

**PROCES VERBAL DE DESACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE  
OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR  
AJOUTEE AU SEIN DE L'UES (GROUPE) ASTEK**

**ANNEE 2022**

**Monsieur** [REDACTED], Représentant 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, ASTEK PROJETS ET OFFRES, ,(groupe) astek, ASTEK TECHNOLOGY , CATEP CONSEIL et SEMANTYS.

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

**D'une part,**

ET

Les 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 de désaccord :

**FOFEC** représenté par Monsieur [REDACTED], délégué syndical 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 Monsieur [REDACTED], Secrétaire Fédéral ;

**F3C-CFDT** représentée par Monsieur [REDACTED], délégué syndical de l'UES, salarié de la société ASTEK et affilié à cette fédération, mandaté par la fédération CFDT-F3C Communication, Conseil, Culture, 47-49 avenue Simon Bolivar – 75 950 PARIS CEDEX 19, représentée par Madame [REDACTED], Secrétaire Nationale ;

**SOLIDAIRES INFORMATIQUE** représenté par Monsieur [REDACTED], délégué syndical de l'UES, salarié de la société ASTEK et affilié à ce syndicat, mandaté par le syndicat SOLIDAIRES INFORMATIQUE 31 rue de la Grange aux Belles – 75 010 PARIS, représenté par Monsieur [REDACTED], Secrétaire ;

**DIVERSITE ET PROXIMITE** représenté par Monsieur Eric DUCATEL, délégué syndical, salarié de la société (groupe) astek et affilié à ce syndicat, mandaté par le syndicat indépendant Diversité et Proximité, 825 Chemin de Rabiac Estagnol - A2 - 06600 ANTIBES, représenté par Monsieur Eric DUCATEL, Secrétaire Général.

ci-après dénommées « *Les Organisations Syndicales* »

**D'autre part,**

ont établi le présent PV de désaccord au titre de la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2022 concernant la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

**PREAMBULE :**

La Direction de l'UES (groupe) astek a invité les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise à participer à la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L.2242-5 du code du travail, lors des réunions suivantes :

- 13/01/2022
- 10/02/2022
- 17/02/2022
- 03/03/2022
- 10/03/2022
- 07/04/2022

Les Organisations Syndicales ont fait les dernières propositions suivantes :

### **F3C-CFDT**

- 1) Sur la rémunération
  - Augmentations générales de 0,3%
  - Enveloppe d'augmentations individuelles de 2% de la MS
  - Enveloppe de réduction des écarts F/H de 0,4%
  - Augmentation de la valeur faciale du TR à 9,00 €

### **DIVERSITE ET PROXIMITE**

- 1) Sur la rémunération
  - Augmentations générales de 5%
  - Pour les salariés avec une part variable : si objectif non atteint pour des raisons indépendantes du travail du salarié, considérer l'objectif comme atteint
    - Produire annuellement une liste de catégories d'objectifs demandés et produire des statistiques sur le niveau d'atteinte par catégorie
    - Supprimer la clause sur la prime de vacances des modèles de contrat "la partie variable de votre rémunération intègre la prime vacances..."
  - Invitation du CSE au comité carrière (participation possible de deux membres du CSE)
  - Prime exceptionnelle d'ancienneté versée en fin d'année d'un montant de 250€ par jour d'ancienneté acquis
  - Tous les salariés en modalité 2 doivent avoir un salaire au moins égal au PMSS
  - Augmentation des représentants du personnel : même augmentation que les salariés de même ancienneté dans l'UES sur la base de 4 tranches d'ancienneté : de 1 à 2 ans, +2 à 4 ans, +4 à 8 ans et +8 ans
    - Pour chacune de ces tranches, calculer la moyenne des augmentations non nulles de l'UES
    - Si une catégorie est vide, prendre la catégorie immédiatement inférieure
  - Si pour une tranche d'ancienneté, il est constaté que le salaire d'une femme est inférieur au salaire moyen des hommes (de la tranche) elle bénéficie au mieux disant :
    - Soit de la moyenne des augmentations des hommes augmentés de la tranche. Sans équivalent homme dans la tranche, prendre la tranche immédiatement inférieure.
    - Soit, si elle bénéficie d'une décision favorable du comité carrière, de 150% du taux d'augmentation octroyé par le comité carrière. Par exemple : si le comité carrière a attribué 1%, alors la DRH décide de donner 1,5%.
    - Ancienneté calculée sur la base de quatre tranches : de 1 à 2 ans, +2 à 4 ans, +4 à 8 ans et +8 ans
  - Appliquer le même principe en faveur des hommes pour les catégories où les femmes sont mieux rémunérées que ceux-ci.
  - Augmenter les TR à 9,50€
  - Astreintes
    - Délai de prévenance : 1 mois à l'avance par le biais d'un ordre de mission avec un planning prévisionnel
    - Jour en semaine : 5€/h
    - Nuit semaine entre 21 et 6h : 7€/h



