

DECISION UNILATERALE DE MISE EN PLACE DES CSE AU SEIN DE CGI France

La société **CGI France**, dont le siège social est situé Immeuble CB16 — 17, place des Reflets — 92400 COURBEVOIE,

Représentée par Monsieur **Jean-Michel BATICLE** agissant en qualité de Président de CGI France SAS

PREAMBULE

Les dernières élections professionnelles CGI France se sont tenues fin 2014 et ont permis l'élection des Délégués du Personnel et des Comités d'Établissements ainsi que la mise en place d'un Comité Central d'Entreprise ; la durée des mandats des instances susvisées était de 3 ans et devait ainsi arriver à terme fin 2017.

Par ailleurs, après prorogation par accord d'entreprise en date du 25 octobre 2016, les mandats des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail arrivaient également à échéance fin 2017.

Des négociations avec les Organisations Syndicales se sont tenues à partir du mois d'avril 2017 afin de définir un nouveau Protocole d'Accord Préélectoral permettant la réalisation de nouvelles élections professionnelles avant l'expiration de l'ensemble des mandats des différentes instances représentatives du personnel.

Cette négociation n'ayant pu aboutir, la Direction de CGI France, conformément aux dispositions de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, a pris la décision, le 27 décembre 2017, de proroger les mandats des membres du Comité Central d'Entreprise, des membres des Comités d'Établissements, des Délégués du Personnel et des membres des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

En application de cette décision, le Comité Central d'Entreprise, les Comités d'Établissements, les Délégués du Personnel et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ont donc continué à fonctionner.

Parallèlement, une négociation avec les Organisations Syndicales pour la définition, la fixation des périmètres et le fonctionnement de la nouvelle instance représentative du personnel, dite CSE (Comité Social et Economique), laquelle doit remplacer les Comités d'entreprise, les Délégués du personnel et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, s'est déroulée tout au long de l'année 2018.

C'est ainsi que le 16 octobre 2018, un « *Accord relatif à la structure des instances représentatives du personnel et aux moyens de fonctionnement au sein de CGI France* » a été proposé à la signature des Organisations Syndicales représentatives au sein de CGI France. La période de signature ouverte aux partenaires, initialement fixée au 29 octobre 2018, a été prolongée jusqu'au 20 novembre 2018.

En application des dispositions combinées de l'alinéa 1 de l'article L. 2232-12 du Code du travail et de l'article L. 2313-2 du même code, l'accord proposé devait recevoir la signature d'une ou plusieurs

Organisations Syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles de l'entreprise.

Deux Organisations Syndicales ont apposé leur signature sur l'accord proposé. Le seuil de représentativité requis n'a néanmoins pas été atteint et l'accord n'a pu être conclu.

En conséquence, la Direction de CGI France détermine de manière unilatérale, la mise en place de CSE au sein de CGI France dans les conditions suivantes.

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

La présente décision unilatérale est prise en application des dispositions légales en vigueur.

Elle remplace et se substitue à toutes stipulations antérieures, notamment accords, usages ou pratiques portant sur le même objet en vigueur au sein de CGI France, y compris les dispositions de l'accord à durée déterminée du 29 mars 2018 dont le terme est le 31 décembre 2018.

ARTICLE 2 : DEFINITION ET PERIMETRES DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT (CSE)

Compte tenu de la centralisation entre les mains du signataire de la présente décision unilatérale des pouvoirs de « *gestion, notamment en matière sociale* », et en application des dispositions visées à l'article L 2313-4 du Code du travail, la décision unilatérale aurait dû aboutir à la création d'un unique Comité Social et Economique constitué au niveau de l'entreprise dans son ensemble.

Néanmoins, les discussions qui sont intervenues avec les organisations syndicales à l'occasion des négociations qui se sont déroulées durant l'année 2018, ont abouti à un projet d'accord avec la création de 3 Comités Sociaux et Economiques d'établissement afin de permettre aux salariés de bénéficier opérationnellement de représentants à des niveaux infra-entreprise.

