



PROCES-VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2019 SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE BPCE INFOGÉRANCE ET TECHNOLOGIES

Entre l'entreprise **BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT)**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 110 Avenue de France à PARIS (75013), représentée par M. Laurent Magne, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines ;

Et

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

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

Dans le présent procès-verbal de désaccord, 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.

Cela étant rappelé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – RAPPEL DU CALENDRIER DES REUNIONS

BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT) a engagé la négociation annuelle obligatoire de 2019 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément à l'article L.2242-1 du code du travail.

Chacune des organisations syndicales représentatives au sein de BPCE-IT a, à cette occasion, présenté ses revendications.

Dans ce cadre, les parties se sont rencontrées à cinq reprises les 17 et 25 septembre, 5 et 19 novembre et 10 décembre 2019.

A l'issue de ces cinq réunions précitées, un projet d'accord a été proposé à la signature des organisations syndicales représentatives au sein de BPCE-IT. Seule l'organisation syndicale UNSA s'étant déclarée favorable à la signature de l'accord mais dont la représentativité est insuffisante pour en assurer la validité, à savoir 29.90% des suffrages recueillis au premier tour des élections professionnelles du CSE, il est établi, conformément à l'article L.2242-5 du code du travail, le présent procès-verbal de désaccord.



Les propositions faites par chacune des parties dans le cadre de cette négociation annuelle obligatoire sont reprises dans le présent procès-verbal de désaccord.

ARTICLE 2 – PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

ARTICLE 2.1 – Propositions de l'organisation syndicale CFDT

L'organisation syndicale CFDT a adressé à la Direction par mail du 23 septembre 2019 un document présentant leurs revendications pour cette négociation (document joint au présent procès-verbal).

Les propositions de l'organisation syndicale CFDT sont reprises ci-dessous :

- Vocation et périmètre de la politique Qualité de Vie au Travail :
Un accord QVT ne peut exister que si les parties s'engagent dans un réel dialogue basé sur le respect et la confiance réciproque.
La QVT ne peut être réduite au seul bien-être des salariés dans l'entreprise mais doit traiter du travail lui-même : charges de travail, conditions d'exercice du travail, capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu du travail.
Si la Cfdt partage ce qui est dit sur le périmètre et les acteurs, elle ne peut se satisfaire des objectifs décrits.
L'accord NAO QVT doit donc en partant de l'existant définir des objectifs et des moyens pour atteindre les objectifs.
- Donner du sens au travail et au collectif de travail :
 - Réunion de site trimestrielle
La CFDT renouvelle sa demande que les instances sociales puissent enrichir l'information faite aux salariés et intervenir dans les réunions trimestrielles sur chaque site.
A l'issue de l'accord une évaluation sera faite.
 - Développer des espaces d'expression et de dialogue des salariés
La CFDT demande que l'expression des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail soit accompagnée par les représentants élus des salariés pour permettre l'expression équilibrée de tous.
La CFDT demande que les instances sociales soient partenaires à part entière dans ces dispositifs.
L'objectif n'est pas de « favoriser la perception de la QVT » mais qu'ils s'expriment sur leur quotidien pour identifier les difficultés et engager des plans de progrès.
La CFDT souhaite qu'une expertise extérieure soit associée à ces travaux conjointement avec les élus.
 - Projets d'aménagements des locaux
La CFDT demande que l'implication des représentants des salariés dans les aménagements de locaux pour accompagner les salariés associés à ces projets soit clairement définie.
 - Favoriser le collectif par l'environnement de travail
Identifier et corriger les « points noirs » sur les sites :
Par exemple les postes de travail proches des entrées sorties à Lyon.
Par exemple les (peu nombreuses) positions de travail à Odyssey, éloignées des fenêtres et/ou dans le passage ou bien isoler les équipes qui utilisent beaucoup le téléphone des autres équipes.
 - Télétravail
Supprimer la règle des 30 % et autoriser le manager à fixer une journée de présence pour renforcer le collectif de travail.
- Accompagner les transformations :



La CFDT demande que les instances sociales participent à une révision de la grille d'éligibilité pour définir comment les instances sociales doivent être au moins informées voire consultées sur les évolutions d'organisation en fonction de leur importance.

- Accompagner le développement professionnel et favoriser l'engagement individuel :

- Fin de carrière

La CFDT demande la mise en place d'un référent RH dédié pour aider les salariés en fin de carrière à mieux appréhender cette période.

Préciser et documenter l'utilisation du CET durant la carrière et en fin de carrière.

Préciser et documenter l'application des dispositifs GPEC groupe autour des fins de carrières.

Envisager des « scénarios types » pour permettre aux seniors de se projeter davantage dans leur fin de carrière sans focaliser sur la date de départ.

Avoir des réponses rapides et pertinentes pour permettre aux salariés de se positionner.

Compléter les dispositifs en les rendant efficaces.

Organiser les dispositifs de transfert de connaissances dans le temps, par exemple devenir tuteur.

Plan pour monétiser tout ou partie des CET cristallisés, sur 2 à 3 ans.

En complément de salaire dans le cadre des dispositifs groupe.

- Modèle managérial : Rôle du manager de proximité

La CFDT demande qu'un audit de la fonction manager de proximité soit fait. Les multiples formations qui leur sont destinées montrent bien qu'il doit être le premier RH de terrain. Mais il doit aussi produire un reporting important vis-à-vis de la hiérarchie, connaître sur le fond les sujets traités par son équipe pour arbitrer ou accompagner ses équipiers, participer aux SIRENE, ...