- Dimanche et jour férié : 9€/h
- Nuit Week end et jour férié entre 21 et 6h: 11€/h
- Respecter l'article 50 de la convention collective, les déplacements professionnels ne pouvant pas être une charge financière pour le salarié.
- Prise en compte situation familiale : ajouter des mentions explicites dans l'ODM destinées à mettre en avant la conciliation avec la situation familiale et les engagements de vie privée des salariés
- Remboursement des frais kilométriques pour l'usage de véhicule personnel, sur la base barème fiscal 5CV < 5000km = 60cts
- Logement intégralement pris en charge par l'entreprise (réservation et paiement) sur la durée totale de la mission (donc y-compris WE)
  - Non collectif, sanitaire individuel, internet, moins de 30min à pied et/ou transport commun du lieu de mission, niveau de confort minimum 3 étoiles
- Remboursement des repas sur présentation de facture
  - Si petit déjeuner compris dans le logement : 38 euros / jour
  - Si petit déjeuner non compris dans le logement : 45 euros / jour
- Temps de déplacement
  - Déplacement pendant les heures de travail
  - Si hors heures de travail : compensation sur le CTD salarié, majoré à 25%
- Nombre A/R au domicile
  - Selon le souhait indiqué par le salarié explicitement dans l'ordre de mission. Dans tous les cas l'option 1 A/R par semaine sera possible.
  - Si moins d'un AR par semaine, les frais de logement et frais de repas restent à la charge de l'entreprise pendant le week-end.
- Choix du mode de déplacement
  - Le plus rapide au choix :
    - Avion ou train indifféremment au choix du salarié pris en charge par l'entreprise (réservation et paiement)
    - Voiture de location prise en charge par l'entreprise (réservation et paiement) si le/la salarié(e) en fait la demande, tant pour le déplacement vers le lieu de mission que sur le lieu de mission
- Avance de frais automatique sur demande du salarié (équivalent à un mois de frais tel que calculé dans l'ODM)
- Déplacement à l'étranger
  - Prise en charge des coûts de visa/passeport par l'employeur
  - Suppression des limitations de montant : remboursement de tous les frais sur présentation des factures
  - Avance de frais automatique selon les prévisions de l'ODM

## 2) Sur la valeur ajoutée

- 3 primes d'intéressement :
  - Performance économique : si le taux de marge (basé sur l'EBITDA consolidé) est supérieur à 4%, alors l'enveloppe performance économique est égale aux taux de marge x EBITDA consolidé,
  - Performance sociale : si le taux d'emploi de salarié RQTH augmente de 0,5 point dans l'année, alors l'enveloppe performance sociale est de 50k€.

