



NAO 2016 (Négociation Annuelle Obligatoire) Propositions de la CFDT de CGI-France

1. POLITIQUE SALARIALE (BBS : BRUT BULLETIN DE SALAIRE).....	4
PROPOSITIONS SUR UNE AUGMENTATION SALARIALE COLLECTIVE.....	4
MISE EN PLACE DE MINIMA D'ENTREPRISE.....	5
L'ETHIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE.....	6
POLITIQUE SALARIALE PLURIANNUELLE : ANALYSE ET AJUSTEMENTS.....	6
REAJUSTEMENT DES SALAIRES REGIONS VS ILE DE FRANCE.....	6
2. FORMATION.....	7
3. CICE (CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI).....	8
4. ORGANISATION DU TRAVAIL.....	9
LE TEMPS PARTIEL CHOISI.....	9
CONGES ENFANTS MALADES.....	9
TITRES RESTAURANT.....	10
5. FRAIS DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT (FSD), TEMPS DE TRAJET ET INDEMNITE COMPLEMENTAIRE.....	11
6. EGALITE HOMMES-FEMMES ET POLITIQUE DE RATTRAPAGE.....	13
7. ACCES A L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES.....	15
8. AUTRES MESURES D'EGALITE PROFESSIONNELLE.....	16
MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNELS LES PLUS AGES.....	16
PARENTALITE : EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE.....	16
9. LA MAITRISE DU « I-LIVE ».....	17
10. PREVOYANCE-SANTE.....	18
11. POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE INDIVIDUEL (VS COLLECTIF).....	19
12. MISE EN PLACE DU CESU (CHEQUE EMPLOI SERVICES UNIVERSEL).....	19
13. COMPTE EPARGNE TEMPS (CET).....	19
14. COMPTE CONGES SOLIDAIRES.....	19
15. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT).....	21
16. HORAIRES DECALES.....	23
17. TELETRAVAIL.....	24
18. ŒUVRES SOCIALES ET CULTURELLES (OSC).....	24

Préambule

Les **résultats globaux de CGI France s'annoncent conformes aux attentes malgré des disparités entre les différentes entités** qui sont pour certaines sur des marchés conjoncturellement cycliques ou pour certaines subissent des restructurations pénalisantes ou pour le moins déstabilisantes.

Par contre **une des constantes chez CGI est l'implication de ses salariés dans leurs missions** reconnues à travers les indicateurs de satisfaction clients. En regard de cet investissement humain la **CFDT** ne peut que déplorer un niveau de reconnaissance salariale toujours en berne chez CGI. Ce n'est pas la **CFDT** qui affirme cet état de fait sans preuves mais bien une majorité de salariés à travers les restitutions des indicateurs de satisfaction :
le niveau salarial CGI est toujours en rouge !

Dans ce contexte de **Négociation Annuelle Obligatoire 2016** la **CFDT** reste exigeante en termes de redistributions salariales équitables auprès des collaborateurs et ne se satisfait pas des mesures cosmétiques, hyper-individualisées comme le PPP qui, hélas, n'est toujours pas à la hauteur des annonces qui avaient été faites à grand renfort de « COM » et autres « cornemuses et cuivres » par nos « grands sonneurs » CGI !

La **CFDT** apporte ses propositions de rémunérations :

- revalorisation salariales (BBS) avec **un ticket minimal ouvert à tous les salariés sans discrimination !**
- une redistribution de **variable équitable** et selon des **barèmes transparents**.

Outre ces désillusions observées en termes de rémunération, la **CFDT** constate **qu'aucune avancée notable** sur les conditions de travail ou autres mesures annexes **n'ont été mises en œuvre depuis plus de trois ans** (arrivée de CGI). Il fut un temps où le dialogue social était porté par des avancées : **l'accord sur le télétravail dont la CFDT fut le promoteur principal a été le dernier exemple tangible**.

Dans ce round de négociation 2016 la **CFDT** propose un **panel de propositions** qui pourraient alimenter la colonne « positive » du dialogue social :

- La **CFDT** demande de manière urgente **une politique de formation ambitieuse** et qui ne doit plus être une variable d'ajustement et qui doit être conforme aux attentes de la GPEC (**G**estion **P**révisionnelle de l'**E**mloi et des **C**ompétences) car le niveau de formation CGI en nombre de jours / salariés / an est en deçà des autres entreprises de la branche (SYNTEC-ESN).
- une **organisation de la vie au travail respectueuse de la Personne** : horaires respectés / encadrés, un véritable temps partiel choisi, un accès au télétravail plus ouvert et transparent, des remboursements des frais de déplacement décents associés à une prise en compte des contraintes personnelles (enfant en bas âge) etc.
- une **véritable politique d'Égalité H/F** : l'accord existant doit vivre et surtout doit être appliqué
- Le retour d'un **Intéressement Collectif seule partie variable ouverte à tous** contrairement au PPP qui est du variable complètement individualisé (le 0% est assez commun ... !) et autre RAA (Régime d'Achat d'Actions), offre d'investissement



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

discriminante qui est par nature ouverte aux seuls salariés disposant d'un salaire fixe correct !

- Le **CESU (Chèque Emploi Services Universel)**, le **CET (Compte Epargne Temps)** doivent être mis en œuvre pour faciliter la vie au quotidien et leur permettre de mieux gérer leur éventuel projet personnel.

Toutes les mesures proposées par la Cfdt ne sont pas inaccessibles ou déraisonnables si CGI veut bien privilégier la valeur travail et les éléments de reconnaissance qui en découlent.

