

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2010  
PROCES VERBAL DE DESACCORD**

**Monsieur François PHULPIN**, Directeur Général (groupe) astek et Représentant de la Direction de l'Unité Economique et Sociale (groupe) astek auprès des organisations syndicales

ci-après dénommé « *La Direction de l'entreprise* »

**D'une part,**

ET

A l'unanimité des organisations syndicales nationales suivantes, représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale (groupe) astek, dont les représentants ont été expressément mandatés aux fins de négocier et de signer le présent procès verbal :

**CFDT-F3C** représentée par :

- Monsieur Fabrice GOURLAY, délégué syndical central représentant l'UES, salarié de la société ASTEK FINANCE et affilié à ce syndicat,
- Monsieur Brice LECOMTE, délégué syndical représentant le périmètre de la Province, salarié de la société ASTEK GRAND OUEST et affilié à ce syndicat,

Mandatés par la fédération CFDT-F3C Communication, Conseil, Culture, 47-49 avenue Simon Bolivar - 75 950 PARIS CEDEX 19, représentée par Monsieur Ivan BERAUD, Secrétaire National

**SICSTI-CFTC** représenté par :

- Monsieur Jean-Michel GARDE, délégué syndical central de l'UES, salarié de la société ALLIGRA et affilié à ce syndicat,
- Madame Catherine COMPE, salariée de la société INCKA, affiliée à ce syndicat,

Mandaté par le syndicat national CFTC de l'Ingénierie, du Conseil, des Services et Technologies de l'Information, 34 quai de Loire - 75 019 PARIS, représenté par Monsieur Gérard MICHOU, Président

ci-après dénommées « Les Organisations Syndicales »

**D'autre part,**

ont établi le présent procès verbal de désaccord sur la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2010

## Préambule

En préambule, il sera rappelé l'historique de ces négociations.

### ➤ Le 03 mars 2010 : Réunion de Préparation

Lors de cette réunion, il a été défini :

- Le périmètre géographique de cette négociation, à savoir l'UES GROUPE ASTEK composée des sociétés suivantes : ASTEK Phi 2, ALLIGRA, ASTEK, ASTEK ASSURANCES, ASTEK BANQUE, ASTEK CRM ET APPLICATIONS, ASTEK EST, ASTEK FINANCE, ASTEK GESTION, ASTEK GLOBAL FINANCE, ASTEK GRAND OUEST, ASTEK INDUSTRIE, ASTEK NORD, ASTEK RHONE ALPES, ASTEK SUD EST, ASTEK SUD OUEST, AXLOG INGENIERIE, CATEP CONSEIL, EA INSTITUTE, (groupe) astek, INCKA, OPTALAN, SEMANTYS et TERALIANCE.
- Les thèmes abordés lors de cette négociation, à savoir :
  - o Rémunérations : Salaires, Egalité Professionnelle, Ecart de Rémunération, Temps de Trajet
  - o Frais de Santé, Prévoyance
  - o Durée du Travail, Situation de l'Emploi dans l'Entreprise, Organisation du Travail
  - o Compte Epargne Temps
  - o Travail des Handicapés
  - o Epargne Salariale
- Les parties se mettent d'accord pour également lancer des négociations sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, incluant un accord sur la formation

### ➤ Le 15 avril 2010: Réunion de Préparation

- La direction remet en séance aux délégations syndicales en les documents suivants :
  - o l'analyse des rémunérations arrêtée au 31/12/2009 par catégories, sociétés, métiers / structure sur la base de la somme mensuelle à temps plein et par effectifs
- Les délégations syndicales remettent à la Direction un courrier dans lequel elle demande un certain nombre d'informations en vue de la réunion de la prochaine.

Lors de cette réunion, la CFDT demande à ce que soit transmis aux délégations, une analyse par bassins d'emploi, une répartition par sexe ainsi que les salaires moyens, maxi, mini et médians.

Les parties se mettent d'accord sur la répartition des sociétés dans chacun des bassins d'emplois.

### ➤ Le 22 avril 2010: Réunion d'Ouverture des Négociations

#### o Thématique : les Salaires

- La direction remet en séance aux délégations syndicales en les documents suivants :

- l'analyse des rémunérations arrêtée au 31/12/2009 par bassin d'emploi : par sexe, par catégorie, par métiers / structure : nombre d'effectifs ; somme et moyenne base annuelle reconstituée sur du temps plein ; somme et moyenne des primes de vacances et des variables nominaux

➤ Le 12 mai 2010: Première Réunion

- Thématiques : les Salaires et les Paniers Repas

➤ Le 21 juillet 2010 : Réunion de négociation annulée par la Direction avec report au 02 septembre 2010.

➤ Le 02 septembre 2010: Deuxième Réunion

- Thématiques : les Salaires

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent procès verbal.

➤ Le 29 septembre 2010: Troisième Réunion

- Thématiques : les Salaires, la Mutuelle Prévoyance, les Frais de Déplacement et les Paniers Repas

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent procès verbal.