- Prévenir les risques psychosociaux et promouvoir la santé en entreprise :

- Suivi de la charge de travail

La CFDT demande qu'une analyse des charges de travail (prescrites, réelles, ressenties) soit faite, basée sur un état des lieux qui reste à faire après une organisation qui a provoqué des surcharges de travail, probablement des sous charges, des processus trop lourds et chronophages.

La charge de travail ressentie par les salariés est au cœur de la Qualité de Vie au Travail. L'accélération nécessaire des processus pour répondre aux demandes de nos clients densifie le travail attendu des salariés et peut provoquer des à-coups qui épuisent les salariés.

- Revue des Objectifs Part Variable

La CFDT demande que les objectifs Part Variable fassent l'objet d'une communication aux instances sociales après anonymisation.

Elle demande également que la réalisation des objectifs fasse l'objet d'un point d'étape à mi année avec le manager.

La CFDT demande que les remarques des salariés soient enregistrées dans l'outil Part Variable.

- Articulation vie pro vie perso

La CFDT demande que des mesures pratiques soient étudiées et mises en œuvre pour que le droit à la déconnexion s'applique réellement pour les salariés de BPCE-IT, de plus en plus sollicités en permanence par les applications en mobilité et les processus (SIRENE de nuit par exemple).

- Les locaux et les sites

Voir plus haut.

- Ergonomie

La CFDT demande que des engagements plus précis soient pris en matière d'adaptation des postes de travail.

La CFDT demande que l'employeur s'engage sur l'intervention d'un ergonomiste sur les différents sites.



- Lutte contre la sédentarité

La CFDT regrette que les engagements pris dans la NAO QVT 2017 n'aient pas été suivis d'effets concrets ou bien communiqués aux salariés.

La CFDT demande qu'une enquête soit menée auprès des salariés pour mieux appréhender les obstacles à l'adoption de moyens de déplacements utilisant l'activité physique par un plus grand nombre. La réalisation de PDV ou PDIE et la communication sur l'ensemble des sites concourt à cette action.

Les conclusions de cette étude alimenteront les réflexions pour les prochaines négociations QVT.

La CFDT demande que les incitations financières à utiliser un moyen de transport soient mises en place (indemnité KM vélo ou bien le forfait mobilité à hauteur de 200 € par an).

ARTICLE 2.2 – Propositions de l'organisation syndicale UNSA

L'organisation syndicale UNSA a adressé à la Direction par mail du 23 septembre 2019 un document présentant leurs revendications pour les NAO 2019 (document joint au présent procès-verbal).

Les propositions de l'organisation syndicale UNSA sont reprises ci-dessous :

- Participation de l'employeur à l'achat d'un véhicule électrique :
 - 2 000 € pour une auto,
 - 1 000 € pour un 2 roues
- Mise en place, sur les sites non encore équipés, de bornes de recharge pour les véhicules électriques ;
- Mise en place, sur l'ensemble des sites, de bornes de recharge pour les deux roues électriques ;
- Mise en place pour tous les demandeurs d'une formation contribuant à réduire l'impact carbone (type éco-conduite) ;
- CESU :
 - Abondement de l'employeur porté à 600 € (reste à charge 250 € pour le salarié) : 850 € au total
 - Pour les salariés en situation de Handicap et/ou ayant des enfants en situation de Handicap, majoration de 300 € prise en charge par l'employeur
- Modalités particulières dans le cadre du télétravail :
 - Possibilité d'un 3ème jour de télétravail pour des populations ciblées (pour les salariés de plus de 55 ans, ou les femmes enceintes ...)
 - Possibilité de choisir le télétravail à la demi-journée (par exemple pour ceux qui bénéficient de 2 jours de télétravail par semaine, choisir 4 matinées de télétravail en venant sur site les 4 après-midi correspondants)
- Prévention des risques psychosociaux (RPS) :
 - Révision régulière des chartes et diffusion annuelle aux salariés
 - Formation RPS étendue à tous les salariés demandeurs
 - Formalisation lors de l'échange annuel EAC de la thématique 'Charge de Travail'
- Articulation santé professionnelle – santé privée :
 - Disposer sur chaque site de vestiaires et douches pour favoriser la pratique sportive
 - Réfléchir à des 'installations pratiques sportives' en fonction des aménagements et des possibilités de chaque site (table de ping-pong, salle de sport équipée ...)
 - Favoriser l'accès à des installations sportives de proximité
 - Faire intervenir pour partage de bonnes pratiques alimentaires un diététicien-nutritionniste
- Maladie jusqu'à 6 mois : maintien à 100% du salaire quelle que soit l'ancienneté ;
- Prévoyance :
 - Participation de l'employeur au contrat OCIRP



- Augmentation du pourcentage capital décès figurant dans notre contrat actuel
- Vaccination contre la grippe : BPCE-IT organise avec le concours de la Médecine du travail, une campagne de vaccination contre la grippe, l'entreprise prenant à sa charge le coût du vaccin.

ARTICLE 2.3 – Propositions de l'organisation syndicale SUD-Solidaires

L'organisation syndicale SUD-Solidaires a adressé à la Direction par mail du 23 septembre 2019 un document présentant leurs revendications pour les NAO de 2019 (document joint au présent procès-verbal).