- Performance environnementale : si le taux de salarié qui se déplacent au travail en voiture baisse de 5 points dans l'année, alors l'enveloppe performance environnementale est de 50k€
- Les primes sont distribuées aux salariés dont l'ancienneté est supérieure à 3 mois.
- Chaque prime est distribuée selon cette répartition :
  - 50% répartie uniformément
  - 30% selon le temps de présence
  - 20% inversement proportionnelle au salaire

### 3) Sur le temps de travail

- Mise en place d'un forfait jour (Ce forfait jour se baserait sur le forfait jour) :
  - Les positions 2.X actuelles seraient concernées par ce forfait.
  - Passage à la position 3.1 minimum
  - Un salaire minimum à 120% de la grille conventionnelle
- Forfait 35 h. Modalité existante la plus proche - mod 1
  - Bénéficiaires - ETAM / cadres
  - Heures de base par semaine - 35h00
  - Au-delà - dans ODM
  - Temps de trajet A voir
  - RTT par an (dont jour de solidarité) 12
  - Heures forfaitaires BdS - 35h00
  - Majoration au-delà du forfait (heures sup et heures complémentaires) - 50%
  - Majoration dimanche et JF - 100%
  - Délai de prévenance - ODM-36h
  - Max par semaine - 41h00 (35+20%)
  - Max par jour - 9h00

## FOFEC

### 1) Sur la rémunération

- Enveloppe d'augmentations individuelles de 2,6% de la MS
- Enveloppe de rattrapage des salariés non augmentés depuis 3 ans

Salaires de base	Montant rattrapage
Inférieur à 30 K€ brut	1000 €
De 30 K€ brut à moins de 40 K€ brut	750 €
De 40 K€ brut à moins de 50 K€ brut	500 €
A partir de 50 K€ brut	250 €

- Enveloppe de réduction des inégalités salariés entre les femmes et les hommes : 100 K€
- Instauration d'une prime ancienneté à partir de trois ans révolus d'ancienneté (renouvelable tous trois ans) : 30 € brut par année d'ancienneté
- Rachat de jours de CET (4 jours maximum par an) : demande à l'initiative du salarié et accord de l'employeur
- Frais professionnels
  - Valeur du titre restaurant : 9,20 €
  - Barème de remboursement kilométrique voiture : 0,55 €
  - Barème de remboursement du repas midi : 19,40 €
  - Barème de remboursement du repas soir : 27 €

- Barème de remboursement Grand déplacement
    - Hôtel : Jusqu'à 3 mois : 78 € IDF / 66 € - Plus de 3 mois : 68 € IDF / 59 € région
    - Location (> 3mois) : 900 € IDF / 750 € région
  - Mobilité
    - Prime transport pour les salariés se trouvant dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel et ayant fait au moins 5 000 km sur l'année précédente : 200 €
    - Déménagement :
      - En France métropolitaine : 2 jours offerts
      - Hors France métropolitaine ou étranger : 5 jours offerts
  - Indemnité journalière de relogement pour un salarié muté en attente d'avoir trouvé un nouveau logement (compensation hébergement provisoire/nourriture) : 75 € / jour jusqu'au relogement et limité à 6 mois maximum
  - Indemnité d'installation pour rendre le logement habitable (nettoyage, réparation plomberie, électricité ...) : 1 200 € + 125 € par enfant à charge
  - Coût du déménagement (en France et à l'étranger) : Prise en charge aux frais réels
- 2) Sur la valeur ajoutée
- Avenant accord participation de dérogation à la formule légale :  $3/4 [B - 0,2\% C] \times S / VA$
  - Négociation d'un accord intéressement aux bénéfices
  - Budget Œuvres Sociales : 0,55 % de la masse salariale
- 3) Sur le temps de travail
- 37h30
  - 12 jours de RTT (octroyés par trimestre et en début du trimestre) pris de janvier à décembre
    - Demande de jours de RTT salarié avec un délai de prévenance de 2 jours ouvrables si la demande concerne au maximum 2 jours et de 5 jours ouvrables si la demande concerne plus de 2 jours
    - Imposition des jours de RTT employeur avec un délai de prévenance de 2 jours ouvrables si l'imposition concerne au maximum 2 jours et de 5 jours ouvrables si l'imposition concerne plus de 2 jours
  - Basculement dans le CET
    - Jours RTT employeurs non pris basculés (avec majoration de 25%) dans le CET en janvier de l'année suivante
    - Au maximum 2 jours du compteur RTT salariés basculés (sans majoration) dans le CET en janvier de l'année suivante
  - Journée de solidarité prise sur le compteur RTT employeur
  - 2 jours de fractionnement offerts et à prendre sur 4 jours fixés (par l'employeur) dans l'année

