

## Procès-Verbal de désaccord

Conformément à l'article L. 2242-4 du Code du travail : « *Tant que la négociation mentionnée aux articles L. 2242-1 et L. 2242-2 est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.* »

A la suite des 3 réunions qui se sont déroulées les 17 décembre 2019, 10 janvier 2020, et le 16 janvier 2020, la Direction et les organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT et CGT) ne sont pas parvenues à un accord. Seule la CGT, représentant 13,23% de représentativité s'est déclarée signataire du projet d'accord. Les conditions de validité de l'accord n'étant pas réunies, le présent procès-verbal de désaccord est par conséquent établi.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les dispositions de l'article précité.

### **I) Dernier état des propositions respectives des parties :**

#### **1.1 L'organisation syndicale CFE-CGC :**

##### **➤ Mesures salariales :**

- Enveloppe consacrée aux augmentations individuelles hors prise en compte des augmentations liées à la revalorisation des minimas conventionnelles et aux promotions professionnelles : 2,2% répartis comme suit :
  - o 2% au titre des augmentations individuelles,
  - o 0,2% au titre du rattrapage des écarts salariaux entre les sexes
- 40€ bruts minimum d'augmentation
- Talon minimum d'augmentation fixé à 15€ mensuels bruts.
- Revalorisation du minimum salarial GBS Services (hors enveloppe d'augmentation individuelle) porté à 1 890 € bruts mensuel.
- Prime de pouvoir d'achats : 450€ bruts pour les salariés en CDI et en CDD ayant plus de 6 mois d'ancienneté au cours de l'exercice 2019 et toujours présents au moment du versement (paie de mars) et 255€ bruts pour les salariés en CDI et en CDD ayant moins de 6 mois au cours de l'exercice 2019 et les alternants présents au 31/12/2019 et toujours présents au moment du versement (paie de mars).
- Prime d'ancienneté : 3% du salaire brut de base à compter de la 3ème année, 1% supplémentaire sera appliqué chaque année à partir de la 4ème année jusqu'au 15ème anniversaire, soit 15% maximum pour, et au-delà de 15 ans d'ancienneté.
- Prime d'assiduité : 0,30% du salaire brut versé en mars 2020.

##### **➤ Mesures complémentaires :**

- Remboursement frais de transports : prise en charge par l'employeur à hauteur de 90% du montant de l'abonnement.
- Titre restaurant : alignement de la valeur faciale du titre restaurant dans les limites d'exonération de l'URSSAF.
- Congés événements familiaux : attribuer un jour de congé supplémentaire rémunéré pour la naissance d'un petit enfant pour les salariés grands-parents.
- La journée de solidarité 2020 sera chômée et rémunérée au sein de l'entreprise pour l'ensemble des salariés.

- Attribution de 2 jours de repos supplémentaires pour les salariés cadres.
- Passer de 3 à 2 jours de RTT employeurs et réinjecter le RTT à l'initiative des salariés.
- CESU : ajouter une tranche supplémentaire à hauteur de 300 € et porter la participation patronale à 75% de la valeur du chèque.
- Négociation collective : ouvrir une vraie négociation d'accord sur les seniors et renégocier l'accord d'abondement pour les placements sur le PEG et le PERCO.

## 1.2 L'organisation syndicale CFDT :

### ➤ Mesures salariales :

- Enveloppe consacrée aux augmentations individuelles hors prise en compte des augmentations liées à la revalorisation des minimas conventionnelles : 2,9% répartis comme suit :
  - o 1% au titre des augmentations individuelles,
  - o 1,5% au titre d'une augmentation générale
  - o 0,4% au titre du rattrapage des écarts salariaux entre les sexes
- Talon minimum d'augmentation fixé à 30€ mensuels bruts.
- Revalorisation du minimum salarial GBS Services (hors PSO) porté à 1 900 € bruts mensuel.
- Prime de pouvoir d'achats : 500€ bruts pour tous les salariés.
- Prime d'expérience : 300€ bruts pour tous les salariés ayant au moins 7 ans d'expérience et un salaire mensuel bruts de 2500€ (hors PSO).
- Prime d'assiduité : 150€ bruts annuel.

### ➤ Mesures complémentaires :

- Restitution aux organisations syndicales de l'utilisation de l'enveloppe en mai 2020 des mesures salariales ci-après définies par homme/femme et statut RQTH.
- Appliquer l'égalité professionnelle entre les sexes et les personnes handicapées
- Régularisation de l'utilisation de l'enveloppe 2019 de 0,2% consacrée à la réduction des écarts salariaux entre les sexes pour les salariées qui ont bénéficié d'une augmentation, au titre de cette enveloppe, pour le minima salarial.
- Mise en place d'indicateurs genrés par sexe et personnes handicapées par CSP et par site
- Inclure les alternants dans la PSO avec des modalités spécifiques
- Attribution de berceaux supplémentaires avec le réseau de crèches Maison Bleue.
- Remboursement frais de transports : prise en charge par l'employeur à hauteur de 90% du montant de l'abonnement.
- CESU : augmenter le montant pour les personnes en situation de handicap
- Augmenter le budget ASC à hauteur de 40K euros
- Consacrer une enveloppe budgétaire de 80 euros par salarié et par site pour des activités conviviales.
- Valoriser les parcours professionnels et définir un plan de formation permettant le développement professionnel des salariés.