Les propositions de l'organisation syndicale SUD-Solidaires sont reprises ci-dessous :

Lors de la réunion de négociation du 25 septembre 2019, SUD-Solidaires a exprimé les souhaits suivants :

- CESU :
 - Montant 800€ par an (250€ salarié-e / 550€ employeur)
 - Et pour les salarié-es étant RQTH : 1000€ par an (250€ salarié-e / 750€ employeur)
- Réévaluation des primes pour Astreintes/Interventions/Permanences : SUD revendique une augmentation des primes de +2%
- Réévaluation des compensations horaires pour Astreintes/Interventions/Permanences : rajouter 10 minutes pour chacune des compensations horaires de l'accord.
- Journée de solidarité : Prise en charge à 100% par l'employeur de la journée de solidarité.
- Frais de garde d'enfants :
 - Enfants de zéro à 11 ans : 10 €/enfant/jour de garde
 - Enfant Handicapé (sans limite d'âge) : versement par l'employeur du différentiel non remboursé par les organismes aidants
- Prime d'éloignement : octroi d'une prime d'éloignement pour tout-e salarié-e en déplacement professionnel (au forfait jour ou en suivi horaire) passant au minimum 2 jours dont 1 nuit éloignée de son domicile : attribution d'une prime de 30 euros par nuit.
- Frais de garde d'enfant supplémentaire en cas de déplacement professionnel ou formation sur site : Prise en charge par l'employeur de tout frais supplémentaire engagé pour une garde spécifique d'enfant mineur occasionnés par un déplacement professionnel ou de formation sur site du parent.
- Égalité hommes / femmes (BLOC 2)
 - Pour réussir à embaucher plus de femmes :
Aider les salarié-es parents d'élève à intervenir dans 1 collège et/ou 1 lycée hors temps de travail 2 fois maximum /an avec fourniture d'une valisette aux collègues volontaires et rémunération ou compensation en heures au choix de l'intervenant-e pour son action
 - Pour lutter contre certains freins à la formation :
Les formations de type « réussir sa carrière au féminin » devraient être ouvertes à toutes les salariées (non cadres incluses). Formations spécifiques managers doivent être ouvertes aussi aux RDO et RMT.
À ancienneté et emploi équivalent, suppression d'ici juillet 2020 (Campagne MSI) des écarts de rémunération entre H et F.
Le salaire de référence (salaire de base*13) retenu pour la comparaison est le salaire moyen des hommes (si plus favorable comparé à celui d'une femme et inversement)
Pour les collègues en suivi horaire, pouvoir aborder lors de l'EAP les thèmes de la « Rémunération » et de « l'Équilibre vie pro/vie privé » comme c'est déjà le cas pour les Cadres au forfait-jours. Ajout des 2 paragraphes dans le document EAP.
Amélioration des carrières des femmes (meilleur accès au statut cadre, accès aux plus hautes classifications)



BPCE

INFOGÉRANCE & TECHNOLOGIES

Dispositif de congé maternité BPCE-IT: Le congé supplémentaire ainsi que celui d'allaitement doivent tous deux être considérés comme du temps de travail effectif (permettant d'acquiescer par exemple des jours de congés).

- Déroulement de carrière : remplacement de la Part Variable par une intégration dans le salaire de la moyenne de cette prime obtenue sur les 3 dernières années.
Alternative SUD pour Part Variable : En tout cas si la part variable est « maintenue » elle ne doit pas être proratisée par le nombre de journées C.E.T prises dans l'année de calcul de la prime.
- Compteurs Crédit i-Time en fin d'année : abandon de la forclusion des compteurs Crédit i-Time en fin d'année et transferts sur l'année N+1.
- Prise en charge frais transport et aide aux autres transports orientations écologiques :
Aides financières pour les déplacements propres :
 - A 100 % pour transports en commun et mesure compensatoire pour salarié-es utilisant leur véhicule faute de transports en commun adaptés à un temps de trajet raisonnable
 - Subvention de 1000 euros pour l'acquisition d'un véhicule « propre » (4 roues)
 - Subvention de 500 euros pour l'acquisition d'un vélo ou trottinette électriques
 - Subvention de 750€ pour un véhicule écologique à deux ou trois roues (type scooter par exemple) dans la limite de 50% du prix d'achat par salarié
 - Indemnité Kilométrique Vélo : 0,30€ par kilomètre parcouru pour se rendre sur leur lieu de travail dans la limite de 300€ par an et par salariée
- Embauches et classifications : Pour les nouveaux et nouvelles embauché-es ayant un niveau d'étude Bac+5 et plus la classification doit être au minimum H (cadres).
- Mutuelle : Amélioration de la prise en charge employeur - passer de 52 % à 60%.
- En cas de versement de Prime exceptionnelle : Une prime exceptionnelle ne sera pas proratisée par le nombre de journées C.E.T prises dans l'année de calcul de la prime.
- Retraite / Invalidité : En cas de départ en retraite ou invalidité : Les jours de récupération CET posés sont comptabilisés comme du temps de travail donnant droit à des RTT, part variable, intéressement et calcul du 13ème mois.
- Mise en place d'un système de réservation d'une dizaine de berceaux pour les salarié-es ayant de jeunes enfants qu'ils souhaiteraient faire garder en crèche.

ARTICLE 3 – PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

En vue de la première réunion de négociation, la Direction a transmis aux organisations syndicales le 9 septembre 2019, un document comprenant d'une part le bilan de l'accord précédent ainsi que des propositions pouvant faire l'objet d'un accord d'une durée de trois ans.

Dans le cadre des échanges avec les organisations syndicales, à leur demande, de nouvelles propositions ont été faites sur la base d'un accord d'une durée d'un an.

