

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2015 DE L'UES (GROUPE) ASTEK  
PROCES VERBAL DE DESACCORD**

**Madame Séverine POSTEL**, Représentante de la Direction de l'Unité Economique et Sociale (groupe) astek auprès des organisations syndicales

Le périmètre de l'UES (groupe) ASTEK couvre les sociétés : ASTEK PHI 2, ALLIGRA, ASTEK, ASTEK FINANCE, ASTEK SUD EST, (groupe) astek, ASTEK INDUSTRIE, ASTEK ASSURANCES, ASTEK GLOBAL FINANCE, CATEP CONSEIL et SEMANTYS.

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 PV de désaccord :

**FOFEC** représenté par :

- Monsieur Christophe LUIS, délégué syndical central de l'UES, salarié de la société ASTEK et affilié à ce syndicat ;

Mandaté par le syndicat FORCE OUVRIERE, 54 rue d'Hauteville - 75 010 PARIS, représenté par Catherine SIMON, Secrétaire Fédérale ;

**F3C-CFDT** représentée par :

- Monsieur Brice LECOMTE, délégué syndical « Grand Ouest » de l'UES, salarié de la société ASTEK et affilié à cette fédération,
- Monsieur Bertrand MATHIEU, salarié de la société ASTEK, mandaté par la Secrétaire Nationale et affilié à cette fédération ;

Mandatés par la fédération CFDT-F3C Communication, Conseil, Culture, 47-49 avenue Simon Bolivar - 75 950 PARIS CEDEX 19, représentée par Madame Annick ROY, Secrétaire Nationale ;

**SOLIDAIRES INFORMATIQUE** représenté par :

- Monsieur Thierry GOUTORBE, délégué syndical central de l'UES, salarié de la société ASTEK SUD EST et affilié à ce syndicat,
- Monsieur Mathieu GLASON, délégué syndical « Sud-Est » de l'UES, salarié de la société ASTEK SUD EST et affilié à ce syndicat,
- Monsieur Jonathan SCHWARTZ, salarié de la société ASTEK SUD EST, mandaté par le DSC pour cette négociation et affilié à ce syndicat ;

Mandatés par le syndicat SOLIDAIRES INFOMRATIQUE 144 boulevard de La Villette - 75 019 PARIS, représenté par Marie-Claude KUKLA ;

**SICSTI-CFTC** représenté par :

- Monsieur Jean-Michel GARDE, délégué syndical central de l'UES, salarié de la société SEMANTYS et affilié à ce syndicat,
- Monsieur Christian LEROY, salarié de la société ASTEK, mandaté par le DSC pour cette négociation et affilié à ce syndicat,
- Madame Catherine COMPE, salariée de la société ASTEK INDUSTRIE, mandatée par le DSC pour cette négociation et affiliée à ce syndicat,

Mandatés 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 Louis DUVAUX, Président ;

ci-après dénommées « Les Organisations Syndicales »

**D'autre part,**

ont établi le présent PV de désaccord sur la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2015.

**Préambule**

En préambule, il est rappelé que compte tenu de l'organisation des élections professionnelles en janvier et février 2015 et de la modification de la représentativité syndicale au sein de l'UES (groupe) astek, la négociation a démarré sur le 2<sup>ème</sup> trimestre 2015.

L'historique de la négociation est le suivant.

➤ Le 03 avril 2015 : Réunion d'Ouverture des Négociations

Lors de cette réunion, il a été défini :

- Le périmètre géographique de cette négociation, à savoir l'UES (groupe) astek.
- Les thèmes abordés lors de cette négociation, à savoir :
  - o Salaires
  - o Evolution de l'emploi
  - o Organisation du Travail
  - o Handicap
  - o Frais de Santé et Prévoyance
  - o Droit d'Expression des Salariés
  - o Egalité Professionnelle
  - o Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales
  - o Epargne Salariale et Intéressement
- Les parties précisent que les thèmes suivants sont traités dans le cadre de négociations séparées et spécifiques : Egalité Professionnelle, Epargne Salariale, Temps de Trajet.

La convocation à la réunion est annexée au présent PV de désaccord.

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent PV de désaccord.

➤ Le 12 mai 2015 : Première Réunion

- o Thématiques de la réunion : les Salaires, l'Evolution de l'Emploi, l'Organisation et le Temps de Travail, l'Egalité Professionnelle, les Frais de Santé et la Prévoyance.

La convocation à la réunion est annexée au présent PV de désaccord.

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent PV de désaccord.

- Le 29 mai 2015 : Deuxième Réunion
  - Thématiques de la réunion : les Salaires, l'Evolution de l'Emploi, l'Organisation et le Temps de Travail, l'Egalité Professionnelle, le Handicap.

La convocation à la réunion est annexée au présent PV de désaccord.

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent PV de désaccord.

- Le 05 juin 2015 : Troisième Réunion
  - Thématiques : les Salaires, l'Evolution de l'Emploi, l'Organisation et le Temps de Travail.

