

NAO 2021 (Négociation Annuelle Obligatoire)

Propositions de la CFDT de CGI France

1	PREAMBULE	3
2	POLITIQUE SALARIALE BRUT BULLETIN DE SALAIRE (BBS)	3
2.1	MESURES D'AUGMENTATION SALARIALE	3
2.1.1	<i>Premier étage ouvert à tous : augmentation salariale sur un « ticket de base » variant selon le PMSS</i> 4	
2.1.2	<i>Second étage : augmentation des enveloppes de masses salariales différenciées selon les tranches de PMSS</i>	4
2.2	GRILLE SALARIALE INTEGRANT DES MINIMA D'ENTREPRISE	5
2.3	SALAIRE MINIMUM DE MAINTIEN DANS LE COEFFICIENT 130 - RAPPEL	6
2.4	POLITIQUE SALARIALE PLURIANNUELLE (3 ANNEES) ET AJUSTEMENTS	6
2.5	REAJUSTEMENT DES SALAIRES REGIONS VS ILE DE FRANCE	6
2.6	COHERENCE SALARIALE ENTRE « JEUNES EMBAUCHES » ET « EMBAUCHES DE MOINS DE 3 ANS »	6
3	POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE – PARTICIPATION ET INTERESSEMENT COLLECTIF..	7
3.1	PARTICIPATION LEGALE	7
3.2	INTERESSEMENT COLLECTIF	7
4	MESURES SPECIFIQUES – EGALITE PROFESSIONNELLE.....	8
4.1	EGALITE HOMMES-FEMMES ET POLITIQUE DE RATTRAPAGE	8
4.2	ACCES A L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES	8
4.3	MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNELS LES PLUS AGES	8
5	FRAIS ET COMPENSATION LIES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	9
5.1	FRAIS DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT (FSD)	9
5.2	COMPENSATION DU TEMPS DE TRAJET SUPPLEMENTAIRE (CTT)	11
5.3	INDEMNITE D'ELOIGNEMENT	11
6	DISPOSITIFS D'INVESTISSEMENT INDIVIDUEL	11
6.1	FINANCEMENT PAR LES « GESTIONNAIRES » DE L'ABONDEMENT AU REGIME D'ACHAT D'ACTIONS	12
6.2	ABONDEMENT ACCESSIBLE A TOUS LES FONDS COMMUNS DE PLACEMENT ENTREPRISE (FCPE)	12
6.3	ABONDEMENT UNILATERAL DE CGI SUR LE FONDS INVESTI EN TITRES DE L'ENTREPRISE	13
6.4	AUGMENTATION DE L'ABONDEMENT PAR PRISE EN COMPTE DE LA REDUCTION DU FORFAIT SOCIAL	13



6.5	REVALORISATION DE LA BASE D'ABONDEMENT	14
6.6	CHANGEMENT DE MODE D'ALIMENTATION DU FONDS CGI PAR L'ENTREPRISE	14
6.7	ÉQUILIBRE DANS L'ABONDEMENT AU REGIME D'ACHAT D' ACTIONS (RAA)	14
7	EPARGNE TEMPS ET EPARGNE RETRAITE	15
7.1	COMPTE EPARGNE TEMPS (CET).....	15
7.2	PERCO	15
8	ÉVOLUTION DES CARRIERES – FORMATION	16
8.1	EFFORT DE FORMATION	16
8.2	FORMATION EXTERNE (CPF).....	16
8.3	RATTRAPAGE DE FORMATION	16
8.4	COMPTE ÉPARGNE FORMATION.....	17
8.5	PARCOURS PROFESSIONNEL.....	17
8.6	DIF	17
9	ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL	17
9.1	TEMPS PARTIEL CHOISI.....	17
9.2	MALADIE THERAPEUTIQUE ET TEMPS PARTIEL.....	18
9.3	CONGES ENFANTS MALADES.....	18
9.4	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)	19
9.5	TELETRAVAIL.....	20
10	AVANTAGES DIVERS AUX SALAIRES	20
10.1	TITRES RESTAURANT (TR)	20
10.2	MISE EN PLACE DU CHEQUE EMPLOI SERVICES UNIVERSEL (CESU).....	21
10.3	COMPTE CONGES SOLIDAIRES	21
10.4	ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)	21
10.5	MISE EN PLACE DE CRECHES	22
10.6	LA TELEPHONIE POUR TOUS.....	22
11	CONTEXTE DES NEGOCIATIONS	22
11.1	NEGOCIATIONS A OUVRIR	22

1 Préambule

Ce document constitue **une première partie des revendications de la CFDT**. Elles peuvent être complétées en fonction de l'avancée de la négociation.

2 Politique Salariale Brut Bulletin de Salaire (BBS)

2.1 Mesures d'augmentation salariale

La **CFDT** propose une politique d'augmentation des rémunérations distribuée selon des critères transparents, favorisant l'équité entre tous les salariés en privilégiant les salaires les plus faibles.