Ainsi, la Direction a proposé en dernier lieu le projet d'accord ci-dessous :

ARTICLE 1 – FAVORISER L'ENGAGEMENT INDIVIDUEL ET DONNER DU SENS AU TRAVAIL

ARTICLE 1.1 – Tutorat des nouveaux entrants

L'intégration d'un nouveau salarié représente un moment clé de son expérience dans l'entreprise. Il s'agit d'une période cruciale pour qu'il s'engage pleinement dans son équipe et plus globalement, dans l'entreprise.

En complément des dispositifs d'intégration déjà existants, BPCE-IT étudiera les modalités de mise en place d'un système de tutorat des nouveaux entrants.

ARTICLE 1.2 – Incubateur d'idées

Afin de créer une dynamique d'échanges impliquant les salariés autour de sujets opérationnels de ressources humaines, BPCE-IT structurera et mettra en œuvre un incubateur d'idées.

Celui-ci réunira un panel de salariés volontaires sur une ou plusieurs journées dans l'objectif d'approfondir une thématique relative aux Ressources Humaines, d'en faire ressortir une ou plusieurs solutions et de réfléchir à leurs déploiements.

La ou les solutions qui ressortiront de cet incubateur devront être présentées et validées par le Comité de Direction Générale (CDG) avant déploiement au sein de l'entreprise.

ARTICLE 1.3 – Vis ma vie

Pour développer le dialogue et le partage d'expériences au sein de l'entreprise, BPCE-IT met en œuvre un dispositif de « vis ma vie ».

Ainsi, un salarié volontaire peut demander à passer une journée par an dans le service d'un salarié, volontaire pour l'accueillir.

Cette démarche ne peut s'effectuer qu'après approbation des managers des deux parties et de la Direction des Ressources Humaines.

Ce dispositif poursuit un double objectif :

- *Orienté carrière : découvrir un métier et son écosystème pour éventuellement susciter un projet professionnel ;*
- *Orienté connaissance / compréhension : appréhender concrètement les réalités du métier de l'autre pour mieux comprendre son activité, ses contraintes et sa façon de travailler.*

ARTICLE 2 – ACCOMPAGNER LA FIN DE CARRIÈRE

L'accompagnement des salariés en fin de carrière est essentiel pour qu'ils vivent au mieux la transition du monde de l'entreprise à la retraite.

Un espace dédié à la retraite sur le portail Intranet reprend l'ensemble des dispositifs existants au sein de BPCE-IT notamment en matière de formation, d'informations et de contacts utiles aux salariés.

En complément, une fiche reprenant ces informations sera mise à disposition dans cet espace dédié.

Les salariés peuvent également s'adresser à leur Gestionnaire RH (GRH) pour les conseiller et les orienter vers les différents interlocuteurs et organismes en matière de retraite.

ARTICLE 3 – PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Selon une définition de l'INRS, les risques psychosociaux (RPS) sont l'ensemble des risques professionnels pouvant affecter la santé physique ou mentale d'un salarié. Ainsi, il peut s'agir de situations de travail où sont présents, combinés ou non, des violences internes, du stress et des violences externes. Ces risques peuvent être induits par l'activité de travail ou générés par l'organisation et les relations de travail.



ARTICLE 3.1 – Equilibre de vie et charge de travail

Pour accompagner davantage les managers et les salariés sur le thème de la charge de travail et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle :

- *des actions régulières de communication seront effectuées afin de rappeler les règles de ces thématiques dont les principes sont dictés par les chartes des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie, de la parentalité en entreprise et du droit à la déconnexion ;*
- *un échange sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle sera ouvert à tous les salariés lors de l'entretien annuel professionnel ;*
- *un échange sur la charge de travail du collaborateur sera ouvert à tous les salariés lors de l'entretien annuel professionnel.*

Indépendamment de l'entretien annuel professionnel, la charge de travail de tout salarié fait l'objet d'un suivi régulier tout au long de l'année par son manager.

ARTICLE 3.2 – Les formations sur les risques psychosociaux

La lutte contre les risques psychosociaux nécessite la mobilisation et l'implication de l'ensemble des acteurs du maintien de l'emploi, que ce soit pour prévenir le risque, savoir l'identifier ou apprendre à le gérer.

Ainsi, BPCE-IT s'engage à renforcer son dispositif de formation sur les risques psychosociaux de la manière suivante :

- *Formation d'une journée inscrite au catalogue manager ;*
- *Formation de l'ensemble des Responsables Ressources Humaines ;*
- *Etude sur la mise en place d'une formation pour tous les salariés.*

ARTICLE 4 – PRÉVENTION EN MATIERE DE SANTÉ AU TRAVAIL

ARTICLE 4.1 – L'ergonomie au poste de travail

Dans le prolongement de la sensibilisation à l'ergonomie au poste de travail effectuée au quatrième trimestre 2019, BPCE-IT mettra à disposition de tous les salariés un e-learning sur le sujet.

ARTICLE 4.2 – La prévention globale de la santé au travail

La prévention de la santé au travail tend notamment à concilier à la fois le bien-être pour les salariés et la performance globale de l'entreprise.

Afin d'informer et de sensibiliser les salariés sur ce sujet, BPCE-IT fera intervenir des spécialistes de la santé sur des thématiques spécifiques. Ces interventions seront diffusées à l'ensemble des salariés via les canaux de communication propres à BPCE-IT.

ARTICLE 4 – MESURES UNILATERALES DECIDEES PAR LA DIRECTION

Les parties n'ayant pas réussi à trouver un terrain d'entente concernant leurs propositions respectives rappelées ci-dessus, la Direction a décidé de ne pas appliquer pour le moment de mesures unilatérales. Cependant, elle se réserve le droit de mettre en œuvre certaines des dispositions proposées si les projets au sein de l'entreprise s'y prêtent.



