition qui atteste de la charge effective de l'enfant ;
- certificat de scolarité ou certificat d'immatriculation à la Sécurité Sociale étudiante ;
- attestation d'inscription à Pôle Emploi.

Montants :

Les indemnités sont indexées sur la base mensuelle de calcul des allocations familiales servant à la détermination du montant des prestations familiales dont le montant est fixé par décret.

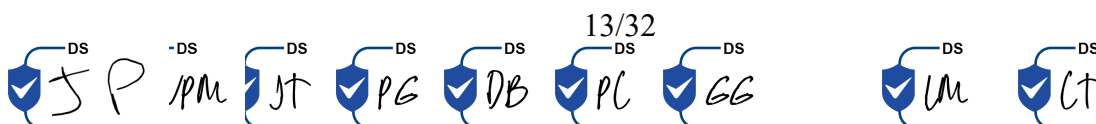
Pour rappel, les montants annuels appliqués depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020 sont les suivants (base de calcul annuelle et majoration annuelle liée à l'âge de l'enfant) sont les suivants :

Indemnité principale annuelle : 185,16 €

Majoration annuelle en fonction de l'âge de l'enfant :

Age de l'enfant	Majoration (montant annuel)
0 - 5 ans	315,96 €
6 - 10 ans	601,56 €
11 - 16 ans	761,04 €
17 - 24 ans	854,88 €

Il est précisé que le complément familial est versé mensuellement par douzième du montant annuel (indemnité principale plus majoration liée à l'âge de l'enfant). Soit, au titre de l'année 2020, les montants mensuels suivants :



Age de l'enfant	Indemnité principale	Majoration	Total (principale + majoration)
0 - 5 ans	15,43	26,33	41,76
6 - 10 ans	15,43	50,13	65,56
11 - 16 ans	15,43	63,42	78,85
17 - 24 ans	15,43	71,24	86,67

Par le présent accord, il est également acté l'engagement de la Direction de BPCE-IT d'instaurer, au profit de tous les salariés de BPCE-IT, un dispositif de complément familial pour celles et ceux qui ne seraient pas éligibles au dispositif prévu au présent groupe fermé.

La dotation globale et le mode de fonctionnement du dispositif seront définis conjointement par les partenaires sociaux au cours du premier semestre 2021, étant précisé que la Direction de BPCE-IT s'engage à proposer un montant global net consacré à ce dispositif qui ne saurait être inférieur à la dotation qui aurait été attribuée au CSE pour l'activité sociale et culturelle d'allocation de rentrée scolaire pour 2021.

Ce dispositif se substituerait intégralement au dispositif d'allocation d'aide à la rentrée scolaire appréhendé à l'article 3.1.6 du présent accord.

Dans l'éventualité où le dispositif mis en place au sein de BPCE-IT amènerait à ce que le montant annuel de complément familial soit supérieur à celui maintenu dans le cadre du présent groupe fermé avant l'expiration de celui-ci, les salariés concernés par le transfert se verraient appliquer le dispositif de complément familial le plus favorable dès le mois civil suivant ce constat.

### **3.1.3 Frais de garde**

Les salariés de la société Natixis SA dont le contrat de travail est transféré automatiquement au sein de BPCE-IT bénéficieront du dispositif de frais de garde d'enfant tel qu'en vigueur au sein de BPCE-IT, à l'exclusion de tout autre dispositif.

Il est précisé que ce dispositif est cumulable avec le bénéfice existant au sein de BPCE-IT de Chèques Emplois Services Universels (CESU).

### **3.1.4 CESU**

Les salariés concernés par le transfert bénéficieront sans délai et sans conditions du dispositif de CESU présent au sein de BPCE-IT, dans les mêmes conditions que tous les salariés de BPCE-IT.

### **3.1.5 Chèques vacances**

Les salariés de la société Natixis SA dont le contrat de travail est transféré automatiquement au sein de BPCE-IT :

- pour toute la durée de l'année 2021 : continueront de bénéficier des chèques vacances habituellement attribués par le Comité Social et Economique de Natixis SA, dans le cadre d'une dotation spécifique, sans les cumuler avec ceux attribués par le Comité Social et Economique de BPCE-IT.

14/32

- à compter du 1er janvier 2022 : le montant des chèques vacances perçus au cours de l'année 2021 par le salarié concerné par le transfert sera intégré à sa rémunération annuelle brute de base. De plus, à cette date, les salariés bénéficieront du dispositif de chèques vacances mis en place par le CSE de BPCE-IT, ou d'un dispositif équivalent que le CSE pourrait mettre en place dans le cadre de ses activités sociales et culturelles.

Il est précisé que le montant brut intégré à la rémunération annuelle brute de base ne fera l'objet d'aucune réévaluation ultérieure.

### **3.1.6 Allocation dite « d'aide à la rentrée scolaire »**

Jusqu'alors, le CSE de BPCE-IT reçoit chaque année de l'employeur une dotation spécifique dédiée au versement par le CSE d'une allocation dite « d'aide à la rentrée scolaire » au profit des salariés de BPCE-IT justifiant de la poursuite de la scolarité de leur(s) enfant(s) à charge pour l'année scolaire au moment de la distribution.

Conformément aux termes de l'article 3.1.2 relatif au « complément familial » il est acté l'engagement de la Direction de BPCE-IT d'instaurer, au profit de tous les salariés de BPCE-IT, un dispositif de complément familial pour celles et ceux qui n'en bénéficieraient pas par ailleurs.

Il est rappelé que ce dispositif se substituera intégralement au dispositif d'allocation d'aide à la rentrée scolaire.

### **3.1.7 Frais de transport**

#### **A – Les salariés transférés bénéficiant d'un remboursement d'un abonnement de transports en commun au sein de Natixis SA :**

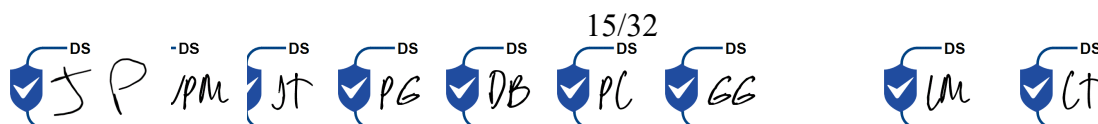
Les salariés de la société Natixis SA dont le contrat de travail est transféré automatiquement au sein de BPCE-IT qui bénéficiaient de la prise en charge de leur abonnement de transports en commun au sein de Natixis SA bénéficieront, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, de la prise en charge des frais de transport sur présentation du justificatif afférent dans les mêmes conditions que les salariés de BPCE-IT.