➤ Le 10 novembre 2010: Quatrième Réunion

- Thématiques : les Salaires, l'Organisation du Temps de Travail, l'Épargne Salariale, les Seniors, le Handicap

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent procès verbal.

➤ Le 24 novembre 2010: Cinquième Réunion

- La direction a transmis par mail du 22/11/2010 les documents suivants :
  - Une note d'information sur le travail à temps partiel
  - Le bilan 2009 sur le travail à temps partiel
  - Un état provisoire sur le travail à temps partiel pour les 3 premiers trimestres 2010

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent procès verbal.

➤ Le 25/11/2010 : le comité d'établissement UES Province est informé sur la signature imminente d'un procès verbal de désaccord au niveau de la négociation annuelle obligatoire.

➤ Le 26/11/2010 : le comité d'établissement UES IDF & EST est informé sur la signature imminente d'un procès verbal de désaccord au niveau de la négociation annuelle obligatoire.

- Le 17/12/2010 : le comité central d'entreprise de l'UES est informé de la signature du procès verbal de désaccord au niveau de la négociation annuelle obligatoire.
- Le 00/00/2010 : le présent procès verbal est signé.

## **ARTICLE 1 : LES SALAIRES**

La F3C-CFDT et le SICSTI -CFTC ont fait les propositions suivantes :

- 1) Mettre en place une politique salariale permettant le maintien du pouvoir d'achat, soit 3,2% (cumul 2008 - 2009)
- 2) Attribuer une part d'augmentation générale, soit une augmentation sur l'ensemble des salariés du groupe, notamment en tenant compte de l'inflation et des conséquences du gel des salaires pour l'année 2009.
- 3) Appliquer une fourchette d'augmentation de façon uniforme pour chaque catégorie de salariés.
- 4) Faire un effort sur les « bas salaires » et les salaires des non-cadres.
- 5) Faire un effort pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes.
- 6) Respecter la règle à « Travail Egal, Salaire Egal »

Lors des négociations, la Direction a rappelé qu'au sein de l'UES :

- chaque société détermine sa politique salariale en fonction de ses enjeux (économique, clients, RH...);
- les augmentations sont individuelles et sont liées à la performance individuelle de chaque salarié ainsi que la performance de chaque société ;
- les augmentations sont annuelles et peuvent être ventilées sur l'ensemble de l'année ;
- la rémunération est composée d'une partie fixe à laquelle peut être associée une part variable ainsi que des primes.

La Direction a annoncé :

- 1) Pour 2010, la fourchette globale des augmentations au sein de l'UES se situe entre 1,6% et 2% (augmentation de la masse salariale à périmètre constant) en fonction des sociétés et de ses résultats.
- 2) Il n'y a pas d'augmentation générale au sein de l'UES, ni d'augmentation « automatique » liée aux positions, coefficients, emplois ou ancienneté.
- 3) Il faut éviter de creuser les écarts de salaires entre hommes et femmes.
- 4) Doit être respectée la règle « Travail égal, Salaire égal ».

De fait, la F3C-CFDT considère qu'il n'y a pas eu de négociation effective sur les salaires aux motifs suivants :

- aucun travail n'a été fait sur une grille de salaires ;
- la Direction n'a pas démontré une méthode de travail permettant de garantir l'égalité des salaires en cas de travail égal ;
- la Direction n'a pas présenté les enveloppes budgétées d'augmentation par sociétés ;

- la Direction n'a pas présenté le dispositif des Comités Carrières ;
- la Direction n'a pas expliqué les critères objectifs d'augmentation : en effet, les critères présentés lors des réunions ne sont pas, pour la CFDT, des critères objectifs et mesurables.

## **ARTICLE 2 : LA MUTUELLE ET LA PREVOYANCE**

Les organisations syndicales déplorent que le régime de Mutuelle et de Prévoyance actuellement en vigueur résulte d'une décision unilatérale de l'employeur.

Cependant, la Direction constate qu'aucune des organisations n'a fait de proposition lors de ces négociations, sur le régime de Mutuelle et de Prévoyance applicable, à l'exception d'une demande d'harmonisation du régime de Prévoyance de la société Catep Conseil.

Il est rappelé que les organisations syndicales avaient émis le souhait de voir traiter cette thématique dans un accord distinct, et sur la base des propositions formulées par les organisations syndicales en 2008.

## **ARTICLE 3 : LES FRAIS DE DEPLACEMENT ET LES PANIERS REPAS**

La F3C-CFDT et le SICSTI -CFTC ont fait les propositions suivantes :

- 1) Aligner le montant des paniers repas sur le plus haut montant appliqué par certaines sociétés de l'UES, notamment :
  - du fait de la non réévaluation de ces montants depuis plusieurs années pour certaines sociétés de l'UES ;
  - du fait de notre appartenance à la même communauté de travail.
- 2) Assurer une uniformisation de la politique des temps de trajet au sein de l'UES.

La Direction a apporté les réponses suivantes :

- 1) Si l'indemnité repas devait être réévaluée, cette réévaluation se ferait en fonction de chaque société. Aujourd'hui, aucune société ne nous a fait part de son souhait d'envisager une réévaluation de l'indemnité repas.
- 2) Après analyse, réévaluée, par exemple de 0,5 €, l'indemnité repas des 5 sociétés appliquant le plus faible barème engendrerait un coût annuel d'environ 88 000 €.

