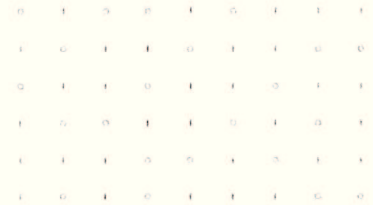


**Procès-verbal de désaccord sur la Négociation Annuelle
Obligatoire 2019 IT-CE**



Le présent procès-verbal a été établi à l'issue de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) d'IT-CE.

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux d'IT-CE se sont réunis à 3 reprises, les 3, 19 et 30 avril 2019 afin de procéder à la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l'année 2019.

Conformément aux dispositions législatives, le périmètre de cette Négociation Annuelle Obligatoire a porté sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (1^{er} bloc).

Les informations ont été communiquées aux organisations syndicales sur :

- L'organisation et la durée du travail,
- Les salaires effectifs,
- L'intéressement, le PEE & PERCO,
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Le bilan de l'application des mesures de la NAO 2018,
- Les indemnités de transport et les médailles du travail.

Le dernier état des propositions des délégations sur les thèmes de négociation qui ont été abordés au cours des 3 réunions est le suivant :

I. PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

1) Rémunération

Rappel de l'accord de branche Caisse d'Epargne « NAO sur les salaires 2019 »

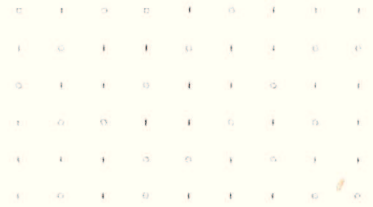
Un accord collectif national sur la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2019 a été signé au niveau de la branche Caisse d'Epargne le 20 décembre 2018.

Celui-ci prévoit notamment, à effet du 1^{er} janvier 2019, la mesure suivante :

« Octroi, par intégration au salaire de base, d'une mesure d'augmentation générale pérenne de :

- 400€ bruts annuels base temps plein pour les salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et dont la base de référence telle que définie ci-dessous est inférieure ou égale à 40 000€ bruts pour un temps plein.
- 0.8% pour les salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et dont la base de référence telle que définie ci-dessous est supérieure à 40 000 € bruts pour un temps plein. »

IT-CE a procédé au versement de cette mesure salariale au mois de janvier 2019 conformément aux modalités définies par cet accord collectif national.



Mesures salariales individuelles

Une enveloppe de 1% des salaires bruts de base et AIA annuels serait consacrée aux mesures salariales individuelles, qui seraient attribuées en septembre 2019 avec effet rétroactif au 1er juillet 2019.

Les mesures consacrées au rattrapage éventuel de certaines situations présentant des écarts salariaux non justifiés ainsi qu'à la mise en œuvre des garanties salariales seraient incluses dans cette enveloppe. Il s'agit notamment des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, de la garantie salariale prévue par l'accord collectif national du 25 juin 2004, de la garantie carrière des représentants du personnel prévue par l'accord collectif sur le déroulement de carrière des représentants du personnel du 8 juillet 2010 et par l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du Groupe BPCE du 22 décembre 2017, du retour de congé maternité prévu par l'accord collectif en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2016.

La mise en œuvre de ces deux types de mesure (mesure d'augmentation générale prévue par l'accord collectif national et mesures salariales individuelles pérennes) pour une enveloppe globale de 1.8% permettrait de rattraper le taux d'inflation de l'année 2018 de 1.8% également (source INSEE).

2) Titres restaurants et restaurant d'entreprise

La part patronale des titres restaurant et la participation employeur pour les restaurants d'entreprise, prévue par l'accord collectif sur les avantages divers du 19 avril 2017, serait revalorisée à hauteur de 5,52 € à compter du 1er juillet 2019.

A compter de cette date, la valeur faciale des titres restaurant serait de 9,20€ (5,52 € pour la part patronale et 3,68 € pour la part salariale).

