

**Accord collectif d'Intéressement IT-CE
2018 - 2020**

Entre les soussignés :

Maryse VEPIERRE, Directrice du Pôle Ressources et Transformation Interne 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,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Le GIE IT-CE conçoit, développe et maintient les systèmes d'information utilisés par ses membres pour gérer et développer leur propre activité.

Dans ce cadre, l'entreprise a pour objectif de délivrer un service garantissant le meilleur niveau de qualité opérationnelle au meilleur niveau de performance économique afin de satisfaire les attentes de ses clients.

Cet objectif se traduit au quotidien par la recherche d'une amélioration continue de la performance collective de l'entreprise.

Les signataires du présent accord collectif entendent associer financièrement les salariés d'IT-CE à la dynamique de progression continue de la performance d'IT-CE.

Le présent accord d'intéressement définit des indicateurs, qui tiennent compte de la nature des missions des collaborateurs et de leur contribution à la satisfaction de la clientèle.

Les modalités de calcul de l'intéressement entre les bénéficiaires seront donc fonction de la performance à travers les trois indicateurs suivants :

- Taux de satisfaction des utilisateurs ;
- La maîtrise des budgets ;
- La diminution du nombre d'incidents.

Ces critères, objectifs, quantifiables et vérifiables, sont représentatifs de la performance collective, appréhendée en termes de qualité mais aussi de la maîtrise des dépenses qui contribue au développement du Groupe BPCE.

Ils déterminent enfin le montant de l'intéressement, qui reste aléatoire en fonction des niveaux de performance atteints au regard des objectifs fixés dans l'accord, eux-mêmes fixés en cohérence avec les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le choix d'une répartition entre les bénéficiaires proportionnelle à la durée de présence et à la rémunération comportant un plancher a été retenu pour respecter la présence au travail et favoriser les salariés les moins rémunérés.

Article 1 : Dispositions générales

Le présent accord est régi par les articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail, ainsi que par les textes les complétant ou les modifiant.

Article 1.1 : Champ d'application

Il s'applique à l'ensemble des salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Article 1.2 : Objet de l'accord

Il a pour objet de fixer :

- Le cadre d'application et la durée de l'accord
- Les modalités d'intéressement retenues
- Les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement
- L'époque des versements
- Les modalités d'information collective et individuelle du personnel
- Les modalités de suivi de l'accord d'intéressement

Article 1.3 : Procédure de règlement des différends éventuels

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord sont examinés aux fins de règlement par les parties signataires, qui doivent se réunir dans un délai d'un mois suivant la demande de l'une d'entre elles.

Si un désaccord persiste, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 2. Modalités et calcul de l'enveloppe d'intéressement

Article 2.1 : Montant de base théorique de l'enveloppe d'intéressement :

Le montant de base théorique maximum de l'intéressement est égal à 8 % de la masse salariale annuelle brute (Base Sécurité Sociale Brute) de l'exercice considéré.

Le calcul de l'enveloppe globale d'intéressement se faisant sur un pourcentage total de masse salariale de 9 %, il serait, le cas échéant, limité au montant maximum, soit 8 % de la masse salariale annuelle brute.

Article 2.2 : Modulation de l'enveloppe d'intéressement :

Le calcul de l'enveloppe d'intéressement est composé de 3 enveloppes distinctes représentant chacune 3 % de la masse salariale annuelle brute.

Article 2.2.1 : Taux de satisfaction des utilisateurs

Un Baromètre de Satisfaction Utilisateurs (BSU) mesure la satisfaction des utilisateurs finaux (en lien avec la qualité de service et les fonctionnalités disponibles).

Le BSU est un questionnaire adressé à un panel d'utilisateurs représentatifs des métiers bancaires et commerciaux dans les établissements clients. Cette enquête sera réalisée 2 fois par an à compter de 2018. L'indicateur de l'année sera calculé à partir de la moyenne des 2 résultats.

L'indicateur retenu pour le déclenchement de cette enveloppe d'intéressement est l'accroissement du pourcentage d'utilisateurs qui se déclareront « Très satisfaits » et « Satisfaits » sur les questions du BSU concernant le périmètre fonctionnel IT-CE (hors périmètre BPCE IT, hors offreurs et partenaires).

A fin 2017, le % de « Très satisfaits » et « Satisfaits » est de 48,9%. L'objectif est d'atteindre 60% à fin 2020.

Accroissement du % « Très satisfaits » et « Satisfaits » sur l'année	% d'intéressement
≥ 3 points	3%
≥ 2,5 points	2,5%
≥ 2 points	2%
≥ 1,5 points	1,5%
≥ 1 point	1%
≥ 0,5 point	0,5%
<0,5 point	0

Dans l'hypothèse où le taux de 60% de « Très satisfaits » et « Satisfaits » serait atteint ou dépassé avant l'année 2020, le % d'intéressement versé les années suivantes au titre de ce critère représenterait 1,5% dans la mesure où le taux de 60% est maintenu à minima.

A cela, s'ajouterait un bonus de 1,5% sur l'année considérée en cas de progression du taux de satisfaction d'au moins 1 point par rapport à l'année précédente.