Nous attendons simplement de notre société CGI des mesures et actes conformes à l'image qu'elle souhaite se donner mais surtout respectueuse de l'implication de ses salariés.

1. Politique Salariale (BBS : Brut Bulletin de Salaire)

Propositions sur une augmentation salariale collective

La **CFDT** demande des augmentations salariales minimales collectives en privilégiant la catégorie de salaire dont le BBS est \leq au PMSS (au 1er janvier 2015 = 3 170 €). Elle s'appuie notamment sur les critères objectifs suivants:

- les augmentations salariales stagnantes pour le plus grand nombre car distribuées selon une loi CGI toujours plus discriminante. On observe en effet que la loi de Pareto est appliquée chez CGI (« loi des 80/20 ») si vous n'êtes pas dans la cible des 20% vous aurez très peu, voire pas d'augmentation.
- par rapport aux augmentations de référentiels externes, la politique salariale CGI est toujours :
 - en retrait sensible par rapport à l'évolution du PMSS qui détermine pourtant un « sémaphore » objectif du statut cadre et plus généralement en regard de l'évolution du coût de la vie (notamment l'immobilier)
 - calée sur les minima de la Convention Collective SYNTEC. Ce phénomène croissant allant jusqu'au coefficient 170 amène CGI à gérer les régularisations a posteriori.

Dans le contexte économique favorable la **CFDT** propose une **augmentation de la masse salariale 2016 de 2,2%**. Cette enveloppe inclut les différents ajustements (mesures de rattrapages, égalité H/F, etc.). Constatant la stagnation des salaires pour le plus grand nombre la **CFDT** propose une politique d'augmentation des rémunérations à partir de l'enveloppe globale et régie selon 2 niveaux :

- Une **enveloppe d'augmentation salariale (80%)** dédiée à la distribution d'un « ticket fixe général » permettant à tous les salariés de ne pas perdre du pouvoir d'achat.
- Une **enveloppe de rémunération de variable (20%)**. Cette **partie variable est distribuée selon des critères objectifs et transparents**

ETAM et Cadres	% augmentation de la Masse Salariale 2016	BBS \leq PMSS	BBS est $>$ PMSS et \leq 2*PMSS	BBS est $>$ à 2*PMSS
Premier étage d'augmentation générale mensuelle BBS	80% (env. 1,8%)	3 % (100 €)	1,5%	0,2%
Second étage d'augmentation variable (% moyen)	20% (env. 0,4%)	Distribution selon des critères objectifs et transparents		

Rappel : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS) au 1er janvier 2015 = 3 170 € (entrée dans le coefficient 130). 100 € correspondent à environ 3 % du PMSS

Mise en place de minima d'entreprise

La **CFDT** constate que CGI est toujours en retrait par rapport aux concurrents sur les salaires. Les offres « accessoires » n'y changent rien et leurs mises en œuvres voire les gestions hasardeuses sont de plus en plus perçues par les salariés comme étant le reflet d'une politique au « coup par coup » n'apportant pas de plus-value au global.

La **CFDT** rappelle que le salaire fixe BBS (Brut Bulletin de Salaire) doit constituer le socle de la rémunération (1^{er} étage de l'édifice !) : si les niveaux de rémunération sont conformes aux attentes objectives et équitables, les salariés seront peut-être moins critiques dans l'évaluation de leur situation (cf. indicateur MSAP)

Pour pouvoir être performant, impliqué, et pouvoir évoluer au sein de l'entreprise il est nécessaire que le travail des salariés soit reconnu par un bon niveau de rémunération. De plus pour pouvoir intégrer de nouvelles recrues il est nécessaire d'avoir des niveaux de rémunération ambitieux par rapport aux autres ESN (SSII).

La **CFDT** propose la mise en place d'une **grille de minima garantis** de salaire mensuel (base équivalent temps plein), par coefficient dans l'entreprise mais aussi en veillant à ce que l'ancienneté au sein d'un même coefficient soit encadrée / limitée : **il est anormal qu'un salarié stagne parfois plus de 10 ans sur un coefficient interdisant toute revalorisation salariale cohérente avec son expérience.**

SYNTEC		Modalité RTT	valeur point SYNTEC	Minima Syntec	Minima Syntec 115% ou 120%	Demande CFDT sur des minima d'entreprise CGI	
Position	Coef						
	ETAM						
	Cadre						
2.1	275	MS		1 617,55 €		1 698 €	
2.2	310	MS		1 717,30 €		1 803 €	" +5% "
2.3	355	MS		1 845,55 €		1 938 €	
3.1	400	MS		1 979,00 €		2 058 €	
3.2	450	MS		2 121,50 €		2 206 €	" +4% "
3.3	500	MS		2 264,00 €		2 355 €	
1.1	95	MS	20,21		2 207,9 €	2 274 €	
1.2	100	MS	20,21		2 324,2 €	2 394 €	
2.1	105	MS	20,21		2 440,4 €	2 514 €	" +3% "
2.1	115	MS	20,21		2 672,8 €	2 753 €	
2.1	120	MS	20,21		2 789,0 €	2 873 €	
2.2	130	RM	20,21		3 021,4 €	3 172 €	
2.3	150	RM	20,21		3 486,2 €	3 521 €	" +2% "
2.3	170	RM	20,21		3 951,1 €	3 991 €	
3.1	170	AC	20,13		4 106,5 €	4 148 €	" +1% "
3.1	190	AC	20,13		4 589,6 €	4 636 €	
3.1	200	AC	20,13		4 831,2 €	4 880 €	
3.2	210	AC	20,13		5 072,8 €	5 123 €	
3.3	270	AC	20,13		6 522,1 €	6 587 €	" = " "
3.3	290	AC	20,13		7 005,2 €	7 075 €	