ARTICLE 5 – DURÉE DE L’ACCORD

Le présent procès-verbal de désaccord 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 à compter du 1^{er} janvier 2020 et prendra fin le 31 décembre 2020.

ARTICLE 6 – DEPÔT ET PUBLICITÉ DE L’ACCORD

Un exemplaire signé de ce procès-verbal est remis à chaque signataire. Il est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives et doit être déposé après expiration du délai d’opposition en vigueur.

Le présent procès-verbal 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 procès-verbal 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.

Ce procès-verbal de désaccord sera également porté à la connaissance du personnel sur l’intranet.

Fait à Paris, le 24 décembre 2019

Pour BPCE Infogérance et Technologies

Laurent Magne, Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT	
Pour SUD-Solidaires	
Pour l'UNSA	



Négociation Annuelle Obligatoire Sur la qualité de vie au travail (Bloc 2) Revendications de la Cfdt En vue de la réunion du 25 septembre 2019

Le document présenté le 17 septembre par la Direction est davantage la vision de la direction de la politique de la Qualité de Vie au Travail qu'une réelle base de négociation pour un accord QVT qui va engager les signataires sur la durée de l'accord.

La Cfdt remercie la Direction pour l'effort de communication et reconnaît que des actions sont engagées montrant l'intérêt de la RH sur ces sujets mais aussi les efforts à déployer pour que l'ensemble de l'entreprise se sente concerné par ces thèmes.

Pour être efficaces nous reprendrons le plan du projet d'accord présenté le 17 septembre.

1. Vocation et périmètre de la politique Qualité de Vie au Travail

Un accord QVT ne peut exister que si les parties s'engagent dans un réel dialogue basé sur le respect et la confiance réciproque.

La QVT ne peut être réduite au seul bien-être des salariés dans l'entreprise mais doit traiter du travail lui-même : charges de travail, conditions d'exercice du travail, capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu du travail.

Si la Cfdt partage ce qui est dit sur le périmètre et les acteurs, elle ne peut se satisfaire des objectifs décrits.

L'accord NAO QVT doit donc en partant de l'existant définir des objectifs et des moyens pour atteindre les objectifs.

2. Donner du sens au travail et au collectif de travail

a) Réunion de site trimestrielle

La Cfdt renouvelle sa demande que les instances sociales puissent enrichir l'information faite aux salariés et intervenir dans les réunions trimestrielles sur chaque site.

A l'issue de l'accord une évaluation sera faite.

b) Développer des espaces d'expression et de dialogue des salariés

La Cfdt demande que l'expression des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail soit accompagnée par les représentants élus des salariés pour permettre l'expression équilibrée de tous.

La Cfdt demande que les instances sociales soient partenaires à part entière dans ces dispositifs.

L'objectif n'est pas de « favoriser la perception de la QVT » mais qu'ils s'expriment sur leur quotidien pour identifier les difficultés et engager des plans de progrès.

La Cfdt souhaite qu'une expertise extérieure soit associée à ces travaux conjointement avec les élus.



c) Projets d'aménagements des locaux

La CFDT demande que l'implication des représentants des salariés dans les aménagements de locaux pour accompagner les salariés associés à ces projets soit clairement définie.

d) Favoriser le collectif par l'environnement de travail

Identifier et corriger les « points noirs » sur les sites :

- Par exemple les postes de travail proches des entrées sorties à Lyon.
- Par exemple les (peu nombreuses) positions de travail à Odyssey, éloignées des fenêtres et/ou dans le passage ou bien isoler les équipes qui utilisent beaucoup le téléphone des autres équipes.

e) Télétravail

Supprimer la règle des 30 % et autoriser le manager à fixer une journée de présence pour renforcer le collectif de travail.

3. Accompagner les transformations

f) Accompagnement des projets et transformations

La CFDT demande que les instances sociales participent à une révision de la grille d'éligibilité pour définir comment les instances sociales doivent être au moins informées voire consultées sur les évolutions d'organisation en fonction de leur importance.

4. Accompagner le développement professionnel et favoriser l'engagement individuel

g) Fin de carrière

La CFDT demande la mise en place d'un référent RH dédié pour aider les salariés en fin de carrière à mieux appréhender cette période.

- Préciser et documenter l'utilisation du CET durant la carrière et en fin de carrière.
- Préciser et documenter l'application des dispositifs GPEC groupe autour des fins de carrières.
- Envisager des « scénarios types » pour permettre aux seniors de se projeter davantage dans leur fin de carrière sans focaliser sur la date de départ.
- Avoir des réponses rapides et pertinentes pour permettre aux salariés de se positionner.
- Compléter les dispositifs en les rendant efficaces.
- Organiser les dispositifs de transfert de connaissances dans le temps, par exemple devenir tuteur.
- Plan pour monétiser tout ou partie des CET cristallisés, sur 2 à 3 ans.
- En complément de salaire dans le cadre des dispositifs groupe.

5. Modèle managérial

h) Rôle du manager de proximité

La CFDT demande qu'un audit de la fonction manager de proximité soit fait. Les multiples formations qui leur sont destinées montrent bien qu'il doit être le premier RH de terrain. Mais il doit aussi produire un reporting important vis-à-vis de hiérarchie, connaître sur le fond les sujets traités par son équipe pour arbitrer ou accompagner ses équipiers, participer aux SIRENE, ...