Afin de respecter cette organisation supra légale qui avait été acceptée par les organisations syndicales signataires de l'accord envisagé (représentant près de 45 %), la présente décision unilatérale institue en conséquence trois établissements distincts CSE ainsi définis et s'organisant comme suit :

- **CSE FGDC/ICE** : dont les effectifs « équivalent Temps Plein » au 31.10.2018 sont de 1 915,23 salarié(e)s et qui comprend les salariés des activités FGDC et ICE.
- **CSE REGIONS**, dont les effectifs « équivalent Temps Plein » au 31.10.2018 sont 4388,23 salarié(e)s et qui comprend les salariés des activités Grand Est, Grand Ouest, Grand Sud et Nord.
- **CSE PARIS** dont les effectifs « équivalent Temps Plein » au 31.10.2018 sont de 3933,79 salarié(e)s et qui comprend les salariés des activités CBC, CPGRM, EUTM, FS, TPSHR et des Fonctions centrales et corporatives.

Dans ces conditions, un **Comité Social Economique Central (CSEC)**, composé de représentants de chaque CSE, sera également constitué.

ARTICLE 3 : CONDITIONS D'APPLICATION ET PRISE D'EFFET

La présente décision a été notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et à chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale, prises en la personne des délégués syndicaux centraux CFDT, CFTC, CFE CGC et CGT et du représentant de la section syndicale UNSA.

Elle a été parallèlement présentée aux Organisation Syndicales de CGI France lors d'une réunion qui s'est tenue le 11 décembre 2018 ; une information est également prévue au Comité Central d'Entreprise lors de la réunion du 21 décembre 2018.

Elle entrera en vigueur dès lors que le nombre et les périmètres des établissements distincts qu'elle fixe seront définitifs.

A cet égard, il est précisé à toutes fins utiles que :

- Si les périmètres visés ci-dessus sont définitivement arrêtés, la Direction exprime le souhait d'adopter une nouvelle décision unilatérale visant à accorder aux représentants du personnel nouvellement élus certains des avantages supra-légaux qu'elle avait consentis lors des négociations intervenues en 2018. Le projet de nouvelle décision unilatérale qui serait alors adoptée le lendemain de la proclamation des résultats des prochaines élections est joint en annexe.
- Dans l'hypothèse où, en revanche, un ou des périmètres différents de CSE seraient institués, l'équilibre global de ce qui avait été négocié en 2018 serait irrémédiablement rompu et les instances de représentation du personnel seront alors instituées par une stricte et pure application des dispositions légales impératives.

L'ensemble des dispositions de la présente décision constitue un tout indissociable.

ARTICLE 4 : PUBLICITE DE LA DECISION

La présente décision sera affichée sur les panneaux réservés à cet usage au sein de l'entreprise.



Jean-Michel BATICLE

Président de CGI France S.A.S.

ANNEXE

PROJET DE DECISION UNILATERALE RELATIVE AUX DISPOSITIONS SUPRA LEGALES ACCORDES AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL

A la suite de la décision unilatérale de la direction, il a été constitué 3 CSE au sein de CGI France définis et s'organisant comme suit :

- **CSE FGDC/ICE** : dont les effectifs « équivalent Temps Plein » au 31.10.2018 sont de 1 915,23 salarié(e)s et qui comprend les salariés des activités FGDC et ICE.
- **CSE REGIONS**, dont les effectifs « équivalent Temps Plein » au 31.10.2018 sont de 4388,23 salarié(e)s et qui comprend les salariés des activités Grand Est, Grand Ouest, Grand Sud et Nord.
- **CSE PARIS** dont les effectifs « équivalent Temps Plein » au 31.10.2018 sont de 3933,79 salarié(e)s et qui comprend les salariés des activités CBC, CPGRM, EUTM, FS, TPSHR et des Fonctions centrales et corporatives.

