



NAO 2018 (Négociation Annuelle Obligatoire) Propositions de la CFDT de CGI-France

1. PREAMBULE	3
2. POLITIQUE SALARIALE BRUT BULLETIN DE SALAIRE (BBS)	6
1. PREMIER ETAGE OUVERT A TOUS : AUGMENTATION SALARIALE SUR UN « TICKET DE BASE » VARIANT SELON LE PMSS	6
2. SECOND ETAGE : AUGMENTATIONS DES ENVELOPPES DE MASSES SALARIALES DIFFERENCIEES SELON LES TRANCHES DE PMSS	6
3. GRILLE SALARIALE INTEGRANT DES MINIMA D'ENTREPRISE	7
4. SALAIRE MINIMUM DE MAINTIEN DANS LE COEFFICIENT 130 - RAPPEL	8
5. POLITIQUE SALARIALE PLURIANNUELLE (3 ANNEES) ET AJUSTEMENTS	8
6. REAJUSTEMENT DES SALAIRES REGIONS VS ILE DE FRANCE	8
7. COHERENCE SALARIALES ENTRE « JEUNES EMBAUCHES » ET « EMBAUCHES DE MOINS DE 3 ANS »	9
3. POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE – PARTICIPATION ET INTERESSEMENT COLLECTIF	10
1. PARTICIPATION LEGALE	10
2. INTERESSEMENT COLLECTIF	10
4. MESURES SPECIFIQUES – EGALITE PROFESSIONNELLE	11
1. EGALITE HOMMES-FEMMES ET POLITIQUE DE RATTRAPAGE	11
2. ACCES A L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES	12
3. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNELS LES PLUS AGES	12
5. FRAIS ET COMPENSATION LIES AUX DEPLACEMENTS	14
1. FRAIS DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT (FSD)	14
2. COMPENSATION DU TEMPS DE TRAJET SUPPLEMENTAIRE (CTT)	15
3. INDEMNITE D'ELOIGNEMENT	15
6. PROTECTION SOCIALE	17
1. PREVOYANCE-SANTE	17
7. DISPOSITIFS D'INVESTISSEMENT INDIVIDUEL	18
1. REGIME D'ACHAT D'ACTIONS (RAA)	18
2. FINANCEMENT PAR LES « GESTIONNAIRES » DE L'ABONDEMENT AU REGIME D'ACHAT D'ACTIONS	18
3. ABONDEMENT ACCESSIBLES A TOUS LES FONDS COMMUNS DE PLACEMENT ENTREPRISE (FCPE)	19
4. COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)	19
5. PERCO	20
8. EVOLUTION DES CARRIERES - FORMATION	21
1. EFFORT DE FORMATION	21
2. FORMATION EXTERNE (CPF)	21
3. RATTRAPAGE DE FORMATION	21
4. COMPTE EPARGNE FORMATION	21
5. PARCOURS PROFESSIONNEL	22
9. ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL	23
1. LE TEMPS PARTIEL CHOISI	23



2.	MALADIE THERAPEUTIQUE ET TEMPS PARTIEL	23
3.	CONGES ENFANTS MALADES	24
4.	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)	24
5.	TELETRAVAIL	25
6.	PARENTALITE : EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE	26
7.	DROIT A LA DECONNEXION	26
10.	AVANTAGES DIVERS AUX SALARIES	27
1.	TITRES RESTAURANT (TR).....	27
2.	MISE EN PLACE DU CHEQUE EMPLOI SERVICES UNIVERSEL (CESU)	27
3.	COMPTE CONGES SOLIDAIRES.....	28
4.	ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (ASC).....	28
5.	MISE EN PLACE DE CRECHES	28
11.	CONTEXTE DES NEGOCIATIONS	29
1.	CICE (CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI).....	29
2.	CADRE DE NEGOCIATIONS.....	29

1. Préambule

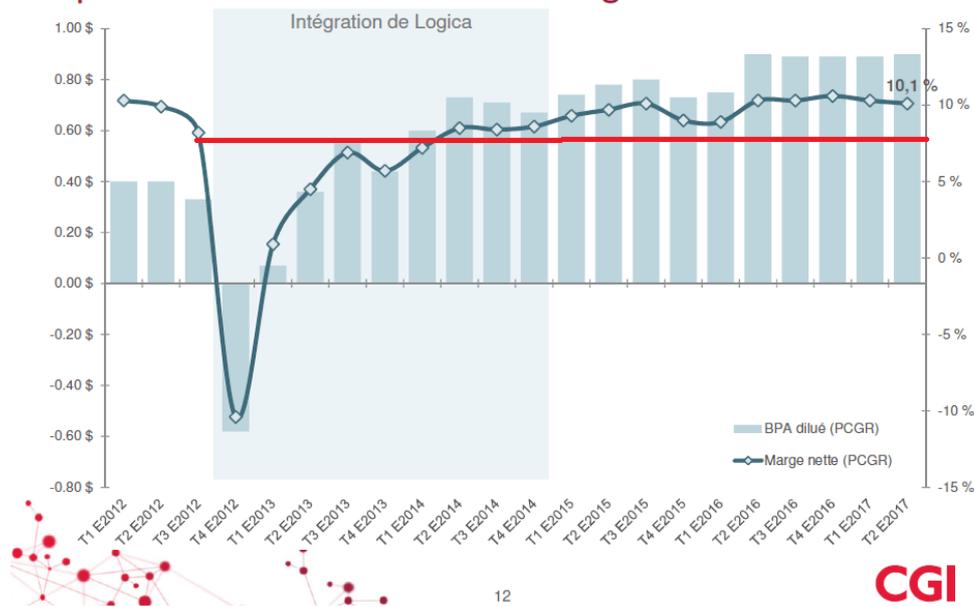
Les revendications de la **CFDT** s'inscrivent dans le cadre d'un environnement économique très favorable pour CGI fin 2017 avec une tendance 2018 sur les mêmes niveaux.

Voici quelques déclarations des excellents résultats obtenus par CGI (Extrait du communiqué des résultats 2ème trimestre Exercice 2017 du groupe CGI)

- « Bénéfice par action [...] en hausse de **5,8 %** »
- « CGI affiche de solides résultats pour le deuxième trimestre »
- « La croissance des revenus continue de s'accélérer »

La rentabilité se situe à un **niveau encore plus élevée qu'avant l'intégration de LOGICA**, cf. repère rouge ci-dessous, environ 2,5 point de plus qu'à T3 2012

Réelle amélioration de la rentabilité grâce à une répartition des revenus avantageuse

