



**ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017 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 – ARTICULATION DES TEMPS DE VIE.....	2
ARTICLE 1.2 – CESU	2
ARTICLE 1.3 – DON DE SANG	3
ARTICLE 2 – PLAN DE DEPLACEMENT	3
ARTICLE 3 - HANDICAP	3
ARTICLE 4 – EGALITE PROFESSIONNELLE.....	3
ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINALES	3
ARTICLE 5.1 – DURÉE DE L'ACCORD.....	3
ARTICLE 5.2 – RÉVISION	4
ARTICLE 5.3 – DÉNONCIATION.....	4
ARTICLE 5.4 – DÉPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	4
ARTICLE 5.5 –PUBLICATION DE L'ACCORD	4
ARTICLE 5.6 – ACTION EN NULLITE	4

GG



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^{me} Valérie ESPAGNET, délégué syndical [SUD Solidaires] ;

PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, les organisations syndicales représentatives et la Direction se sont réunies à cinq reprises (les 10 juillet, 26 septembre, 17 octobre, 16 et 28 novembre 2017) conformément à l'article L2242-1 du code du travail. Elles ont souhaité mettre en œuvre des dispositions en faveur de la qualité de vie au travail des femmes et des hommes de BPCE Infogérance et Technologies.

Il a été convenu ce qui suit,

ARTICLE 1 – ARTICULATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 1.1 – ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Afin de favoriser l'articulation des temps de vie entre la vie professionnelle et la vie familiale, BPCE-IT s'engage à signer la Charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie » proposée par l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise.

En vue de déployer cette Charte au sein de l'entreprise et de renforcer l'adhésion des collaborateurs, il est convenu de la création d'un groupe de travail qui aura pour but de contextualiser les engagements de la charte au contexte de BPCE-IT ainsi que de travailler sur un plan de communication.

ARTICLE 1.2 – CESU

Dans le cadre de sa politique familiale, BPCE-IT a mis en place un dispositif d'attribution de chèques emploi service universels (CESU) pour un montant de 600 euros (400 euros à la charge de l'entreprise et 200 euros à la charge du salarié concerné).

GB



Les parties signataires conviennent de revaloriser le montant des CESU en accordant un abondement supplémentaire de 200 euros pour les salariés en situation de handicap et/ou les salariés ayant des enfants en situation de handicap à charge, soit :

- 600 euros à la charge de l'entreprise
- 200 euros à la charge du salarié concerné.

ARTICLE 1.3 – DON DE SANG

BPCE-IT s'engage dans le cadre de sa politique « RSE » (Responsabilité Sociale des Entreprises) à mener une réflexion en 2018 afin de développer les collectes de sang sur ses différents sites, permettant aux femmes et aux hommes de BPCE-IT de faire un don de sang pendant le temps de travail et sur le lieu de travail.

ARTICLE 2 – PLAN DE DEPLACEMENT

Conformément à la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, BPCE-IT s'engage à réaliser un plan de déplacement entreprise (PDE) sur les sites de Paris, Lyon et Toulouse sur l'année 2018. Elle s'engage également à ouvrir une réflexion visant dans la mesure du possible à généraliser les actions qui seront mises en œuvre sur l'ensemble de ses sites avant la fin de l'année 2018. Cette réflexion intégrera l'étude des éventuels plans de déplacement inter entreprise (PDIE) existants.

ARTICLE 3 - HANDICAP

BPCE-IT s'engage à ouvrir au second semestre 2018 une négociation avec les organisations syndicales représentatives sur :

- l'emploi des personnes en situation de handicap
- des mesures d'accompagnement des salariés parents d'enfants en situation de handicap à charge.

ARTICLE 4 – EGALITE PROFESSIONNELLE

Dans le cadre des négociations, les partenaires sociaux ont convenu de la négociation et de la conclusion d'un accord collectif distinct relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de BPCE-IT.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 5.1 – 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 2018 et prendra fin le 31 décembre 2018.



ARTICLE 5.2 – 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 5.3 – DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'ensemble des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

ARTICLE 5.4 – 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.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'employeur, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi.

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

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

ARTICLE 5.5 – 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 5.6 – 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 7 décembre 2017,

En 7 exemplaires originaux,

Pour BPCE Infogérance et Technologies

Alain MONTEILS, DRH

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT ;

Alfred GORECKI

Pour l'UNSA ;

Pour SUD-Solidaires.

Valérie ESPAIGNET