Afin d'entériner ces dispositions, un avenant à l'accord collectif sur les avantages divers du 19 avril 2017 devrait être conclu.

3) Moyens de transports écologiques

La Direction s'engagerait à renforcer ses actions dans le cadre du développement durable.

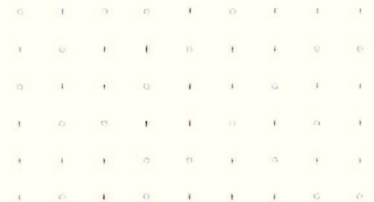
Frais de transport en commun

Conformément aux dispositions légales, IT-CE prend en charge une partie des frais de transport public. Cette participation de l'employeur serait portée de 50% à 60% à compter du 1er juillet 2019.

Afin d'entériner ces dispositions, un avenant à l'accord collectif sur les avantages divers du 19 avril 2017 devrait être conclu.

Bornes électriques

Des bornes complémentaires de rechargement de véhicules électriques seraient mises en places sur certains sites.



Eco mobilité

Les actions visant à sensibiliser les collaborateurs pour favoriser les modes doux de transport seraient poursuivies (création d'un groupe Yammer dédié, communication sur les plans de mobilité et sur l'application « ECOPARTAGE »).

4) Don de jours

Le dispositif, prévu par l'accord collectif relatif au don de jours de repos du 19 avril 2017, serait élargi au conjoint du salarié à compter du 1^{er} juillet 2019.

Ainsi, seraient susceptibles de bénéficier du don de jours de repos, les salariés :

- Qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de 25 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
L'enfant est celui qui doit être à la charge effective et permanente du salarié au sens de la sécurité sociale.
- Dont le conjoint est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
La définition du terme de conjoint doit s'entendre comme le conjoint marié ou le partenaire de PACS.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants doivent être attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Ce certificat devra être transmis par le salarié à la Direction des Ressources Humaines.

Afin d'entériner ces dispositions, un avenant à l'accord collectif relatif au don de jours de repos du 19 avril 2017 devrait être conclu.

II. PROPOSITIONS DE L'INTERSYNDICAL (CFDT, CGC, FO, SU, SUD)

PRINCIPES GÉNÉRAUX :

LES ORGANISATIONS SYNDICALES D'IT-CE SE SONT RÉUNIES ET ONT ELABORE UN CAHIER REVENDICATIF COMMUN.

- 1.1.1. Nous représentons les salariés, dont nous portons la voix. Ceux-ci aspirent globalement à plus de justice, plus d'écoute, plus de simplicité dans les procédures, une meilleure prise en compte de leurs besoins réels et de leurs aspirations, de leurs compétences et de leur connaissance du terrain, lors des choix concernant les outils, l'organisation et les procédures pour l'entreprise.

EN CE QUI CONCERNE LES RÉMUNÉRATIONS DANS LEUR PARTIE FIXE, NOUS CONSTATONS QUE :

- 1.1.2. Les augmentations générales, quand il y en a eu, n'ont pas permis de rattraper les augmentations du coût de la vie : par exemple, il a été accordé 0.8% pour cette année, et une simple prime (représentant quelques euros par mois) en 2017 et 2018 pour les très bas salaires ; dans le même



temps l'indice INSEE était de 1% en 2017, 1,8% en 2018 et avoisine les 2% en 2019.

1.1.3.L'augmentation générale de cette année a de plus généré des injustices puisque les salaires de 40.001 € n'ont eu qu'une augmentation de 320€, contre 400€ pour un salaire jusqu'à 40.000€, et près de 1.000€ pour un salaire de 80.000€. Ne parlons même pas de la tranche maximum de salaires.

1.1.4.Les augmentations générales en pourcentage avec des taux différents en fonction des tranches de salaires génèrent de la même façon un effet de palier : le salaire immédiatement supérieur au salaire d'une tranche reçoit une augmentation inférieure en montant.

1.1.5.Les augmentations générales en pourcentage ont pour conséquence d'accroître l'échelle des salaires.