La convocation à la réunion est annexée au présent PV de désaccord.

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent PV de désaccord.

- Le 19 juin 2015 : Quatrième Réunion
  - Thématiques : les Salaires, l'Evolution de l'Emploi, l'Organisation et le Temps de Travail.

La convocation à la réunion est annexée au présent PV de désaccord.

Le compte-rendu de cette réunion n'a pas été réalisé.

- Le 03 juillet 2015 : Cinquième Réunion
  - Thématiques : les Salaires, l'Evolution de l'Emploi, l'Organisation et le Temps de Travail, le Droit d'Expression des salariés, le Déroulement de Carrière des IRP, l'Epargne Salariale.

La convocation à la réunion est annexée au présent PV de désaccord.

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent PV de désaccord.

- Le 11 septembre 2015 : Sixième Réunion
  - Thématiques : les Salaires, l'Organisation du Travail, le Handicap.

La convocation à la réunion est annexée au présent PV de désaccord.

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent PV de désaccord.

- Le 09 octobre 2015 : Septième Réunion
  - Thématiques : l'Intéressement.

La convocation à la réunion est annexée au présent PV de désaccord.

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent PV de désaccord.

- Le 21 octobre 2015 : Huitième Réunion
  - Thématiques : Revue des revendications des OS et des propositions de la Direction.

La convocation à la réunion est annexée au présent PV de désaccord.

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent PV de désaccord.

➤ Le 20 novembre 2015 : Réunion de Clôture

La convocation à la réunion est annexée au présent PV de désaccord.

Le compte-rendu de cette réunion est joint au présent PV de désaccord.

- Le 22 mars 2016 : le comité d'entreprise est informé de la signature d'un PV de désaccord d'entreprise dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

## **ARTICLE 1 : SALAIRES 2015**

### FOFEC a fait les propositions suivantes

- 1) Augmentation générale des salariés sur la base d'une enveloppe de 1,25% de la MS, dont la répartition privilégie les bas salaires et les non augmentés depuis 3 ans.
- 2) Enveloppe d'augmentation de 0,25% de la MS dédiée à la réduction des écarts H/F.
- 3) Définition de critères objectifs et mesurables de la performance des salariés lors des entretiens annuels d'évaluation, conditionnant les éventuelles augmentations.
- 4) Information systématique et motivée des salariés sur les décisions les concernant suite au Comité Carrière (notamment en matière de formation, promotion, rémunération)

### La F3C-CFDT a fait les propositions suivantes :

- 1) Dans un souci d'équité, mise en place des mêmes conditions d'astreinte que dans les autres bassins d'emploi pour les salariés du bassin d'emploi dit « Sud-Est ».
- 2) Transmission la valeur de l'écart-type, selon le même échantillon que les indicateurs minimum, maximum, médian et moyenne déjà fournis pour les populations d'emploi sur les 3 dernière années : sur l'UES, par bassin d'emplois, par position CCN, pour la population Femmes et la population Hommes.
- 3) Intégration de la valeur de l'écart-type dans la BDU.
- 4) Mise en place d'une prime exceptionnelle d'ancienneté brute versée en décembre 2015 :
  - 500 € à partir de 10 ans d'ancienneté
  - 750 € à partir de 15 ans d'ancienneté
  - 1000 € au-delà de 20 ans d'ancienneté
- 5) Augmentation de 5% pour l'ensemble des salarié(e)s n'ayant pas été augmentés depuis 2009, afin de réduire la perte de pouvoirs d'achats.
- 6) Dans le cadre des rémunérations variables dont l'objectif est lié au nombre de jours produits, intégration des jours pour maladie dans les jours produits, ces jours devant être considérés comme des jours travaillés.
- 7) Mise en place de mesures de « rattrapages salariales » pour les représentant(e)s du personnel qui ne bénéficient pas depuis des années d'une quelconque augmentation.

### Solidaires Informatique a fait les propositions suivantes :

- 1) Augmentation collective (générale) des salaires : enveloppe d'1 M€ répartie équitablement entre les salariés présents et ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de signature de l'accord.
- 2) Rattrapage sur les bas salaires : enveloppe d'1,2 M€ répartie sur les 3 derniers déciles.
- 3) Enveloppe de 420 K€ consacrée à l'augmentation des salariés non-augmentés depuis 3 ans, répartie équitablement en fonction des déciles.

- 4) Engagement sur une enveloppe d'augmentations individuelles avec transparence sur la répartition.
- 5) Limitation des augmentations individuelles au plafond de 5% du brut par salarié dans l'année.
- 6) Retour écrit systématique aux salariés suite au Comité Carrière et information sur les raisons de la non-augmentation.