L'éthique salariale dans l'entreprise

La **CFDT** en appelle à la responsabilité et à l'éthique dans l'entreprise pour que les augmentations des plus hauts salaires de la société cessent d'être systématiquement autour de 7% (pour info les coefficients 270/290 sont à +6,8% sur 2015 !) tandis que les salariés tout aussi méritants obtiennent difficilement (quand ils obtiennent quelque chose) 2,8 % en moyenne en 2015 !

Augmenter l'écart des salaires au fil des années est un message de mépris clairement affiché.

La **CFDT** souhaite que tous les salariés n'ayant pas l'augmentation attendue fassent l'objet d'un mail ou communication de leur manager en charge de leur carrière leur indiquant les raisons.

Politique salariale pluriannuelle : analyse et ajustements

La **CFDT** propose, dans une vision d'analyse et d'ajustement de la politique salariale d'une manière pluriannuelle, un **réajustement des salaires** pour les salariés :

- **n'ayant pas eu d'augmentation sur les trois années passées**
- **ou dont l'augmentation moyenne sur les trois années passées serait inférieure de 50% à la moyenne des augmentations observées.**

Ces revalorisations salariales visent à **éviter toute perte de pouvoir d'achat substantielle identifiée sur une période de 3 années glissantes** et qui sont pour nous inconcevable dans une entreprise prospère comme la nôtre.

Le réajustement demandé est une augmentation du BBS mensuel équivalente à 3% pour le premier cas (ticket minimum de 100 €) et 1% pour le second cas (ticket minimum de 50 €).

Réajustement des salaires Régions vs Ile de France

La **CFDT** dénonce toujours un écart sur les rémunérations mensuelles moyennes brutes (effectif permanent) entre les salaires Ile de France et les salaires régionaux et ce malgré un léger recul sur 2015.

	2012	2013	2014	2015
IDF	4 065 €	4 163 €	4 314 €	4 286 €
Régions	3 067 €	3 103 €	3 155 €	3 166 €
Ecart en Euro	998 €	1 060 €	1 159 €	1 120 €
Ecart en %	33%	34%	37%	35%
Dérive		+6%	+9%	-3%

La **CFDT** demande à ce que d'ici fin 2016, CGI s'engage à ce que l'écart Paris / Régions se résorbe par un réajustement à la hausse des salaires régionaux sans diminution ni gel des salaires Ile de France.

La **CFDT** est disponible pour mener une analyse objective, paritaire et globale (prix du loyer, coût de la vie, des transports etc.).

2. Formation

La **CFDT** a positionné la formation comme un des piliers de l'évolution du salarié au sein de l'entreprise mais aussi dans un parcours tout au long de sa vie.

C'est pourquoi la **CFDT** rappelle que toute session de formation proposée à un salarié doit :

- être inscrite au plan de formation de l'année courante
- répondre à des critères d'évaluation standards et incontournables :
 - organisme de formation agréé voire certifié
 - contenu affiché, structuré et cohérent
 - durée globale / nombre de sessions
 - niveau de qualification voire certification reconnue à l'issue
- être réalisée sur le temps de travail et ce sur les créneaux horaires nominaux
- elle ne peut pas être imputée sur du temps facturable mais bien sur un budget de formation clairement identifié.

D'autre part Le salarié doit pouvoir avoir accès à la formation externe via les programmes CIF.

Nous voulons que ces parcours professionnalisant soient reconnus et que les obstacles administratifs ou managériaux ne soient plus des freins au projet d'évolution du salarié tant interne CGI qu'externe.

Trop de formations (hors cycles universitaires) n'ont pas lieu faute de participants. La **CFDT** demande que les organismes de formation retenus par CGI s'engagent à ne pas déprogrammer une formation dès lors qu'elle est proposée au salarié.

La formation axe fort de l'employabilité doit cesser d'être la variable d'ajustement. Entre 2012 et 2014 le nombre de jours de formations moyen par an et par salarié a diminué et la aussi avec une distribution toujours discriminante : un nombre significatif de salariés n'ont pas reçue de formation depuis plus de 3 années.

La **CFDT** demande que les personnes non formées fassent l'objet d'une étude aussi fine que celle produite pour la population formée. Des analyses doivent être faites et des mesures doivent être prises pour éviter la marginalisation de certains salariés vis-à-vis de la formation et préserver l'évolution du salarié.

3. CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi)

Dans le cadre de la mise en place du pacte de responsabilité il est nécessaire de suivre le CICE dont il est une composante importante. **L'utilisation du CICE doit donc être transparente au sein de CGI** ce qui n'est pas le cas à ce jour malgré l'insistance des élus **CFDT**. Le suivi du CICE est dévolu aux organisations syndicales signataires, dont fait partie la **CFDT**, A ce titre la CFDT s'implique fortement sur ce suivi au sein de l'entreprise et dans ce contexte engageant, elle demande que l'usage du CICE soit :

- Préalablement cadré / défini : les perspectives et axes d'utilisations doivent être précisément décrits et affichés a priori
- Mis en regard des apports de l'entreprise : montant respectifs amenés par le CICE et par l'entreprise, poste par poste, avec perspective du poste sur 3 années, décliné selon les différents bassins d'emploi de nos BU
- Dédié à la création d'emploi sur des métiers /activités innovantes

4. Organisation du travail

Le Temps Partiel choisi

Le temps partiel choisi doit être favorisé chez CGI en accordant le temps partiel demandé mais aussi sur le/les jours laissés à disposition du salarié demandeur. Dans ce cadre, la **CFDT** demande à ce que:

- Le ou les jours de la semaine non travaillés doit correspondre au souhait exprimé par le salarié. Il ne doit pas y avoir de pénalisation ou de discriminations arbitraires sur les demandes de temps partiel formulées par un salarié.
- Les critères qui seraient exigés dans la demande de temps partiel (première demande ou renouvellement) ne doivent pas reposer sur des informations personnelles ou pouvant être qualifiées comme intrusives par le salarié.
- Les procédures administratives et le suivi du dossier doivent être clarifiés pour ne pas pénaliser le salarié dans son projet de vie. C'est pourquoi un processus outillé/automatisé doit être intégré à la nouvelle plateforme d'outil CGI afin de tracer tous les événements tout au long du processus et rendre la procédure plus transparente, homogène au niveau France et non arbitraire.

Dans ce cadre la **CFDT** demande que les demandes de temps partiel formulées par les salariés et la procédure d'acceptation/refus associée soient gérées de manière transparente et non arbitraire.

Le temps partiel choisi doit, de surcroît, être encouragé et en tout état de cause, les salariés qui choisissent ce mode de vie ne doivent pas faire l'objet de traitement discriminatoire. La **CFDT** constate que les salariés à temps partiel :

- sont **plus de deux fois moins promus** que les salariés à temps complet : 10,00 % contre 20,74 % en 2014, 8,00 % contre 17,73 % en 2013.
- sont **moins augmentés** : leur augmentation est inférieure de 27 % par rapport à un temps complet en 2014. En 2013 elle était inférieure de 65 %

Dans ce contexte dégradé, la CFDT demande l'ouverture d'une négociation sur le sujet permettant d'encadrer la gestion du temps partiel chez CGI.

Congés enfants malades.

La **CFDT** considère qu'il est primordial que les parents de jeunes enfants puissent bénéficier de congés spécifiques « enfants malades » comme dans la majorité des entreprises qui ont bien compris l'articulation et l'équilibre entre vie personnelle / vie professionnelle.

Elle demande que 4 jours de « congés pour enfants malades » soient accordés de manière annuelle (année civile) aux salariés et parents de jeunes enfants (<16ans).

Titres restaurant

La politique unilatérale de remplacement des titres papier par une carte de paiement a vu croître le mécontentement des salariés consécutif à la difficulté d'usage de la carte. CGI s'est un peu trop vite débarrassé du problème en arguant que le sujet est désormais uniquement une relation entre le prestataire (Edenred) et les salariés CGI. Force est de constater que le système connaît des ratés et des dysfonctionnements que les salariés doivent assumer seuls ce qui est inacceptable.

Force est de constater que certains problèmes perdurent et doivent être traités :

- Cartographie des points de vente refusant la carte Edenred
- Fiabilisation des versements qui sont arrivés à de multiples reprises de manière tardive
- Prise en charge automatique du changement d'année des titres restant à consommer (autant l'intervention du salarié qui doit envoyer ses titres était indispensable avec les tickets papier, autant la perte de titres dématérialisés est inacceptable quand le salarié ne s'est pas rendu sur le site Edenred pour demander cette opération totalement automatisable)

La **CFDT** demande la revalorisation de la valeur faciale du titre restaurant pour le porter de 8 à 8,90 € avec une contribution de 5,34 € de CGI.

5. Frais de séjour et de déplacement (FSD), temps de trajet et indemnité complémentaire

La **CFDT** demande l'ouverture d'une négociation et non d'une discussion ou d'un groupe de travail (la discussion et le groupe de travail étant le souhait de la Direction) sur les frais de séjour et déplacement pour revaloriser ces frais (repas, hébergement,...) au minimum selon le taux d'inflation.

L'indemnité dite de compensation du temps de trajet mise en place actuellement de manière unilatérale par la direction ne correspond en rien à la prise en compte de contraintes objectives.

De même dans la directive unilatérale sur les "FSD" (toujours pas d'accord d'entreprise à ce jour) nous demandons à ce que soit instaurée une véritable indemnité complémentaire versée lors des déplacements permettant de compenser les charges inhérentes à l'éloignement du salarié : frais de téléphone (mobile notamment mais pas seulement), frais d'accès internet (taxe Hôtelière, WIFI, ...), frais de gardes d'enfants en bas âge (<12ans), frais de présentation en clientèle (tenue spécifique imposée, pressing,...), ...

Dans ce cadre le barème forfaitaire graduel suivant est proposé pour des déplacements sans possibilité de retour au quotidien au domicile principal :

- 6 € par jour pour mission de [1j => 20j] (1^{er} mois)
- 8 € par jour pour mission de [21j => 40j] (2nd mois)
- 10 € par jour pour mission [41j => +] (3 mois et au-delà)

De plus le barème forfaitaire doit tenir compte également de la durée du déplacement.

La procédure d'indemnisation est tout à fait pénalisante pour les seuls salariés qui sont amenés à se rendre en clientèle loin de leur base (référence Agence et non domicile).