NOS REVENDICATIONS COMMUNES S'APPUIERONT DONC SUR CES CONSTATS POUR ESSAYER DE LES CORRIGER.

AUGMENTATION GENERALE :

NOUS DEMANDONS QUE LES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES AUGMENTENT DAVANTAGE LES BAS SALAIRES ET PEU LES HAUTS SALAIRES, SANS EFFET « MARCHE D'ESCALIER ». CET EFFET SERA OBTENU PAR UN CALCUL LINÉAIRE INVERSEMENT PROPORTIONNEL AU SALAIRE :

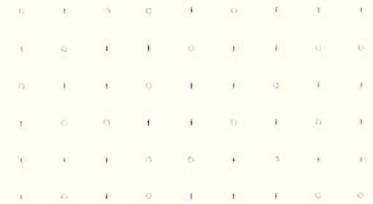
- montant de l'augmentation = (salaire * X)-Y, avec :
 - $X = (\text{augmentation salaire2} - \text{augmentation salaire1}) / (\text{salaire1} - \text{salaire2})$
 - $Y = (\text{augmentation salaire2}) - (\text{salaire1} * X)$
- **Exemple : cas où on souhaite une augmentation de 700€ pour un salaire de 40.000€ et de 200€ pour un salaire de 80.000€ :**
 - montant de l'augmentation = salaire * (-0,0125) + 1200
 - le budget global correspondrait à une augmentation de 0,82% et une moyenne de 477 €/salarié, contre 0,83% et 485 € avec la NAO Branche 2018
 - ce mode de calcul, s'il avait été appliqué avec ces montants-là, aurait coûté moins cher à l'entreprise

POUR CETTE ANNÉE, CE MODE DE CALCUL SERAIT APPLIQUÉ DE FAÇON RÉTROACTIVE, MAIS EN DÉDUCTION DE CE QUI A DÉJÀ ÉTÉ VERSÉ EN DÉBUT D'ANNÉE ; IL NE SERAIT DONC PAS APPLIQUÉ POUR LES SALAIRES SUPÉRIEURS À 60.000€

AUTRES MESURES :

TICKET RESTAURANT :

- Aujourd'hui la part employeur a été revalorisée au 01/07/2016 à 5,37€ (5,33€ en 2015)
- Le plafond légal d'exonération de cotisations sociales est de 5,52€ au 01/01/2019 ; le salarié doit payer au mini 40 % soit 3,68€ sur 9,20€
- Nous demandons une augmentation à 9,20€ avec une participation employeur à 5,52 €



INDEMNITÉ DE TRANSPORTS EN COMMUN :

- Aujourd'hui le montant de l'indemnité est au minimum légal 50%
- Nous demandons de passer la participation à 70% pour que la mesure soit plus incitative
- De plus nous demandons une indemnité de 400€/an pour ceux qui n'ont pas d'indemnité de transports en commun

AIDE À L'ACHAT VÉHICULE ÉCOLOGIQUE :

- Nous avons en 2017/2018 : 1000€ pour une voiture, 500 € pour un 2roues, dans la limite de 50% du prix d'achat ; neuf ou occasion
- Dans le but de privilégier cette action écologique, nous demandons de remettre la prime de 2017/2018 avec une augmentation des montants à 2000€ pour une voiture, 1000€ pour un scooter et 700€ pour un vélo dans la limite de 50% du prix d'achat ; neuf ou occasion

MÉDAILLES DU TRAVAIL

- Aujourd'hui : accord collectif ITCE sur les avantages divers

Médaille	Montant
Argent 20 ans	928,62 €
Vermeil 30 ans	928,62 €
Or 35 ans	928,62 €
Grand Or 40 ans	928,62 €

- Nous demandons 1 mois de salaire pour chaque médaille du travail

CESU : ACCORD COLLECTIF IT-CE SUR LES AVANTAGES DIVERS DU 19 AVRIL 2017

- Pas de demande particulière

PEE :