Le SICSTI-CFTC a fait les propositions suivantes :

- 1) Augmentation collective de 2% pour les salariés non augmentés depuis 3 ans et dont le salaire est inférieur à 2 fois le SMIC.
- 2) Augmentation collective de 1% pour les salariés non augmentés depuis 3 ans et dont le salaire est supérieur à 2 fois le SMIC.
- 3) Affectation du différentiel du montant du CICE entre 2013 et 2014 à la formation, affecté prioritairement aux salariés non formés depuis plusieurs années et sur la base du TOP 10 des formations pour le Groupe (selon la simulation de la CFTC, le CICE pour 2014 devrait augmenter de 1,6 M€ par rapport à 2013).
- 4) Le CICE étant investi dans l'amélioration du SI et dans la sécurité du SI, affectation d'une partie pour la formation aux nouveaux outils.
- 5) Du fait que la Direction énonce sur le rapport Egalité Professionnelle, ainsi qu'en NAO, que le système d'augmentation reste individuel et lié à la performance et aux compétences des salariés, prise en considération lors des entretiens annuels des items suivant notamment pour évaluer la performance du travail de l'année écoulée :
  - Les compétences du salarié,
  - La pratique antérieure de ces compétences,
  - Les compétences qui étaient nécessaires au travail demandé,
  - Le delta entre les compétences antérieures acquises et celles nécessaires au travail de l'année,
  - Les conditions dans lesquelles ces compétences ont du être mises en œuvre (formation, auto apprentissage, contexte client tendu, etc..),
  - Le SICSTI demande à ce que ces items soient tracés sur le compte rendu de l'entretien annuel, et apportent une compréhension au niveau de l'augmentation de salaire. En effet s'il y a eu une progression de compétences du salarié, et que l'objectif fixé ait été atteint (note C) et non dépassé (note B), il doit y avoir du point de vue du SICSTI une augmentation de salaire ou une prime.
- 6) Politique salariale des managers : ajout d'une part des objectifs sur la partie RH de leur poste, à savoir entre autres la réalisation des entretiens annuels et professionnels, de façon quantitative et qualitative (restitution écrite au salarié), le nombre de licenciement pour faute grave (caractérisant un manque de suivi RH ou un défaut de recrutement).

La Direction a rappelé et annoncé les points suivants :

- 1) Des rémunérations / gratifications / augmentations qui restent individuelles et liées à la performance et à la compétence des salariés :
  - Aucune augmentation générale.
  - Aucun « rattrapage salarial » pour les représentants du personnel.

- Aucune prime « systématique » d'ancienneté.
  - Il est cependant demandé aux manager :
    - de veiller à la cohérence « globale » des rémunérations (notamment entre les profils et à performance égale et entre les hommes et les femmes) ;
    - de porter une attention plus particulière, lors des comités carrières, aux salariés ayant des bas salaires, aux salariés non augmentés depuis 3 ans et aux représentants du personnel, afin de mettre en œuvre les éventuelles actions correctrices si cela s'avérait nécessaire au regard de la performance / compétence du salarié et de son niveau de rémunération.
- 2) Les critères d'augmentation suivants : Performance individuelle – Potentiel / Acquisition (mise en œuvre) de compétences / Changement de fonction / Effort personnel - Implication dans la société / Adéquation du salaire au marché et cohérence interne / Fidélisation d'un profil rare.
- Ces critères sont « évalués » lors de l'entretien annuel.
- 3) Une enveloppe de 0,15% de la MS dédiée à la réduction des écarts de rémunération H/F.
- 4) Le refus d'assimiler les jours pour maladie à des jours produits dans le calcul des rémunérations variables sur jours produits.
- 5) La non-transmission de nouvel indicateur de suivi de rémunération par rapport à ceux déjà transmis.
- 6) Une analyse à faire sur 2015 concernant les montants des astreintes sur le bassin d'emploi « Sud Est », afin d'envisager une modification de ces montants en 2016.
- 7) L'utilisation du CICE pour les besoins informatiques et la sécurité du SI, incluant la formation aux outils si cela est nécessaire.

La Direction a répondu favorablement aux propositions suivantes des organisations syndicales :

- 1) Une enveloppe allouée aux augmentations individuelles passant de 0,8% à 1% de la MS établie au 1er janvier 2015, suite à la négociation.
- 2) Une augmentation du salaire brut annuel de base de 600 Euros pour les salariés présents au 31/12/2014 et non-augmentés depuis 4 ans (soit non-augmentés en 2010 et 2014) dans les conditions suivantes :
- Augmentation en janvier 2016,
  - Salariés présents au moment de l'augmentation et non démissionnaires,
  - A l'exclusion des salariés augmentés sur 2015 ; des salariés dont le salaire brut mensuel est égal ou supérieur à 4 000 Euros.
- 3) La définition de critères objectifs et mesurables de la performance des salariés dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation :
- Les supports d'entretien annuel sont basés sur une évaluation liée aux compétences des salarié et aux résultats obtenus au regard des objectifs fixés. Pour chaque objectif, les « mesures » / indicateurs d'évaluation doivent avoir été définies.
  - La performance du salarié donne lieu à une notation qui doit être motivée / justifiée par le manager et sur laquelle le salarié peut s'exprimer (A = Très Satisfaisant, B = Satisfaisant, C = Moyen, D = Insuffisant). On estime qu'un salarié a été performant à partir de la notation B.
  - Les supports sont mis en application dès septembre 2015.