Ces périmètres étant conformes à ceux qui avaient été accordés par la Direction lors des négociations survenues en 2018 (même si celles-ci n'ont pu aboutir à la signature d'un accord majoritaire), l'entreprise a décidé d'adopter la présente décision unilatérale afin d'accorder aux nouveaux élus, dans les périmètres visés ci-dessus, les moyens supra-légaux suivants, issus également des négociations survenues en 2018.

1. Composition des CSE et heures de délégations supra légales des élus au CSE

Les CSE sont ainsi composés :

CSE	Effectifs au 31/10/2018	Titulaires par CSE*	HD légales/titulaire/mois*	HD supplémentaires/titulaire/mois**	HD TOTALES/titulaire/mois	TOTAL HD/titulaires/CSE/mois	Suppléants par CSE	HD/supplémentaires/suppléant/mois**	TOTAL HD/suppléants/CSE/mois
FGDC+ICE	1 915,23	21	26	18	44	924	21	7	147
Régions	4388,23	27	28	27	55	1 485	27	7	189
Paris	3933,79	26	27	16	43	1 118	26	7	182
Total	10237,25	74				3 527	74		518

*En application des dispositions de l'article R. 2314-1 du Code du travail

**En application d'une décision unilatérale favorable de l'entreprise

Chaque mois, le bureau de chaque CSE recevra un fichier Excel du personnel du périmètre du CSE, fichier qui comportera les noms, prénoms, matricule, entité d'appartenance des salarié(e)s, type de contrat, CSP, sexe, date d'entrée Groupe, date d'ancienneté, statut.

Ce fichier ne peut en aucun cas être utilisé à d'autres fins que la gestion par l'instance de ses activités sociales et culturelles.

2. Cumul et répartition des heures de délégation au sein d'un même CSE

Afin de faciliter le fonctionnement des CSE, les élus titulaires d'un même CSE peuvent chaque mois cumuler leurs heures de délégation de titulaire.

Les élus du CSE, titulaires ou suppléants, peuvent par ailleurs se répartir entre eux leurs heures de délégation, dans les conditions définies ci-après étant précisé que seules les heures de délégation attachées aux mandats de titulaire ou de suppléant du CSE peuvent être concernées par ces dispositions.

2.1. Conditions de cumul des heures de délégation par un élu titulaire CSE

Chaque titulaire du CSE peut cumuler l'utilisation de ses heures de délégation de titulaire CSE dans la limite de 12 mois non glissants. La période de 12 mois pendant laquelle l'utilisation des heures de délégation cumulées est possible s'entend de la période allant du 1^{er} mois du mandat au soir du dernier jour du dernier mois de la période de référence de 12 mois. Ainsi, les heures de délégation acquises chaque mois par un titulaire au titre de son mandat et non utilisées au cours du même mois, sont reportées et viennent s'ajouter au crédit de ses heures de délégation de titulaire du mois suivant et ce, chaque mois, pendant toute la période de référence de 12 mois. Le solde de ses heures de titulaire ainsi cumulées et non prises n'est pas reportable sur l'année suivante : il est remis à zéro chaque année au soir du dernier jour du dernier mois de la période de référence d'un an.

Cette règle ne peut le conduire à disposer dans un même mois, de plus de 1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont il dispose au titre de ce mandat, conformément aux dispositions de l'article R. 2315-5 du Code du travail.

Cette limite mensuelle ne se cumule pas avec celle propre à la répartition entre les élus CSE de leurs heures de délégation, définie par l'article 2.2.

Exemple de limite mensuelle de cumul d'heures de délégation Titulaire : un élu titulaire CSE qui dispose de 55 heures mensuelles de délégation peut cumuler sur un même mois jusqu'au maximum 82,5 heures de délégation, en utilisant ses heures de délégations de titulaire.