### 1.3 L'organisation syndicale CGT :

#### ➤ Mesures salariales :

- Enveloppe consacrée aux augmentations individuelles hors prise en compte des augmentations liées à la revalorisation des minimas conventionnelles et aux promotions professionnelles et autres changements de postes. Enveloppe qui doit correspondre à 90% de la meilleure enveloppe de l'entité par rapport aux 4 partenaires BtoB. Les passerelles autre que du salaire et qui occasionneront des discussions soit pour une négociation, ou un suivi des accords, doivent être apprécié hors enveloppe NAO. L'enveloppe ne doit jamais être inférieure au taux d'inflation fixée par l'INSEE ;
- Enveloppe de 0,2% consacrée au rattrapage des écarts salariaux entre les sexes.
- Définition d'une augmentation générale si celle-ci est appliquée par 50% des 4 entreprises de la BU BtoB

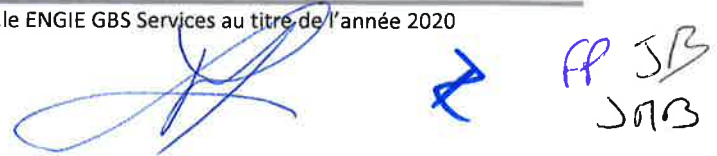
#### ➤ Mesures complémentaires :

- Titre restaurant : revalorisation de la valeur faciale à hauteur 9,30 €. La loi impose le remplacement du ticket papier par la carte restaurant au plus tard en 2022 nous entendons entamer des discussions pour accompagner son remplacement au plus tôt, afin d'avoir le meilleur dispositif possible pour les salariés. Avec le déménagement prévu sur le bassin lyonnais pour mi 2021 et pour les sites qui le pourraient, avoir accès à un RIE permettant un menu dont le coût correspondrait à la participation patronale.
- A titre exceptionnel, en l'absence de pont opportun : passer de 3 à 2 jours de RTT employeurs et réinjecter le RTT à l'initiative des salariés. Positionner 2 JRTT employeurs la semaine du 11/11/2020.
- Congés payés : Dans le respect des contraintes du service, permettre aux salariés de bénéficier de la souplesse accordée par la CNETP sur la période de prise des congés payés, jusqu'au 15 mai 2020.
- Quel que soit le poste occupé, la technicité et l'expertise reconnue et acquise par les salariés, sous condition de 10 ans d'ancienneté, prévoir le passage automatique des employés au statut de techniciens agent de maîtrise.
- Négociation collective :
  - o Ouvrir une vraie négociation d'accord sur les seniors,
  - o Renégocier l'accord d'abondement pour les placements sur le PEG et le PERCO (augmenter les plafonds d'abondement, accompagner les retraites),
  - o Mettre en place un dispositif de retraite (article 83) pour les ETAM,
  - o Renégocier l'accord relatif à la mutuelle avec une étude pour souscrire aux contrats des partenaires de la BtoB.

### 1.4 Etat des dernières propositions formulées la Direction :

#### ➤ Mesures salariales :

- Enveloppe consacrée aux augmentations individuelles incluant la prise en compte des augmentations liées à la revalorisation des minimas conventionnelles : 2,3% répartis comme suit :
  - o 2% au titre des augmentations individuelles,
  - o 0,3% au titre du rattrapage des écarts salariaux entre les sexes
- Talon minimum d'augmentation fixé à 15€ mensuels bruts.
- Les augmentations liées aux promotions professionnelles ne sont pas incluses dans l'enveloppe.



- Revalorisation du minimum salarial GBS Services (hors enveloppe d'augmentation individuelle) porté à 23 247€ annuels (soit 1 890 € en mensuel sur 12,3 mois).
- **Mesures complémentaires :**
  - A compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, augmentation de la valeur faciale du titre restaurant à 9,25€ avec pour répartition : 3,70€ à la charge du salarié et 5,55€ à la charge de l'employeur.
  - La journée de solidarité 2020 sera chômée et rémunérée au sein de l'entreprise pour l'ensemble des salariés.
  - Augmentation d'une tranche supplémentaire pour les CESU fixée à 300€ dont 50% à la charge de l'employeur.
  - Attribution d'un berceau supplémentaire avec le réseau de crèches Maison Bleue.
  - Régularisation de l'utilisation de l'enveloppe 2019 de 0,2% consacrée à la réduction des écarts salariaux entre les sexes pour les salariées qui ont bénéficié d'une augmentation, au titre de cette enveloppe, pour le minima salarial.
  - Engagement de la Direction de restituer aux organisations syndicales représentatives, au cours de l'année, l'ensemble de l'attribution des mesures salariales ci-après définies par homme/femme et statut RQTH.

## **II) Mesures unilatérales :**

L'ensemble des mesures proposées par la Direction énoncées à l'article 1.4 du présent PV sera appliqué unilatéralement par l'employeur fera l'objet d'une Décision Unilatérale de l'Employeur annexée au présent document.

Cette décision ne concerne que la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Fait à Nanterre, le 3 février 2020

Pour la Délégation Syndicale CFDT

Madame Jasone MORAN BESSIERE

Monsieur Jérôme BILLAUD

Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Frédéric POISSON

Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON

Pour la Direction

Monsieur Thierry RATS