#### **B – Les salariés transférés ne bénéficiant pas d'un remboursement d'un abonnement de transport en commun au sein de Natixis SA:**

Les salariés qui ne bénéficient pas du remboursement d'un abonnement transports en commun mais qui perçoivent une indemnité de transport au sein de Natixis SA se verront octroyer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, une « prime avantage frais de transport » égale au montant de l'indemnité mensuelle perçue en décembre 2020 au sein de Natixis SA.

Cette prime figurera sur une ligne spécifique dans le bulletin de salaire du salarié bénéficiaire.

Cette prime cesserait définitivement d'être versée dès lors que le salarié souscrirait à un abonnement aux transports collectifs (transports en commun, service public de location de vélos) et en demanderait le remboursement pour partie à l'employeur.



La valeur brute de cette « prime avantage frais de transport » ne fera l'objet d'aucune réévaluation.

Pour les salariés qui percevaient cette indemnité de frais de transport de manière exonérée de cotisations sociales antérieurement au transfert, cette prime sera majorée de 23% compte tenu de l'assujettissement de cette prime aux cotisations salariales.

Enfin, il est expressément convenu que cette prime d'avantage frais de transport sera suspendue en cas d'absence sur toute la durée d'un mois civil calendaire.

### 3.1.8 Frais de restauration

Les salariés transférés automatiquement de Natixis SA bénéficiaient avant leur transfert d'une prise en charge partielle des frais de restauration d'entreprise. Ils bénéficieront au sein de BPCE-IT du système de frais de restauration en vigueur. Les stipulations suivantes viennent s'appliquer à titre transitoire ou complémentaire dans les conditions ci-dessous :

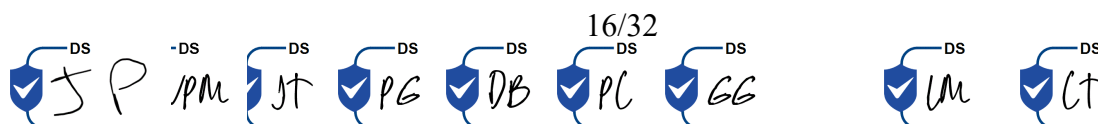
#### 1. Période de bascule

- A la date du transfert, et pour une durée de 3 mois, les salariés transférés automatiquement de Natixis SA ayant accès à un RE/RIE continueront à bénéficier de la prise en charge Natixis SA pour les frais de restauration d'entreprise. Passé ce délai, ils se verront appliquer le système de subvention de BPCE-IT.
- Les salariés transférés automatiquement de Natixis SA bénéficiant actuellement de tickets restaurants se verront proposer dès le transfert l'application du système de BPCE-IT.

#### 2. Prime compensatoire

Les salariés transférés automatiquement ayant une rémunération brute annuelle de base inférieure ou égale à 67 500€ bénéficieront d'une augmentation de salaire mensuelle fixe égale à 1/12<sup>ème</sup> du différentiel de subvention, majoré de 23%, sur la base du montant annuel moyen théorique perdu par le collaborateur (calcul théorique), différencié selon la tranche de salaire et dans les conditions suivantes :

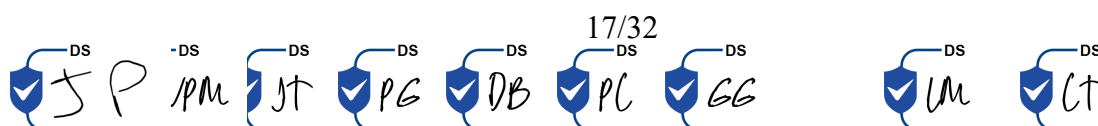
- Cette disposition ne s'applique pas aux salariés disposant actuellement de tickets restaurant.
- Conformément à l'application de l'accord relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail de la Communauté BPCE et étant entendu que le système de frais de restauration de BPCE-IT accorde une subvention pour les jours de télétravail, la prime compensatoire sera calculée sur une projection théorique de jours de présence sur site, fixée à 139 jours / an.



La prime compensatoire sera appliquée après la période de bascule et dès l'application du système de frais de restauration de BPCE-IT, comme suit, étant précisé que ces montants intègrent la majoration de 23% susmentionnée :

Tranche de salaire	Intégration compensatoire au salaire de base (brut annuel)
<= 37 500 €	869,81 €
[37 501 € - 40 000 €]	723,63 €
[40 001 € - 45 000 €]	650,54 €
[45 001 € - 48 000 €]	504,36 €
[48 001 € - 52 500 €]	358,18 €
[52 501 € - 67 500 €]	285,09 €

(\*) Les montants ont été calculés sur la base des prix constatés (frais de denrée 2019 et prix admission 2020 sur Nouveau Bercy).



### **3.2 Temps de travail et télétravail**

#### **3.2.1 Temps de travail**

La durée du temps de travail annuelle à BPCE-IT est de 1590,4 heures pour les salariés dont le temps de travail est organisé en heures et 204 jours pour les salariés dont le temps de travail est organisé en forfait annuel en jours. Le temps de travail annuel à Natixis SA est de 1603 heures pour les salariés dont le temps de travail est organisé en heures et 209 jours pour les salariés dont le temps de travail est organisé en forfait annuel en jours.

À compter du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement conserveront, exclusivement, et à titre transitoire, un dispositif concernant la durée de leur temps de travail tel qu'en vigueur au sein de la société Natixis SA au 31 décembre 2020 (accords reproduits en Annexe I) pour une durée déterminée courant jusqu'à la conclusion d'un accord révisant le temps de travail au sein de BPCE-IT, et en tout état de cause pour une durée maximale de trois ans à compter de la date de transfert (1<sup>er</sup> janvier 2021).

En conséquence, il est acté que les salariés conserveront, pendant cette même durée, le bénéfice des stipulations tirées des accords Natixis SA relatifs au temps partiel, au temps réduit, au régime et règlement des horaires variables et à l'application de la règle du 10ème en matière de congés annuels reproduits en annexe (Accords reproduits en Annexe I).

Il est assuré aux salariés transférés dont le décompte du temps de travail est organisé en heures le bénéfice de la tolérance de deux minutes sur chaque pointage d'entrée (soit 4 minutes par jour).

BPCE-IT s'engage également à ouvrir, au cours du second semestre 2021, des négociations avec ses organisations syndicales représentatives afin de définir un dispositif commun relatif au temps de travail pour tous les salariés de BPCE-IT. Les stipulations dudit accord s'appliqueraient alors immédiatement à tous les salariés transférés automatiquement, mettant fin au maintien transitoire des dispositions issues de Natixis SA.

