



**PROCES-VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE
OBLIGATOIRE 2018 SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE
PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE A BPCE-IT**

Entre l'entreprise **BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT)**, 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].

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 2018 sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée avec les organisations syndicales représentatives, conformément aux articles L.2242-1 et L.2242-5 du code du travail. Chacune de ces organisations a à cette occasion présentée ses revendications.

Dans ce cadre les parties se sont rencontrées à trois reprises les 23 janvier, 20 février et 8 mars 2018.

Au cours de ces trois réunions précitées, les parties n'ont pas réussi à trouver un accord concernant la négociation annuelle obligatoire pour 2018 applicable aux salariés de BPCE-IT. Il est ainsi établi, conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail, le présent procès-verbal de désaccord.

ARTICLE 2 – POINTS DE DESACCORD DES PARTIES

Les parties ont proposé différentes mesures relatives à la négociation annuelle obligatoire de 2018:

2.1. PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales ont présenté les revendications suivantes :

2.1.1. Propositions de l'organisation syndicale UNSA

L'organisation syndicale UNSA a adressé à la Direction par mail du 30 janvier 2018 un document présentant leurs revendications pour les NAO de 2018 (document joint au présent procès-verbal).

Lors de la réunion de négociation du 20 février 2018, l'UNSA a exprimé les souhaits suivants :

- Une augmentation générale de 1,5% rétroactive au 1^{er} janvier 2018 avec un plancher de 600€ ;
- Une enveloppe pour les augmentations individuelles de 1,2%, dont 0,2% au titre de l'enveloppe égalité H/F ;
- Un encadrement de toutes les promotions par une augmentation minimale de 5% (pour tout changement de niveau de classification) ;
- Une revalorisation des montants des astreintes du samedi ;
- Une revalorisation du dispositif Garde d'enfants (10€/jour pour les enfants de 0 à 3 ans et 9€/jour pour les enfants de 3 à 6 ans) ;
- Un abondement au budget des œuvres sociales du CE au titre des frais de scolarité afin de revaloriser les montants :
 - Enfant de de 3 à 5 ans : 100 €
 - Enfant de 6 à 10 ans : 160 €
 - Enfant de 11 à 17 ans : 200 €
 - Enfant de 18 à 25 ans : 320 €
- Un abondement du Plan d'Épargne Entreprise à hauteur de 1500€.

2.1.2. Propositions de l'organisation syndicale SUD Solidaires

L'organisation syndicale SUD Solidaires a adressé à la Direction par mail du 25 janvier 2018 un document présentant leurs revendications pour les NAO de 2018 (document joint au présent procès-verbal).

Lors de la réunion de négociation du 20 février 2018, SUD Solidaires a exprimé les souhaits suivants :

- 500 € bruts mensuels pour tous ;
- Une suppression des écarts de rémunération entre H et F à ancienneté et emploi équivalent d'ici fin 2018 dont le salaire de référence (salaire de base*13) retenu pour la comparaison est le salaire moyen des hommes
 - Un écart supérieur ou égal à 15% : mesure de rattrapage = 4% du salaire annuel
 - Un écart entre 15% et 10% : mesure de rattrapage = 3% du salaire annuel
 - Un écart entre 10% et 3% : mesure de rattrapage = 2% du salaire annuel
- Une amélioration des carrières des femmes (meilleur accès au statut cadre, accès aux plus hautes classifications) ;
- Une demande de considérer le congé supplémentaire ainsi que celui d'allaitement comme du temps de travail effectif (permettant d'acquérir des jours de congés) ;



- Une augmentation générale des salaires au 1^{er} janvier 2018 du montant de l'inflation 2017 (soit 1,2%)
- Un montant mensuel minimal de rémunération de 1900€ nets ;
- Arrondir toutes les primes d'astreintes et interventions à l'euro supérieur ;
- Un montant CESU de 800€ (250€ salarié-ée et 550€ employeur) ;
- Un rattrapage de prime du travail le samedi à hauteur de 120€ bruts par samedi travaillé ;
- Une prise en charge à 100% par l'employeur de la journée de solidarité ;
- Les frais de garde d'enfants :
 - Enfants de zéro à 11ans : 10 €/enfant/jour de garde
 - Enfant Handicapé (sans limite d'âge) : le différentiel non remboursé par les organismes aidants.
- Une attribution d'une prime d'éloignement de 30 euros par nuit pour tout salarié en déplacement professionnel (au forfait jour ou en suivi horaire) passant au minimum 2 jours dont 1 nuit éloignée de son domicile ;
- Une prise en charge par l'employeur de tout frais supplémentaire engagé pour une garde spécifique d'enfant mineur occasionné par un déplacement professionnel du parent ;
- Un abandon de la forclusion des compteurs Crédit I-time en fin d'année et transferts sur l'année N+1 ;
- Une mise en conformité avec le code du travail stipulant que la pause méridienne fait partie du temps de travail effectif ;
- Une augmentation du plafond de l'abondement PEE/Perco à 1500€ ;
- Une classification au minimum H (cadres) pour les nouveaux et nouvelles embauché-es ayant un niveau d'étude Bac+5 et plus ;
- Une prise en charge à 100 % pour les transports en commun et mesure compensatoire pour les salariés utilisant leur véhicule faute de transports en commun adaptés à un temps de trajet raisonnable ;
- Une subvention de 1000 euros pour l'acquisition d'un véhicule écologique ;
- Une subvention de 500 euros pour l'acquisition d'un vélo électrique ;
- Une mise à disposition de bornes de rechargement dans les sites pour les personnels qui utilisent un véhicule électrique pour aller travailler.

