



## Accord collectif IT-CE sur les avantages divers

Entre les soussignés :

Maryse VEPIERRE, Directrice Pôle Ressources d'IT-CE,  
François POUPARD, Délégué Syndical Central CFDT du GIE IT-CE,  
Hubert MARTINEZ, Délégué Syndical Central CGC du GIE IT-CE,  
Jean-Luc COLOMBANI, Délégué Syndical Central FO du GIE IT-CE,  
Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU/UNSA du GIE IT-CE,  
Anne ARNOUX, Déléguée Syndicale Centrale SUD Solidaires du GIE IT-CE,

Il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule :**

Les partenaires sociaux ont négocié et mis en place au sein du GIE IT-CE un certain nombre d'avantages. Ces avantages résultent notamment d'accords précédents, mais également, plus récemment, de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Le présent accord a pour objet de lister et d'actualiser les différents avantages existants au sein de l'entreprise.

### **Article 1 : Médailles du travail**

La médaille d'honneur du travail récompense l'ancienneté de services des salariés. Elle est attribuée par le Ministère du Travail à la demande du salarié qui doit déposer un dossier.

Pour bénéficier de la gratification associée, le salarié doit se manifester auprès de la DRH, au plus tard 6 mois après la date de publication des promotions par la préfecture du Département.

Il est versé à tous les ayant droits justifiant d'une ancienneté Groupe de 5 ans minimum, à l'occasion de la remise de la médaille du travail une gratification. A la date de signature du présent accord, le montant de cette gratification s'établit comme suit :

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

Les montants des gratifications associées aux médailles du travail sont revalorisés chaque année selon l'augmentation générale des salaires du GIE IT-CE.

Les salariés des anciens sites de Bagnole, et anciens salariés du GIE CTICEP, et de Montrouge et, anciens salariés du CNETI, qui ont opté en 2010 pour le maintien des modalités concernant la médaille du travail dont ils bénéficiaient avant l'accord du 28 avril 2010, continueront de bénéficier de leur ancien dispositif.

## **Article 2 : Titres restaurants et restauration d'entreprise**

### **Article 2.1 : Titres restaurants**

Les salariés bénéficient de l'attribution de titres restaurant le mois m selon le nombre de jours effectivement travaillés dans le mois m-1.

Un jour travaillé s'entend dès lors que le salarié a été présent au moins une demi-journée. Par ailleurs, l'attribution d'un titre pour une journée ou une demi-journée n'est possible que si le déjeuner n'a pas déjà fait l'objet d'une prise en charge par l'entreprise.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la valeur faciale des titres est fixée à 9€, la participation de l'employeur est fixée à 5,37 €, celle du salarié est fixée à 3,63 €.

### **Article 2.2 : Restauration d'entreprise**

Pour les salariés des sites dotés d'un restaurant d'entreprise et souhaitant bénéficier de ce service collectif, la participation de l'employeur sera égale à celle pratiquée pour le financement des titres restaurant, soit 5,37 €.

Conformément à la législation en vigueur, la participation du salarié à la prise en charge de son repas doit être au moins égale à 50% de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature « nourriture » qui est en 2017 de 4,75€, soit 2,38€.

Cette participation de l'employeur est portée sur le compte restaurant des salariés qui ont opté pour cette solution. Le salarié a la faculté de modifier son choix entre attribution de titres restaurant ou participation de l'employeur à la prise en charge de son repas dans le cadre du restaurant d'entreprise en respectant les délais de traitement nécessaires.

## **Article 3 : Chèques Emploi-Service Universels - CESU**

Les salariés ont la possibilité d'obtenir des CESU d'un montant de 900€ par salarié et par an dès lors qu'ils sont présents le mois de leur distribution.

Le financement du CESU est assuré par le salarié pour un montant de 350€ et par l'employeur pour un montant de 550€.

Les salariés ayant au moins un enfant de moins de 6 ans ainsi que les salariés en situation de handicap ou ayant un enfant à charge en situation de handicap ont la possibilité d'obtenir des CESU d'un montant de 1200€ par salarié et par an dès lors qu'ils sont présents le mois de leur distribution.

Le financement du CESU est assuré par le salarié pour un montant de 350€ et par l'employeur pour un montant de 850€.

Ces mesures sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **Article 4 : Congés spéciaux**

##### **Article 4.1 : Congés statutaires**

Dans le cadre des congés spéciaux attribués en application du statut du personnel de la Branche Caisse d'Epargne, la définition du terme conjoint doit s'entendre, au sein d'IT-CE, comme le conjoint marié ou le partenaire de PACS.

##### **Article 4.2 : Congés ancienneté ex-Arpège**

Les salariés d'IT-CE qui étaient salariés du GIE Arpège le 31 octobre 2008, bénéficient d'un jour de congé d'ancienneté supplémentaire après 15 ans au sein du Groupe, et d'un jour de congé d'ancienneté supplémentaire après 25 ans au sein du Groupe.

##### **Article 4.3 : Congés maternité, adoption, paternité**

Les congés de maternité, d'adoption et de paternité ne viennent pas en déduction du temps de travail pour le calcul des primes d'intéressement, comme indiqué dans l'accord collectif d'intéressement d'IT-CE du 9 juin 2015.