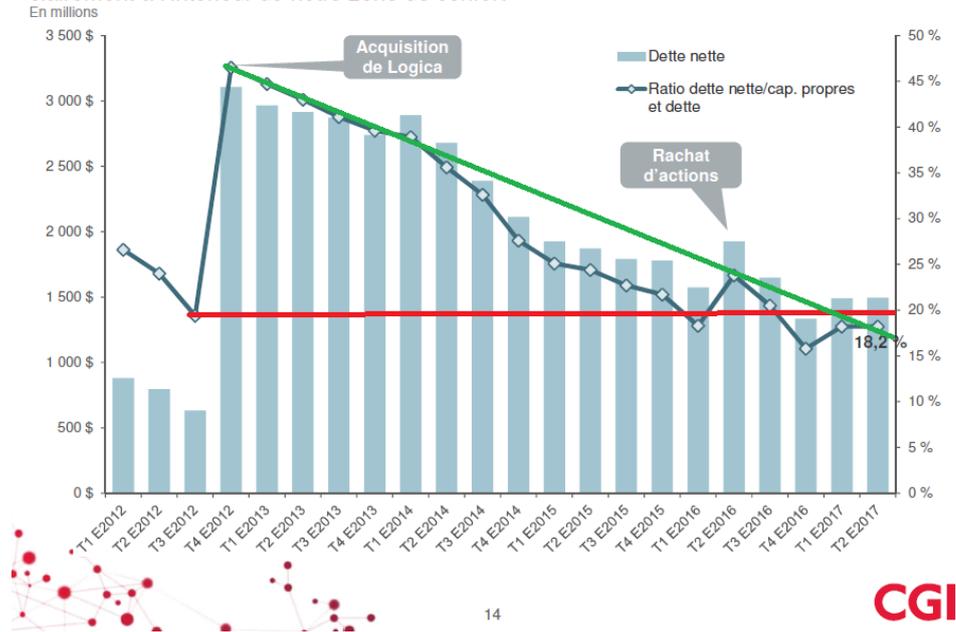


Extrait des résultats du groupe CGI présentés aux investisseurs T2 Exercice 2017.
La droite rouge a été ajoutée par la CFDT pour illustrer ses propos

La dette nette ne cesse pas de baisser, il se retrouve à un niveau d'endettement **inférieur à celui qu'il avait avant l'acquisition de LOGICA**. Cf. repère rouge ci-dessous. La haute direction de CGI indique que l'endettement du groupe CGI « *si situe clairement à l'intérieur à notre zone de confort* ». La situation est si « confortable » que le groupe CGI **s'est même endetté pour acheter ses propres actions** qui ont été ensuite détruites.

Dette nette

Le ratio de 18,2 % de la dette nette par rapport aux capitaux propres et à la dette se situe clairement à l'intérieur de notre zone de confort



Extrait des résultats CGI présentés aux investisseurs T2 Exercice 2017.
Les droites rouges et vertes ont été ajoutées par la CFDT pour illustrer ses propos

Le bénéfice net comme le bénéfice par action augmente

Résultats du T2 E2017

Excluant les éléments spécifiques

		vs T2 E2016	
Revenus	2,7 G\$		(0,9%)
croissance à taux de change constant		↑	5,6 %
BAIL ajusté	395 M\$	↑	1,1 %
Marge du BAIL ajusté	14,5 %	↑	30 p.c.
Bénéfice net*	275 M\$	↑	2,6 %
Marge nette*	10,1 %	↑	30 p.c.
BPA dilué*	0,91 \$	↑	5,8 %

* Pour le T2 E2017, les éléments spécifiques comprennent : 0,8 million \$ en coûts liés à l'intégration, après impôts.
Pour le T2 E2016, les éléments spécifiques comprennent : un ajustement fiscal de 14,4 millions \$.

Le rapport de gestion contient le rapprochement du BAIL ajusté et de sa mesure la plus proche selon les Normes internationales d'information financière (« IFRS »).



Au cours de la période de six mois close le 31 mars 2017, **CGI a racheté aux fins d'annulation 9 521 100 de ses actions** subalternes classe A avec droit de vote aux termes de la précédente et de l'actuelle offre publique de rachat dans le cours normal des activités en contrepartie d'environ **592,3 millions**.

Pour aller plus loin, CGI annonce qu'elle pourrait racheter jusqu'à **17 767 164 actions** subalternes classe A avec droit de vote aux fins d'annulation dans le cadre de l'actuelle offre publique de rachat dans le cours normal des activités.

Avec les sommes consacrées à cette destruction d'actions, chacun des 65 000 salariés pourraient recevoir 15 000 €.

CGI France contribue grandement à ces performances. Elle est l'entité de CGI qui a la plus forte progression sur les 2 premiers trimestres de l'exercice fiscal 2017 : +13,2 %

En milliers de dollars canadiens, sauf les pourcentages	Pour les périodes de trois mois closes les 31 mars 2016			Pour les périodes de six mois closes les 31 mars 2016		
	2017	2016	Variation	2017	2016	Variation
Total des revenus de CGI	2 724 431	2 750 049	(0,9) %	5 400 150	5 433 726	(0,6) %
Variation, compte non tenu de l'incidence des taux de change	5,6 %			4,7 %		
Incidence des taux de change	(6,5) %			(5,3) %		
Variation par rapport à la période précédente	(0,9) %			(0,6) %		
É.-U.						
Revenus, compte non tenu de l'incidence des taux de change	778 236	747 572	4,1 %	1 489 539	1 463 580	1,8 %
Incidence des taux de change	(28 293)			(30 343)		
Revenus attribuables au secteur opérationnel É.-U.	749 943	747 572	0,3 %	1 459 196	1 463 580	(0,3) %
Pays nordiques européens						
Revenus, compte non tenu de l'incidence des taux de change	436 017	436 251	(0,1) %	865 093	873 064	(0,9) %
Incidence des taux de change	(32 858)			(48 292)		
Revenus attribuables au secteur opérationnel pays nordiques européens	403 159	436 251	(7,6) %	816 801	873 064	(6,4) %
Canada						
Revenus, compte non tenu de l'incidence des taux de change	403 641	381 071	5,9 %	797 413	763 970	4,4 %
Incidence des taux de change	(315)			(572)		
Revenus attribuables au secteur opérationnel Canada	403 326	381 071	5,8 %	796 841	763 970	4,3 %
France						
Revenus, compte non tenu de l'incidence des taux de change	437 537	378 954	15,5 %	819 591	723 774	13,2 %
Incidence des taux de change	(29 670)			(35 156)		
Revenus attribuables au secteur opérationnel France	407 867	378 954	7,6 %	784 435	723 774	8,4 %
R.-U.						
Revenus, compte non tenu de l'incidence des taux de change	377 042	360 506	4,6 %	802 236	725 834	10,5 %
Incidence des taux de change	(62 334)			(139 976)		
Revenus attribuables au secteur opérationnel R.-U.	314 708	360 506	(12,7) %	662 260	725 834	(8,8) %
ECS						
Revenus, compte non tenu de l'incidence des taux de change	318 271	310 219	2,6 %	613 652	618 981	(0,9) %
Incidence des taux de change	(19 566)			(22 410)		
Revenus attribuables au secteur opérationnel ECS	298 705	310 219	(3,7) %	591 242	618 981	(4,5) %
Asie-Pacifique						
Revenus, compte non tenu de l'incidence des taux de change	152 239	135 476	12,4 %	298 178	264 523	12,7 %
Incidence des taux de change	(5 516)			(8 803)		
Revenus attribuables au secteur opérationnel Asie-Pacifique	146 723	135 476	8,3 %	289 375	264 523	9,4 %

C'est dans ces conditions de « confort » de notre environnement et de **forte contribution de la France** aux résultats actuels que la **CFDT** pose ses propositions.