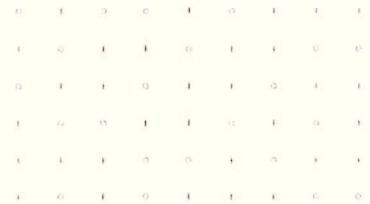
- La moitié des salariés utilisent les CESU ; d'autre part le PEE est un placement Groupe :
- Nous demandons de reporter une part du budget sur l'augmentation de l'abondement PEE : abondement maximum de 2000€ correspondant à un versement de 666€ (3 fois le versement = plafond d'exonération)
-

DON DE JOURS DE REPOS EN CAS D'ENFANT GRAVEMENT MALADE < 25 ANS (ACCORD COLLECTIF IT-CE SUR LES AVANTAGES DIVERS DU 19 AVRIL 2017)

- Nous demandons d'étendre cet accord aux conjoints et aux enfants adultes sans limite d'âge

ÉGALITÉ F-H :

- Pour favoriser l'égalité F-H, il est demandé une mesure salariale incitative : nous demandons un congé de paternité d'1 mois rémunéré, pour normaliser ce type de congé vis-à-vis de l'entreprise.



NOUS DEMANDONS L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS :

CET :

- Intersyndicale : rouvrir des négociations pour un abondement de fin de carrière
- Et pour la valorisation des jours de CET payés quand ils proviennent de jours de congés

Mobilité géographique

- Mesures d'accompagnement
-

Commission de suivi des accords

-

Rattrapages automatiques Branche :

- Passage de 8 ans à 5 ans
-

Congé de solidarité familiale et d'accompagnement de fin de vie

- Maintien du salaire en complément des indemnités journalières SS
-

Accord avantages divers

- Prise en charge des cotisations sur les mutuelles à hauteur de 75% ; en compensation de la baisse de la part employeur sur les cotisations retraites depuis le 01/01/2019

III. PROPOSITIONS COMPLEMENTAIRES DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Propositions de l'organisation syndicale SUD

Le syndicat SUD-Solidaires IT-CE ne signera donc pas l'accord en l'état s'il n'est pas modifié :

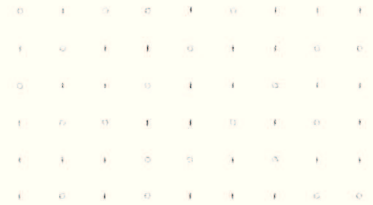
- Nous demandons un complément d'augmentation inversement proportionnel au salaire avec les paramètres ci-après :

hypothèse retenue cas 2	
salaire1	40000
salaire2	60000
augmentation salaire1	700
augmentation salaire2	200
X	-0,025
Y	1700
masse salariale 2017 =	76 844 000,00

toujours avec la même méthode de calcul :

méthode de calcul augmentation linéaire inversée =	
règle = (salaire * X) - Y avec :	
X =	(augmentation salaire2 - augmentation salaire1)/(salaire2-salaire1)
Y =	(augmentation salaire1) - (salaire1*X)

- Ce complément, ainsi calculé, représenterait un budget bien moindre que les 190 K€ que vous aviez estimé (cf estimation ci-dessous « cas 2 »)
- Il compenserait notamment l'augmentation inférieure à 400 € obtenue dans la NAO Branche pour les salaires entre 40.000 et 50.000€
- Dans ces conditions :
 - Nous accepterions de renoncer aux augmentations de tickets restaurant ou du remboursement de transports en commun
- Dans tous les cas, nous demandons :



- Que l'avenant à l'accord sur le don de jours RTT (extension au conjoint et aux enfants au-delà de 25 ans gravement malades) soit sorti de l'accord NAO et négocié rapidement
- Que les deux mesures symboliques qui figuraient dans les demandes intersyndicales soient intégrées à l'accord sur les avantages divers
 - Pour l'écologie : l'indemnité km vélo
 - Pour l'égalité F-H : le congé de paternité d'1 mois avec salaire maintenu

Propositions de l'organisation syndicale SNE/CGC

Le SNE/CGC a étudié avec attention le projet d'accord NAO, et a décidé de ne pas être signataire de cette proposition.