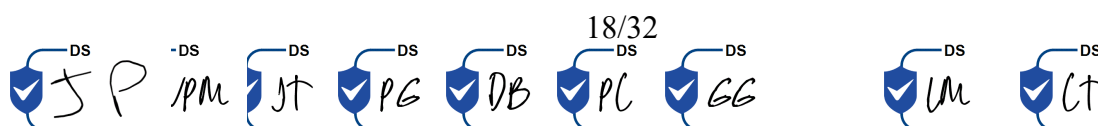
Il est précisé que dans le cadre de cette négociation, les propositions de la Direction de BPCE-IT n'excéderont pas en tout état de cause les durées de temps de travail actuellement en vigueur au sein de Natixis SA. Par ailleurs, la Direction s'engage à proposer la reprise des dispositions relatives aux congés d'ancienneté groupe en vigueur au sein de BPCE-IT

Cette négociation permettra de définir les modalités compensatoires applicables, le cas échéant.

Par ailleurs, la négociation à mener pour une convergence du temps de travail à BPCE-IT devra aussi se donner comme ambition de clarifier l'éligibilité des salariés au statut cadre au régime suivi en heure ou en convention de forfait jour.

- **Congés payés et jours de RTT :**

Compte tenu du maintien du dispositif du temps de travail dans les conditions mentionnées ci-dessus, les soldes de jours de congés acquis sont transférés à BPCE-IT. Les salariés transférés continueront d'acquérir et de prendre leurs jours de congés et jours de RTT conformément aux règles telles qu'en vigueur au sein de Natixis SA.



- **Compteurs de récupération de jours :**

Les salariés disposant, au 31 décembre 2020, d'un compteur de récupération de jours se verront transférer ce compteur au sein de BPCE-IT. Dans ce cas, la prise de ces jours est à effectuer jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, à défaut de quoi ces jours seront transférés dans le Compte Epargne Temps cristallisé des salariés tel que défini à l'article 3.2.4 du présent accord.

### **3.2.2 Congés divers**

#### **3.2.2.1 Congés exceptionnels pour événements familiaux**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, il sera fait application des règles en vigueur au sein de BPCE-IT pour les congés pour événements familiaux de l'ensemble des salariés concernés par le transfert.

#### **3.2.2.2 Congés de Maternité – Paternité – Adoption – Parental**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, il sera fait application des seules règles en vigueur au sein de BPCE-IT pour l'intégralité des congés maternité – paternité – adoption et parental pour l'intégralité des salariés concernés par le transfert.

#### **3.2.2.3 Arrêts de travail pour cause de maladie**

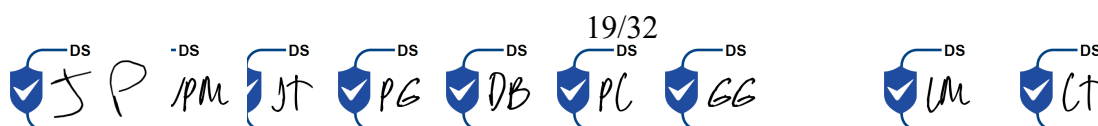
A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, il sera fait application, pour l'intégralité des salariés concernés par le transfert, des seules règles en vigueur au sein de BPCE-IT applicables aux arrêts pour cause de maladie.

### **3.2.3 Astreintes, meilleur effort, interventions, horaires spécifiques et travaux exceptionnels**

À compter du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement continueront de se voir appliquer, exclusivement, et à titre transitoire, les dispositifs concernant les astreintes, les travaux exceptionnels et les horaires spécifiques tels qu'en vigueur au sein de la société NATIXIS SA au 31 décembre 2020 repris en annexe II pour une durée déterminée courant jusqu'à la conclusion d'un accord révisant ces dispositifs au sein de BPCE-IT, et en tout état de cause pour une durée maximale de trois ans.

Il est précisé que les accords repris en Annexe II sont les suivants :

- Accord définissant le régime des astreintes ou des interventions en dehors des heures ouvrées du 31 juillet 2008 ;
- Accord sur les modalités d'accomplissement du travail en horaires spécifiques, du 31 juillet 2008 ;
- Accord relatif au temps de travail pour les travaux exceptionnels et les week-end et jours fériés de Natixis SA, du 31 juillet 2008



BPCE-IT s'engage à ouvrir, au cours du second semestre 2021, des négociations avec ses organisations syndicales représentatives afin de définir un dispositif commun pour tous les salariés de BPCE-IT. Les stipulations dudit accord s'appliqueraient alors immédiatement à tous les salariés transférés automatiquement, mettant fin au maintien transitoire des dispositions issues de Natixis SA.

En ce qui concerne les salariés pour lesquels les indemnités liées aux astreintes et interventions représenteraient de manière récurrente plus de 20% de la rémunération annuelle brute de base, la Direction s'engage à porter une attention particulière à leur situation si l'évolution du volume d'astreintes et d'intervention, du fait du regroupement des équipes, devait aboutir à une baisse significative de cette contrepartie. Il est entendu qu'il ne peut s'agir que d'une appréciation individuelle de chaque situation, au regard de l'historique de chaque salarié éventuellement concerné.

### **3.2.4 Compte épargne temps**

À compter de la date du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement se verront appliquer l'accord d'entreprise du 18 juillet 2016 de BPCE-IT sur le Compte Epargne Temps.

Les salariés disposant, au 31 décembre 2020, de jours sur leur CET se verront transférer le solde de leurs jours au sein de BPCE-IT dans un compteur CET spécifique dit « cristallisé ».

La Direction de BPCE-IT s'engage à proposer un avenant à l'accord CET en vigueur au plus tard à la fin du premier trimestre 2021 afin d'ajouter à l'accord sur le CET de nouveaux cas de déblocage :

- la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption ;
- la création ou la reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
- l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale.
- La possibilité de monétiser annuellement jusqu'à 20 jours de CET

### **3.2.5 Télétravail**

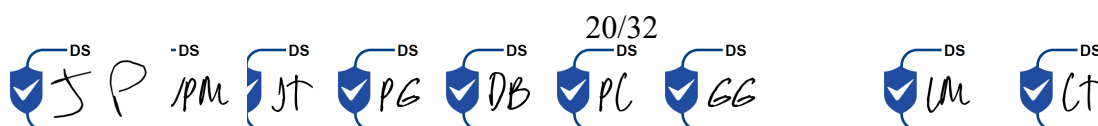
Il est convenu que l'accord de la Communauté BPCE sur les conditions de vie au travail du 26 novembre 2020 sera applicable de plein droit aux salariés transférés dès sa mise en œuvre au sein de BPCE-IT, celle-ci devant intervenir au plus tard le 30 avril 2021.