La **CFDT** attend de la direction un accueil positif pour des propositions raisonnables dont le cout par salarié reste bien inférieur à 15 000 € par salarié.

2. Politique Salariale Brut Bulletin de Salaire (BBS)

La **CFDT** constate que :

- le salaire moyen des salariés CGI (Brut Bulletin de Salaire) n'a augmenté entre 2016 et 2017 que de 0,96% en salaire moyen (3622€ au 30 avril 2017 - Chiffre issu du reporting NAO 2018)
- l'augmentation globale a été de 1,3%.

La **CFDT** propose la politique d'augmentation des rémunérations suivante qui est distribuée selon des critères transparents, favorisant l'équité entre tous les salariés.

Les mesures d'augmentation salariale proposées par la **CFDT** sont les suivantes :

1. Premier étage ouvert à tous : augmentation salariale sur un « ticket de base » variant selon le PMSS

La **CFDT** propose une augmentation mensuelle d'un ticket :

- 40 € par salarié si BBS inférieur au PMSS (T1)
- 20 € par salarié si BBS entre 1 et 2 PMSS (T2)
- 10 € par salarié si BBS supérieur à 2 PMSS (T3)

Nb. Cette première proposition amène une augmentation de la Masse Salariale d'environ 0,8%

Cette mesure apporte :

- Clarté vis à vis de l'ensemble des salariés
- Aucun salarié ne sera laissé en marge, de la progression et des bénéfices de l'entreprise CGI.

2. Second étage : augmentations des enveloppes de masses salariales différenciées selon les tranches de PMSS

La **CFDT** constate que les réserves qu'elle avait exprimé lors de la présentation du PPP se sont révélées : le PPP est bien une prime et ne correspond en rien à du Salaire « BBS ». Cette volatilité du PPP est donc bien réelle : la direction de CGI a décidé de le minimiser voire de le supprimer.

La **CFDT** propose donc dans ce second étage de la rémunération BBS des augmentations des enveloppes de masses salariales différenciées selon les tranches de PMSS.

La **CFDT** propose des augmentations individualisées de masses salariales calées selon les tranches de PMSS :

- Tranche 1 : Inférieur au PMSS ⇒ augmentation de l'enveloppe Masse Salariale de **1,50%**
- Tranche 2 : [1 à 2[PMSS ⇒ augmentation de l'enveloppe Masse Salariale de **1,25%**
- Tranche 3 : au-delà de 2 PMSS ⇒ augmentation de l'enveloppe Masse Salariale de **0,60%**

nb. Ce deuxième niveau amène une augmentation de la Masse Salariale d'environ 1,3%

Rappel : Le Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS) au 1er janvier 2017 = 3 269 €

Propositions complémentaires :

3. Grille salariale intégrant des minima d'entreprise

La **CFDT** rappelle que le salaire fixe BBS 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. indicateurs MSAP toujours très en deçà).

Les salariés de CGI estiment qu'ils ne bénéficient pas de retour des bénéfices à la hauteur de leurs investissements personnel et collectif.

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 donc une grille propre à CGI permettant de se différencier par rapport à la concurrence tout en gardant des niveaux de salaires cohérents entre les populations « expérimentées » et les nouveaux embauchés au sein d'un même coefficient (distorsion récurrente entre nouveaux arrivants et « anciens » de 3 à 5 ans chez CGI).

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							Proposition CFDT		
Position	Coefficient	Modalité RTT	Valeur point	Minima applicables au 01 juillet 2017	Minima selon modalités RM/AC		%	Montant	
					115%	120%			
2.1	275	MS	NA	1 650,75 €	NA	NA	5%	1 733 €	
2.2	310	MS		1 752,60 €			5%	1 840 €	
2.3	355	MS		1 883,55 €			5%	1 978 €	
3.1	400	MS		2 019,80 €			4%	2 101 €	
3.2	450	MS		2 165,30 €			4%	2 252 €	
3.3	500	MS		2 310,80 €			4%	2 403 €	
1.1	95	MS	20,51	1 948,45 €	NA	NA	3%	2 007 €	
1.2	100	MS	20,51	2 051,00 €			3%	2 113 €	
2.1	105	MS	20,51	2 153,55 €			3%	2 218 €	
2.1	115	MS	20,51	2 358,65 €			3%	2 429 €	
2.1	120	MS	20,51	2 461,20 €			3%	2 535 €	
2.2	130	RM	20,51	2 666,30 €			3 066 €	3%	3 158 €
2.3	150	RM	20,51	3 076,50 €			3 538 €	2%	3 609 €
3.1	170	RM	20,43	3 473,10 €			3 994 €	2%	4 074 €
3.1	170	AC	20,43	3 473,10 €			4 168 €	1%	4 209 €
3.1	190	AC	20,43	3 881,70 €			4 658 €	1%	4 705 €
3.1	200	AC	20,43	4 086,00 €	4 903 €	0%	4 903 €		
3.2	210	AC	20,43	4 290,30 €	5 148 €	0%	5 148 €		
3.3	270	AC	20,43	5 516,10 €	6 619 €	0%	6 619 €		
3.3	290	AC	20,43	5 924,70 €	7 110 €	0%	7 110 €		



4. Salaire minimum de maintien dans le coefficient 130 - rappel

La **CFDT** réitère sa demande de prendre en compte le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale comme condition d'entrée, bien sûr, **mais aussi de maintien** dans le coefficient 130/modalité RM. Par conséquent le BBS minima pour les salariés en coefficient SYNTEC 130 doit être indexé sur le PMSS.

5. Politique salariale pluriannuelle (3 années) et ajustements

Dans une vision d'analyse et d'ajustement de la politique salariale d'une manière pluriannuelle, La **CFDT** propose 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 est pour nous inconcevable dans une entreprise prospère comme la nôtre.

Le réajustement demandé pour ces salariés est une augmentation du BBS mensuel équivalente à 2% avec un ticket minimum de 60 €.

6. 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 malgré un léger recul sur 2015, l'écart augmente à nouveau de 1% en 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
IDF	4 065 €	4 163 €	4 314 €	4 286 €	4 332 €
Régions	3 067 €	3 103 €	3 155 €	3 166 €	3 206 €
Ecart en Euro	998 €	1 060 €	1 159 €	1 120 €	1 126 €
Ecart en %	33%	34%	37%	35%	35%

La **CFDT** demande à ce que d'ici fin 2018, 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.). Selon l'INSEE (enquête publiée en avril 2016), les prix pratiqués dans l'agglomération parisienne **sont en moyenne plus élevés de 9 %** que ceux observés en province en 2015. Un tiers de l'écart de prix région parisienne / province tient aux loyers.

La **CFDT** comprend donc parfaitement une différence de rémunération supérieure de 10 à 15% en IDF **mais elle ne comprend pas un écart de 35%.**

La CFDT redemande une analyse plus fine de ces écarts régionaux (IDF vs Régions) et ce coefficient par coefficient.