6. Prévenir les risques psychosociaux et promouvoir la santé en entreprise

i) Suivi de la charge de travail

La CFDT demande qu'une analyse des charges de travail (prescrites, réelles, ressenties) soit faite, basée sur un état des lieux qui reste à faire après une organisation qui a provoqué des surcharges de travail, probablement des sous charges, des processus trop lourds et chronophages.

La charge de travail ressentie par les salariés est au cœur de la Qualité de Vie au Travail. L'accélération nécessaire des processus pour répondre aux demandes de nos clients densifie le travail attendu des salariés et peut provoquer des à-coups qui épuisent les salariés.

j) Revue des Objectifs Part Variable

La CFDT demande que les objectifs Parts Variables fasse l'objet d'une communication aux instances sociales après anonymisation.

Elle demande également que la réalisation des objectifs fasse l'objet d'un point d'étape à mi année avec le manager.

La CFDT demande que les remarques des salariés soient enregistrées dans l'outil Part Variable.

k) Articulation vie pro vie perso

La CFDT demande que des mesures pratiques soient étudiées et mises en œuvre pour que le droit à la déconnexion s'applique réellement pour les salariés de BPCE-IT, de plus en plus sollicités en permanence par les applications en mobilité et les processus (SIRENE de nuit par exemple).

l) Les locaux et les sites

Cf. le point d).

m) Ergonomie

La CFDT demande que des engagements plus précis soient pris en matière d'adaptation des postes de travail.

La CFDT demande que l'employeur s'engage sur l'intervention d'un ergonome sur les différents sites.

n) Lutte contre la sédentarité

La CFDT regrette que les engagements pris dans la NAO QVT 2017 n'aient pas été suivis d'effets concrets ou bien communiqués aux salariés.

La CFDT demande qu'une enquête soit menée auprès des salariés pour mieux appréhender les obstacles à l'adoption de moyens de déplacements utilisant l'activité physique par un plus grand nombre. La réalisation de PDV ou PDIE et la communication sur l'ensemble des sites concourt à cette action.

Les conclusions de cette étude alimenteront les réflexions pour les prochaines négociations QVT.

La CFDT demande que les incitations financières à utiliser un moyen de transport soient mises en place (indemnité KM vélo ou bien le forfait mobilité à hauteur de 200 € par an).



UNSA BPCE-IT

2019 Négociations Annuelles Obligatoires NAO bloc 2.

L'UNSA renouvelle son souhait de disposer d'une négociation annuelle sur le thème de la QVT.

L'UNSA souhaiterait dans l'objectif d'une meilleure qualité de vie au travail, proposer différentes thématiques dans la négociation annuelle obligatoire concernant le bloc2.

Dans le cadre du **développement durable et vers une transition écologique**, nous demandons l'étude de plusieurs mesures :

- ❖ Participation de l'employeur à l'achat d'un **véhicule électrique** :
 - 2 000 € pour une auto,
 - 1 000 € pour un 2 roues
- ❖ Mise en place, sur les sites non encore équipés, de **bornes de recharge** pour les véhicules électriques
- ❖ Mise en place, sur l'ensemble des sites, de **bornes de recharge** pour les deux roues électriques
- ❖ Mise en place pour tous les demandeurs d'une formation contribuant à réduire l'impact carbone (type éco-conduite)

Dans le cadre d'une meilleure articulation **vie professionnelle – vie privée**, l'UNSA propose les thématiques suivantes :

- ❖ **CESU** :
 - Abondement de l'employeur porté à 600 € (reste à charge 250 € pour le salarié) : 850 € au total
 - Pour les salariés en situation de Handicap et/ou ayant des enfants en situation de Handicap, majoration de 300 € prise en charge par l'employeur
- ❖ **Modalités particulières dans le cadre du télétravail** :
 - Possibilité d'un 3ème jour de télétravail pour des populations ciblées (pour les salariés de plus de 55 ans, ou les femmes enceintes ...)
 - Possibilité de choisir le télétravail à la demi-journée (par exemple pour ceux qui bénéficient de 2 jours de télétravail par semaine, choisir 4 matinées de télétravail en venant sur site les 4 après-midi correspondants)
- ❖ **Prévention des Risques Psycho Sociaux** :
 - Révision régulière des chartes et diffusion annuelle aux salariés
 - Formation RPS étendue à tous les salariés demandeurs
 - Formalisation lors de l'échange annuel EAC de la thématique 'Charge de Travail'



- ❖ **Articulation santé professionnelle – santé privée :**
 - Disposer sur chaque site de vestiaires et douches pour favoriser la pratique sportive
 - Réfléchir à des 'installations pratiques sportives' en fonction des aménagements et des possibilités de chaque site (table de ping-pong, salle de sport équipée ...)
 - Favoriser l'accès à des installations sportives de proximité
 - Faire intervenir pour partage de bonnes pratiques alimentaires un diététicien-nutritionniste

Divers

- ❖ Maladie jusqu'à 6 mois : maintien à 100% du salaire quelle que soit l'ancienneté
- ❖ Prévoyance :
 - Participation de l'employeur au contrat *OCIRP*
 - Augmentation du pourcentage capital décès figurant dans notre contrat actuel



NAO 2019-Bloc 2
DE SUD-Solidaires BPCE-IT

Union
syndicale
Solidaires

Négociation Annuelle Obligatoire (Bloc 2)

Cahier des revendications SUD-Solidaires 2019 – pour le lundi 23/09/2019

Demande de documents

- ✓ Fourniture des accords NAO-Bloc 2 2018, 2019 en vigueur dans le Groupe.