2.2. La répartition des heures de délégations entre les élus titulaires et ou suppléants

Les membres d'un même CSE, qu'ils soient titulaires ou suppléants, peuvent se répartir entre eux chaque mois les heures de délégation dont ils disposent individuellement au titre de ce mois. Chaque élu dispose librement de ses heures de délégation : il choisit librement de les répartir ou non.

Cette règle ne peut conduire un élu à disposer dans le même mois, de plus de 1,5 fois le crédit d'heures dont dispose un élu titulaire CSE, conformément aux dispositions de l'article R. 2315-6 du Code du travail.

Cette limite mensuelle ne se cumule pas avec celle propre au dispositif du cumul des heures des titulaires définie par l'article 2.1.

Exemples de limites mensuelles :

Un élu suppléant d'un CSE dont les titulaires disposent de 44 heures mensuelles de délégation, et qui dispose lui-même de 7 heures de délégation mensuelle, peut disposer sur un même mois jusqu'à 66 heures de délégation au maximum, s'il bénéficie par répartition des heures de délégation d'un autre ou plusieurs autres élus du CSE.

Un élu titulaire CSE qui dispose de 44 heures de délégation mensuelles peut disposer sur un même mois jusqu'à 66 heures de délégation au maximum, s'il bénéficie par répartition des heures de délégation d'un autre ou plusieurs autres élus du CSE.

2.3. Les conditions d'utilisation cumulée de ces dispositions

Un élu titulaire peut, sur un même mois, cumuler ses heures de délégations de titulaire et bénéficier d'heures de délégation qui lui auront été expressément cédées par un ou plusieurs autres élus du même CSE au titre de la répartition conformément aux dispositions des articles R.2315-5 et R.2315-6 du Code du travail. Cependant, ceci ne peut le conduire à disposer de plus de 1,5 fois le crédit d'heures mensuelles dont il dispose au titre de son mandat de titulaire CSE.

Exemple de limite de cumul/mutualisation des heures de délégation CSE

Un élu titulaire CSE qui dispose de 44 heures de délégation mensuelles peut cumuler ses heures de titulaire CSE non utilisées les mois précédents et bénéficier de la répartition d'heures de délégation d'un autre ou plusieurs autres élus du CSE, dans la limite de 66 heures de délégation sur un même mois.

2.4. Information du manager

L'élu qui utilise le cumul et/ou la répartition des heures de délégations titulaires et/ou suppléants CSE, informe, chaque mois concerné, par mail son manager au plus tard 8 jours ouvrés avant leur utilisation.

L'information du manager précise pour chaque mois concerné le nombre global d'heures de délégation dont l'élu CSE dispose en précisant :

- ✓ Le nombre d'heures de délégation dont il dispose :
 - au titre du cumul d'heures de titulaires,
 - au titre de la répartition.
- ✓ Le cas échéant, le nom de(s) l'élu(s) du même CSE qui lui a (ont) cédé des heures de délégation au titre de la répartition,
- ✓ Le mail de(s) l'élu(s) au CSE qui atteste(nt) avoir cédé à l'élu qui en déclare préalablement l'utilisation, « X » heures de délégation au titre de la répartition des heures de délégation pour le mois M.

La Direction mettra à disposition des élus un outil informatique permettant à ceux-ci de gérer le cumul et/ou la répartition des heures de délégation. Les dispositions relatives aux

modalités d'informations générales du manager pourront être simplifiées par le recours au support informatique.

3. Temps de délégation supra légaux pour les secrétaires et trésoriers des CSE et CSEC

Lors de leur première réunion, les CSE et le CSEC procèdent à la désignation, parmi leurs membres titulaires, d'un secrétaire et d'un trésorier.

Par décision unilatérale favorable, les secrétaires et trésoriers des CSE et du CSE Central bénéficient, chaque mois, d'un temps complémentaire de délégation spécifiquement destiné à leur permettre d'effectuer leurs tâches, rôles et fonctions spécifiques.