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

7. Cohérence salariales entre « jeunes embauchés » et « embauchés de moins de 3 ans »

La **CFDT** demande à ce que les **salaires de jeunes embauchés soient cohérents vis-à-vis des salariés de même coefficient ayant été embauchés depuis moins de trois ans.**

En effet nous constatons trop souvent des phénomènes très frustrant lorsque les salaires d'embauches rejoignent voire dépasse les salaires de ceux ayant 2 à 3 années d'expériences et ce à niveau égal.



3. Politique de rémunération variable – Participation et Intéressement Collectif

1. Participation légale

La **CFDT** demande à ce que le capital propre (capital social) de la société France soit exclu du calcul de la réserve de participation car il faut rappeler que le capital social ne correspond pas à un résultat économique mais donne simplement des garanties capitalistiques envers ses associés ou actionnaires et pas ses salariés.

La **CFDT** demande à ce que l'abondement soit éligible au versement de la participation et ce dans les mêmes conditions et règles d'abondement vis-à-vis des autres versements.

2. Intéressement 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.

CGI a mis en œuvre le PPP (plan de participation aux profits) et le RAA (régime d'achat d'actions) qui sont des éléments totalement individualisés et pour certains discriminatoires : il faut investir pour prétendre à un abondement ce qui écarte beaucoup de salariés à faibles revenus.

De plus on s'aperçoit que les niveaux des enveloppes de ces variables ont largement été revues à la baisse tant PPP et que RAA. **La redistribution annoncée n'est pas au rendez-vous.**

La **CFDT** promeut la participation légale et l'intéressement collectif qui sont des dispositifs plus transparents et certainement plus équitables.

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

Pour CGI, **la mise en place de ce mécanisme est d'un cout nul**, les sommes préalablement versées au titre du PPP sont transférées vers la réserve d'intéressement collectif. Le gain pour CGI est que la société peut afficher une politique salariale séduisante sans pour autant faire d'effort financier supplémentaire.

4. Mesures spécifiques – Egalité Professionnelle

1. Egalité Hommes-Femmes et Politique de Rattrapage

Non signataire du dernier accord sur l'égalité Professionnelle Hommes/Femmes, parce qu'elle estime que ce texte ne couvre qu'une partie des inégalités professionnelles, la **CFDT** est vigilante sur le respect et la bonne tenue de celui-ci notamment sur les points majeurs, même si cela ne couvre que partiellement les inégalités identifiées :

- Pas d'écart de rémunération à poste et qualification équivalente et cela commence par le même salaire à l'embauche
- Veiller à une égalité de traitement : mêmes formations, même durée dans un coefficient, mêmes objectifs
- Veiller à la mixité sur tous les domaines (techniques, métier) lors des recrutements
- non pénalisation de la carrière (via les promotions) et des rémunérations 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** demande une vigilance sur le retour à l'activité de salariés après un congé parental.

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.

La **CFDT** s'alarme du fait **qu'aucune donnée ne permette à ce jour de vérifier l'application réelle de l'accord égalité femmes-hommes sur le sujet des salaires**. Elle constate que les éléments permettant d'apprécier cette politique salariale lui sont masqués puisque les éléments permettant d'apprécier les écarts au sens de l'accord répondent à des critères précis mais que les comparaisons salariales fournies qui devraient refléter la politique de résorption sont basées sur des critères autres. En particulier la politique de résorption des inégalités salariales intègre **l'ancienneté** des salariés et cette donnée n'apparaît dans aucun des tableaux communiqués malgré des demandes explicites de la **CFDT** dans ce sens.

Finalement et comme le montrent clairement les chiffres donnés par la direction elle-même, la **CFDT** note que l'accord actuel, **ne couvre qu'une faible partie des inégalités femmes-hommes**. En particulier la **CFDT** interprète l'apparent avantage salarial qu'aurait des groupes de femmes sur leurs équivalents masculins comme

une situation de stagnation des femmes. Ces dernières ne progressent pas dans les coefficients supérieurs comme le montre la répartition inégale femmes-hommes à partir du coefficient 170 (baisse moyenne de 5% par coefficient par rapport au coefficient précédent).

Cet effet de stagnation conduit à une ancienneté plus importante dans le coefficient conduisant à un avantage salarial apparent.

La **CFDT** demande donc l'ouverture d'une négociation englobant l'ensemble des inégalités telles qu'elles ressortent du rapport de situation comparée.

2. Accès à l'emploi des salariés handicapés

La **CFDT**, signataire de l'accord d'entreprise applicable à ce jour, reste acteur sur ce sujet et ce avec les membres **CFDT** participant aux différentes instances de représentations du personnel 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.
- 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 de 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 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.
- La **CFDT demande une meilleure formation des managers** ayant dans leurs équipes des travailleurs handicapés. Pour ce faire, la **CFDT** demande de transmettre à la commission de suivi de l'accord, de la liste des managers concernés afin que la commission puisse s'assurer qu'ils ont bien suivi la formation.
- Outre les adaptations aux postes de travail individuels, la **CFDT** souhaite que l'accès aux bâtiments et structure CGI soit améliorés pour les personnes handicapés (il est, par exemple, difficile pour une personne en fauteuil roulant de badger et d'ouvrir la porte en même temps).

3. 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. Il est de la responsabilité de l'employeur de maintenir l'employabilité de ses salariés.

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.

La **CFDT** demande qu'en fin de carrière les salariés puissent bénéficier d'aménagements :

- **Baisse de la charge de travail et aménagements horaires,**
- **Système de pré-retraite et/ou retraite progressive** pour les personnes éligibles à partir de 60 ans et pouvant justifier d'au moins 150 trimestres de cotisations,
- **Congés séniorité** en fonction de l'âge (progressif à partir de 57 ans). Pas des Q2 mais plutôt du type congé d'ancienneté, ces congés pourraient être alimentés par le compte Congés Solidaire qui serait alimenté par les CP non pris et perdus pour les salariés.



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

La **CFDT** demande l'augmentation des primes d'ancienneté :

- **1250 €** pour 25 ans d'ancienneté,
- **2500 €** pour 30 ans d'ancienneté,
- **4000 €** pour 35 ans d'ancienneté.

La **CFDT** demande que cette mesure soit rétroactive. Si un salarié n'a pas perçu la prime mais qu'il a dépassé un seuil d'ancienneté, la prime doit lui être versée. Par exemple actuellement, si un salarié a 31 ans lors de la mise en œuvre de la mesure, il ne touche pas de prime correspondant à 30 ans d'ancienneté et doit attendre les 35 ans pour percevoir la prime correspondant au seuil de 35 ans.

La **CFDT** demande que les dispositions liées à la prime d'ancienneté soient transformées dans leur homologue « **médaille du travail** » qui existe déjà, ce qui permet de gratifier de manière plus conséquente le salarié. En effet ces dispositions sont exonérées de charges salariales et, à même effort pour CGI, permettent d'attribuer une récompense plus élevée (exonération de la taxe sur les salaires).

5. Frais et compensation liés aux déplacements

1. Frais de séjour et de déplacement (FSD)

En NAO FY2017 la Direction expliquait ne pas vouloir réviser sa politique « Notes de frais » (7 octobre 2016).