Article 2.2.2 : Performance budgétaire

Ce critère d'intéressement est basé sur la maîtrise du budget annuel prévisionnel informatique financé par les Caisses d'Epargne, tel qu'il est approuvé par le Conseil de Surveillance. Ce budget comprend également les éventuels avenants budgétaires modifiant le budget initial qui pourraient être votés en cours d'exercice.

La condition de déclenchement de cette enveloppe d'intéressement est la mesure du ratio de performance budgétaire, résultant d'un rapport entre le Budget Réalisé sans prise en compte de l'intéressement (BR) et le Budget Prévisionnel hors montant de la provision Intéressement (BP), selon les modalités suivantes :

Budget Réalisé/Budget Prévisionnel	% d'intéressement
$BR/BP \leq 99$	3%
$99 < BR/BP \leq 99.5$	2%
$99,5 < BR/BP \leq 100$	1,5%
$>100\%$	0%

Article 2.2.3 : Incidents déclarés

Ce critère d'intéressement est basé sur la diminution de la moyenne mensuelle des incidents déclarés par les établissements clients dans Service NOW et classés comme critiques et élevés par les établissements selon les critères DSI Retail (impact lié au nombre d'utilisateurs / urgence).

Seuls les incidents relevant du périmètre fonctionnel d'IT-CE (hors incidents techniques et hors incidents ayant pour origine les offreurs et partenaires) et qui ne sont pas liés aux opérations de migrations/fusions seront pris en compte.

Pour l'année 2017, la moyenne mensuelle des incidents déclarés a été de 1311 sur la base d'une charge de développement de 123500 J/H. L'objectif est d'atteindre une moyenne mensuelle d'incidents déclarés de 950 ou moins sur l'année 2020 (sur une base de 123500 J/H de charge de développement).

Ainsi une règle de 3 sera appliquée en cas de variation du nombre de J/H.

Taux de diminution de la moyenne mensuelle d'incidents déclarés sur l'année	% d'intéressement
-10% et au-delà	3%
-8% à -9,9%	2,5%
-6% à -7,9%	2%
-4% à -5,9%	1,5%
-2% à -3,9%	1%
-1% à -1,9%	0,5%
Moins de -1%	0

Article 2.3: Communication des résultats

Le niveau de réalisation des critères sera porté à la connaissance des salariés et du Comité d'entreprise selon le calendrier suivant :

- La progression du % de « très satisfaits » et de « satisfaits » sera communiquée au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année suivante.
- La réalisation budgétaire sera communiquée après l'arrêté des comptes au 30 juin et au 31 décembre.
- Le taux d'évolution de la moyenne mensuelle des incidents déclarés le mois M sera communiqué au plus tard le 20 du mois suivant (M+1)

Article 3 : Modalités de répartition et de versement de l'intéressement

Article 3.1 : Répartition de l'intéressement

Dans la mesure où l'intéressement est directement lié à la contribution de chaque salarié aux performances de l'entreprise, le montant de la prime individuelle éventuellement versée sera calculé de la manière suivante :

- 50% de l'enveloppe d'intéressement est distribuée aux salariés de façon égalitaire proportionnellement au temps de présence. Les absences pour maternité, paternité, adoption, accident du travail et maladie professionnelle n'impacteront pas cette partie de la prime.
- 50% de l'enveloppe d'intéressement est distribuée aux salariés de façon variable directement proportionnelle à la rémunération annuelle brute (Base Sécurité Sociale Brute) perçue par le

salarié au cours de l'exercice de référence. Tous les salariés éligibles à l'intéressement seront considérés comme ayant bénéficié au moins d'un salaire minimum défini ci-après :

Le salaire minimum pour un collaborateur ayant effectué une année complète d'activité sur la base d'un temps plein est égale à un montant brut de 40.000 €.

Pour les salariés à temps partiel et/ou entrés ou sortis en cours d'exercice le plancher sera calculé au prorata temporis.

Les éléments de salaire à prendre en compte pour les salariés qui, au cours de l'exercice de référence, ont bénéficié d'un congé maternité, d'un congé paternité ou d'un congé d'adoption ou ont subi des absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, sont ceux qui auraient été versés si le salarié concerné avait travaillé. Si les salariés à temps plein n'ont été absents au cours de l'exercice que pour les motifs précités, leur salaire minimum ne pourra donc être inférieur à 40.000 €.

Le montant attribué à un même salarié, au titre d'un même exercice, ne peut excéder la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale, ce plafond se trouvant réduit au prorata temporis pour les salariés entrés dans l'entreprise ou l'ayant quitté au cours de l'exercice de référence. Cette proratisation est également mise en œuvre pour ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel.

Article 3.2 : Modalités de versement et fiscalité applicable

Le calcul du montant global de l'intéressement ne peut s'effectuer qu'après la clôture et l'approbation des comptes de l'exercice pris comme référence.

L'Entreprise verse la prime individuelle d'intéressement avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail. Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3.

