

Entre les soussignés

La société Néo-Soft Services, SAS au capital de 832 000 €, dont le siège social est situé au 41-45 Boulevard Romain Rolland - 75014 PARIS, représentée par Monsieur Samuel LEPELTIER Directeur Général, d'une part,

Et

Les représentants des organisations syndicales suivantes :

Pour la CFDT F3C, M. xxxxx, Délégué Syndical Central de Néo-Soft Services,

D'autre part,

Il est fait le constat suivant :

La société Néo-Soft Services et les délégations syndicales ont engagé le 07/12/2023 la négociation annuelle obligatoire pour 2024.

A l'issue des réunions du du 07/12/2023 et du 09/01/2024, plusieurs thèmes ont été abordés et ont donné lieu à des propositions de la direction et des représentants syndicaux, propositions sur lesquelles les parties n'ont pas pu trouver de position commune malgré les discussions menées.

Le présent procès-verbal de désaccord vient donc clore les NAO au titre de l'année 2024.

Thème 1 : Politique salariale et partage de la valeur ajoutée**Les augmentations de salaires****Bilan de l'application des NAO pour 2023 :**

A l'issue des NAO pour 2023, les parties avaient conclu un PV d'accord dans lequel étaient arrêtées les mesures suivantes :

- 1% d'augmentation salariale générale, pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté,
- 2,8% d'augmentation salariale individuelle moyenne sur 2023, pour chaque région, et par Practice,
- 75 % de personnes effectivement augmentées, sur la population éligible à une augmentation individuelle,
- Faire bénéficier les personnes n'ayant pas été augmentées au titre des NAO 2021 et 2022, de cette augmentation individualisée moyenne de 2,8%,

	PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2024	05/02/2024
---	---	------------

- Versement d'une prime de partage de la valeur ajoutée d'un montant brut de 500€, à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté,
- Augmentation de 1.5€ de la valeur unitaire des titres restaurant,
- Revalorisation de l'indemnité de télétravail, à 3.19€ par jour de télétravail,

Les parties ont dressé le bilan de l'application de cette campagne d'augmentation salariale, et s'accordent pour dire que les engagements pris au titre des NAO 2023 ont été respectés :

- Versement de la prime PPV,
- Revalorisation des tickets restaurant et de l'indemnité de télétravail, aux montants convenus,
- Application de l'augmentation collective de 1% à toutes les personnes éligibles,
- Application d'augmentations individuelles d'une moyenne globale de 3,1%, supérieure à l'engagement pris en NAO,

Cette moyenne de 2,8% est donc dépassée au niveau national, et elle est atteinte sur toutes les régions sauf une, la région Centre pour laquelle la moyenne des augmentations individuelles est de 2,1% – une des pistes d'explications étant le nombre de consultants Devops de ce périmètre qui n'étaient plus dans la Région Centre au 01/01/2023, mais avaient été transférés sur la Practice Devops au titre de l'expérimentation de la transformation menée en 2023 au sein du Groupe. Cette population ayant connu des augmentations de salaires, et étant sortie des effectifs de la région Centre sur le plan analytique, cela a mécaniquement fait baisser la moyenne des augmentations sur cette région en 2023,

- Respect du pourcentage de bénéficiaires effectifs de ces augmentations individuelles : au niveau de l'entreprise, 73% des personnes éligibles ont bénéficié d'une augmentation individuelle, ce qui est très proche de l'engagement pris. En détails ce sont 71% de bénéficiaires pour les consultants, 76% chez la population Structure et 80% de bénéficiaires sur la population Transverse, l'engagement de 75% étant donc dépassé pour deux populations sur trois.

Les délégués syndicaux notent que ce taux de 75% est atteint pour les Populations Structure et Transverse, mais n'est pas atteint pour les consultants. Lorsque l'on analyse la situation sur chaque région : l'objectif de 75% n'est ainsi pas atteint pour les régions Nord-Ouest, Atlantique, Sud et Centre/Ile-de-France.

Les Délégués syndicaux soulignent par ailleurs que les augmentations de salaires sont aussi importantes sur les personnes à temps partiel que sur les personnes à temps complet.

Propositions émises lors de la première réunion de NAO pour 2024 :

Lors de l'ouverture des NAO pour 2024, la Direction a souligné la nécessité d'appliquer une certaine sobriété salariale, au vu d'une part des mauvais résultats de l'année 2023, et d'autre part du caractère ambitieux de la politique salariale appliquée en 2023.

	PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2024	05/02/2024
---	---	------------

La Direction a donc formulé, pour 2024, les propositions suivantes :

- Augmentations individuelles de 1,5 % en moyenne pour les Consultants, au niveau national et par Région,
- Augmentations individuelles de 1 % en moyenne pour les salariés Structure et Transverses, au niveau national et par Région, cette enveloppe étant dédiée en priorité aux bas salaires, aux salariés connaissant une promotion, et aux salariés en surperformance,
- Augmentation des salariés non-augmentés depuis 2 campagnes de NAO (2022 et 2023),
- Augmentation moyenne de 3% pour les salariés en CDI ayant au moins un an d'ancienneté et un salaire annuel brut inférieur à 30 000 €, prime de vacances et variable inclus,
- Revalorisation de l'indemnité de télétravail à 3.30 € par jour, en application de l'accord collectif d'octobre 2022,
- Fin des campagnes mensuelles d'augmentations, et retour aux campagnes trimestrielles d'augmentations en fonction de la date d'arrivée du salarié. Cette décision est liée à une volonté de simplification de nos processus en ayant uniquement quatre campagnes d'augmentations chaque année au lieu de douze campagnes mensuelles, et au déploiement du module « rémunération » de notre SIRH qui permettra plus de fluidité.

Contre-propositions des Délégués syndicaux :

Au cours des discussions, les Délégués Syndicaux ont considéré que les propositions initiales de la Direction étaient insuffisantes. Ils ont formulé les demandes suivantes :

- Une augmentation de 2,5 % en moyenne pour les salariés gagnant plus de 30 000 € bruts par an, pour chacune des 4 régions, avec augmentations effectives pour au moins 75 % des salariés éligibles,
- Une augmentation de 3,5% en moyenne pour les salariés gagnant moins de 30 000 € bruts annuels, pour chacune des 4 régions, avec 100% de bénéficiaires parmi les salariés éligibles.

Les Délégués syndicaux rappellent que les salariés subissent une forte augmentation du coût de la vie, que l'entreprise doit pouvoir attirer des profils intéressants en proposant une politique salariale avantageuse, mais que cette politique salariale doit rester raisonnable pour préserver la rentabilité du Groupe.

Positions finales des parties :

Au cours de la seconde réunion de NAO et au regard des contre-propositions des Délégués syndicaux, la Direction a revu ses propositions initiales pour notamment augmenter de 0,5 %

	PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2024	05/02/2024
---	---	------------

les augmentations individuelles proposées. Les propositions revues de la Direction étaient donc les suivantes :

- Augmentations individuelles de 1,5 % en moyenne pour les Consultants,
- Augmentations individuelles de 1 % en moyenne pour les salariés Structure et Transverses,
- Augmentation des salariés non-augmentés depuis 2 campagnes de NAO (2022 et 2023),
- Augmentation moyenne de 3% pour les salariés en CDI ayant au moins un an d'ancienneté et un salaire annuel brut inférieur à 30 000 €, prime de vacances et variable inclus,
- Revalorisation de l'indemnité de télétravail à 3.30 € par jour, en application de l'accord collectif d'octobre 2022,
- Fin des campagnes mensuelles d'augmentations, et retour aux campagnes trimestrielles d'augmentations en fonction de la date d'arrivée du salarié. Cette décision est liée à une volonté de simplification de nos processus en ayant uniquement quatre campagnes d'augmentations chaque année au lieu de douze campagnes mensuelles, et au déploiement du module « rémunération » de notre SIRH qui permettra plus de fluidité.

Il est important de noter que cette amélioration des propositions de la Direction a été faite dans le but d'obtenir un accord avec les partenaires sociaux. En l'absence d'accord, la Direction s'estime libre de statuer par décisions unilatérales sur les thématiques abordées en NAO, et ne s'estime pas tenue par ses propositions dans leur dernière formulation.

Ces propositions revues à la hausse n'ont toutefois pas été acceptées par les Délégués Syndicaux.

Il en résulte la signature par les parties du présent PV de désaccord.

La Direction a conclu ces échanges en annonçant qu'elle appliquerait unilatéralement ses décisions à l'ensemble des salariés du Groupe, telles qu'exposées dans un mail de la Direction Générale envoyé à tous les salariés le 1^{er} février 2024.

Remarques finales de la CFDT au sujet des propositions de la Direction :

La délégation CFDT informe de son désaccord sur les propositions de la direction pour 2024. Elle considère que de trop faibles augmentations auront un effet considérable sur les départs, entraînant possiblement une baisse significative des effectifs, et qui auraient éventuellement un impact financier supérieur à l'augmentation des coûts liés aux augmentations de salaire.

Les propositions de la direction, malgré une évolution positive durant la négociation (pour les Consultants : 2% d'augmentation de salaires en moyenne au lieu de 1.5% en début de négociation), ne comportent aucune garantie qu'une part importante des salariés soit

augmentée, ni que les montants de ces augmentations soient suffisants au regard de l'augmentation du coût de la vie.

Nous avons néanmoins conscience des difficultés de rentabilité et de trésorerie, mais ceci doit être mis en correspondance avec les difficultés financières des salariés.

La prime de partage de la valeur (PPV) n'a pas été retenue par la direction. La délégation avait proposé de la distribuer au moins aux plus bas salaires comme cela avait eu lieu en 2022.

Par ailleurs, nous constatons pour la première fois un engagement différent pour le personnel Structures et Transverse, par rapport aux Consultants. Ceci revêt selon nous un caractère inégal.