La **CFDT** considère que CGI est en retard sur une politique équilibrée des frais de déplacement, et demande l'ouverture d'une négociation pour revaloriser ces frais (repas, hébergement, indemnité kilométrique...) au minimum selon le taux d'inflation. Rappelons l'article cinquante de la convention collective Syntec : « Les déplacements hors de lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire »

La **CFDT** est favorable au remboursement par CGI des transports en commun. Cependant quand l'utilisation de la voiture permet de gagner plus d'un tiers du temps de déplacement en transport en commun, alors le déplacement en voiture doit être possible et remboursé au collaborateur.

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.**

Cf. <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/indemnites-kilometriques/voiture.html>

Montants au 24/02/2017	Kilométrage parcouru à titre professionnel		
Puissance fiscale	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 cv et moins	d x 0,410	(d x 0,245) + 824	d x 0,286
4 cv	d x 0,493	(d x 0,277) + 1 082	d x 0,332
5 cv	d x 0,543	(d x 0,305) + 1 188	d x 0,364
6 cv	d x 0,568	(d x 0,320) + 1 244	d x 0,382
7 cv et plus	d x 0,595	(d x 0,337) + 1 288	d x 0,401

d = distance parcourue à titre professionnel en km

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 a minima pour 2018 l'ajout du petit déjeuner d'un montant de 10 € dans le tarif nuitée et un prix de repas du soir identique en région parisienne et en province:

Pour faire passer un hôtel de non-conforme à conforme à la politique voyage

Région Parisienne : 165 euros par nuitée : Hôtel = 135€, Diner = 20 €, Petit-déjeuner = 10€
Peu d'hôtels sont disponibles à moins de 150 € autour de CGI la Défense sur HRG au tarif CGI

Province : 150 euros par nuitée : Hôtel = 120€, Diner = 20 €, Petit-déjeuner = 10€

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. : 0,25 € par kilomètre parcouru entre le domicile et le lieu de travail. Pour l'employeur, cette participation à l'indemnité kilométrique vélo (IKV) est exonérée de cotisations sociales, dans la limite de 200 € par an et par salarié.

Les autres moyens de transport comme la moto ou le cyclomoteur doivent également être pris en compte.

La **CFDT** demande une révision de la couverture d'assurance auto/mission, dite « assurance professionnelle » : Les vélos (même électriques) ne sont pas couverts par l'assurance professionnelle. En cas d'accident responsable, le conducteur n'est pas couvert pour ses propres dommages corporels. En cas d'utilisation pour raison personnelle, le conducteur n'est pas couvert par l'assurance professionnelle même si la direction préconise le covoiturage.

La **CFDT** a noté la prise en compte partielle de sa demande de NAO 2016 : 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 pour la NAO 2018 de faire évoluer ce forfait de 15 € à 20 € pour le repas du soir (ou frais réels) si le salarié doit revenir à son domicile après 20 h (au lieu de 21h). Si le salarié doit quitter son domicile avant 7 h, il devrait recevoir une compensation forfaitaire de 10 € (au lieu de 6€) 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. HRG est souvent plus cher qu'une réservation par internet sans tarif CGI et dépasse les prix « conformes à la politique voyage » ex : prix négociés CGI Toulouse (Mercure CGI Toulouse) à 147€ ou Courbevoie (Melia pour CGI Reflets) à 180€.

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.

2. Compensation du temps de trajet supplémentaire (CTT)

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. La compensation doit couvrir l'intégralité des temps supplémentaires.

La CFDT demande l'ouverture d'une négociation pour restaurer une compensation réelle de 10 € pour toute heure de trajet supplémentaire.

3. Indemnité d'éloignement

De même dans la directive unilatérale sur les "FSD" (toujours pas d'accord d'entreprise à ce jour) nous demandons 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



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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).

6. Protection sociale

1. Prévoyance-Santé

La **CFDT** a toujours participé activement à la refonte des socles de protection sociale (Mutuelle Santé et Prévoyance) et est signataire de l'accord d'entreprise en cours.

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** prend part à la renégociation de ce nouveau **contrat responsable**.

Le contexte de notre contrat actuel :

Le contrat « frais de santé » est déficitaire depuis plusieurs années et ce 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.

Les déficits successifs ont été comblés par la « réserve » liée au contrat « prévoyance ». Mais cette réserve est désormais épuisée.

Les points importants qui sont à retenir :

- L'augmentation des cotisations ou la modification de la couverture pour résorber le déficit entrainera 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.

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 et vigilants sur cette renégociation d'accord et veilleront à s'assurer que les nouvelles dispositions santé et prévoyance seront équilibrées pour permettre de bons niveaux de prestations et pérennes dans le temps.

7. Dispositifs d'investissement individuel

Consciente que la solution la plus équitable **serait une politique d'intéressement collectif universelle telle que décrite dans le précédent**, la **CFDT**, pragmatique, entend néanmoins soumettre des propositions pour amoindrir les défauts des actuels dispositifs d'investissement individuel, RAA et PPP.

1. Régime d'achat d'actions (RAA)

Dans le groupe CGI le régime d'achat d'actions est défini dans le cadre d'une politique globale ne tenant pas compte des contraintes légales locales qui pourtant existent en France.

En France le régime d'achat d'actions est inscrit dans un dispositif défini par le législateur : l'épargne salariale. Ce **dispositif encadré** permet de limiter les dérives mais force est de constater que CGI n'utilise pas tous les moyens du législateur pour étendre au plus grand nombre l'accès des salariés français à cette épargne. La **CFDT** entend proposer des mesures dans ce sens.

Si les dispositions légales contraignent à maintenir les montants versés dans l'épargne salariale pendant 5 ans, la contrepartie donnée par le législateur est que l'employeur peut abonder dans un rapport **1 à 3** l'effort d'épargne de l'entreprise.

Ainsi dans un premier temps, la **CFDT** propose, à effort constant pour l'entreprise (1140 € par an et par salarié à ce jour), d'utiliser les modalités prévues par le législateur et d'abonder les versements **dans un rapport 1 pour 3 et non pas 1 pour 1 comme à ce jour**.

Cette disposition permet de rendre le RAA plus attractif qu'il ne l'est aujourd'hui, à un moment où visiblement les objectifs de la direction n'ont pas été atteints. En effet en relavant le montant de l'abondement de 50 à 95 € par mois la direction espérait un taux d'adhésion de 75 % alors qu'il plafonne à 62,3 %. La raison de cet échec est que le ticket d'entrée reste élevé : tous les salariés ne peuvent pas donner 95 € bloqués 5 ans pour recueillir les 95 € d'abondement.

C'est pourquoi la **CFDT** demande de revoir les proportions de contribution. Pour les salariés à ce jour exclus du dispositif faute de moyen financier, cette disposition permettra de ne consacrer que 31,67 € pour accéder à un abondement de 95 €.

L'ensemble de ces dispositions permettra sans nul doute à CGI France d'afficher un taux d'adhésion au RAA pour les salariés français bien supérieur à ce qu'il est aujourd'hui (62,3 % seulement alors que les autres pays affichent des taux bien supérieurs et que la moyenne groupe s'élève à 76 % et que son objectif de la direction France est 100 %).

La **CFDT** est également favorable à l'augmentation du niveau de l'abondement CG au-delà de 1140 € par an. La **CFDT** rappelle que l'entreprise est loin de la limite maximale permise par le législateur qui pour mémoire autorise un abondement de 5021 € par an.