- L'évaluation des compétences se fait au regard du métier du salarié et du contexte de mise en œuvre (environnement client, courbe d'apprentissage, accompagnement).
  - Les augmentations peuvent aussi être liées à un changement de fonction, à l'effort personnel et/ou l'implication du salarié, à une nécessité d'adéquation du salaire au marché et/ou à la cohérence interne, à la fidélisation d'un profil rare. Ces points doivent être justifiés par les managers lors des comités carrière.
- 4) L'information systématique et motivée des salariées sur les décisions issues du comité carrière :
- La procédure des Comités Carrière de février 2015 et les nouveaux supports d'entretien annuel opérationnel en septembre 2015 stipule que le document « DECISIONS DU COMITE CARRIERE SUR L'EVOLUTION DU SALARIE » sera transmis aux salariés suite au Comité Carrière, en complément de sa grille d'entretien.
- 5) Une partie de la rémunération variable 2016 des managers tenant compte des suivis des consultants, notamment de la réalisation des entretiens de mission et des entretiens annuels

## ARTICLE 2 : EVOLUTION DE L'EMPLOI

La F3C-CFDT a fait les propositions suivantes :

- 1) Mise en place d'une correspondance entre la classification GPEC et la classification de la CCN négociée par les partenaires sociaux d'ici fin 2015.
- 2) Définition avec chaque salarié(e) de sa fiche de poste, le modèle de description de ces fiches devant être négocié par les partenaires sociaux d'ici fin 2015.
- 3) L'acceptation systématique de toute formation au titre du CPF pour les salariés ayant atteint le plafond des 120h, un décalage des dates de formation de 6 mois pouvant être demandé par l'employeur pour des raisons bloquantes de services.
- 4) Rappel écrit réalisé tous les ans pour tous les salariés n'ayant pas transférés leur compte DIF vers le CPF et ce jusqu'au 1 janvier 2021.

Le SICSTI-CFTC a fait les propositions suivantes :

- 1) Souhaitant que l'emploi soit mis au cœur des préoccupations de l'entreprise par le biais de :
  - La diffusion systématique des offres d'emploi sur le plan national à tous les salariés, permettant ainsi une cooptation ciblée ou favorisant les mobilités,
  - La tenue d'une réunion d'information par trimestre et par région,
  - La mise en place de plateforme d'autoformation à distance, pour les salariés en intermission, avec un accompagnement pédagogique en début, milieu et fin d'autoformation (pourquoi ne pas mettre en place un responsable formation national dont une des missions serait cet accompagnement de façon contextuelle et collective),
  - La mise en place généralisée des ateliers d'expression en langue anglaise,
  - La mise en place d'un intranet dédié à l'entreprise.

La Direction a rappelé :

- 1) Des réunions d'information à destination des salariés se tiennent régulièrement dans l'ensemble des régions du Groupe.
- 2) Des ateliers d'anglais sont actuellement « testés » sur le périmètre Ile de France, à destination des salariés en intermission.

La Direction a annoncé :

- 3) Le lancement d'un « chantier » sur 2015 / 2016 sur la cohérence des classifications GPEC par rapport aux échelons de la CCN, avec un objectif de résultats de classifications sur le 2<sup>ème</sup> semestre 2016.
- 4) Le refus d'établir de nouvelles fiches de poste pour chaque salarié :
  - Le Groupe dispose déjà de « fiches métiers » consultables dans le guide des métiers.
  - Des fiches de postes complémentaires ont pu être élaborées pour certaines fonctions, notamment de structure.

- 5) Le rejet de l'acceptation systématique de toute formation au titre du CPF pour les salariés ayant atteint le plafond dans la mesure où :
  - Les règles de formation dans le cadre du CPF ne permettent pas forcément le refus de l'employeur ;
  - Les possibilités de report sont prévues par la loi ;
  - Le salarié n'a pas à informer l'employeur de ses demandes de formation au titre du CPF s'il souhaite faire les formations hors temps de travail.
- 6) Le refus d'adresser aux salariés un courrier annuel dès lors qu'ils n'ont pas transférés leur compte DIF vers le CPF et cela jusqu'au 1 janvier 2021, puisque l'employeur n'a pas le moyen de savoir si les salariés ont déclarés leurs heures de DIF sur la plateforme CPF, dans la mesure où l'employeur n'a pas d'accès aux compteurs CPF des salariés.
- 7) La possibilité de diffusion en interne des offres d'emploi dès lors que l'entreprise disposera d'un mode de diffusion approprié pour le faire.
- 8) La possibilité pour 2016 de mettre en place un outil d'autoformation, notamment à destination des salariés en intermission.
- 9) La non-priorité de la mise en place d'un intranet, bien que la Direction soit consciente de l'intérêt d'un tel outil :
  - Certaines régions du Groupe disposent d'outils de partage dans ce sens.