La base de remboursement des frais kilométriques est restée figée depuis janvier 2013 et a été fixée sans justification à ce niveau inchangé. La **CFDT** demande l'application d'un barème non contestable et juste : celui utilisé par l'URSSAF qui a le double avantage de tenir compte de la catégorie réelle du véhicule utilisé et qui est revalorisé annuellement.

De manière générale, la **CFDT** demande la compensation systématique des coûts supplémentaires induits par la réalisation de la mission. Cela amène, entre autres,

- A ce que la règle de « triangulation » ne soit plus basée sur une comparaison des distances mais sur une comparaison des coûts réellement supportés : différence entre le coût du déplacement « Domicile – Agence » et le coût du déplacement « Domicile – Client »
- A la revalorisation des forfaits hôtels pour tenir compte du coût réel des nuitées. Ces barèmes doivent être également indexés

La **CFDT** demande que l'indemnité kilométrique **soit étendue à l'usage du vélo** (y compris électrique) comme le requiert déjà une disposition récente non appliquée. Les autres moyens de transport comme la moto ou le cyclomoteur doivent également être pris en compte.

La **CFDT** demande que les frais de repas soient pris en charge dès lors que le salarié est amené à se déplacer tôt le matin ou tard le soir. Elle propose d'attribuer un forfait de 20 € pour le repas du soir (ou frais réels) si le salarié doit revenir à son domicile après 20 h. Si le salarié doit quitter son domicile avant 7 h, il reçoit une compensation forfaitaire de 10 € pour son petit déjeuner (ou frais réels)

La **CFDT** demande une révision de l'outil de réservation pour que les hôtels, les locations de voiture, les voyages aériens proposés soient d'un montant concurrentiel avec les autres sites internet.

La **CFDT** s'oppose à ce que le salarié fasse des avances importantes de frais de repas, de frais de nuit d'hôtels, de frais de location de voiture, de frais professionnels d'utilisation de sa voiture personnelle, etc.

La **CFDT** s'oppose également à l'obligation qui est faite par la direction de souscrire à la carte « Corporate » pour tous les salariés dont les frais de déplacement sont supérieurs à 500 euros par an.

La **CFDT** demande que la gestion des frais puisse être faite sur un compte professionnel distinct du compte personnel. Dès à présent, la situation actuelle qui ne sépare pas les deux usages pose de nombreux problèmes aux salariés (difficultés de justification de mouvements vis-à-vis de l'administration fiscale, suivi régulier entremêlant des opérations personnelles et professionnelles, etc....) De plus, la **CFDT** propose que les frais de tenue de compte du compte professionnel, d'agios ou d'impayés en cas de remboursement tardif soient remboursés afin qu'il n'en coûte rien aux salariés. Dans un second temps, il pourra être envisagé la mise en place d'un compte professionnel entièrement géré par l'entreprise.

La **CFDT** souhaite vivement que soit revue au plus vite cette directive au moins sur les points évoqués ci-dessus.

6. Egalité Hommes-Femmes et Politique de Rattrapage

Comme signataire du dernier accord sur l'égalité Professionnelle Hommes/Femmes, la **CFDT** est vigilante sur le respect et la bonne tenue de celui-ci notamment sur les points majeurs négociés :

- Pas d'écart de rémunération à poste et qualification équivalente
- Veiller à la mixité sur tous les domaines ou métiers et lors des recrutements
- Sur la non pénalisation de carrière/rémunération suite au congé maternité/adoption
- Adaptation et facilitation du travail ou de la mission lors d'une grossesse.
- Modalités d'organisation du temps de travail adaptés
- ...

La **CFDT** considère que CGI **doit promouvoir l'embauche des femmes** afin de tendre vers une cohérence des ratios hommes/femmes à tous les niveaux de coefficient et estomper les distorsions observées. Il ne doit pas y avoir de distorsion sensible de ce ratio au fur et à mesure que le coefficient hiérarchique croît avec l'effet « plafond de verre » au-delà du coefficient 170.

De plus la **CFDT** souhaite que notre société promeuve le travail des femmes dans nos diverses activités et qu'elle ne se réfère pas à une situation parfois de fait mais aussi de principe. Les futures salariées regardent ce qui se passe dans nos entreprises. Elles doivent être fortement motivées pour s'investir dans nos d'activités connotées très, parfois trop masculines. **C'est donc bien à notre entreprise CGI de briser ce cercle non-vertueux !**

Nous souhaitons que les responsables de la communication externe associés aux responsables RH prennent en compte cette perspective et s'engagent plus clairement pour l'emploi des femmes au sein de notre entreprise et pas seulement dans les domaines administratifs.

La **CFDT** veille à ce que **la clause de mobilité des femmes soit allégée** afin de maintenir dans de bonnes conditions les femmes dans l'entreprise. De même la **CFDT** est vigilante vis-à-vis de certaines pratiques de managers peu scrupuleux : notamment que des femmes soient exposées à des démissions forcées ou des licenciements pour faute alors que d'autres possibilités existent.

La **CFDT** participe à la commission de suivi de l'accord et à ce titre elle est vigilante sur le retour à l'activité de salariées après un congé parental.

La **CFDT** demande le respect de l'accord dans les termes précisément utilisés et non pas une application partielle comme c'est le cas actuellement.

Une partie de l'inégalité salariale est en passe de traitement. La **CFDT** analyse que la clé des progrès restants à réaliser se situe dans la maîtrise des promotions.