Dans l'attente de cette mise en œuvre, les salariés concernés par le transfert continueront de se voir appliquer, exclusivement et à titre transitoire, les dispositifs afférents au télétravail tels qu'existant au sein de Natixis SA au moment de leur transfert, conformément à l'accord repris en ANNEXE III.

## **3.3 Protection sociale complémentaire**

### **3.3.1 Régime de frais de santé**

À compter de la date du transfert et pour une durée minimale de 3 mois, les salariés transférés automatiquement conserveront leur régime de complémentaire santé assuré auprès de « Adréa Mutuelle » dans les conditions qui préexistaient à la date du transfert, notamment en termes de calcul des cotisations salariales et des prestations.



Il sera possible pour la direction de BPCE-IT de prolonger le maintien temporaire du dispositif de complémentaire santé « Adréa Mutuelle » si les démarches nécessaires à l'affiliation des salariés concernés au dispositif frais de santé de la Communauté BPCE l'exigeraient.

Lors de l'adhésion au dispositif de garantie de frais de santé de la Communauté BPCE, chaque salarié cotisera selon sa situation personnelle conformément aux accords relatifs aux garanties de complémentaire santé tels qu'applicables au sein de BPCE-IT.

Une compensation financière intégrée au salaire fixe, sera allouée à tout salarié dont la nouvelle cotisation issue du régime complémentaire « frais soins de santé » sera supérieure à celle acquittée au titre du dernier mois civil complet au cours duquel ce maintien était encore effectif.

La compensation est octroyée sous réserve que :

- Le salarié soit dans les effectifs de BPCE-IT le mois de transfert vers le régime frais de santé de la Communauté BPCE,
- Le salarié soit adhérent au régime frais de santé Adréa le mois précédent.

La situation de famille du collaborateur eu égard aux affiliations à la complémentaire santé retenue pour le calcul de cette indemnité sera celle appréciée à fin du mois civil calendaire précédant l'adhésion au régime complémentaire de frais de santé de la Communauté BPCE.

La comparaison entre l'ancienne cotisation annuelle et la nouvelle cotisation annuelle est effectuée sur la base d'un calcul théorique individuel des cotisations en retenant :

- le salaire fixe annuel brut de base du mois précédent le transfert vers le régime pour les salariés
- et les rémunérations variables de type bonus ou part variable attribuées au titre de l'exercice 2020 perçues en 2021.

La compensation financière ainsi calculée sur une base annuelle est égale à l'écart des deux cotisations définies ci-dessus. Pour tenir compte des charges sociales salariales, le montant de cette compensation est majoré de 23%.

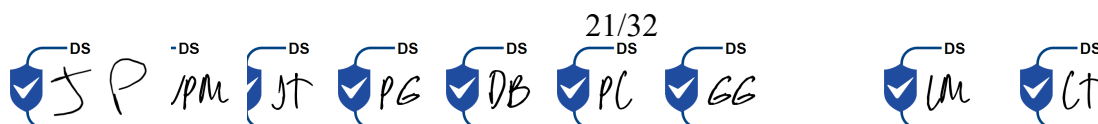
Le paiement de la compensation interviendra au cours des trois mois suivants l'adhésion au régime de frais soins de santé de la Communauté BPCE, avec effet rétroactif au premier jour du mois d'adhésion au dit régime.

### **3.3.2 Régime de prévoyance**

À compter de la date du transfert des contrats, les salariés transférés seront couverts par le régime de prévoyance assuré auprès d'IPBP en vigueur au sein de BPCE-IT.

Chaque salarié cotisera conformément aux règles en vigueur au sein de BPCE-IT.

Les salariés qui bénéficiaient du régime IPSEC continueront à en bénéficier durant une période de 15 mois à compter de la date de transfert en plus de celui d'IPBP ci-dessus visé.



De plus, BPCE-IT s'engage à étudier l'opportunité de disposer d'une couverture de prévoyance complémentaire aux garanties prévues par le contrat IPBP en vigueur au sein de BPCE-IT. Cette étude sera partagée avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives de BPCE-IT afin d'échanger sur la pertinence et l'opportunité de mettre en place ce type de dispositif au sein de BPCE-IT.

### **3.4 Épargne salariale**

#### **3.4.1 Intéressement et participation**

À compter de la date du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement se verront appliquer l'accord collectif en vigueur au sein de BPCE-IT concernant l'intéressement.

Il est rappelé que les sommes perçues au titre de la participation et de l'intéressement pour l'exercice 2020 pour les salariés transférés seront versées par Natixis SA conformément aux règles en vigueur au sein de Natixis SA.

#### **3.4.2 Plan d'épargne – Abondement**

À compter de la date du transfert des contrats, et après placement des primes d'intéressement et de participation au titre de l'exercice 2020 dans le PES Natixis, les salariés transférés pourront ouvrir un plan d'épargne entreprise au sein de BPCE-IT.

Les salariés transférés pourront conserver les PES et PERCO qu'ils détiennent au sein de Natixis SA. Dans ce cas, les frais de tenue de compte de ces fonds seront à leur charge.

S'ils décident de transférer les fonds de leur PES / PERCO Natixis au sein du PEG/PERCOL de BPCE-IT, les frais de tenue de compte seront pris en charge par BPCE-IT.

Par ailleurs, il est précisé que s'agissant des fonds « mauves » et comptes courants bloqués logés dans le PES Natixis, les salariés transférés n'auront pas à supporter les frais de gestion et de tenue de compte sur la durée de blocage restant à courir. Ceux-ci resteront à la charge de Natixis SA.

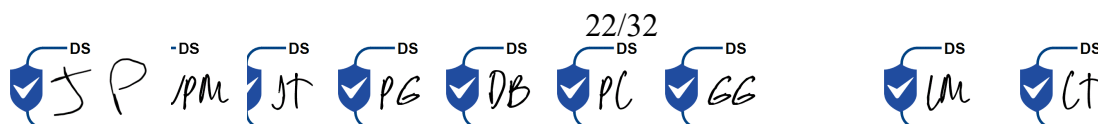
La Direction de BPCE-IT s'engage à porter le plafond d'abondement au PEG/PERCOL à 2500 euros dès 2021, et proposera à cet effet, au début de l'année 2021 un avenant aux accords en vigueur sur ce sujet.

Par ailleurs, la Direction s'engage à étudier la révision des fonds PEG/PERCOL de BPCE-IT.