## SOLIDAIRE INFORMATIQUE

- 1) Sur la rémunération
- Augmentation uniforme de 100 € sur le brut annuel accordée aux salariés dont l'ancienneté est supérieure à un an au 31/12/2021
  - Enveloppe de 2 M€ allouée aux augmentations individuelles, soit environ 2,1% de la masse salariale 2021.

- Augmentations individuelles décidées en comité de carrière et basées uniquement sur des critères objectifs et quantifiables, faisant l'objet d'un retour écrit aux salariés sur le compte-rendu de l'entretien annuel
  - Concernant les salariés présents du 1/1/22 au 31/12/22, atteindre un taux de 2/3 d'augmentés sur l'UES
- Budget de 220 000 € réparti d'une part sur les femmes cadres de plus de 40 ans (180 k€) et d'autre part sur l'ensemble des femmes de la catégorie ETAM (40 k€), afin de permettre de réduire de moitié l'écart de rémunération H/F sur ces panels
  - Distribution de ces enveloppes sur la totalité des salariées de ces panels par application d'une augmentation corrective de 2 000 € du salaire brut annuel.
- Augmentations automatiques (retour de congé maternité ou adoption, loi Rebsamen) évaluées en fonction du taux d'augmentation de l'ensemble du personnel
  - Augmentations automatiques également appliquées aux salariés en retour d'un arrêt de travail en longue maladie (plus de six mois)
- Maintien du salaire dès le premier jour d'arrêt maladie pour tous les salariés, dès leur entrée dans l'entreprise
- Redéfinition des salaires minimum applicables dans l'entreprise (à l'embauche et tout au long de la carrière) :
  - 130% de la grille conventionnelle pour les ETAM
  - 130% de la grille conventionnelle pour les cadres jusqu'à la position 2.3 incluse
  - 125% de la grille conventionnelle pour les cadres à partir de la position 3.1
- Grille salariale à l'embauche qui garantit l'égalité de traitement entre candidat
- Grille salariale en fonction du métier, l'ancienneté et le coefficient pendant le parcours du salarié chez ASTEK afin de garantir l'égalité de traitement entre salarié.
- Réduction des écarts salariaux selon les nationalités

La Direction entend appliquer unilatéralement les points ci-dessous :

## ARTICLE 1 : REMUNERATION

### A. Augmentations individuelles

L'enveloppe globale allouée aux augmentations salariales individuelles pour l'année 2022 est de **2,2% de la masse salariale** correspondant aux salaires bruts de base du mois de décembre 2021 du personnel en CDI.

Lors des Comités Carrière, les équipes managériales et RH se doivent de :

- Tenir compte des historiques d'augmentation des salariés ;
- Prioriser les plus bas salaires, et les salariés non augmentés depuis 3 ans, 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 ;
- Réétudier le positionnement des salariés en termes de coefficient Syntec.

Par ailleurs, si le salarié n'a pas eu son EEP sur l'année 2022, sa situation devra être étudiée lors de l'un des 3 Comités Carrière du 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

### B. Ecart de rémunération Femmes / Hommes

Une enveloppe de la masse salariale est dédiée à la réduction des écarts de rémunération des femmes par rapport aux hommes.