2.1.3. Propositions de l'organisation syndicale CFDT

L'organisation syndicale CFDT a adressé à la Direction par mail du 31 janvier 2018 des documents présentant leurs revendications pour les NAO de 2018 (documents joints au présent procès-verbal).

Lors de la réunion de négociation du 20 février 2018, la CFDT a exprimé les souhaits suivants :

- Une compensation collective couvrant l'augmentation du coût de la vie en 2017 (soit 1.2 %) avec une répartition à négocier selon les principes suivants :
 - Favoriser les salaires les plus bas.
 - Prioriser une augmentation collective et, en second lieu, une augmentation pérenne d'abondement sur le PEE/PERCO.
- Une enveloppe d'augmentation individuelle de 1% de la masse salariale (hors primes) à laquelle s'ajoute l'enveloppe « Egalité professionnelle » calculée selon les termes de l'article



4.1 de l'accord « Egalité professionnelle » du 7 décembre 2017 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018 ;

- Un plancher exceptionnel de 4% de la part variable 2018 ;
- Une grille de salaire par emploi (avec 3 niveaux « débutant », « confirmé » et « expert ») avec une part de pondération entre les différents bassins d'emploi ;
- Une prise en compte de la part salariale de la cotisation Garantie Minimum de Points de l'année N au début de l'année N+1 ;
- Une revalorisation de l'indemnité de départ à la retraite selon l'accord Branche Banque Populaire (accord d'adaptation conclu dans le cadre du relevé de conclusion du 10.11.1998) ;
- Une possibilité catégorielle de cotiser à taux plein sur les retraites pour les salariés ayant un contrat de travail réduit suite à une invalidité (catégorie 1 ou 2).

2.1.4 Proposition commune des organisations syndicales

A l'issue de la réunion du 8 mars 2018 les trois organisations syndicales ont fait les propositions suivantes :

- Prévoir un montant minimum d'augmentation générale de 250 euros
- Porter le montant de l'abondement annuel prévu dans les accords du 31 mars 2016 relatifs au PEE et au PERCO à 1 500 euros de manière permanente

2.2. PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

2.2.1 La Direction a proposé les mesures suivantes :

- Une augmentation générale pérenne de 0,50 % du salaire de référence, à effet rétroactif au 1er janvier 2018 ;
- Une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles de salaire (y compris des primes exceptionnelles pouvant atteindre 20% de cette enveloppe et les augmentations de salaire au titre de l'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord de NAO traitant de l'égalité professionnelle du 7 décembre 2017) dont le montant total est fixé à 1% de la masse salariale arrêtée au 31 décembre 2017.

2.2.2 En réponse aux dernières propositions des organisations syndicales formulées le 8 mars (article 2.1.4 du présent PV) la direction a accepté sous réserve de conclusion d'un accord majoritaire de :

- Prévoir pour l'augmentation générale pérenne de 0,50 % du salaire de référence un montant minimum de 250 euros
- Porter pour l'exercice 2018 le montant de l'abondement annuel prévu dans les accords du 31 mars 2016 relatifs au PEE et au PERCO à 1 300 euros au lieu de 1 100.



ARTICLE 3 – 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 d'appliquer les mesures unilatérales fixées dans le présent procès-verbal à l'article 2.2.1.

3.1. MESURES SALARIALES GENERALES POUR L'ANNEE 2018

3.1.1. Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire brut annuel de base au 1^{er} janvier 2018 pour un temps plein.

3.1.2. Augmentation générale

Les bénéficiaires de la mesure salariale visés par le présent article sont les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 2017 et au 1^{er} mars 2018 sans discontinuité de contrat entre ces deux dates.

A effet au 1^{er} janvier 2018, il est convenu d'une augmentation générale pérenne de 0,50 % du salaire de référence.

3.2. MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES POUR L'ANNEE 2018

Une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles de salaire (y compris des primes exceptionnelles pouvant atteindre 20% de cette enveloppe et les augmentations de salaire au titre de l'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord de NAO traitant de l'égalité professionnelle du 7 décembre 2017) dont le montant total est fixé à 1% de la masse salariale arrêtée au 31 décembre 2017.

ARTICLE 4 – DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent procès-verbal de désaccord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2018 de manière rétroactive.

ARTICLE 5 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent procès-verbal de désaccord 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 DIRECCTE.

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

Cet procès-verbal de désaccord sera également porté à connaissance du personnel sur l'intranet.



Fait à Paris, le 10 avril 2018

Pour BPCE Infogérance et Technologies

Alain MONTEILS, DRH

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour la CFDT

Gilles GORECKI

Pour SUD Solidaires

Pour l'UNSA