### **3.5 Retraites, IFC et médailles du travail**

#### **3.5.1 Retraite complémentaire dite « Agirc-Arrco »**

Les sociétés BPCE-IT et Natixis SA disposent de régimes de retraite complémentaire dit « Agirc-Arrco » distincts, avec des taux et des répartitions de cotisations différents entre salarié et employeur.



De plus, au sein de Natixis SA, il existe des populations de salariés qui relèvent de « groupes fermés » en raison de précédents transferts d'entreprise pour lesquels les taux et répartitions de cotisations à cette retraite complémentaire sont spécifiques. Ces régimes de « groupes fermés » étant exclusifs aux seuls salariés concernés par ces précédents transferts.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments et de l'accord de l'organisme collecteur (HUMANIS), il est convenu sans limitation de durée, sous réserve d'absence de contribution de maintien de droit pour groupes fermés pour BPCE-IT :

- Que les salariés transférés qui n'appartenaient à aucun des « groupes fermés » existant au sein de Natixis SA seront affectés à un nouveau groupe fermé au sein de BPCE-IT.
- Que les salariés transférés qui appartenaient à un des « groupes fermés » au moment de leur transfert, conserveront leur régime spécifique de retraite complémentaire dit « Agirc-Arrco » au sein d'un groupe fermé qui sera constitué au sein de BPCE-IT.

Ainsi, tout salarié par le transfert conservera donc le régime de retraite complémentaire dit « Agirc-Arrco » qui lui est applicable au moment du transfert. Les cotisations (salariales comme patronales) respectives de chacun de ces régimes seront celles applicables à ceux-ci et pourront donc être amenées à évoluer en fonction des modifications contractuelles, légales, réglementaires ou conventionnelles qui leur sont applicables.

### **3.5.2 Retraite supplémentaire**

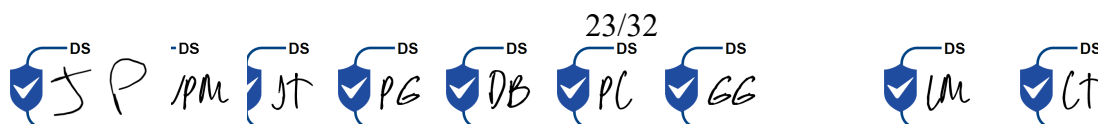
#### **3.5.2.1 Bénéfice du régime de retraite supplémentaire en vigueur au sein de BPCE-IT**

À la date du transfert des contrats, les salariés transférés bénéficieront du régime de retraite supplémentaire en vigueur au sein de BPCE-IT. Ces salariés supporteront les cotisations salariales afférentes à ce régime.

Un dispositif de prise en charge des cotisations est mis en place tel que défini ci-dessous, sauf en cas d'exclusion mentionnée à l'article 3.5.2.2 en raison du bénéfice d'un régime de retraite supplémentaire préexistant au transfert, auxquels cas seuls les mécanismes visés à l'article 3.5.2.2. ont vocation à s'appliquer.

- Les salariés percevant, pour un temps plein, une rémunération annuelle brute au 31 décembre 2020 (fixe + variable) inférieure à 1,25 fois le plafond annuel 2020 de sécurité sociale bénéficieront à la date du transfert d'une augmentation de leur salaire brut de base égale à la cotisation salariale, majorée de 23%, qui aurait été supportée sur la rémunération fixe et variable brute versée en 2020.
- Les salariés percevant, pour un temps plein, une rémunération annuelle brute au 31 décembre 2020 (fixe + variable) supérieure ou égale à 1,25 fois le plafond annuel de sécurité sociale 2020 et inférieur ou égal à 75 000 euros (soixante-quinze mille euros), bénéficieront à la date du transfert d'une augmentation de leur salaire brut de base égale à 50 % de la cotisation salariale majorée de 23 % qui aurait été supportée sur la rémunération fixe et variable brute versée en 2020.

Il est précisé que ce dispositif vise à pallier la fin de la possibilité pour les salariés transférés de disposer d'un abondement de l'employeur spécifique au PERCO tel qu'existant au sein de NATIXIS.



### **3.5.2.2 Article 83 – Retraite supplémentaire exceptionnelle**

Certains salariés concernés par le transfert bénéficiaient, antérieurement à celui-ci, d'un régime de retraite supplémentaire maintenu en raison de précédents accords.

Les Directions de BPCE-IT et de Natixis SA ont recensé 3 régimes de retraite supplémentaire « en groupes fermés ». Etant précisé que chacun d'entre eux comporte un régime de cotisations différent, la situation de chacun fera l'objet de dispositions spécifiques :

- Le groupe fermé dit « ex CNCE » (issu de l'accord de transfert CNCE du 23/03/2007)
- Le groupe fermé dit « ex BP1818 » (issu de l'accord d'adaptation concernant le transfert des collaborateurs de la Banque Privée à Natixis SA du 17/11/2010)
- Le groupe fermé dit « ex CEGC » (issu de l'accord d'adaptation concernant le transfert des collaborateurs de la Compagnie Européenne de Garanties et Cautions du 17/11/2010)

Ces groupes fermés ne seront pas maintenus en raison du caractère équivalent ou plus favorable du régime de retraite supplémentaire en vigueur au sein de BPCE-IT, et se verront appliquer les dispositifs respectifs détaillés ci-dessous :

➤ Concernant le groupe dit « ex CNCE »

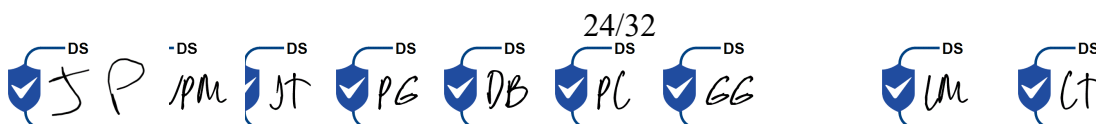
Il ne sera pas fait application du dispositif de compensation salariale mentionné à l'article 3.5.2.1 du présent accord compte tenu de l'assujettissement salarial identique au régime de retraite supplémentaire en vigueur au sein de BPCE-IT.

En revanche, ces salariés se verront compenser la perte de l'abondement employeur au PERCO en vigueur au sein de la société Natixis SA par l'intégration à leur salaire annuel brut de base de la somme de 900 € bruts majorée de 23%, afin de tenir compte de l'assujettissement de cette somme aux cotisations sociales.

➤ Concernant les groupes « ex BP1818 » et « ex CEGC »

Il sera fait application du régime de prise en charge des cotisations salariales afférentes à l'assujettissement au régime de retraite supplémentaire en vigueur au sein de BPCE-IT tel que mentionné à l'article 3.5.2.1, compte tenu d'un assujettissement nul de la part salariale aux cotisations sociales aux régimes de retraite supplémentaire dont ils bénéficient jusqu'au transfert.