Rappel du périmètre de cette NAO-Bloc 2 sur Égalité professionnelle et QVT

Article L2242-17

- Modifié par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 107](#)

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article [L. 2312-36](#).

Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations

3° Les mesures permettant de lutter contre toute **discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle**, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article [L. 6315-1](#) ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés**, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

5° Les modalités de définition d'un régime de **prévoyance** et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article [L. 911-7](#) du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements



complémentaires de **frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident**, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

6° L'exercice du **droit d'expression directe et collective des salariés** prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Notre Cahier Revendicatif

Réf. à l'alinéa de l'article du Code du Travail	THÈMES	RENDICATIONS SUD-Solidaires
1°	CESU	Demande Montant 800€ par an (250€ salarié-e / 550€ employeur) Et pour les salarié-es étant RQTH : 1000€ par an (250€ salarié-e / 750€ employeur)
1°	Réévaluation des primes pour Astreintes/Interventions/Permanences	Constat : En 2018, l'inflation a progressé, en moyenne, de 1,8 %. L'inflation moyenne sur les 7 premiers mois de l'année 2019 est proche de 1.2%. Comme les montants des primes en 2018 et 2019 n'ont pas été réévalués malgré une inflation moyenne cumulée d'au moins + 3% sur les 2 années, SUD revendique une augmentation des primes de +2%
1°	Réévaluation des compensations horaires pour Astreintes/Interventions/Permanences	Rajouter 10 minutes pour chacune des compensations horaires de l'accord.
1°	Journée de solidarité	Prise en charge à 100% par l'employeur de la journée de solidarité.
1°	Frais de garde d'enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Enfants de zéro à 11 ans : 10 €/enfant/jour de garde • Enfant Handicapé (sans limite d'âge) : versement par l'employeur du différentiel non remboursé par les organismes aidants.

h



1° et 3°	Prime d'éloignement	Octroi d'une prime d'éloignement pour tout-e salarié-e en déplacement professionnel (au forfait jour ou en suivi horaire) passant au minimum 2 jours dont 1 nuit éloignée de son domicile : attribution d'une prime de 30 euros par nuit.
1°, 2° et 3°	Frais de garde d'enfant supplémentaire en cas de déplacement professionnel ou formation sur site	Prise en charge par l'employeur de tout frais supplémentaires engagés pour une garde spécifique d'enfant mineur occasionnés par un déplacement professionnel ou de formation sur site du parent. (Voir explication n° 3).
2° et 3°	Égalité hommes / femmes (BLOC 2)	<p>Pour réussir à embaucher plus de femmes : Aider les salarié-es parents d'élève à Intervenir dans 1 collège et/ou 1 lycée hors temps de travail 2 fois maximum /an avec Fourniture d'une valisette aux collègues volontaires et rémunération ou compensation en heures au choix de l'intervenant-e pour son action (Voir explication n° 1).</p> <p>Pour lutter contre certains freins à la formation : Les formations de type « réussir sa carrière au féminin » devraient être ouvertes à toutes les salariées (non cadres incluses). + (voir explication n° 2) : formations spécifiques managers doivent être ouvertes aussi aux RDO et RMT.</p> <p>À ancienneté et emploi équivalent, suppression d'ici juillet 2020 (Campagne MSI) des écarts de rémunération entre H et F. Le salaire de référence (salaire de base*13) retenu pour la comparaison est le salaire moyen des hommes (si plus favorable comparée à celui d'une femme et inversement)</p> <p>Pour les collègues en suivi horaire, pouvoir aborder lors de l'EAC les thèmes de la « Rémunération » et de « l'Équilibre vie pro/vie privé » comme c'est déjà le cas pour les Cadres au forfait-jours. Ajout des 2 paragraphes dans le document EAC.</p> <p>Amélioration des carrières des femmes (meilleur accès au statut cadre, accès aux plus hautes classifications).</p>



		Dispositif de congé maternité BPCE-IT: Le congé supplémentaire ainsi que celui d'allaitement doivent tous deux être considérés comme du temps de travail effectif (permettant d'acquérir par exemple des jours de congés).
2°	Déroulement de carrière	Constat : Phase de remise des notes de part variable pouvant aboutir à des RPS pour beaucoup de salarié-es : SUD revendique le Remplacement de la Part Variable par une intégration dans le salaire de la moyenne de cette prime obtenue sur les 3 dernières années. Alternative SUD pour Part Variable : En tout cas si la part variable est « maintenue » elle ne doit pas être proratisée par le nombre de journées C.E.T. prises dans l'année de calcul de la prime.
1°	Compteurs Crédit I-Time en fin d'année	Abandon de la forclusion des compteurs Crédit I-Time en fin d'année et transferts sur l'année N+1.
1°	Prise en charge frais transport et aide aux autres transports orientations écologiques	Aides financières pour les déplacements propres : * A 100 % pour transports en commun et mesure compensatoire pour salarié-es utilisant leur véhicule faute de transports en commun adaptés à un temps de trajet raisonnable. * Subvention de 1000 euros pour l'acquisition d'un véhicule « propre » (4 roues). * Subvention de 500 euros pour l'acquisition d'un vélo ou trottinette électriques * Subvention de 750€ pour un véhicule écologique à deux ou trois roues (type scooter par exemple) dans la limite de 50% du prix d'achat par salarié. * Indemnité Kilométrique Vélo : 0,30€ par kilomètre parcouru pour se rendre sur leur lieu de travail dans la limite de 300€ par an et par salarié-e.
3°	Embauches et classifications	Pour les nouveaux et nouvelles embauché-es ayant un niveau d'étude Bac+5 et plus la classification doit être au minimum H (cadres).
5°	Mutuelle	Amélioration de la prise en charge employeur - passer de 52 % à 60% .
3°	En cas de versement de Prime exceptionnelle	Une prime exceptionnelle ne sera pas proratisée par le nombre de journées C.E.T. prises dans l'année de calcul de la prime.
1° et 5°	Retraite / Invalidité	En cas de départ en retraite ou Invalidité : Les jours de récupération CET posés soient comptabilisés comme du temps de travail donnant



		droit à des RTT, part variable, intéressement et calcul du 13 ^{ème} mois.
--	--	--