### **ARTICLE 3 : ORGANISATION DU TRAVAIL**

La F3C-CFDT a fait les propositions suivantes :

- 1) Don par un salarié de jours de CTD ou de RTT à un(e) collègue qui aurait à charge une personne (enfant comme adulte) nécessitant une hospitalisation d'au moins un mois ou d'un maintien à domicile nécessitant une présence permanente.
- 2) Fourniture d'un téléphone portable aux salariés en prestation dans les cas où le client en fait la demande, afin d'éviter le recours à l'utilisation des téléphones personnels.
- 3) Fourniture d'une carte « affaires » pour les salarié(e)s en déplacement régulier en France et à l'étranger (au moins une fois tous les 2 mois).
- 4) Mise en place d'une action auprès des responsables clients du Groupe, pour qu'ils évoquent le sujet de la disponibilité des représentants du personnel auprès des grands comptes préparant ainsi le terrain pour les entretiens entre l'ingénieur d'affaire et l'émetteur local du besoin chez le client.

Solidaires Informatique a fait les propositions suivantes :

- 1) Tout document reçu par l'employeur ou par ses services, signé ou paraphé par une personne salariée sera tamponné de la date du jour, scanné et envoyé le jour même par mail à la personne l'ayant déposé.
- 2) Si ce document concerne la mise en place, la modification ou la clôture du contrat de travail, le courrier sera expédié dans les mêmes conditions de datage par courrier recommandé à l'adresse de cette personne. Cette seconde demande concerne en particulier les promesses d'embauches, lettres d'engagement, contrats, avenants, et tout document ayant trait aux procédures de ruptures du contrat par voie de démission, d'accord, de licenciement.

Le SICSTI-CFTC a fait les propositions suivantes :

- 1) En cas de changement de résidence d'un salarié :
  - Application des dispositions conventionnelles en cas de changement de résidence (article 50 de la CCN) et/ou de convention tripartite de mutation,
  - Attribution de 2 jours de congés pour déménagement.
- 2) Mise en place d'une charte éthique sur la déontologie sociale et la juste gestion du personnel.
- 3) Ventilation des coûts de représentation du personnel à toutes les sociétés du groupe selon la MS de la société.
- 4) Possibilité d'utiliser son véhicule personnel dès 1h de trajet.
- 5) Adaptation des plages horaires de travail au vu des contraintes et difficultés du handicap permanent ou temporaire

La Direction a rappelé :

- 1) La mise en place déjà effective depuis mars 2015 d'une procédure permettant le don de jours de repos pour enfant gravement malade.

- 2) Le rejet de la mise en place de carte « affaires » pour les salariés se déplaçant régulièrement, dans la mesure où les modalités de déplacement des salariés et les frais associés sont pris en charge par l'employeur.
- 3) Les actions déjà menées auprès des responsables clients du groupe pour évoquer la disponibilité des salariés, représentants du personnel : les acteurs commerciaux évoquent systématiquement la disponibilité de ces salariés avec le client, dans le cadre des positionnements sur mission.
- 4) La possibilité pour un salarié reconnu travailleur handicapé de bénéficier d'un aménagement d'horaires individualisés ou de son poste de travail (temps partiel, aménagement des heures de travail, télétravail).
- 5) L'application des dispositions de l'article 61 de la CCN, lorsque le salarié reçoit un ordre de changement de résidence. Ainsi, les frais de déménagement et de voyage occasionnés par le déplacement de sa famille sont à la charge de l'employeur. Le montant de ces frais, soumis à l'accord préalablement de leur engagement, comprend notamment le remboursement du dédit éventuel à payer par le salarié à son logeur, si le salarié n'a pas été prévenu dans un délai suffisant pour donner son congé. Le remboursement de ce dédit est égal au maximum à 3 mois de loyer. Si le salarié est muté dans un autre lieu de travail avec changement de résidence, il est considéré en déplacement et indemnisé comme tel tant qu'il n'a pas pu installer sa famille dans une nouvelle résidence. Cette indemnisation est allouée pendant 1 an maximum.
- 6) L'entreprise a d'ores et déjà travaillé à la mise en place d'une Charte Ethique. Celle-ci comporte un volet dédié à la gestion des ressources humaines notamment : la diversité, la non-discrimination, les RPS, la santé et la sécurité des salariés ainsi que le respect de la vie privée. Ce projet de Charte peut éventuellement être revu avec les organisations syndicales.

La Direction a annoncé :

- 1) La non-ventilation des coûts de représentation du personnel à toutes les sociétés du groupe selon la MS de la société.
- 2) Le refus de mettre en place une procédure de validation des documents transmis aux salariés, la Direction ne comprenant pas la demande de Solidaires Informatique et son intérêt.