Les taux de part patronale en vigueur au sein des dispositifs de retraite supplémentaire « ex BP1818 » et « ex CEGC » n'étant pas identiques à ceux applicables à la retraite supplémentaire de BPCE-IT, les salariés concernés par le rattachement au régime de retraite supplémentaire de BPCE-IT se verront compenser la perte de l'abondement employeur au PERCO en vigueur au sein de la société Natixis SA par une intégration, dans leur salaire brut annuel de base, d'un montant spécifique. Ce montant sera déterminé par la soustraction au montant maximal de cet abondement, de l'écart de contribution patronale résultant des différents taux applicables entre l'ancien régime de retraite supplémentaire non maintenu et celui en vigueur au sein de BPCE-IT, plus précisément selon les modalités décrites ci-dessous



- (A) Montant plafond de 900 € en substitution de l'abondement maximal de l'employeur au PERCO en vigueur au sein de Natixis SA
- (B) Montant de la contribution patronale au régime de retraite supplémentaire dont les salariés du groupe « ex BP1818 » et ex « CEGC » bénéficiaient antérieurement au transfert par application des taux de cotisation de la part patronale au salaire annuel brut salarié perçu au cours de l'année 2020
- (C) Montant théorique de la contribution patronale au régime de retraite supplémentaire en vigueur au sein de BPCE-IT par application des taux de cotisation de la part patronale au salaire annuel brut salarié perçu au cours de l'année 2020
- (D) Ecart entre les deux contributions patronales :  $D = (C) - (B)$
- (E) Montant de base de l'augmentation de la rémunération annuelle brute de base par déduction de cet écart au montant plafond de 900 € :  $E = (A) - (D)$

Il sera fait application d'une majoration de 23% du montant de base déterminé en (E) afin de tenir compte de l'assujettissement de cette augmentation de rémunération aux cotisations salariales.

Le montant de l'intégration à la rémunération annuelle brute de base des collaborateurs concernés sera calculé, au cours du mois de février 2021. Elle sera versée dès février 2021 rétroactive au 1er janvier 2021.

Il est entendu que les salariés susvisés pourront effectuer le transfert individuel de leur PER acquis au sein de Natixis vers le Plan Epargne Retraite obligatoire (PERO) de BPCE-IT ou vers le PERCOL (ex PERCO) de BPCE-IT à compter de la date de transfert.

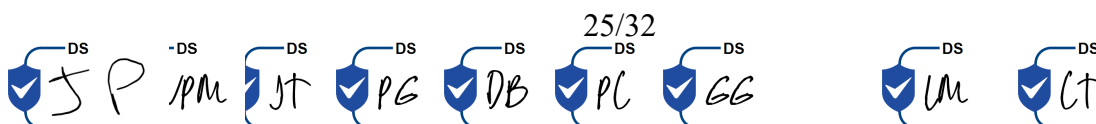
### **3.5.3 Indemnités de fin de carrière (IFC)**

À compter de la date du transfert des contrats et pour une durée limitée de 25 ans à compter de cette date, en cas de départ volontaire à la retraite au sein de BPCE-IT, les salariés transférés automatiquement bénéficieront d'une indemnité de fin de carrière équivalente à celle en vigueur au jour du transfert au sein de la société Natixis SA et sera calculée comme suit :

- 0,8% du salaire de base annuel conventionnel par année de service pour les 10 premières années d'ancienneté
- 1,2% pour les 5 années de service suivantes
- 1,4% pour les années de service au-delà de 15 ans

Cette indemnité ne pourra pas se cumuler avec celles en vigueur au sein de BPCE-IT. Elle sera soumise au régime social en vigueur au moment du versement.

À la date du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement qui étaient éligibles à l'IFC exceptionnelle conservent l'éligibilité à ce régime (salariés âgés de plus de 52 ans au 31 décembre 2017 et présents dans les effectifs de Natixis SA au 1<sup>er</sup> janvier 2018).



**Montant en euros**      **âge au 31 décembre 2017**

4000	61 ans ou plus
3 800	60 ans
3 600	59 ans
3 300	58 ans
3 000	57 ans
2 600	56 ans
2 200	55 ans
1 700	54 ans
1 200	53 ans
700	52 ans

Les salariés transférés automatiquement bénéficiant du dispositif dit « Ancre » continueront à en bénéficier après leur transfert dans les conditions et les modalités existantes à cette date.

**3.5.4 Médailles du travail**

À la date du transfert des contrats et pour une durée limitée de 25 ans, les salariés transférés automatiquement de NATIXIS SA bénéficieront au sein de BPCE-IT d'un dispositif concernant les médailles du travail équivalent à celui en vigueur au jour du transfert au sein de la société Natixis SA.

➤ **Conditions d'obtention** :

Chaque salarié en activité qui justifie avoir acquis le nombre d'années requis pour prétendre à l'un des quatre échelons suivants :

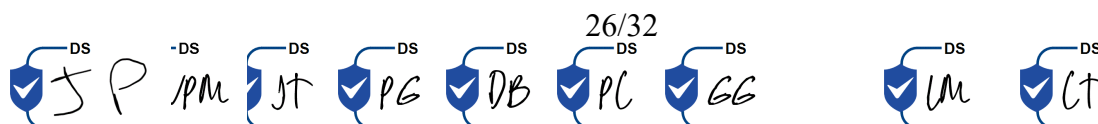
- Argent : 20 années de service ;
- Vermeil : 30 années de service ;
- Or : 35 années de service ;
- Grand Or : 40 années de service

Cette durée de service s'apprécie conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Sont pris en compte les stages rémunérés, les congés individuels de formation, les congés de conversion, les contrats de professionnalisation et la durée légale du service militaire (les périodes d'interruption pour congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte à concurrence d'une année maximum).

Pour les salariés de nationalité française résidant ou ayant résidé à l'étranger, les années de service correspondant aux périodes passées à l'étranger sont majorées d'un tiers.

Les périodes de préretraite ou de congés de fin de carrière sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté, à condition qu'il n'y ait aucune rupture du contrat de travail.



➤ **Montant de la prime** :

Le montant de la prime sera calculé selon la durée de service au sein du Groupe BPCE.