2. Financement par les « gestionnaires » de l'abondement au régime d'achat d'actions

La **CFDT** considère que la mesure mise en œuvre dans l'accord signé en 2016 pour l'année fiscale 2017, consistant à supprimer le PPP des salariés « membres » pour le convertir en abondement additionnel, est **réellement inique**. En effet, par cette mesure, **les signataires ont dépouillé les salariés « membres » de leur PPP** pour constituer une « cagnotte » d'abondement dans laquelle tous les salariés viennent « piocher ». Certes les salariés dits « membres » peuvent y récupérer une partie de leur PPP perdu mais les salariés dits « gestionnaires » y prélèvent de l'abondement sans y avoir contribué.

Par ailleurs les salariés « gestionnaires » disposant de salaires plus élevés que les salariés « membres », ont un accès plus facile au dispositif. Les 95 € d'investissement mensuel requis pour y entrer représentent une

fraction marginale du salaire des salariés « gestionnaires » alors que pour les salariés « membres », cet investissement constitue une amputation non négligeable de leur pouvoir d'achat. Non seulement les salariés « gestionnaires » ne contribuent pas à la constitution de l'abondement mais ils y prélèvent plus que les salariés « membres ». C'est ici une seconde cause d'inégalité.

Une mesure de justice élémentaire consiste à demander aux « gestionnaires », qui profitent du dispositif sans y verser un euro, de prendre leur part de l'effort. Leur contribution sera constituée par prélèvement d'une partie de leur PPP selon les modalités définies suivantes.

Les conséquences pour les salariés seraient les suivantes :

- Les salariés qualifiés de « membre » selon la nomenclature CGI ne seraient pas impactés par la mesure, le PPP nominal de 2 % auquel ils avaient accès ayant déjà été supprimé par les signataires de l'accord en 2016.
- Le PPP cible des gestionnaires serait diminué d'autant que celui qui a vu la disparition du PPP des membres : 2%, Ainsi le PPP cible pour les vice-présidents senior serait de 28 % (30 % - 2 %), celui des vice-présidents « Consulting Services » de 23 % (25 % - 2 %) et ainsi de suite pour toutes les autres catégories de gestionnaires CGI bénéficiaires du PPP.
- Ainsi toutes les catégories CGI **contribuent par un effort identique** à l'épargne salariale.
- Pour les salariés, cette disposition se traduit par **un gain important en termes financiers** puisque le PPP subit la fiscalité d'une prime (environ la moitié de la somme est affectée aux cotisations sociales ; le PPP net est imposable) alors que la réserve d'abondement n'est soumise qu'aux contributions sociales et n'est pas soumise à impôt étant investie dans le PEE. La différence de fiscalité est un gain net pour le salarié.
- Pour les « gestionnaires », le PPP persiste pour une partie conséquente et permet toujours une politique incitative de la performance

Pour CGI, **la mise en place de ce mécanisme est d'un coût nul**, les sommes préalablement versées au titre du PPP sont transférées vers la réserve d'abondement. Le gain pour CGI est que la société peut afficher une politique salariale séduisante sans pour autant faire d'effort financier supplémentaire.

3. Abondement accessibles à tous les Fonds Communs de Placement Entreprise (FCPE)

L'abondement versé par CGI ne se pratique que si le salarié verse son épargne sur le FCP CGI. Les salariés ne bénéficient pas de cet abondement s'ils préfèrent orienter leur épargne vers les 5 autres FCP disponibles. « L'abondement encourage l'épargne des salariés » ; cette orientation est celle voulue par le législateur, indépendamment du support d'épargne, et se retrouve également citée sous cette forme dans le guide d'épargne salariale édité par le MEDEF. **Cet encouragement ne devrait donc pas être limité à un seul support** d'épargne chez CGI.

Certes, il est possible de réaliser un arbitrage vers un FCP après le versement des sommes sur le fonds CGI mais la méthode est lourde, peu lisible et couteuse pour le salarié. En effet, ces arbitrages forcés génèrent des commissions de mouvement inutiles qui sont payées par le salarié à travers les frais imputés sur le FCPE et qui viennent amputer la performance du fonds.

La CFDT demande l'extension de l'abondement à tous les FCP.

4. Compte épargne temps (CET)

La **CFDT** note que 4389 jours de RTT Q1 ont été perdus car non pris par leurs bénéficiaires en 2015. En 2016 4158 jours de RTT Q1 ont encore été perdus confirmant ainsi le niveau élevé de perte de jours sur plusieurs années. **Ces jours doivent légitimement revenir aux salariés détenteurs de ces droits**, non à l'entreprise, et le CET répond à cette demande naturelle.



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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, voire également les jours de récupération et congés d'ancienneté, et ce dans des acquisitions limitées par année et sur un cumul lui aussi limité.

Le CET ne doit pas comporter de limite dans l'usage des jours.

Le CET ne doit pas être alimenté par des CP (afin de sanctuariser les repos du salarié).

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 à terme sauf si un PERCO était mise en place et pouvait être éligible à un transfert et donc être un réceptacle du CET.

La CFDT est favorable à la mise en place d'un abondement en jours au CET

5. PERCO

La CFDT est favorable à la création d'un PERCO.

La CFDT demande que les efforts du salarié dans la constitution de son épargne pour la retraite soient accompagnés d'un abondement de l'employeur.

8. Evolution des carrières - Formation

1. Effort de 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 et ceux éligibles au CPF.

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.

La formation axe fort de l'employabilité doit cesser d'être la variable d'ajustement. Entre 2012 et 2015 le nombre de jours de formations moyen par an et par salarié n'a pas cessé de diminuer, passant de 2,9 jour par salarié à 1,9 jour en 2015 et 2,07 en 2016. Cette baisse continue s'accompagne d'une distribution toujours préoccupante : un nombre significatif de salariés, près de 10 %, n'ont pas reçu 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.

Cette situation est d'autant plus inacceptable que le budget formation n'est jamais atteint. Avec 80 % seulement de réalisation dans le meilleur des cas, les bilans formation montrent par là qu'il existe des marges de manœuvres confortables pour traiter ces sujets.

2. Formation externe (CPF)

La **CFDT** estime que les salariés comme CGI peuvent bénéficier mutuellement d'une nouvelle orientation de la formation en prenant appui sur le CPF, dispositif que la **CFDT** a promu.

La **CFDT** demande que les droits du CPF des salariés soient rappelés lors des EAD et lors des communications internes des BU et que les droits du CPF utilisés par les salariés fassent l'objet d'un reporting lors des bilans formations.

3. Rattrapage de Formation

La **CFDT** demande que les personnes qui n'ont pas été formées depuis 3 ans bénéficient d'une formation durant l'année fiscale FY18.

Ce sujet a déjà été porté dans la NAO précédente et a fait l'objet de débat sur lequel un consensus semblait avoir été trouvé.

4. Compte Epargne Formation

La **CFDT** propose de créer un **Compte Epargne Formation** alimenté par les jours de congés et RTT non pris par le salarié. En accompagnement du CPF, ce Compte Epargne Formation permettra au salarié de suivre des

formations pendant les heures habituelles ouvrées. Les formations éligibles lors de l'utilisation du Compte Epargne Formation sont identiques à celles prises hors temps de travail dans le cadre du CPF.