Le partage de la valeur ajoutée

Sur le sujet du partage de la valeur ajoutée, la Direction a commencé par rappeler l'existence d'un dispositif de participation dans l'entreprise, qui a permis en 2023 de verser 522 € nets en moyenne, à 1 470 salariés bénéficiaires pour un montant global de 767 743 €.

Au vu des résultats très dégradés de l'exercice 2023, les parties ont échangé sur l'absence probable de prime de participation versée en 2024 au titre de l'exercice précédent. La Direction a évoqué à plusieurs reprises, notamment en CSE Central, ses décisions visant à rétablir la rentabilité du Groupe ce qui aura pour effet de générer de nouveau de la participation sur Néo-Soft Services.

Les titres-restaurant

Au regard du contexte de rentabilité dégradée, et de l'augmentation significative du montant des titres-restaurant en 2023, la Direction décide de ne pas revaloriser ces titres pour l'année 2024.

L'indemnité de télétravail

Le 21 octobre 2022, la Direction de Néo-Soft Services et la CFDT F3C ont signé un nouvel accord de Télétravail. Cet accord indexe notamment l'indemnité journalière de Télétravail sur l'Indice des Prix à la Consommation (IPC), publié par l'INSEE.

En application de cette nouvelle indexation et dans la mesure où l'IPC a augmenté de 3,7% entre novembre 2022 et novembre 2023, l'indemnité journalière de télétravail, actuellement fixée à 3,19 €, sera **revalorisée à hauteur de 3,30 €** à compter du 1^{er} janvier 2024.

Thème 2 : Durée du travail

	PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2024	05/02/2024
---	---	------------

L'aménagement de la durée du travail

Lors des NAO pour 2022, les Délégués syndicaux avaient proposé à la Direction de réfléchir, dans le cadre du dialogue social, à ouvrir la possibilité aux salariés de réorganiser, avec accord de leur hiérarchie, l'aménagement de leur durée du travail sur une partie de la semaine.

Ces discussions autour des Modalités de travail ont été menées sur le second semestre de 2022 et ont été suspendues courant 2023.

La Direction et les Délégués Syndicaux maintiennent toutefois leur intérêt pour ce sujet.

Thème 3 : La qualité de vie au travail

Le Handicap au sein du Groupe Néo-Soft

Le Groupe Néo-Soft est couvert par un accord agréé portant sur le Handicap, pour les années 2021 à 2023. Cet accord ayant expiré le 31/12/2023, la Direction RH et les partenaires sociaux travaillent depuis l'automne 2023 sur :

- Le renouvellement de cet accord agréé pour 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2024,
- Ce renouvellement se faisant sur un périmètre élargi incluant les sociétés Néosoft Cyber Data et Néosoft Digital, qui n'étaient pas concernées initialement par l'accord 2021-2023.

Au jour de la rédaction des présentes, le dossier est finalisé et la demande d'agrément auprès des pouvoirs publics est imminente.

	<p align="center">PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2024</p>	<p align="right">05/02/2024</p>
---	---	---------------------------------

Thème 4 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La Direction présente aux Délégués syndicaux l’index d’égalité professionnelle pour Néo-Soft Services, publié en mars 2023 :

	Score NSS
1- écart de rémunération (en %)	39/40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20/20
3- écarts de promotions (en points de %)	15/15
4- pourcentage de salariés augmentées au retour d'un congé maternité (%)	15/15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
INDEX (sur 100 points)	89/100

Commentaires des Délégués syndicaux :

- *L'index égalité femmes-hommes n'évolue pas par rapport à 2022,*
- *La part de la population féminine étant de 21%, il faudrait 2 femmes dans les 10 plus fortes rémunérations afin que la note de l'index "salariés femmes dans les 10 plus hauts revenus" soit de 10/10 (elle est de 0 sur 10),*
- *Nous avons par ailleurs constaté qu'il n'y a pas d'écarts de revenus sur la population féminine par rapport à la population masculine, et qu'une maternité n'entraîne pas une absence d'augmentation.*

Thème 5 : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Conformément à la réglementation et à l’interprétation qui nous a été transmise en octobre 2021 par l’Inspection du travail, notre accord de GPEC signé en 2014 pour une durée indéterminée, doit être rediscuté tous les trois ans afin d’y apporter d’éventuelles modifications et améliorations.

Les discussions au sujet de la GEPPMM ont donc été entamées en 2023 et ont été jusqu’ici productives.

	PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR 2024	05/02/2024
---	---	------------

Elles ont connu un ralentissement en fin d'année 2023, au vu notamment du travail conséquent à fournir sur les sujets de formation et de négociations annuelles pour 2024.

La Direction estime son intention de reprendre et finaliser ces discussions sur la GEPPMM entre février et la fin des mandats en cours le 22/03/2024.

Dépôt et publicité du procès-verbal

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme en ligne TéléAccords du ministère du travail.

En outre un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Fait à Rennes, le 5 février 2024.

Pour la Direction

Xxxxx

Directeur Général

Pour la CFDT F3C

xxxxx

Délégué Syndical Central