SUD-Solidaires réaffirme son opposition à l'évaluation à 360° systématique, mais n'est pas opposé pour les salarié-es volontaires désireux d'entrer dans ce dispositif qu'il soit proposé.

La QVT passe aussi par la transmission aux IRP d'indicateurs loyaux et réels, en présentant un Bilan Social (BS) loyal : La direction doit renseigner pour 2017, 2018 et 2019, l'indicateur réel BS (3.1.6) **NOMBRE D'ACCIDENTS DONT SONT VICTIMES LES SALARIES TEMPORAIRES ET PRESTATAIRES** de la page 20. En effet, certains élu-es de CHSCT ont eu l'information par la direction d'accidents survenus sur des salariés temporaires ou prestataires et cet indicateur est depuis 2016 à tort à zéro.

Lorsque le SAMU ou les pompiers se déplacent sur le site et évacuent le collègue prestataire nous considérons que l'on peut parler « d'accident », sans en conclure forcément qu'il s'agit d'un accident du travail.

Explication n° 1 (en liaison avec l'Alinéa 2) : Pour réussir à embaucher plus de femmes : La direction (via le service communication) devra fournir des supports (papier, informatique) le tout dans une « valisette » facilement transportable permettant aux salarié-es de présenter lorsque les collèges ou lycées organisent des journées « métier », afin d'informer les jeunes des multiples professions de l'informatique de production.

Ce genre d'évènement est la plupart du temps le samedi, le ou la collègue qui a ses enfants dans l'établissement à proximité de son domicile, sur la base du volontariat serait le porte-parole de BPCE-IT, les associations de parents d'élèves sont en recherche de ces profils de professionnels. BPCE-IT devra considérer comme du travail effectif le temps que la ou le collègue volontaire passera pour mener une fois à 2 fois dans l'année maximum ce type d'actions. Le ou la collègue pourra choisir si cette journée lui sera rémunérée ou récupérée.

En effet, agir au niveau des écoles « post bac » a peu d'impact car l'orientation des jeunes est déjà faite. Il faut donc agir avant, même si les effets se verront 7 ou 8 ans plus tard.

Explication n° 2 (en liaison avec les Alinéas 2 + 3) Pour sensibiliser un public plus large aux problématiques d'Égalité Femmes / Hommes : Comme uniquement aujourd'hui seuls les Managers « encadrant obligatoirement du personnel, au sens RH », suivent des formations axées sur l'Égalité Femmes / Hommes, SUD-Solidaires demande que les collègues dont le métier est RDO et RMT, même s'ils ne sont pas considérés comme « encadrant du personnel », puissent aussi être invités à suivre ces formations pour qu'ils soient aussi sensibilisés puisque ce sont d'ailleurs souvent ces personnes qui participent seuls ou avec le responsable de services aux entretiens de recrutement par exemple des prestataires essentiellement sur la partie technique du profil recherché.

Explication n° 3 (en liaison avec les Alinéas 2 + 3) Pour lutter contre le frein de se rendre à une formation : Demande de versement sur présentation de justificatif d'une Aide financière pour garde d'enfant (pour les enfants en dessous et au-delà des 6 ans) en cas de formation professionnelle nécessitant des déplacements ainsi que sur les formations reçues sur le lieu habituel d'affectation. Les horaires des sessions de formation sont contraints et demandent forcément une organisation adaptée de la vie privée. Une attention particulière doit être portée pour les cas des salarié-es monoparentaux qu'ils soient Femmes ou Hommes.



1/ Complément cahier Revendicatif SUD-Solidaires pour NAO Bloc 2 :

1-a) Concernant la revendication de SUD-Solidaires d'étendre les frais de garde d'enfants pour les enfants handicapés sans limite d'âge, l'idée serait afin d'encadrer cette mesure au mieux en utilisant par exemple le même type de rédaction que BPCE Mutuelle.

Rédaction de ce type en l'adaptant pour notre projet d'accord (remplacer participant par salarié-e) :

des enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un PACS, quel que soit leur âge s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L.241-3 du Code de l'Action sociale et des familles (avec un taux d'invalidité d'au moins 80 %).

1-b) Mise en place d'un système de réservation d'une dizaine de berceaux pour les salarié-es ayant de jeunes enfants qu'ils souhaiteraient faire garder en crèche. Le nombre de berceaux restant à négocier lors de la prochaine réunion du 15 octobre 2019.

2/ Complément cahier Revendicatif SUD-Solidaires pour Salarié-es Proches-Aidants

Afin de suivre l'accord au mieux, il serait opportun de prévoir une commission de suivi avec fournitures de quelques indicateurs saillants non compris dans le bilan social. Par exemple nombre de salarié-es ayant utilisé l'année N-1 les jours pour soins des personnes proches du salarié ayant besoin d'être aidé, ...etc.