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les promotions doivent tenir compte du temps de présence dans le coefficient. Si le temps de présence dans le coefficient dépasse un seuil (en pourcentage) à fixer comme étant anormal (par référence au temps de la population qui reste le moins longtemps dans le coefficient), une alerte est émise et est traitée par CGI. Dans les 24 mois suivant cette alerte, une proposition de promotion avec formation au nouveau rôle à tenir doit être faite au salarié.

La **CFDT** précise que les revalorisations dues à des rattrapages (ajustement sur le point SYNTEC, retour de maternité, égalité femmes-hommes, etc.) doivent être considérées indépendamment de l'augmentation du salarié consécutive à son évaluation annuelle.

7. Accès à l'emploi des salariés handicapés

La **CFDT**, bien que non signataire de l'accord d'entreprise applicable à ce jour, reste acteur sur ce sujet et ce avec les acteurs **CFDT** membres des différentes IRP et en premier lieu le CHSCT car ces acteurs de proximité doivent être les vigies sur cette problématique et sauront être force de proposition pour améliorer sensiblement l'embauche et les conditions de travail des salariés handicapés.

La **CFDT** propose plusieurs mesures d'amélioration des dispositions en faveur des travailleurs en situation de handicap :

- Simplifier les procédures d'achats qui concernent les travailleurs en situation de handicap : les délais pour approvisionner des équipements, rares par nature, sont trop longs et ne doivent plus transiter par des validations canadiennes tardives mais être traitées localement selon un processus simplifié, rapide et agile.
- Le nombre de recrutements ne suffit pas à qualifier l'effort. Ce nombre doit s'accompagner d'un objectif de salariés en situation de handicap encore en poste 12 mois, 24 mois après leur recrutement
- Chaque unité d'affaires doit avoir ses propres objectifs de manière à s'assurer que l'effort ne soit pas délaissé et sous-traité inconsciemment à d'autres unités d'affaires
- En regard des ces objectifs, chaque unité d'affaires a des incitations financières qui la pénalisent en cas de non atteinte de ses objectifs ou au contraire renforce sa capacité financière MEH (mission emploi handicap) en cas d'atteinte ou de dépassement des objectifs
- La norme « NF X50-783 » (pour faire simple : « devenir un organisme handi-accueillant ») doit être mise en place
- La proposition de formation spécifique aux travailleurs en situation de handicap doit être adaptée et doit élargir notre capacité de recrutement pour adresser des candidats de niveau bac.
- Le suivi d'une personne en situation de handicap doit être fait conjointement avec les responsables RH et non en remplacement de ces derniers
- Une fiche de suivi est mise en place dès l'embauche du salarié en situation de handicap et mentionne les compensations mises en place afin que les managers/RH aient connaissance de ces compensations et agissent en connaissance de cause

8. Autres mesures d'égalité professionnelle

Maintien dans l'emploi des personnels les plus âgés

Notre entreprise doit veiller à ce que son personnel reste motivé au sein de l'entreprise quel que soit son âge et notamment en n'induisant pas de discriminations sur les points suivants : salaires, évolution, formation. N'oublions pas que l'accord de branche prévoit un accès prioritaire à la formation pour les plus de 40 ans avec des aides au financement.

La **CFDT** est sur une position qui puisse permettre le maintien et la valorisation de tous les personnels au sein de notre société. La gestion de fin de carrière doit être envisagée exclusivement sur les 3 à 5 dernières années : dans le contexte actuel qui amène l'âge de la retraite à 65 ans voire 67 ans, il est inconcevable que CGI considère que les salariés sont en fin de carrière dès 50 ans.

Parentalité : équilibre vie professionnelle / vie privée

La **CFDT** est favorable à la mise en œuvre de règles connues et reconnues par tous y compris la hiérarchie afin de promouvoir un équilibre entre la vie professionnelle :

- Tenue des réunions internes et entretiens dans les horaires respectant cet équilibre et en tout état de cause jamais après 18h00.
- Partenariat avec les structures externes d'accueil des enfants
- La mise à jour des documents électroniques (Relevé de dépenses, e-Timesheet etc.) ne doit pas empiéter sur la vie privée mais doit continuer à être traitée durant les horaires de travail normaux.
- Lors de la déclaration de grossesse, la **CFDT** considère que CGI doit proposer un formulaire d'aménagement de parentalité, pour éviter par exemple des déplacements difficiles ou éloignés, avant même le sixième mois de grossesse.

9. La maîtrise du « I-Live »

La **CFDT** demande l'ouverture d'une négociation pour un droit à la déconnexion.

Depuis plusieurs années, nous voyons augmenter le nombre de sollicitations en dehors des heures de travail : e-formations, PSA-RM, EAD...

Les outils de communication ne doivent pas se transformer en outil d'asservissement.

Nous demandons un code imputation pour chacune de ces sollicitations.

Nous redemandons également une surveillance accrue (automatique sur flux de messagerie) pour identifier les salariés travaillant très souvent en dehors des horaires. Si une observation importante et répétée est identifiée sur ce type de flux hors normes, un envoi par mail peut être une solution envisagée qui rappellerait, les bonnes pratiques horaires, les règles de récupération et de déclaration d'heures supplémentaires et serait une invitation à rencontrer leur manager pour aménager leur temps, obtenir de l'aide, se former à être plus efficace. Cette procédure serait anonyme, et permettrait de remettre en avant les valeurs humaines de l'entreprise. Le travail doit être reconnu et des renforts déployés là où le besoin ne sera plus masqué par ces efforts consentis malgré lui par le salarié.