5. Parcours Professionnel

La **CFDT** demande la **mise à jour du Référentiel du Classeur des Fonctions** (« PMS » qui date de l'époque Logica) suivant les fonctions et attendus dans l'organisation CGI afin que chaque salarié puisse visualiser son parcours professionnel et se projeter vers sa fonction cible sur des critères objectifs de compétences, d'expériences et de comportements.

La **CFDT** demande que, si le temps de présence d'un salarié dans le coefficient dépasse un seuil à fixer comme long (+100% par référence au temps de présence moyen de la population dans le coefficient), une alerte soit émise et traitée par CGI de la façon à ce que :

- le salarié qui ne souhaite pas évoluer dans un nouveau coefficient soit :
 - o Accompagné par de la formation pour étoffer son expertise professionnelle afin d'être conforté et reconnu par ses pairs,
- le salarié qui souhaite évoluer et prendre de nouvelle responsabilité soit :
 - o Accompagné réellement dans son évolution professionnelle et promu pour une mise en situation réelle.

9. Organisation et conditions de travail

1. 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 que:

- Le ou les jours de la semaine non travaillés corresponde 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 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.
- Le choix du temps partiel ne doit pas avoir d'influence sur la mission, la formation, la fonction, la promotion, l'augmentation de salaire. Il ne doit pas y avoir de discrimination sur ces points envers les salariés ayant demandé un temps partiel.
- CGI s'engage sur 10% de recrutement de salarié souhaitant travailler à temps partiel La **CFDT** a fait le constat que peu de contrat à temps partiel sont signés dans le cadre de l'embauche et souhaite ainsi développer ce type de contrat.
- La demande de temps partiel et/ou le retour à temps complet ne soit pas empêchés sous motif de difficultés de placement du salarié.
- Soit mis en place le temps partiel « scolaire », c'est-à-dire offrir la possibilité aux salariés Hommes ou Femmes ayant des enfants scolarisés de bénéficier de 10 semaines de temps partiel par an, les autres semaines étant effectuées à temps plein.
- CGI développe le temps partiel dans le cadre des retraites progressives

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. En 2016 :

- 9446 salariés sont à temps pleins,
- 476 salariés sont à temps partiel, soit moins de 5 % de la population (en baisse de 1% par rapport à 2015).

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** et **moins augmentés** que les salariés à temps.

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.

2. Maladie thérapeutique et Temps Partiel

On parle de « mi-temps thérapeutique » lorsqu'un salarié reprend une activité à temps partiel pour raison médicale après une période d'arrêt de travail. C'est une étape transitoire entre l'arrêt et la reprise d'activité à temps plein. Le terme de mi-temps n'est cependant pas tout à fait exact dans la mesure où la durée de reprise peut être supérieure ou inférieure à un réel « mi-temps thérapeutique », on parle d'ailleurs plutôt de **temps partiel thérapeutique**. D'autre part, ce statut n'est pas défini dans le Code du travail mais seulement dans le code de la Sécurité Sociale.

Le «mi-temps thérapeutique», s'analyse dans la relation employeur/salarié comme du travail à temps partiel, CGI établit d'ailleurs un avenant au contrat de travail.

Ce temps partiel découlant d'une maladie souvent grave nécessite pour le salarié dans la plupart des cas des rendez-vous médicaux fréquents, or actuellement les jours nécessaires à ces consultations sont pris sur des congés payés. En effet il y a souvent peu de souplesse pour le choix des rendez-vous qui peuvent se situer sur des journées planifiées travaillées.

Le salarié est pénalisé car son salaire est souvent inférieur à un temps partiel choisi en fonction du calcul des IJSS. C'est une double peine, pour ces salariés souvent en difficulté (par exemple dans le cas d'un salarié qui a dû souscrire un prêt bancaire pour pallier son absence partielle suite à une maladie de longue durée).

De surcroît, le salarié se voit minorer les jours de congés acquis contrairement au salarié en temps partiel choisi.

La CFDT demande que les temps partiels dits « thérapeutiques » soient traités au même titre que les autres temps partiels.

Les salariés en situation de longue maladie sont exposés à des difficultés financières provoquées par le rythme aléatoire du paiement de la prise en charge. La CFDT a identifié par exemple un cas de salarié ayant reçu en juin les paiements correspondant aux mois de janvier à mai.

La CFDT demande que la prise en charge des personnes en maladie longue durée soit versée dès le mois suivant l'absence.

3. 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). Cette mesure sera également étendue aux enfants victimes d'accident.

Si le salarié est en congés lorsque survient la maladie ou l'accident de l'enfant et si la durée de la maladie (ou de l'accident) est supérieur à 50 % de la durée du congé du salarié, ce dernier aura la possibilité de décompter les jours de congés enfants malades » des jours de congés initialement posés.

4. Qualité de vie au travail (QVT)

La CFDT demande soit prise en compte les éléments suivants :

- 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.
 - 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 en concertation avec les CHSCT et l'ICCHSCT.
 - 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
 - Qu'il soit tenu compte, dans l'analyse des RPS, des salariés en situation de handicap.
- Relations avec la hiérarchie



- 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.
 - Un engagement contractuel de la direction sur une limitation des réunions (même non obligatoire) effectués ou proposé en dehors des horaires de travail.
- Tâches récurrentes
 - Que les tâches administratives incombant aux salariés (Relevés de temps, 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)
 - Une analyse du temps moyens que les salariés passent (durant ou en dehors des horaires de travail) a effectuer les tâches administratives demandés par CGI.
 - La mise en place d'un code projet pour PSA Time pour le temps passé sur les tâches administratives.
 - 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.

5. 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**, tout en demandant le respect du présent accord, n'est pas opposée à en revoir certains éléments afin de permettre un meilleur développement du télétravail chez CGI tout en préservant la vie sociale du salarié dans l'entreprise.

La **CFDT** renouvelle sa demande d'ouverture d'une négociation sur les conditions et modalités d'accès au télétravail.

6. 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 ne commençant jamais après 18h00 et ne terminant jamais après 18h30,
- 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.

7. Droit à la déconnexion

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

Aujourd'hui, un nouvel outil « CGI news » disponible sur les Iphone, et Windows phone est mis en place, avec en prévision la mise à disposition de cet outil sur les téléphones Android. Cette application est appelée à remplacer « Buzz ». La **CFDT** s'inquiète de cette mise en place qui aboutit à solliciter en permanence les salariés, même ceux qui ont fait le choix de se priver volontairement du téléphone de la flotte entreprise pour éviter le flux permanent d'informations.

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

Aujourd'hui, les frontières entre vie privée et vie professionnelle deviennent de plus en plus floues, plus particulièrement pour les travailleurs nomades. Pourtant, chaque salarié a droit au respect de sa vie privée, y compris lorsqu'il utilise un téléphone professionnel ou une messagerie électronique. De plus, ce temps de connexion n'est pas comptabilisé comme un temps travaillé et échappe à toute règle.