La Direction a répondu favorablement aux propositions suivantes des organisations syndicales :

- 1) La fourniture d'un téléphone portable aux salariés en prestation, dès lors que la demande émane du client (faite notamment auprès du manager commercial en charge du compte) et que cela est refacturé au client.
- 2) En cas de changement de résidence à l'initiative de l'employeur, il sera octroyé au salarié 2 jours de congés exceptionnels pour déménagement.

## **ARTICLE 4 : HANDICAP**

### FOFEC a fait les propositions suivantes

- 1) Accessibilité de tous les locaux du groupe existants et à venir.
- 2) Conditions indispensables de déplacement (ascenseur, rampe, toilette ...) présents dans tous les locaux.
- 3) Lancement de campagne de recrutement pour embaucher des travailleurs reconnus handicapés.
- 4) Proposition d'aménagement du travail (temps partiel, horaire individualisé, télétravail, poste de travail) pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.
- 5) Objectif de 6% des salariés travailleurs handicapés en 2017 :
  - Si le taux est inférieur à 2% à la fin de l'année, allocation d'un budget de 200 000 euros pour l'année suivante afin de recourir à des sociétés employant des travailleurs handicapés. Le choix des sociétés étant réalisé de façon paritaire.
  - Si le taux est inférieur à 4% à la fin de l'année, allocation d'un budget de 100 000 euros pour l'année suivante afin de recourir à des sociétés employant des travailleurs handicapés. Le choix des sociétés étant réalisé de façon paritaire.

### La F3C-CFDT a fait les propositions suivantes :

- 1) Acceptation pour tout salarié en situation de handicap de toute formation de 5 jours maximum d'adaptation à court terme aux outils du poste de travail, ou liée à l'aménagement du poste de travail OU de prévention des inadaptations à long terme, liées soit à l'évolution du handicap, soit à des évolutions technologiques ou du contenu des activités.

### La Direction a annoncé :

- 1) En cas de changement de locaux, l'entreprise s'assurera que ses nouveaux établissements respectent les règles en matière d'accessibilité aux personnes handicapés.
- 2) Concernant l'aménagement du travail, le salarié reconnu travailleur handicapé peut bénéficier d'un aménagement d'horaires individualisés ou de son poste de travail.
- 3) L'entreprise ne prendra aucun engagement sur l'atteinte de 6% de salariés reconnus travailleurs handicapés. Par contre, des actions sont lancées pour développer une politique interne à destination des salariés reconnus handicapés.

### La Direction a répondu favorablement aux propositions suivantes des organisations syndicales :

- 1) L'acceptation pour tout salarié en situation d'handicap de toute formation de 5 jours maximum d'adaptation à court terme aux outils du poste de travail, ou liée à l'aménagement du poste de travail OU de prévention des inadaptations à long terme, liées soit à l'évolution du handicap, soit à des évolutions technologiques ou du contenu des activités :

- Les salariés devront formuler leur demande via le CPF ou lors de leur entretien annuel. Les salariés ne pourront présenter qu'une demande par an, sauf évolution de leur handicap.

## **ARTICLE 5 : FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE**

La F3C-CFDT a fait les propositions suivantes :

- 1) Ouverture début 2015 d'une négociation Frais de Santé / Prévoyance.

Le SICSTI-CFTC a fait les propositions suivantes :

- 1) Intégration de CATEP sur la mutuelle des sociétés Astek.

La Direction a annoncé les points suivants :

- 1) Le prise en compte pour étude de la demande de la F3C-CFDT sur l'ouverture d'une négociation Frais de Santé / Prévoyance, rappelant cependant :
  - La mise en place des frais de santé et de prévoyance relève d'un avenant à la décision unilatérale initiale de l'employeur donnant lieu à consultation des instances représentatives du personnel.
- 2) La décision de mandater le courtier de (groupe) astek pour négocier la rupture du contrat de prévoyance de la société CATEP Conseil.
- 3) La résiliation du contrat de prévoyance de CATEP Conseil auprès de Malakoff Médéric.

## **ARTICLE 6 : DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES**

Le SICSTI-CFTC a fait les propositions suivantes :

- 1) Cahiers de doléances à mettre en place dans tous les établissements.

La Direction a annoncé ne pas voir l'intérêt de cette demande, qui risque de devenir un moyen pour les salariés de faire état de leurs requêtes individuelles en matière de rémunération, de formation, de promotion.

Les organisations syndicales et la Direction n'ont par la suite pas défini de modalités de fonctionnement sur ce point.

## **ARTICLE 7 : EGALITE PROFESSIONNELLE**

### FOFEC a fait les propositions suivantes

- 1) Mise en place de congés pour enfants malades rémunérés sur la base de 2 jrs par an et par enfant de moins de 16 ans, avec prise par ½ journée.