Pour un salarié ayant fait toute sa carrière dans une ou plusieurs sociétés du Groupe, la prime se décompose ainsi :

- Argent (20 ans) : 3% par année d'ancienneté, avec un maximum de 60% d'une mensualité ;
- Vermeil (30 ans) : 4% par année d'ancienneté, avec un maximum de 100% d'une mensualité ;
- Or (35 ans) : 5% par année d'ancienneté, avec un maximum de 100% d'une mensualité ;
- Grand Or (40 ans) : 6% par année d'ancienneté, avec un maximum de 120% d'une mensualité.

La mensualité prise comme référence est égale à 1/12ème de la rémunération annuelle brute de base.

La prime sera soumise au régime social et fiscal en vigueur au moment de son versement.

➤ **Versement de la prime** :

La perception du montant maximum (au sens où le maximum est défini ci-dessus) de chacune des quatre primes possibles ne peut être effective que si chaque demande de médaille est déposée à bonne date, c'est à dire en respectant le délai (dix ans, puis cinq ans) qui doit s'écouler entre l'attribution de chaque médaille.

Dans tous les autres cas, il est précisé que la prime est attribuée selon les modalités suivantes :

- deux médailles sont attribuées à l'occasion d'une même promotion : une seule prime est versée, celle dont le montant est le plus favorable au collaborateur,
- une médaille est attribuée avec retard : la prime versée est celle qui aurait dû être perçue au moment où le collaborateur a justifié du nombre d'années de services nécessaire pour obtenir l'échelon correspondant à la médaille,

Le versement de la prime sera effectué dans le courant du mois qui suivra la présentation à la DRH d'un justificatif d'obtention de la médaille du travail émanant de la Préfecture du domicile des intéressés.

➤ **Modalités d'octroi de la prime**

Les modalités pratiques d'obtention de la prime de la Médaille du travail seront disponibles sur le portail RH.

➤ **Prime dite « prime des 35 ans »** :

- Modalités d'octroi de la prime dite « prime des 35 ans »

La prime dite « Prime des 35 ans » est octroyée à tout collaborateur justifiant de 35 ans d'activité professionnelle au sens de la réglementation en vigueur pour l'obtention des médailles du travail.

D'autre part, le versement de la prime dite « Prime des 35 ans » est subordonné à l'obtention par le collaborateur de la médaille d'honneur Or.

Cette dernière est décernée aux salariés justifiant de 35 années de service après dépôt d'un dossier auprès du service des Médailles du travail de la Préfecture du domicile du collaborateur.



En pratique, le versement de la prime est effectué au cours du mois qui suit la présentation à la Direction des Ressources Humaines d'un justificatif d'obtention de la médaille d'honneur Or émanant de la Préfecture ou de la vérification par la Direction des Ressources Humaines de l'agrément du dossier par les services de la Préfecture.

En tout état de cause et pour tenir compte des délais administratifs d'obtention de la médaille d'honneur Or, il sera procédé lors du versement de la prime, à son intégration rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier ou au 1<sup>er</sup> juillet de l'année de l'obtention selon la promotion du collaborateur concerné.

- Montant de la prime dite « prime des 35 ans » et intégration dans le salaire conventionnel annuel

Le montant de la prime dite « Prime des 35 ans » est de 828,20 € en 2020 pour un salarié à temps plein.

Cette prime dite « Prime des 35 ans » est intégrée dans le salaire conventionnel annuel brut du salarié concerné sur la base du montant annuel de 828,20 euros (en 2020).

Le montant de cette prime sera indexé chaque année sur le tiers de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale.

### **3.6 Handicap**

Il est expressément convenu qu'à la date du transfert, seuls les accords relatifs au Handicap en vigueur au sein de BPCE-IT s'appliquent aux salariés transférés.

Sous réserve de la production du justificatif de RQTH :

- Les salariés transférés reconnus en situation de handicap et qui bénéficient d'un dispositif particulier d'aménagement de poste ou d'adaptation de l'organisation du travail, continueront à en bénéficier au sein de BPCE-IT,
- Il est par ailleurs convenu que les salariés transférés reconnus en situation de handicap et travaillant à temps partiel, continueront à bénéficier de la possibilité de cotiser à taux plein aux garanties prévoyance et retraite au sein de BPCE-IT.

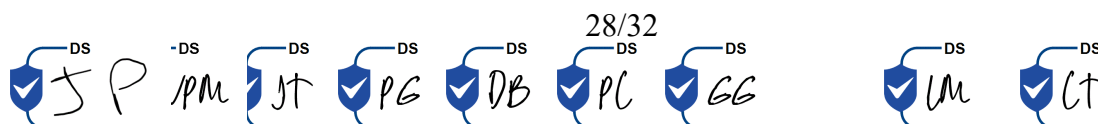
### **3.7 Solidarité**

#### **3.7.1 Don de jours de repos**

A compter de la date du transfert, les stipulations de l'accord relatif aux dons de jours de repos, à la demande de don de jours et aux éventuels abondements de l'employeur à ces dons de jours de repos en vigueur au sein de BPCE-IT seront applicables à l'ensemble des salariés concernés par le transfert.

#### **3.7.2 Salariés proches aidants**

A compter de la date du transfert, les stipulations de l'accord relatif aux salariés proches aidants en vigueur au sein de BPCE-IT seront applicables à l'ensemble des salariés concernés par le transfert.



### **3.8 GPEC**

A compter de la date du transfert, seul l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) en vigueur au sein de BPCE-IT s'applique aux salariés concernés par le transfert.

Toutefois, si un salarié transféré bénéficie à date de son transfert d'un dispositif spécifique d'accompagnement mis en place dans le cadre du programme « Step-up », la Direction de BPCE-IT s'engage à poursuivre sa mise en œuvre selon les modalités définies.

### **3.9 Dialogue social**

Le transfert des contrats de travail des représentants du personnel de Natixis SA au sein de BPCE-IT met fin automatiquement à leur(s) mandat(s) précédemment détenus au sein de Natixis SA, à date de leur intégration au sein de BPCE-IT.

#### **3.9.1 Suivi de l'application du présent accord d'adaptation :**

Un bilan de l'application du présent accord sera présenté au cours d'une réunion organisée par la Direction de BPCE-IT une fois par an en 2021 et en 2022.

Seront conviés à cette réunion :

- Les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives de BPCE-IT présentes lors de la négociation du présent accord ;
- Les salariés transférés membres des délégations ayant participé aux négociations du présent accord.

La première réunion pourra se tenir au plus tôt au moins de juin 2021.