Cependant, fidèles à notre volonté d'être constructifs, nous avons élaboré une contre-proposition raisonnable qui pourrait servir de base de discussions.

Rémunérations

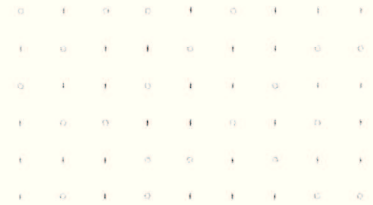
Pour les salariés dont l'augmentation de salaire n'a pas atteint les 400 €, compenser le différentiel entre l'augmentation générale de 0.8% et ces 400 €.

Avantage sociaux

- ✓ **PEE** : abondement de 1500 € (versement complémentaire entreprise sera le triple du versement salarié)
- ✓ **Transport (covoiturage)** :
 - Pour les salariés ne pouvant bénéficier de transports en commun :
 - Versement d'une indemnité kilométrique covoiturage (IKC) pour les salariés qui partagent leur véhicule entre leur domicile et leur lieu de travail. Cette indemnité est fixée à 25 centimes d'euros par kilomètre parcouru par les salariés pour se rendre à leur travail et dans la limite de 200 € par an et par salarié.
- ✓ Prime pour l'acquisition d'un véhicule électrique ou hybride : 1500 € pour une voiture et 500€ pour un autre moyen individuel de transport électrique (plafonné à la moitié du prix d'achat)
- ✓ Indemnités kilométriques vélos : Versement d'une indemnité kilométrique vélo (IKV) pour les salariés qui pédalent entre leur domicile et leur lieu de travail, que ce soit à vélo ou à vélo à assistance électrique. Cette indemnité est fixée à 25 centimes d'euros par kilomètre parcouru par les salariés pour se rendre à leur travail et dans la limite de 200 € par an et par salarié.

Ouverture de négociations :

Accompagnement de la mobilité géographique intra entreprise pour les salariés ayant répondu à une annonce.



IV. DISPOSITIONS FINALES

Les différentes parties n'ayant pu rapprocher suffisamment leur point de vue pour conclure un accord, il est dressé le présent procès-verbal de désaccord qui constate l'échec de la négociation à l'issue de la dernière séance de travail.

Partant de ce constat de désaccord, l'employeur déclare qu'il envisage de mettre en œuvre de manière unilatérale les dispositions suivantes :

1) Rémunération

Rappel de l'accord de branche Caisse d'Epargne « NAO sur les salaires 2019 »

Un accord collectif national sur la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2019 a été signé au niveau de la branche Caisse d'Epargne le 20 décembre 2018.

Celui-ci prévoit notamment, à effet du 1^{er} janvier 2019, la mesure suivante :

« Octroi, par intégration au salaire de base, d'une mesure d'augmentation générale pérenne de :

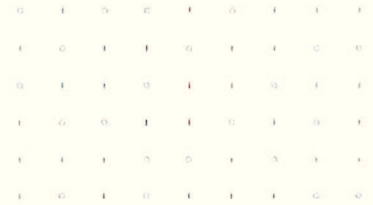
- 400€ bruts annuels base temps plein pour les salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et dont la base de référence telle que définie ci-dessous est inférieure ou égale à 40 000€ bruts pour un temps plein.
- 0.8% pour les salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et dont la base de référence telle que définie ci-dessous est supérieure à 40 000 € bruts pour un temps plein. »

IT-CE a procédé au versement de cette mesure salariale au mois de janvier 2019 conformément aux modalités définies par cet accord collectif national.

Mesures salariales individuelles

Une enveloppe de 0,8 % des salaires bruts de base et AIA annuels sera consacrée aux mesures salariales individuelles, qui seront attribuées en septembre 2019 avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2019.