### Le SICSTI-CFTC a fait les propositions suivantes :

- 1) Mise en place de congés pour enfants malades rémunérés sur la base de 2 jrs par an et par enfant.
- 2) Mise en place de 2 \* 2h de rentrée scolaire.
- 3) Subrogation des congés paternité, selon les révisions suivante du complément :
  - 40% entre 1 et 3 ans d'ancienneté,
  - 50% entre 3 et 6 ans d'ancienneté,
  - 100% au-delà de 6 ans d'ancienneté.
- 4) Réduction du temps de travail de 30mn par jour sur le mois précédent la date de congé légal de maternité.
- 5) Adaptation des plages horaires de travail à partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse.

### La Direction a rappelé les points suivants :

- 1) Concernant les jours pour enfants malades, au-delà des dispositions légales, les salariés de l'entreprise disposent d'un Compte Epargne Temps. Celui-ci a notamment été mis en place pour permettre aux salariés de bénéficier d'une absence rémunérée pour enfants malades. A ce titre, la Direction a déjà proposé aux organisations syndicales d'assouplir les délais de prévenance pour la prise d'un jour de CET en cas d'enfants malade. La Direction est toujours en attente d'un retour sur ce point.
- 2) L'entreprise applique les règles légales et conventionnelles en matière de subrogation des congés paternité.
- 3) Les horaires de travail sont définis selon des plages fixes et des plages variables, chaque salarié pouvant organiser sa journée autour de ces plages fixes et variables, au regard de son temps de travail hebdomadaire (y compris les femmes enceintes).
- 4) En application l'article 8.1 de l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
  - A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée ;
  - A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour rémunérée.

### La Direction a annoncé :

- 1) Le refus de mise en place de congés pour enfants malades rémunérés par l'entreprise.

- 2) Une non-opposition au décalage des horaires en cas de rentrée scolaire ; ce décalage ne devant cependant pas entraîner une défacturation pour les salariés en prestation et devant donc être rattrapé si cela était nécessaire
- 3) Etude des demandes individuelles présentées par les salariées souhaitant une adaptation de leurs plages horaires de travail à partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse. Un éventuel aménagement des horaires de travail pourra être mis en place si le contexte le permet (profil du salarié, niveau de responsabilité, contrainte des services, prestation en cours, etc.).

Handwritten signatures and initials, including a large checkmark and several scribbles.

## **ARTICLE 8 : DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERÇANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES**

La F3C-CFDT a fait les propositions suivantes :

- 1) Rappel à l'ordre des managers sur l'Accord de Droit Syndical et notamment les dispositions concernant le suivi des salariés exerçant un mandat syndical.

Le SICSTI-CFTC a fait les propositions suivantes :

- 1) Bien que la carrière ne se limite pas à la rémunération, mise en place pour 2015 d'une mesure particulière, à savoir, 2% d'augmentation pour tout IRP (DP, CE, DS, RS) qui a (ou a eu) un mandat pendant 3 ans et qui n'a pas été augmenté ou qui a eu une augmentation inférieure à 2% en 3 ans.

La Direction a rappelé les points suivants :

- 1) Conformément à l'accord relatif à l'exercice du droit syndical dans l'UES, à chaque désignation de mandats syndicaux, une information par mail est adressée aux managers et aux RRH concernés.
  - Cette information fait état du type de désignation, des heures de délégation associées et du prévisionnel des réunions auxquelles le mandaté pourrait participer
- 2) En application de la politique RH du Groupe, les rémunérations et autres gratifications financières sont individuelles et liées à la performance et à la compétence des salariées.

La Direction a annoncé les points suivants :

- 1) Le refus d'une augmentation automatique des représentants du personnel :
  - En application de la politique RH du Groupe en matière de rémunération ;
  - Au regard de la mesure décidée au titre de l'article 1 du présent PV de désaccord : l'augmentation de 600€ des salariés non-augmentés depuis 4 ans concerne également des représentants du personnel ;
  - Cependant, il sera demandé aux Managers dont un salarié serait concerné de porter une attention plus particulière à ce dernier lors des comités carrières afin de mettre en œuvre des actions correctrices si cela s'avérait nécessaire au regard de la performance / compétence du salarié et de son niveau de rémunération.

La Direction a répondu favorablement aux propositions suivantes des organisations syndicales :

- 1) Les règles suivantes seront rappelées par écrit à l'ensemble des équipes RH et managériales du Groupe :
  - Suite à une désignation : Entretien donnant lieu à un CR avec le supérieur hiérarchique dans le mois suivant la désignation dont l'objectif est de définir les aménagements de poste nécessaires et les dispositions en découlant.

- Suite à une fin de mandat : Entretien de gestion de carrière avec son supérieur hiérarchique, dans le mois suivant la fin des mandats, pour définir notamment les actions de formation nécessaires à un retour à un poste non syndical à plein temps, ou un éventuel bilan de compétences.
- Les attentions particulières : Accès aux formations professionnelles afin de maintenir et développer leurs compétences professionnelles, mais également en matière de promotion, ceci permettant de reconnaître les compétences acquises. Ce point devra être abordé lors des comités carrières.
- Objectifs liés à une part variable tenant compte des temps de délégation et/ou les heures passées en réunion avec la Direction si cela a une incidence sur ladite partie variable.