La **CFDT** ne peut pas accepter que les salariés soient 24/24-7/7 à la disposition de l'entreprise. Il faut contrôler la durée du travail, et imposer des normes conventionnelles et la possibilité pour le salarié d'avoir une vie personnelle, familiale et citoyenne. La **CFDT** constate que CGI n'a pas pris la mesure de ce nécessaire droit à la déconnexion puisqu'encore récemment, CGI invitait à installer sur **les propres téléphones personnels des salariés**, le logiciel qui permettra la double authentification permettant de se connecter depuis l'intérieur de l'entreprise !

La **CFDT** veut donc obtenir une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pour garantir le respect des durées minimales de repos imposées par la réglementation française et européenne sur la charge de travail et les temps de repos minimaux

La **CFDT** demande également que soit évaluée la durée du temps passé à ces tâches en dehors des heures de travail.

10. Avantages divers aux salariés

1. Titres restaurant (TR)

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 Sodexo et les salariés CGI.

Force est de constater que le système connaît des ratés et des dysfonctionnements que les salariés doivent assumer seuls vis-à-vis d'un fournisseur absent ou peu réactif ce qui est inacceptable.

La **CFDT** demande qu'une mission d'observation « Titre restaurant » soit mise en place pour :

- Identifier les dysfonctionnements majeurs
- Mesurer la réactivité du fournisseur Sodexo
- Mesure l'évolution de la couverture des offres du fournisseur Sodexo
- Programmer les périodes de re-matérialisation

La **CFDT** demande la prise en charge de la totalité du droit d'accès dans les cantines CGI et client par l'employeur. (Exemple: droit d'accès 4,99 € alors que la part employeur n'est que de 4,80 €, soit + 19 cts a minima).

L'employeur CGI doit également s'assurer que le salarié peut utiliser sa carte titre-restaurant chez les clients ce CGI qui disposerait d'un RIE.

La **CFDT** demande la revalorisation de la valeur faciale du titre restaurant pour le porter de 8 à 8,95 € avec une contribution de 5,37 € de CGI. Pour rappel CGI fait des économies constantes depuis la mise en place de la carte et il n'y a pas eu d'augmentation depuis la mise en œuvre du titre restaurant à CGI. Le passage du titre restaurant du format papier au format électronique a permis une économie de 450 k€ par an.

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

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 enveloppe CESU correspondante à 0,5% de la Masse Salariale (compte 641).

Ces CESU seront distribués aux salariés via leur C.E de rattachement et selon des règles intégrant les tranches du Quotient Familial définies par l'impôt sur le Revenu ou équivalentes.

3. 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 d'absence supplémentaire et rémunéré aux salariés en situation d'urgence et aux formations préalables aux congés solidaires (ex. formation chez Planète Urgence).

Ce compte sera géré de manière paritaire. Cette proposition de la **CFDT** est une alternative à la proposition de Compte Epargne Formation, proposition qui est développée dans les propositions sur la formation.

4. Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Un rapport du sénat ayant comme source le ministère du travail en septembre 2013, se penchait sur l'estimation des ressources des comités d'entreprise : le budget des Activités Sociales et Culturelles était évalué à 0,8 % en moyenne.

Un expert-comptable qui vérifie les comptes sur le CE CGI a estimé que le budget des ASC du CE CGI est faible comparé aux entreprises de taille comparable qui ont leur budget autour de 1% de la masse salariale. CGI France a un effectif proche de 10 000 salariés et stagiaires.

La masse salariale de CGI France étant supérieure à 400 M €, le budget des ASC actuellement de 1,7 M€ devrait donc dépasser 2 M€ pour être répartis entre salariés et stagiaires. Une base de 200 € par salarié et stagiaire par an paraît un minimum en 2017.

Depuis 2011, les C.E doivent intégrer les stagiaires dans leur population de bénéficiaires.

**La CFDT demande une revalorisation de la dotation des ASC à 0,8 %
au lieu de 0,43 % actuellement.**

**Cette augmentation serait un gage tangible de reconnaissance de la vie sociale dans
l'entreprise.**

La **CFDT** demande également que soit revu le calendrier de versement des dotations des ASC afin de permettre une meilleure planification des activités de fin d'année.

5. Mise en place de crèches

La **CFDT** est favorable à la mise en place de crèches au bénéfice des enfants des salariés. Si cette mesure a un coût, il ne s'agit pas d'une dépense sociale à fonds perdus comme il semble qu'elle soit comprise.

C'est un investissement rentable pour CGI qui rend attractive notre entreprise pour des salariés qui pourraient choisir d'aller à la concurrence. Il est à mettre en regard des questions comme combien coûte un recrutement initié chez CGI et finalisé chez un concurrent, combien coûte une démission, combien coûte la moindre disponibilité pour régler des problématiques de garde d'enfants dans l'urgence ?

11. Contexte des Négociations

1. 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.

Comme lors de l'avis du CCE (du 12 juillet 2016) sur la situation économique et financière 2015, la **CFDT** regrette que la direction n'ait pas indiqué l'utilisation du CICE 2015, qui a représenté un produit de 12,3 millions d'euros pour CGI France (plus de 10 % de la contribution).

2. Cadre de négociations

Afin de mieux cadrer avec l'évolution du travail mais également pour tenir compte des retours d'expérience, la **CFDT** demande l'ouverture ou la réouverture de négociation sur :

- L'accord de télétravail. L'objectif de cette négociation serait de faciliter l'accès du télétravail à tous les salariés,
- Les budgets Activités Sociales et Culturelles (ASC) des Comités d'Etablissement,
- La mise en place d'un CET et d'un PERCO.

La **CFDT** demande également l'application de la loi sur les BDES (Base de Donnée Economique et Sociale) tant dans sa mise à disposition que dans son contenu. La **CFDT** constate que l'usage de la BDES est très limité et ne s'en étonne pas puisque l'implémentation n'a pas pris en compte les besoins définis par le groupe de travail. Il convient de reprendre le chantier pour en faire un outil du quotidien, partagé entre représentants du personnel et la Direction.

L'accord égalité hommes-femmes ne traite actuellement qu'une partie des sujets. La **CFDT** demande l'ouverture d'une négociation couvrant toutes les inégalités professionnelles.

L'absence et/ou le report de planification de tous ces sujets ne peut, à terme, que provoquer des tensions tant dans les relations sociales entre les organisations syndicales et la direction, que dans les relations entre les salariés et la direction.

La **CFDT** demande l'ouverture d'une négociation sur le droit à la déconnexion afin de définir précisément les règles de bonne conduite préservant l'espace privé.

Les frais de séjour et de déplacement devant répondre aux exigences de la convention SYNTEC, ne sauraient être définis dans une note unilatérale. Ils doivent être mis en œuvre dans le cadre d'une négociation à ouvrir. Les dispositions de cet accord doivent couvrir la compensation réelle des temps supplémentaires de déplacement.

La **CFDT** demande l'ouverture d'une négociation sur le sujet permettant d'encadrer la gestion du temps partiel à CGI.

Le sujet du télétravail a déjà fait le constat que les dispositifs pouvaient être améliorés. La **CFDT** demande l'ouverture d'une négociation sur le sujet permettant d'encadrer la gestion du temps partiel à CGI.



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



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