Les mesures consacrées au rattrapage éventuel de certaines situations présentant des écarts salariaux non justifiés ainsi qu'à la mise en œuvre des garanties salariales seront incluses dans cette enveloppe. Il s'agit notamment des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, de la garantie salariale prévue par l'accord collectif national du 25 juin 2004, de la garantie carrière des représentants du personnel prévue par l'accord collectif sur le déroulement de carrière des représentants du personnel du 8 juillet 2010 et par l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du Groupe BPCE du 22 décembre 2017, du retour de congé maternité prévu par l'accord collectif en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes du 9 décembre 2016.



2) Titres restaurants et restaurant d'entreprise

La part patronale des titres restaurant et la participation employeur pour les restaurants d'entreprise, prévue par l'accord collectif sur les avantages divers du 19 avril 2017, est revalorisée à hauteur de 5,52 € à compter du 1er juillet 2019.

A compter de cette date, la valeur faciale des titres restaurant sera de 9,20€ (5,52 € pour la part patronale et 3,68 € pour la part salariale).

Afin d'entériner ces dispositions, un avenant à l'accord collectif sur les avantages divers du 19 avril 2017 devra être conclu.

3) Moyens de transports écologiques

La Direction s'engage à renforcer ses actions dans le cadre du développement durable.

Bornes électriques

Des bornes complémentaires de rechargement de véhicules électriques seront mises en places sur certains sites.

Eco mobilité

Les actions visant à sensibiliser les collaborateurs pour favoriser les modes doux de transport seront poursuivies : création d'un groupe Yammer dédié, communication sur les plans de mobilité et sur l'application ECOPARTAGE.

Dans ce cadre la direction s'engage à réfléchir à des solutions favorisant le covoiturage.

4) Don de jours

Le dispositif, prévu par l'accord collectif relatif au don de jours de repos du 19 avril 2017, sera élargi au conjoint du salarié à compter du 1er juillet 2019.

Ainsi, sont susceptibles de bénéficier du don de jours de repos, les salariés :

– Qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de 25 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

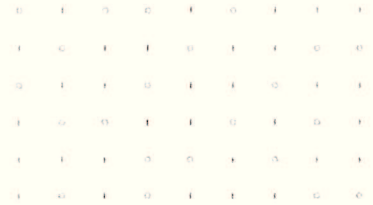
L'enfant est celui qui doit être à la charge effective et permanente du salarié au sens de la sécurité sociale.

– Dont le conjoint est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La définition du terme de conjoint doit s'entendre comme le conjoint marié ou le partenaire de PACS.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants doivent être attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Ce certificat devra être transmis par le salarié à la Direction des Ressources Humaines.

Afin d'entériner ces dispositions, un avenant à l'accord collectif relatif au don de jours de repos du 19 avril 2017 devra être conclu.


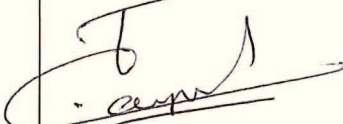




DATE DE SIGNATURE ET DEPOT

Le présent procès-verbal de désaccord a été rédigé en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties.

Il sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux dispositions du Code du travail.

Fait à Paris, le 23 mai 2019

<p>Sylvie PENEL, Directrice du Pôle Ressources et Transformation Interne du GIE IT-CE,</p>	
<p>Fabienne LABELLE, Déléguée Syndicale Centrale CFDT du GIE IT-CE,</p>	<p>Po F. Labelle</p> 
<p>Hubert MARTINEZ, Délégué Syndical Central CGC du GIE IT-CE,</p>	<p>Po</p> 
<p>Pierre LEBLAIS, Délégué Syndical Central FO du GIE IT-CE,</p>	 <p>Pierre Christophe</p>
<p>Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU/UNSA du GIE IT-CE,</p>	
<p>Anne ARNOUX, Déléguée Syndicale Centrale SUD Solidaires du GIE IT-CE.</p>	