## **ARTICLE 9 : EPARGNE SALARIALE – PARTICIPATION - INTERESSEMENT**

La F3C-CFDT a fait la proposition suivante :

- 1) Négociation d'un accord d'intéressement au niveau de l'UES (groupe) astek.
- 2) Négociation pour la mise en place d'un Plan d'Epargne pour la Retraite Collective (PERCO).

Solidaires Informatique a fait les propositions suivantes :

- 1) Ouverture d'une négociation pour un plan d'intéressement pour l'ensemble des salariés de l'UES.
- 2) Demande d'une enveloppe budgétaire associée à la mise en place de ce plan d'intéressement.

Le SICSTI-CFTC a fait les propositions suivantes :

- 1) Pour 2015, abonnement de 25% des sommes versées au PEE, de façon volontaire ou issue de la participation (nota : le montant maximum de l'abondement est de 3 043,2 € par salarié en 2015).
- 2) Pour 2015, prise en charge par l'entreprise des frais de commissions et souscriptions sur les sommes relatives à la participation.
- 3) Faire bénéficier les salariés des sociétés de moins de 25 salariés de la participation aux bénéfices de leur société, soit sous la forme de participation, soit sous forme de prime exceptionnelle collective 2015.

La Direction a annoncé les points suivants :

- 1) Le refus de négocier un accord sur l'intéressement et la mise en place d'un PERCO :
  - L'ouverture de telles négociations n'est pas prioritaire et n'est pas une obligation.
  - Les sociétés disposent d'un dispositif de « partage » des résultats de l'entreprise à travers les accords de participation de certaines sociétés.
  - Au regard des résultats de l'entreprise, il n'est pas envisageable de mettre en place un accord d'intéressement.
  - Par ailleurs, les bénéfices éventuels de l'entreprise seraient réinvestis directement dans l'entreprise pour accompagner son développement.
- 2) Le refus d'abonder de 25% les sommes versées au PEE 2015 et de prendre en charge les frais de commissions et de souscriptions, dans la mesure où les modalités du PEE sont définies dans le PV de désaccord conclus au sein de l'UES avec les organisations syndicales le 27 février 2014.
- 3) Le refus d'octroyer une participation aux salariés des sociétés de moins de 25 salariés, les règles de la participation étant régies par les accords de participation en vigueur dans l'UES et/ou les dispositions légales.

## **ARTICLE 10 : AUTRES THEMES**

La F3C-CFDT a fait la proposition suivante :

- 1) Journée de Solidarité 2016 :
  - Pour les salariés disposant de RTT/CTD : 1 jour à l'initiative de l'employeur.
  - Pour les autres salariés (ETAM) : 1 heure effectuée en plus par mois avant septembre avec un maximum de 7h.
- 2) Augmenter le budget des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise à 0,5% de la masse salariale.

Le SICSTI-CFTC a fait les propositions suivantes :

- 1) Augmentation du budget ASC du CE pour 2015 : passer de 143 000 € environ à 175 000€ soit un enveloppe exceptionnelle de 32 000€.

La Direction a annoncé les points suivants :

- 1) Les modalités de la Journée de Solidarité 2016 négociées avec les organisations syndicales le moment venu, dans le cadre de négociation dédiée à ce sujet comme le prévoit la loi.
- 2) Le rejet de la demande d'augmentation du budget ASC du comité d'entreprise.

**ARTICLE 11 : PUBLICITE**

Le présent PV de désaccord a été établi en 9 exemplaires, un pour chaque partie signataire, deux qui seront déposés auprès de la DIRECCTE et du secrétariat Greffe des Conseils des Prud'hommes compétents du lieu de signature de l'accord, accompagnés des documents nécessaires à l'enregistrement.

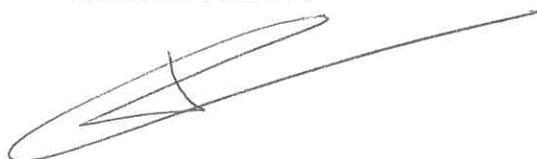
Le présent PV de désaccord sera affiché, sur les panneaux réservés à cet effet.

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 PV de désaccord 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.

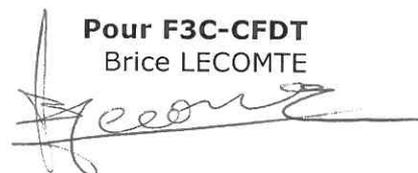
Fait à Boulogne-Billancourt, le 22 avril..... 2016

**Pour la Direction, par délégation,**  
Séverine POSTEL



**Pour FOFEC**  
Christophe LUIS

**Pour F3C-CFDT**  
Brice LECOMTE



**Pour SOLIDAIRE INFORMATIQUE**  
Thierry GOUTORBE



**POUR SICSTI CFTC**  
Jean-Michel GARDE