Cette enveloppe est destinée à réduire des écarts constatés selon les modalités suivantes :

1. Population : « Métiers » (hors structure DPO) / « Structure » \* ;
2. Catégorie : Cadre / Non-cadre ;
3. Sous-catégorie telle que prévue au bilan social : Position ou regroupement de position ;
4. Tranche d'âge : moins de 30 ans / 30-35 ans / 35-40 ans / 40-49 ans / plus de 50 ans.

Un nombre minimum de 5 Femmes et 5 Hommes dans chaque panel est nécessaire pour effectuer une comparaison.

- \* *Concernant les salariés dits « Structure » (c'est à dire tous les salariés hormis les consultants), l'analyse est réalisée de la même manière, en y ajoutant comme critère la fonction et en supprimant celui de la position.*

Cette enveloppe s'intègre à l'enveloppe d'augmentations salariales individuelles prévue ci-dessus.

Le mécanisme de compensation est mis en œuvre dès lors que l'écart entre le salaire moyen des Femmes et celui des Hommes au 31/12/2021 est au moins de 2% au regard des panels définis ci-dessus.

L'enveloppe décrite ci-dessus, de **0,1%** de la masse salariale des panels concernés (correspondant aux salaires bruts de base du mois de décembre 2021 du personnel en CDI), est ensuite distribuée sur la population féminine des panels concernés proportionnellement à l'écart de rémunération constaté pour chaque femme par rapport au salaire moyen des hommes du panel.

Si l'écart est justifié par une raison objective (niveau de diplôme différent ou fonction différente), il doit en être tenu compte dans le mécanisme de compensation sans aller jusqu'à ne pas l'appliquer.



Enfin, une attention particulière sera portée aux augmentations des femmes suite au retour des congés maternité ou adoption afin que l'absence ou une faible augmentation ne contribue pas à augmenter l'inégalité salariale. La salariée est informée de son augmentation liée à un rattrapage maternité par l'équipe RH dans le mois suivant sa reprise d'activité.

### C. Autres mesures relatives à l'égalité Femmes / Hommes

L'Entreprise, dans le cadre de sa responsabilité sociétale, s'assure que le nombre de promotions, au sens changement de coefficient, corresponde à la proportion des Femmes et des Hommes dans l'Entreprise.

En outre, pour les salariés Non-cadres promus en catégorie Cadre, l'Entreprise assure au minimum le maintien du salaire horaire.

### **ARTICLE 2 : TEMPS DE TRAVAIL**

La Direction de l'UES et les Organisations Syndicales représentatives ont ouvert sur 2021 une négociation dédiée à cette thématique.

Cette négociation a été clôturée en septembre 2021, constatant l'impossibilité d'aboutir à un accord à durée indéterminée relatif au temps de travail.

Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2022, ni la Direction de l'UES ni les Organisations Syndicales représentatives n'ont présenté de nouvelles revendications et/ou propositions par rapport à la négociation 2021 sur le temps de travail.

### **ARTICLE 3 : VALEUR AJOUTEE**

Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2022, ni la Direction de l'UES ni les Organisations Syndicales représentatives n'ont présenté de nouvelles revendications et/ou propositions par rapport à la négociation annuelle obligatoire 2021.

### **ARTICLE 3 : DUREE, APPLICATION ET PUBLICITE DU PROCES VERBAL DE DESACCORD**

Le présent PV de désaccord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022 A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire ses effets.

Un exemplaire anonymisé est déposé sur la plateforme en ligne « TéléAccords » et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Un exemplaire original dûment signé par les parties est remis à chaque signataire.

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 est 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 sont opérées par l'entreprise.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 13/12/2022

Pour la Direction,

[Redacted]



Pour FOPEC

[Redacted]

Pour F3C-CFDT

[Redacted]

Pour SOLIDAIRES INFORMATIQUE

[Redacted]

POUR DIVERSITE & PROXIMITE

Eric DUCATEL