10. Prévoyance-Santé

La **CFDT** a participé activement à la refonte du socle de protection sociale (Mutuelle Santé et Prévoyance) et est signataire de cet accord d'entreprise.

Dans le cadre de la mise en place du contrat responsable, qui doit être mis en place au plus tard au 1^{er} janvier 2018, la **CFDT** est favorable à anticiper sa mise en place au 1^{er} janvier 2017 et commencer, dès début 2016, à travailler sur les modifications à apporter au contrat.

Pourquoi ? Petit résumé de la situation :

Le contrat « frais de santé » est déficitaire sur 2014 pour plusieurs raisons :

- Effet appel d'offre (pas de marge de sécurité pour l'assureur, et gel des cotisations jusqu'à fin 2015).
- Dérive de la consommation médicale
- Campagne de communication et introduction de nouvelles garanties.

Pour l'instant le déficit est comblé par la « réserve » liée au contrat « prévoyance ». Au titre de l'année 2014, les pertes s'élèvent approximativement à 1M€ (600K€ pour en santé et 400K€ en prévoyance) sur les 4,5M€ disponibles.

2 points importants :

- L'augmentation des cotisations ou la modification de la couverture pour résorber le déficit entraînera l'obligation de passer en contrat responsable.
- L'historique de la prévoyance nous a montré que certaines années sont excédentaires, mais qu'elles peuvent être beaucoup plus déficitaires, et ce de manière complètement imprévisible.

Attendre le dernier moment (01/01/2018) pour entrer dans le contrat responsable nous expose donc à prendre le risque de consommer entièrement notre réserve et d'être obligés de modifier notre contrat précipitamment et de passer au contrat responsable sans avoir le temps d'étudier le problème.

Rappel : qu'est ce qu'un contrat responsable : La notion de contrat responsable a pour objectif d'encadrer les dépenses de santé grâce à un cahier des charges comprenant le respect d'un certain nombre d'obligations et d'interdictions en termes de prestations santé comme notamment :

- *la prise en charge totale ou partielle des consultations et prescriptions du médecin traitant afin d'encourager les patients à respecter le parcours de soins coordonnés,*
- *l'absence de prise en charge de la participation forfaitaire de 1 €,*
- *Pour les patients qui consultent un spécialiste sans passer par leur médecin traitant, l'exclusion totale ou partielle de la prise en charge des dépassements d'honoraires sur le tarif des actes et consultations*
- *la prise en charge totale de 2 prestations liées à la prévention.*
- *Surtout, le nouveau cahier des charges sur le contrat responsable précise en détail ces nouveaux **planchers** et **plafonds** de garanties à respecter*

Les acteurs de la CFDT sont attentifs au suivi de cet accord sur 2016.

11. Politique de rémunération variable individuel (vs collectif)

La **CFDT** n'est pas favorable à une politique de variable individuel discriminante tant que les niveaux de rémunération de base (BBS) au sein de l'entreprise ne sont pas conformes à notre exigence raisonnable de mise en œuvre de minima d'entreprise (cf. grille plus haut). A CGI le PPP (plan de participation aux profits) et le RAA (régime d'achat d'actions) sont des éléments totalement individualisés et pour certains discriminatoires alors que la participation et l'intéressement sont collectifs.

La **CFDT** demande que la participation soit versée avant le 1er février, conformément à la loi et non en retard fin mars comme en 2015.

La CFDT demande la réintroduction d'un Intéressement Collectif ouvert à tous, seul échelon de variable collectif dont les critères sont connus et tous, incontournables et potentiellement réellement ouvert à tous les salariés sans discriminations.

12. Mise en place du CESU (Chèque Emploi Services Universel)

La **CFDT** est favorable à la mise en place du CESU pour les salariés. Le CESU devrait être applicable que sur certains types d'activités par exemple le soutien à la garde d'enfant (crèche, garderie, ...).

Pour réaliser ce projet la **CFDT** demande une revalorisation du budget des œuvres sociales pour atteindre 1% de la masse salariale (compte 641). Une part de ce budget serait réservée à cette mesure de CESU. Ces CESUs seraient alors distribués aux salariés selon des règles intégrant les tranches du Quotient Familial définies par l'Impôt sur le Revenu ou équivalentes.

13. Compte épargne temps (CET)

La **CFDT** est favorable à la mise en place d'un compte épargne temps dans un but d'épargner du temps sur les seuls reliquats de congés de type **RTT Q1** et ce dans des acquisitions limitées par année et sur un cumul lui aussi limité. La **CFDT** note que 3575 jours de RTT Q1 non pris ont été supprimés en 2014. Ces jours devraient légitimement revenir aux salariés détenteurs de ces droits et le CET répond à cette demande naturelle.

En tout état de cause ce CET ne pourrait être utilisé, consommé par la suite qu'en unité de temps mais en aucun cas en unité monétaire : pas de monétisation du CET à terme.

14. Compte Congés Solidaires

La **CFDT** constate, en le regrettant, qu'un nombre important de congés payés (à distinguer des RTT précédents) ne sont pas pris chaque année par les salariés : environ 5 000 jours selon les dernières données disponibles.

La **CFDT** propose que la globalité de ces congés dits « payés », non payés de fait, et perdus pour les salariés, soit versée dans un **Compte Congés Solidaires** qui offrira du temps



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

d'absence supplémentaire et rémunéré aux salariés en situation d'urgence. Ce compte sera géré de manière paritaire.