Les organisations syndicales et la Direction se mettent d'accord pour lancer en 2011 une négociation pour la mise en place d'un accord relatif aux temps de trajet.

## **ARTICLE 5 : L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Sur l'organisation du temps de travail, la Direction rappelle que des négociations ont été entamées sur les thèmes suivants :

- les Astreintes lors des réunions suivantes : 07 avril 2010, 13 octobre 2010, 27 octobre 2010, 03 novembre 2010
- le Compte Epargne Temps lors des réunions suivantes : 17 mars 2010, 20 octobre

Par ailleurs, la Direction rappelle que les conditions et modalités du travail de nuit au sein de l'UES sont encadrés par l'Accord sur le Travail de Nuit et sur les Travailleurs de Nuit du 30 avril 2008.

Enfin, la Direction confirme qu'aucun dispositif « particulier » n'existe concernant l'organisation du temps de travail des salariés à temps partiel.

Face à ce constat, La F3C-CFDT et le SICSTI -CFTC ont fait les propositions suivantes

- 1) Mettre en place un dispositif permettant de limiter les impacts sur l'organisation d'un service dans le cadre de temps partiel « congés parentaux », notamment pour la structure et les projets au forfait ;
- 2) Mettre en place un dispositif « cadrant » les refus des demandes à temps partiels, pour éviter les discriminations ;
- 3) Prendre en considération l'équilibre temps vie professionnelle / temps vie personnelle et familiale.
- 4) Uniformiser les plages horaires au sein des sociétés de l'UES.

Les organisations syndicales demandent à ce que les Directeurs et Managers soient sensibilisés sur l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et que les horaires de travail ainsi que les règles sur le temps de repos soient rappelés par une note d'information.

La Direction confirme qu'une note d'information sur le temps de travail sera bien diffusée à l'ensemble des directeurs et managers de l'UES, pour début 2011.

## **ARTICLE 6 : L'ÉPARGNE SALARIALE**

La F3C-CFDT a fait les propositions suivantes :

- 1) Mettre en place un accord de participation au niveau de l'UES.
- 2) Mettre en place un accord d'intéressement.
- 3) Mettre en place un plan d'épargne entreprise.
- 4) Réviser le calcul de la réserve spéciale de participation.

La Direction a apporté les réponses suivantes :

- 1) A ce jour, 13 sociétés de l'UES sont couverts par un accord de participation. La Direction n'envisage pas de négocier un accord de participation pour l'ensemble de l'UES.
- 2) A ce jour, la Direction n'envisage pas de mettre en place un accord d'intéressement au sein de l'UES, ni un plan d'épargne salariale.
- 3) Le calcul de la réserve de participation se fait sur la base des dispositions de l'article L.3324-1 du code du travail.

## **ARTICLE 7 : LES SENIORS**

Les organisations syndicales et la Direction conviennent que cette question est traitée par l'Accord en faveur des seniors du 28 janvier 2010.

## **ARTICLE 7 : LE HANDICAP**

La Direction confirme qu'il n'existe pas aujourd'hui de « stratégie » pour la mise en place d'une politique d'intégration des salariés handicapés.

Les organisations syndicales déplorent cet état de fait et souligne que, même si le groupe « essaye » d'augmenter le pourcentage de salariés handicapés au sein de leur structure, il le fait sans dispositions et dispositifs associées.

Les organisations syndicales demandent à ce que soient lancées en 2011 des négociations sur le sujet du handicap devant aboutir à un accord prévoyant les conditions d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés handicapés, notamment.

## **ARTICLE 8 : AUTRES POINTS ABORDES**

Les organisations syndicales et la Direction conviennent de lancer en 2011 des négociations pour un accord de GPEC, incluant un volet sur la Formation Professionnelle.

## **ARTICLE 9 : PUBLICITE**

Le présent procès verbal a été établi en 4 exemplaires, un pour chaque partie signataire, deux qui seront déposés auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du secrétariat Greffe des Conseils des Prud'hommes compétents, accompagnés des documents nécessaires à l'enregistrement.

Le présent procès verbal sera affiché, sur les panneaux réservés à cet effet.

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 15 septembre 2005 portant création de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, étendu par arrêté du 23 mars 2006, publié le 7 avril 2006, le présent procès verbal sera déposé par courriel aux adresses suivantes : [OPNC@syntec.fr](mailto:OPNC@syntec.fr) et [OPNC@cicf.fr](mailto:OPNC@cicf.fr).

Les formalités de dépôt seront opérées par l'entreprise.

La validité de ce procès verbal de désaccord est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli les voix d'au moins la moitié des suffrages exprimées aux dernières élections du personnel.

Faits à Boulogne-Billancourt, le 20/09/2010

**Pour la Direction par délégation,**  
François PHULPIN



**Pour la F3C-CFDT,**  
Fabrice GOURLAY  
Brice LECOMTE

**Pour le SISTI-CFTC**  
Jean-Michel GARDE