Ce temps complémentaire mensuel est déterminé comme suit :

	Heures complémentaires par mois			
	FGDC/I2CE	REGIONS	PARIS	CSEC*
	+13	+14	+14	+7
	+13	+14	+14	+7

*Uniquement pour les mois où le CSEC se réunit effectivement

Il est précisé qu'en cas d'indisponibilité complète du secrétaire ou du trésorier, leurs adjoints éventuels qui assumeront effectivement les missions correspondantes disposeront de l'ensemble du temps complémentaire mensuel correspondant.

4. Crédits d'heures supra-légaux pour les délégués syndicaux centraux

Par décision unilatérale favorable, les délégués syndicaux centraux disposent chacun d'un crédit mensuel de 45 heures pour l'exercice de leur mandat.

Chaque DSC peut déléguer une partie de ses 45 heures à un Délégué Syndical, après en avoir informé préalablement la direction de l'entreprise.

S'il est également délégué syndical d'établissement, ces heures ne se cumulent pas avec le crédit d'heures dont il dispose à ce titre.

5. Règles d'utilisation des Temps de délégation supra légaux

Par décision unilatérale favorable, des temps de délégation supra légaux sont accordés, en application des présentes, aux représentants du personnel.

Il en est ainsi des temps de délégation supplémentaires attribués aux titulaires et aux suppléants des CSE (article 1), ainsi qu'aux secrétaires et trésoriers des CSE et du CSEC (article 3) de même que le temps de délégation supérieur aux dispositions légales reconnu aux DSC (article 4)

L'ensemble des temps de délégation supra légaux ainsi accordés par la Direction de l'entreprise aux représentants du personnel ne peut en aucun cas amener le représentant du personnel concerné :

- Ni à dépasser sa durée de travail contractuelle hebdomadaire et/ou mensuelle ;
- Ni au non-respect des temps de repos obligatoires.

Sont pris en compte pour contrôler cette limite, les crédits d'heures légaux et temps de délégation supra-légaux visés ci-dessus, les heures de délégations attachées aux mandats désignatifs, les temps des réunions ordinaires liés à l'exercice des mandats (réunions CSE, réunions de négociation, etc...), ainsi que le temps lié à l'exécution du contrat de travail.

En cas de non-respect des conditions définies au présent article, le bénéfice de ces temps de délégation supra légaux sera retiré.

6. Décompte des heures de délégation légales et supra-légales

Les élus déclarent leurs heures de délégation en heures. S'agissant des salarié(e)s en forfait-jours, les crédits d'heures déclarés sont regroupés en demi-journées, qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés. Chaque demi-journée équivaut à 4 heures de mandat. Ces élus bénéficient en fin d'année, lorsque la dernière fraction restante du crédit d'heures prise au titre des heures additionnées sur l'année est inférieure à quatre heures, d'un arrondi à la demi-journée supérieure qui vient en déduction du nombre annuel de jours à travailler.

Exemple : soit un(e) salarié(e) en forfait jours qui utilise 24 heures de délégation au cours d'un mois : ces heures seront regroupées en 6 demi-journées de 4 heures. Au final, 3 jours de délégation viendront s'imputer sur le nombre de jours annuels travaillés.

La prise des heures de délégation se déclare dans l'outil de déclaration des temps (soit à date PSA Time) par chaque salarié(e) concerné(e).

7 : Participation des suppléants aux réunions plénières et préparatoires des CSE et du CSEC

7.1 Tous les élus titulaires et suppléants des CSE et du CSEC sont convoqués aux réunions plénières, reçoivent les documents afférents à celles-ci, et peuvent s'y rendre.

Conformément aux dispositions légales, les suppléants n'assistent aux réunions plénières du CSE et du CSEC qu'en l'absence de titulaire(s).

Le temps passé en réunion plénière n'est pas déduit des heures de délégation reconnus aux membres de l'instance.

