

**ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018 SUR LA
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES A BPCE INFOGERANCE ET TECHNOLOGIES**

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	2
ARTICLE 1 – ARTICULATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE.....	2
ARTICLE 1.1 – SALARIES AIDANTS.....	2
ARTICLE 1.2 – PARENTALITE.....	3
ARTICLE 2 - HANDICAP.....	3
ARTICLE 3 – TRANSITION ENERGETIQUE.....	3
ARTICLE 4 – DISPOSITIONS FINALES.....	4
ARTICLE 4.1 – DURÉE DE L'ACCORD.....	4
ARTICLE 4.2 – RÉVISION.....	4
ARTICLE 4.3 – DÉPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD.....	4
ARTICLE 4.4 –PUBLICATION DE L'ACCORD.....	4
ARTICLE 4.5 – ACTION EN NULLITE.....	4



Entre l'entreprise **BPCE Infogérance et Technologies**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 110 avenue de France ; 75013 Paris, représentée par Alain MONTEILS, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines.

Et

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

- M. Gilles GORECKI, délégué syndical [CFDT] ;
- M. _____, délégué syndical [UNSA] ;
- M. _____, délégué syndical [SUD Solidaires] ;

PREAMBULE

BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT) a engagé en 2018 et conformément à l'article L2242-1 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

A cette fin, les parties se sont réunies lors de 4 réunions qui se sont tenues les 25 septembre, 16 octobre, 6 novembre et 20 novembre 2018 pour échanger sur le thème de la qualité de vie au travail, étant entendu que le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'un accord collectif en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

Les parties signataires ont convenues des mesures suivantes.

ARTICLE 1 – ARTICULATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 1.1 – SALARIES AIDANTS

Conscient de l'évolution démographique de la société corrélée à la pyramide des âges de BPCE-IT et des difficultés que peuvent rencontrer les salariés aidants, BPCE-IT souhaite s'inscrire dans une démarche volontariste et engageante.

Ainsi les parties conviennent de l'ouverture au deuxième semestre 2019 d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives sur les dispositifs pouvant venir compléter les mesures déjà existantes au sein de l'entreprise.

En outre, BPCE-IT s'engage à informer les salariés sur leurs droits et démarches au travers de la diffusion d'un guide des salariés aidants.

Il sera également mis en place, au cours de l'année 2019, un parcours de formation pour les aidants afin de les informer et de les accompagner sur le sujet.

ARTICLE 1.2 – PARENTALITE

Pour renforcer son engagement en matière de parentalité et accompagner les pères et mères dans l'équilibre de leur rythme de vie, BPCE-IT souhaite mettre à disposition des jeunes parents, un guide sur la parentalité comprenant des informations sur les dispositifs et aides existantes à tout moment de la parentalité.

BPCE-IT s'engage à mettre à disposition sur les outils de communication de l'entreprise, des conseils de santé sur les postures au travail afin d'accompagner les femmes en situation de grossesse.

De plus, dans l'objectif de faciliter leur retour, BPCE-IT s'engage à :

- Sensibiliser les managers sur la préparation de la reprise d'activité des salariées après leur retour de congé lié à l'arrivée d'un enfant au foyer via la création d'un « mémo managers » ;
- Communiquer sur le sujet de la parentalité notamment le Portail Intranet.

ARTICLE 2 - HANDICAP

En sus des actions mises en place dans le cadre de l'accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en vigueur, la limite d'âge pour bénéficier des jours d'hospitalisation est portée à 25 ans (jusqu'au 31 décembre du 25^{ème} anniversaire) pour les parents d'enfants en situation de handicap à charge.

Un justificatif de l'hospitalisation de l'enfant en situation de handicap et de la nécessité d'être accompagné d'une présence parentale devra être fourni à l'entreprise.

ARTICLE 3 – TRANSITION ENERGETIQUE

Dans la mesure des possibilités offertes par les sites, BPCE-IT poursuivra, en 2019 le déploiement des bornes de recharge électrique pour les automobiles.

Elle s'engage à faire un état de situation sur la mise en place d'emplacements réservés aux deux roues sur l'ensemble des sites.

Une réflexion sera également ouverte autour de la mise en place de formations des collaborateurs contribuant à réduire l'impact carbone (type éco-conduite).



ARTICLE 4 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 4.1 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et cessera de plein droit de produire ses effets à son terme. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et prendra fin le 31 décembre 2019.

ARTICLE 4.2 – RÉVISION

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

ARTICLE 4.3 – DÉPOT 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 et doit être déposé après expiration du délai d'opposition en vigueur.

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.

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.

ARTICLE 4.4 – PUBLICATION DE L'ACCORD

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.

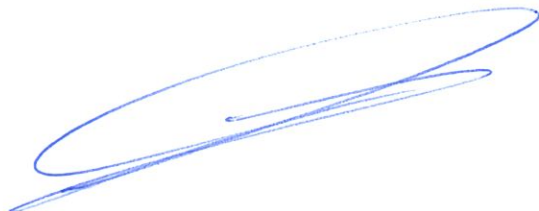
ARTICLE 4.5 – ACTION EN NULLITE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2262-14 du code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, sous peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

- de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Fait à Paris, le 17 janvier 2019

Pour BPCE Infogérance et Technologies



Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFTD ;

Gilles GORECKI



Pour l'UNSA ;

Pour SUD Solidaires.