15. Qualité de vie au travail (QVT)

La **CFDT** demande :

- Accompagnement des risques psycho-sociaux :
 - A être partie prenante dans le cadre du suivi des RPS (Risques Psycho-sociaux), et souhaite être associée au choix du ou des cabinets en charge de l'enquête.
 - La mise en place (ou le rétablissement) d'un relais avec une psychologue d'entreprise et que les coordonnées de ce professionnel de la santé soient accessibles à tous les salariés de l'entreprise. Une communication doit être faite à tous les salariés une fois ce dispositif mis en place
 - Que le diagnostic effectué par le cabinet retenu soit réalisé une fois tous les 6 mois
 - Qu'à titre expérimental, un outil soit mis en place afin de permettre aux salariés de remonter des alertes sur des RPS aux responsables RH
 - Que les différents changements pouvant intervenir dans l'entreprise (réorganisation d'ampleur) puissent faire l'objet d'une analyse d'impact sur les RPS.
 - A revoir le processus d'alerte en cas de constatation d'un risque avéré ou potentiel lié aux RPS.
 - Que la cellule de crise soit revue tant dans sa composition que dans son mode de fonctionnement afin d'être plus proche des besoins réels et plus réactive

- Relations avec la hiérarchie
 - Une meilleure définition des rôles des managers (opérationnel – fonctionnel) et des prérogatives des uns et des autres (Qui valide les CP ? Qui s'occupe des entretiens ? ...)
 - La prise en compte des problématiques de qualité de vie au travail pouvant survenir chez un client. Nous demandons pour cela que l'accord en cours de négociation précise les modalités et processus (Comment intervenir chez le client ? Qui est le point d'entrée ? Sous quelles conditions ?, ...).
 - La communication des résultats des différents sondages faits à CGI afin qu'ils puissent servir de point d'entrée dans le cadre des indicateurs de contrôle et de suivi de l'accord. Cela englobe également les retours des salariés lors des entretiens.
 - Que les informations transmises lors des réunions non obligatoires fassent l'objet d'une diffusion à l'ensemble des salariés.



- Tâches récurrentes
 - Que les tâches administratives incombant aux salariés (TimeSheets, notes de frais, préparation aux entretiens, entretiens, e-learning, PSA RM, etc.) soient effectuées sur le temps de travail et non entre 12 et 14h ou le soir.
 - Que les EAD soient effectués dans le respect des règles liées aux entretiens (La fixation des objectifs des managers hiérarchiques devra tenir compte de cela)

- Dispositions diverses
 - Qu'il ne soit plus fait état d' « Oxygène » dans les accords d'entreprises, cette démarche étant cosmétique et marketing et qui en tout état de cause ne remplace sur le fond les CHSCT qui doivent piloter la qualité de vie au travail chez CGI
 - Que les principes et les possibilités du télétravail fassent l'objet d'un rappel à tous les salariés dans le but de développer le télétravail.
 - Que chaque agence de plus de 50 salariés dispose d'un CHSCT dédié afin de permettre un suivi efficace des conditions de travail.



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

16. Horaires décalés

La **CFDT**, partie prenante dans cette négociation, souhaite que l'accord, s'il devait être signé, ne soit pas un blanc seing donné à la direction de CGI pour imposer aux salariés le rythme 24h / 24 et 7j / 7. Le principe d'un volontariat sans équivoque doit donc être la pierre angulaire de cette négociation au même titre qu'une juste compensation financière et que le respect de l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

La **CFDT** est également vigilante sur la population visée par ce projet d'accord (femmes enceintes, salariés handicapés etc.)

La **CFDT** veillera à ce que l'accord ne puisse être interprété comme ce fut le cas dans l'accord précédent, afin que tous les salariés volontaires pour effectuer des horaires décalés puissent se prévaloir de son application.

17. Télétravail

Pour rappel, la **CFDT** a été le **promoteur principal de la mise en œuvre du télétravail à CGI**. A ce titre la **CFDT** souhaite que le télétravail soit développé et suivi.

Les règles du télétravail déjà existantes doivent être rappelées : l'avenant au télétravail ne doit considérer que la possibilité d'effectuer une mission en télétravail. La réalisation d'une mission spécifique en télétravail fait partie d'une autre étape. Ainsi le fait qu'un client refuse le télétravail ne doit pas être considéré comme étant un motif valable de refus du télétravail.

Aucun salarié ne peut effectuer de télétravail (même pour une courte durée) sans avoir préalablement eu un avenant. Ainsi l'accord de télétravail ne doit pas être détourné pour autoriser un salarié (souvent des managers) à rester chez eux (même s'ils travaillent) pour des motifs personnels (problème de transport, d'enfants malades, etc.).

L'accord ne doit pas être non plus discriminant : le télétravail doit pouvoir être accessible à toutes les populations de salariés.

La **CFDT** n'est pas opposée à revoir certaines éléments de l'accord actuel si cela permet un développement du télétravail tout en préservant la vie sociale du salarié dans l'entreprise.

18. Œuvres sociales et culturelles (OSC)

Depuis 2011, les CE doivent intégrer les stagiaires dans leur population de bénéficiaires. En conséquence, la **CFDT** demande une revalorisation de la dotation des OSC à 0,6 % au lieu de 0,43 %. Cette augmentation serait un gage tangible de reconnaissance de la vie sociale dans l'entreprise.



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**