7.2 Les CSE et le CSEC organisent, s'ils le souhaitent et selon les modalités qu'ils choisissent, des réunions préparatoires aux réunions plénières auxquelles les suppléants peuvent participer.

Dans ce cadre, l'entreprise prend en charge, selon les règles applicables en son sein, les frais de transport (1 aller et 1 retour) des suppléants pour se rendre à une réunion plénière du CSE ou du CSEC, y compris s'ils se déplacent la veille ou le jour de la réunion plénière pour

assister à la préparatoire organisée par l'instance. En revanche, l'entreprise ne prend pas en charge les frais d'hôtel et de repas du soir des suppléants, sauf lorsque le suppléant a effectivement remplacé un titulaire pendant la réunion plénière du CSE ou du CSEC.

Le temps passé en réunion préparatoire du CSE s'impute sur les heures de délégation attribuées aux membres de l'instance.

A l'inverse et par décision unilatérale favorable de l'entreprise, le temps passé en réunions préparatoires du CSEC n'est pas déduit du crédit d'heures dont ils disposent en tant qu'élus de CSE d'établissement dès lors que la réunion préparatoire précède directement une réunion plénière du CSEC convoquée par l'entreprise (la veille ou le jour même).

8 : Adresse e-mail

Chaque CSE et le CSEC disposent d'une liste de diffusion sous la forme « CSE(C) – nom de l'établissement@CGI.com, qui contient l'ensemble des membres élus ou mandatés de l'instance. L'utilisation de cette adresse doit rester conformes aux règles CGI, y compris en ce qui concerne son re-routage, automatique ou non.

9 : Elus du CSEC au Comité d'Entreprise Européen (CEE) et au Conseil d'administration de l'entreprise

9.1 Représentants au Comité d'Entreprise Européen (CEE)

Par décision unilatérale favorable, les élus titulaires au CEE disposent d'un crédit de 8 heures par réunion du CEE pour exercer leur mandat.

9.2 : Elus du CSEC au Conseil d'administration de l'entreprise

Les représentants du CSEC au Conseil d'administration de l'entreprise disposeront, par décision unilatérale favorable, d'un crédit de 8 heures par réunion du conseil d'administration pour exercer leur mandat.

10. Dispositions relatives aux représentants du personnel désignés par les organisations syndicales au sein de CGI France - Nombre et désignation des délégués syndicaux d'établissement

Le nombre de délégués syndicaux d'établissement est fixé conformément à l'article R. 2143-2 du Code du travail.

Par décision unilatérale favorable, la Direction de CGI France augmente le nombre légal de délégués syndicaux en fonction de l'effectif constaté au jour de la proclamation des résultats des dernières élections constituant les CSE d'établissement visés ci-dessus :

- ✓ D'1 délégué supplémentaire pour les établissements compris en 1 000 et 1 999 salariés ;
- ✓ De 2 délégués supplémentaires pour les établissements compris en 2 000 et 3 999 salariés ;
- ✓ De 2 délégués supplémentaires pour les établissements compris en 4 000 et 9 999 salariés ;
- ✓ De 2 délégués supplémentaires pour les établissements compris au-delà de 9 999 salariés.

En synthèse :

Effectif	Nb de délégué(s) prévu par l'article R.2143-2 du Code du travail	Délégué supplémentaire conventionnel	Total
de 50 à 999 salariés	1		1
de 1 000 à 1 999 salariés	2	1	3
de 2 000 à 3 999 salariés	3	2	5
de 4 000 à 9 999 salariés	4	2	6
Au-delà de 9 999 salariés	5	2	7

Par CSE au sein de CGI :

CSE CGI France	Effectif au 30 octobre 2018	Nombre de Délégués Syndicaux par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'établissement
FGDC/ICE	1 915,23	3
REGIONS	4388,23	6
PARIS	3933,79	5
TOTAL	10237,25	14

JAB