Pour les salariés demandant à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément à l'article L. 1225-35 du Code du travail, le salaire sera maintenu.

Le maintien de salaire sera effectué en déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

##### **Article 4.4 : Congés déménagement**

Les salariés bénéficient d'un jour de congé déménagement maximum par an sur présentation de justificatifs.

Il ne se cumule pas avec d'autres jours de congé déménagement liés à l'application d'autres dispositifs ou accords.

#### **Article 5 : Don du sang**

Le temps passé lors d'une collecte de sang organisée sur le lieu de travail ou à proximité est considéré, sur présentation de justificatifs, comme du temps de travail.

**Article 6 : Dispositions spécifiques pour les salariés ex-Bagnolet et anciens salariés du GIE CTICEP**

Les salariés ex-Bagnolet, anciens salariés du GIE CTICEP, bénéficiant des dispositions spécifiques concernant les indemnités de garderie, continuent d'en bénéficier tant qu'ils remplissent les conditions requises et sur production des justificatifs.

Les salariés ex-Bagnolet, anciens salariés du GIE CTICEP, bénéficiant des dispositions spécifiques concernant les indemnités déjeuner continuent d'en bénéficier dans les mêmes conditions qu'antérieurement.

**Article 7 : Jurés d'assise**

Pour les salariés amenés à s'absenter pour siéger au sein d'un jury d'une Cour d'assise, le salaire sera maintenu pour les périodes où sa présence sera obligatoire à la Cour d'assise.

Le maintien de salaire sera effectué sur la base de la production des justificatifs et après déduction des indemnités compensatrices versées par l'Etat.

**Article 8 : Participation financière aux aménagements de véhicule nécessités par la situation de handicap d'un salarié tels que prévus par l'AGEFIPH**

La participation financière de l'entreprise aux aménagements de véhicule nécessités par la situation de handicap d'un salarié tels que prévus par l'AGEFIPH (hors équipements existants en série et sur la base des justificatifs prévus) correspond aux montants définis par l'AGEFIPH.

La Direction prend en charge une participation au-delà de ce montant, dans la limite des frais pris en charge par le salarié (sur la base des justificatifs) et d'un plafond maximum de 6000 euros. Ce montant supplémentaire sera soumis aux obligations légales en termes de charges sociales et fiscales pour le salarié comme pour l'entreprise.

L'aide est renouvelable dans un délai minimal de 5 ans après le précédent financement.

Ces modalités sont applicables tant que l'entreprise est couverte par un accord Handicap agréé qui permet une gestion par l'entreprise du budget équivalent à la contribution qui serait due à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

**Article 9 : Substitution des usages et accords collectifs**

Les accords collectifs, usages, pratiques et particularismes locaux entrant dans le champ d'application du présent accord sont substitués et cessent tout effet à sa date d'entrée en vigueur.

**Article 10 : Information des salariés**

Une information sera faite sur le présent accord à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Le présent accord sera notamment mis en ligne sur le site intranet de l'entreprise.

**Article 11 : Suivi de l'accord**

Un point annuel sera fait avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

**Article 12 : Durée et entrée en vigueur**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 19 avril 2017.

**Article 13 : Révision**

L'accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, la révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord ;

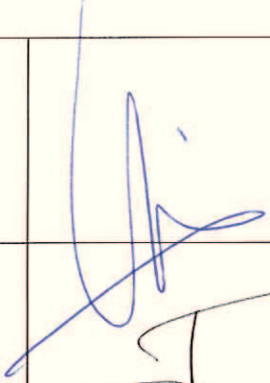
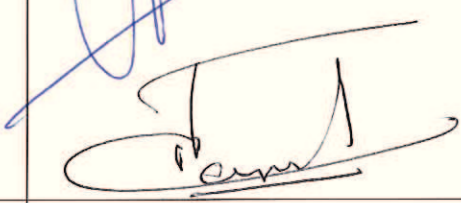
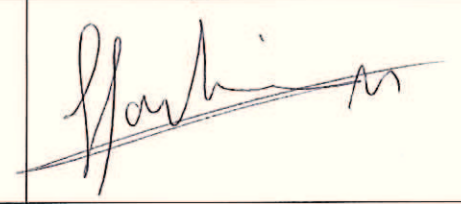


A l'issue de cette période, la révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

**Article 14 : Dépôt et publicité**

Conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la DIRECCTE ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa signature.

Fait à Paris, le 19 avril 2017.

Maryse VEPIERRE, Directrice du Pôle Ressources du GIE IT-CE,	
François POUPARD, Délégué Syndical Central CFDT du GIE IT-CE,	
Hubert MARTINEZ, Délégué Syndical Central CGC du GIE IT-CE,	
Jean-Luc COLOMBANI, Délégué Syndical Central FO du GIE IT-CE,	
Marc FERNANDEZ, Délégué Syndical Central SU/UNSA du GIE IT-CE,	
Anne ARNOUX, Déléguée Syndicale Centrale SUD Solidaires du GIE IT-CE.	