#### **3.9.2 Groupes de travail**

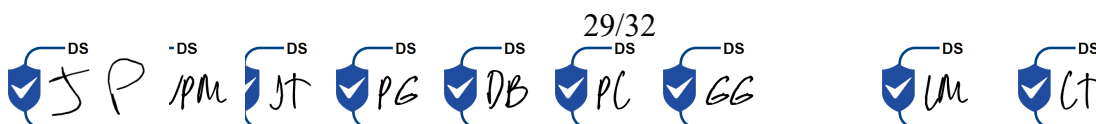
Dans le cadre des négociations que la Direction de BPCE-IT s'engage à ouvrir sur le temps de travail et sur les dispositifs d'astreintes et interventions, à partir du second semestre 2021, il est proposé l'organisation d'une ou plusieurs réunions de travail préalables à l'ouverture de ces négociations.

Ces réunions de travail auront pour objectif d'échanger sur les orientations et attentes des parties prenantes sur ces deux thématiques.

Dans ce cadre, seront conviés à ces réunions de travail :

- 3 délégués syndicaux par organisation syndicale représentative au sein de BPCE-IT ;
- 3 représentants pour les salariés transférés de Natixis SA, parmi les salariés transférés qui ont participé à la négociation du présent accord.

Le temps passé aux réunions visées aux articles 3.9.1 et 3.9.2 est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel pour l'ensemble des salariés concernés. Les règles applicables au sein




de BPCE-IT relatives aux déplacements professionnels seront appliquées aux trajets réalisés pour se rendre à ces réunions.

Toutes ces réunions pourront être organisées en présentiel et/ou en distanciel.

Il est convenu que, jusqu'aux prochaines élections professionnelles, les trois sites de Charenton, Bordeaux et Caen seront représentés au sein de la Commission de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) de BPCE-IT par le salarié membre de la CSSCT au sein de Natixis SA transféré dans le cadre du projet. Il bénéficiera des heures de délégation et des modalités de déplacements afférentes en vigueur au sein de BPCE-IT.

Il est par ailleurs convenu qu'au titre de l'année 2021, le référent sur le site de Caen assurant, les activités sociales et culturelles en relais du CSE de Natixis SA, poursuivra cette mission et bénéficiera de 13 heures de délégation mensuelle à cette fin.

 DS JP DS JPM DS JT DS PG DS DB DS PC DS GG DS LM DS CT

## ANNEXES

### I- Annexes relatives au temps de travail

- Accord Natixis SA sur le temps de travail du 15 février 2008 (14 pages) ;
- Accord Natixis SA de révision relatif au travail à temps partiel du 10 juillet 2003 (8 pages) ;
- Accord Natixis SA relatif au travail à temps réduit des cadres de la catégorie 2, du 10 juillet 2003 (7 pages) ;
- Accord Natixis SA relatif à l'application de la règle du dixième en matière de congés annuels du 11 avril 2002 (2 pages) ;
- Accord Natixis SA relatif au régime et règlement des horaires variables du 15 février 2008 (10 pages) ;

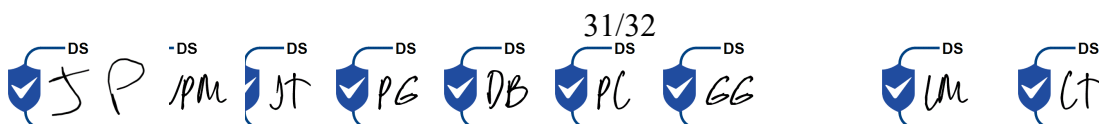
### II- Annexes relatives aux astreintes et intervention et horaires spécifiques

- Accord Natixis SA définissant le régime des astreintes ou des interventions en dehors des heures ouvrées du 31 juillet 2008 (10 pages) ;
- Accord Natixis SA sur les modalités d'accomplissement du travail en horaires spécifiques, du 31 juillet 2008 (7 pages) ;
- Accord Natixis SA relatif au temps de travail pour les travaux exceptionnels et les week-end et jours fériés du 31 juillet 2008 (7 pages) ;

### III- Télétravail

- Accord Natixis Intégrée relatif au télétravail, du 29 juin 2018 (27 pages).



*\*Annexes : le paragraphe de cette page vaut pour tous les accords listés et annexés au présent accord.*



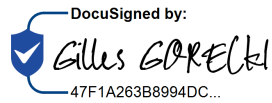

## SIGNATURES

La signature vaut acceptation des termes du présent accord ainsi que de toutes ses annexes dont le signataire atteste avoir bien pris connaissance.


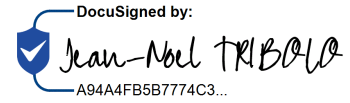

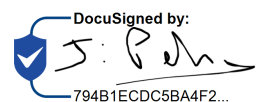

Fait à Paris, le 21 décembre 2020, en un exemplaire original signé électroniquement.

<b>Pour la Direction de BPCE-IT</b> Monsieur Laurent MAGNE En qualité de Directeur des Ressources Humaines	 DocuSigned by: Laurent Magne 7367B8FBEE2B474...
<b>Pour la Direction de Natixis SA</b> Madame Cécile TRICON-BOSSARD En qualité de Directrice des Ressources Humaines	 DocuSigned by: Cécile TRICON-BOSSARD F48401CBE050449...

### Pour les Organisations Syndicales représentatives de BPCE-IT

<b>Pour la CFDT</b> Monsieur Gilles GORECKI en qualité de délégué(e) syndical(e)	 DocuSigned by: Gilles GORECKI 47F1A263B8994DC...
<b>Pour l'UNSA</b> Monsieur Pierre CAPEL en qualité de délégué(e) syndical(e)	 DocuSigned by: Pierre CAPEL 05F84F72F124401...
<b>Pour SUD-Solidaires</b> en qualité de délégué(e) syndical(e)	

### Pour les Organisations Syndicales représentatives de NATIXIS SA

<b>Pour la CFDT</b> Monsieur Didier BARI en qualité de délégué(e) syndical(e)	 DocuSigned by: Didier Bari FDF6A964628347C...
<b>Pour la CFTC</b> Monsieur Jean-Noël TRIBOLO en qualité de délégué(e) syndical(e)	 DocuSigned by: Jean-Noël TRIBOLO A94A4FB5B7774C3...
<b>Pour la CGT</b> Madame Virginie POIRIER-MOREL en qualité de délégué(e) syndical(e)	 DocuSigned by: Virginie Poirier Morel 81BC3A5990B0409...
<b>Pour le SNB</b> Monsieur Jacques PETRO en qualité de délégué(e) syndical(e)	 DocuSigned by: J. Petro 794B1ECDC5BA4F2...
<b>Pour l'UNSA</b> Monsieur Philippe GIAUFFRET en qualité de délégué(e) syndical(e)	 DocuSigned by: Philippe GIAUFFRET 7B4E9D15CD21455...