Lors du versement de l'intéressement, il sera adressé à chaque bénéficiaire une fiche distincte du bulletin de paie telle que définie par l'article D. 3313-9 du Code du travail.

Dans l'état actuel de la législation du Travail et de la Sécurité Sociale, les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées de charges sociales, mais sont assujetties à la CSG et à la CRDS ainsi qu'au forfait social. L'intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu sauf lorsque le salarié l'affecte à un plan d'épargne dans la limite de la moitié du plafond de la sécurité sociale.

Article 3.3 : Modalités d'affectation de la prime d'intéressement

Le bénéficiaire peut décider de percevoir immédiatement ou, le cas échéant, d'investir tout ou partie de sa prime d'intéressement dans les plans d'épargne salariale mis en place au sein de l'Entreprise,

soit le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) et le plan d'épargne retraite collectif interentreprise (PERCO-I).

Le bénéficiaire pourra faire connaître son choix entre la perception immédiate de la prime et l'affectation totale ou partielle de celle-ci dans le PEE et/ou le PERCO-I selon les modalités communiquées par la DRH avant chaque versement.

A défaut de choix exprimé par le Bénéficiaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE désigné à cet effet par le règlement du plan d'épargne d'entreprise ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire*prévu par ce règlement.

A la date de signature du présent accord, le FCPE le plus sécuritaire est BPCE Monétaire.

Les sommes investies dans le plan sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan.

**En application de la classification des FCPE définie par l'Autorité des Marchés Financiers (cf. instruction AMF n°2011-21).*

Article 3.4 : Modalités d'information des salariés

En application de l'article D. 3313-9 du code du travail, toute somme attribuée à un bénéficiaire en application de l'Accord doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, y compris si ce dernier a quitté l'Entreprise avant la mise en place de l'Accord, ou avant que le calcul et la répartition de l'intéressement n'aient pu être effectués.

Outre les informations requises par ledit article, cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'Accord.

Avec l'accord du Bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Par ailleurs, à l'occasion de la répartition de l'intéressement, chaque bénéficiaire est informé par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées, du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Tout salarié quittant l'entreprise devra faire connaître à la DRH l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée et exigible.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'Entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, elles doivent être versées à la Caisse des dépôts où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L.312-20 du code monétaire et financier.

En outre tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des avoirs en épargne salariale.

Article 4 : 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 5 : Suivi de l'accord

Conformément à l'article L3313-2 du Code du travail, le Comité d'entreprise veille à la bonne application du présent accord en recevant les éléments relatifs aux bases de calcul en vertu des dispositions prévues dans le présent accord et les modalités de la distribution de l'intéressement avant son versement.

Article 6 : Durée, révision et dénonciation de l'accord

Article 6.1 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2018, et s'applique aux exercices 2018, 2019 et 2020.

Sous réserve des éventuelles modifications de mise en conformité demandées par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), le présent accord détermine, pour les trois exercices couverts, la structure de l'intéressement mis en place par IT-CE : le pourcentage de la masse salariale annuelle brute (DADS) (Base Sécurité Sociale Brute) allouée à l'intéressement, la nature des critères en permettant le calcul et la part de l'enveloppe théorique distribuable associée à chaque critère.

Les seuils d'objectifs et les valeurs associées aux critères sont fixés par le présent accord.

Article 6.2 : Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant la période d'application, par voie d'avenant, signé par l'ensemble des signataires et dans les mêmes formes que l'accord initial, sauf en cas de mise en conformité de l'accord à la demande de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Article 6.3 : Dénonciation

Le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion, copie de l'accord de dénonciation étant notifié à la DIRECCTE.

Pour être applicable, la dénonciation devra intervenir dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet, ou avant l'expiration de la première moitié de la période de calcul.

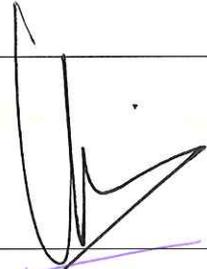
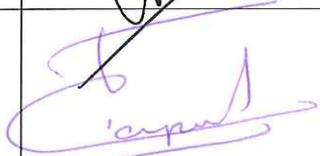
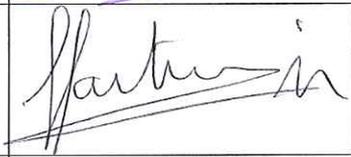
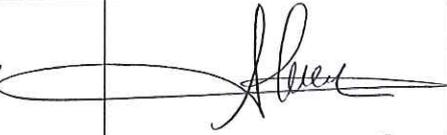
Par exception, l'accord peut être dénoncé à l'initiative d'une des parties signataires en vue de la renégociation d'un accord conforme aux dispositions légales et réglementaires, après que l'administration ait initialement demandé le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales et/ou réglementaires (article L. 3345-2 du Code du travail).

Article 7 : Dépôt

Conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail, le présent accord 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 du lieu de sa signature et selon les modalités prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Paris, le 20 avril 2018.

Maryse VEPIERRE, Directrice du Pôle Ressources et Transformation Interne du GIE IT-CE,	
François POUPARD, Délégué Syndical Central CFTD 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.	