Les mesures d'augmentation salariale proposées par la **CFDT** sont articulées sur deux étages :

- Un premier étage **ouvert à tous** : augmentation salariale sur un " ticket de base " variant selon le PMSS
- Un second étage : **augmentation** des enveloppes de masses salariales **différenciée** selon les tranches de PMSS

Elles sont synthétisées dans le tableau suivant et explicitées plus loin :

	Nombre de salariés	% des salariés	Salaire moyen en €	Premier étage ouvert à tous : augmentation salariale sur un " ticket de base " variant selon le PMSS		Second étage : augmentations des enveloppes de masses salariales différenciées selon les tranches de PMSS		Total étages 1 et 2 1 + 2	
				Augmentation en €	Augmentation en %	Augmentation en €	Augmentation en %	Augmentation en €	Augmentation en %
Salariés dont le salaire est inférieur au PMSS	5 179	50,0%	2 796	45	1,6%	76	2,70%	121	4,3%
Salariés dont le salaire est compris entre 1 et 2 PMSS	4 796	46,3%	4 296	30	0,7%	82	1,90%	112	2,6%
Salariés dont le salaire est compris entre 2 et 3 PMSS	304	2,9%	7 480	20	0,3%	52	0,70%	72	1,0%
Salariés dont le salaire est compris entre 3 et 4 PMSS	60	0,6%	11 531	15	0,1%	58	0,50%	73	0,6%

Salariés dont le salaire est supérieur à 4 PMSS	27	0,3%	17 022	15	0,1%	51	0,30%	66	0,4%
	10 366	100,0%	3 715	37	1,0%	77	2,09%	115	3,1%

2.1.1 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 :

- 45 € par salarié si BBS inférieur au PMSS (T1)
- 30 € par salarié si BBS entre 1 et 2 PMSS (T2)
- 20 ou 15 € par salarié si BBS supérieur à 2 PMSS (T3)

NB : Cette première proposition amène une augmentation de la Masse Salariale d'environ 1,0 %

Cette mesure apporte :

- **De la clarté** vis à vis de l'ensemble des salariés
- **De l'équité** devant les résultats : aucun salarié ne sera laissé en marge, de la progression et des bénéfices de l'entreprise CGI.

2.1.2 Second étage : augmentation des enveloppes de masses salariales différenciées selon les tranches de PMSS

La **CFDT** propose 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 **2,70 %**
- Tranche 2 : 1 à 2 PMSS ⇒ augmentation de l'enveloppe Masse Salariale de **1,90 %**
- Tranche 3 : 2 à 3 PMSS ⇒ augmentation de l'enveloppe Masse Salariale de **0,70 %**
- Tranche 4 : 3 à 4 PMSS ⇒ augmentation de l'enveloppe Masse Salariale de **0,50 %**
- Tranche 5 : au-delà de 4 PMSS ⇒ augmentation de l'enveloppe Masse Salariale de **0,30 %**

Nb. Ce deuxième niveau amène une augmentation de la Masse Salariale d'environ 2,1 %

Rappel : Le Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS) au 1er janvier 2020 = 3 428 €

2.2 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 des constats observés par ailleurs dans le groupe).

Les salariés de CGI estiment qu'ils ne bénéficient pas de retour des bénéficiaires à la hauteur de leur investissement personnel et collectif.

Pour 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.**

La **CFDT** propose les ajustements suivants, pour tous les salariés jusqu'au coefficient 210 :

SYNTEC						Proposition CFDT		
Position	Coefficient t	Modalité RTT	Valeur point	Minima applicables depuis le 31 octobre 2019	Minima selon modalités RM/AC		%	Montant
					115%	120%		
2.1	275	MS	NA	1 683,75 €	NA	NA	13,0%	1 903 €
2.2	310	MS		1 786,70 €			13,0%	2 019 €
2.3	355	MS		1 922,60 €			13,0%	2 173 €
3.1	400	MS		2 059,80 €			13,0%	2 328 €
3.2	450	MS		2 210,30 €			13,0%	2 498 €
3.3	500	MS		2 355,80 €			13,0%	2 662 €
1.1	95	MS	20,88	1 983,60 €	NA	NA	13,0%	2 241 €
1.2	100	MS	20,88	2 088,00 €			12,5%	2 349 €
2.1	105	MS	20,82	2 186,10 €			12,0%	2 448 €
2.1	115	MS	20,82	2 394,30 €			11,5%	2 670 €
2.1	120	MS	20,82	2 498,40 €			11,0%	2 773 €
2.2	130	RM	20,82	2 706,60 €			3 113 €	10,5%
2.3	150	RM	20,82	3 123,00 €	3 591 €	9,0%	3 915 €	
3.1	170	RM	20,53	3 490,10 €	4 014 €	7,5%	4 315 €	
3.1	170	AC	20,53	3 490,10 €	4 188 €	6,0%	4 439 €	
3.1	190	AC	20,53	3 900,70 €	4 681 €	4,5%	4 891 €	
3.1	200	AC	20,53	4 106,00 €	4 927 €	3,0%	5 075 €	
3.2	210	AC	20,53	4 311,30 €	5 174 €	1,5%	5 251 €	
3.3	270	AC	20,53	5 543,10 €	6 652 €	0,0%	6 652 €	
3.3	290	AC	20,53	5 953,70 €	7 144 €	0,0%	7 144 €	

2.3 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.

2.4 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 3 % avec un ticket minimum de 80 €.

2.5 Réajustement des salaires Régions vs Ile de France

Après analyse des écarts régionaux (IDF vs Régions) et ce coefficient par coefficient, la **CFDT** constate un écart persistant sur les rémunérations mensuelles moyennes brutes (effectif permanent) entre les salaires Ile de France et les salaires régionaux. Cet écart ne se résorbe pas d'une année sur l'autre et est de 15,75 % en avril 2020, bien au-delà des écarts de coûts de la vie mesurés par l'INSEE. Cet écart augmente donc encore en 2020 puisqu'il était de déjà de 15,2% en 2019 et 2018.

La **CFDT** constate qu'il n'y a donc pas de volonté de CGI de réduire cet écart, puisque même si la différence est faible, la moyenne des augmentations à Paris et en IDF (2,8%) a été supérieure à celle des augmentations régionales (2,6%) en 2020.

La **CFDT** demande que d'ici fin 2020, CGI s'engage à ce que l'écart Paris / Régions diminue 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 les prix pratiqués dans l'agglomération parisienne **sont en moyenne plus élevés de 9 %** que ceux observés en province.

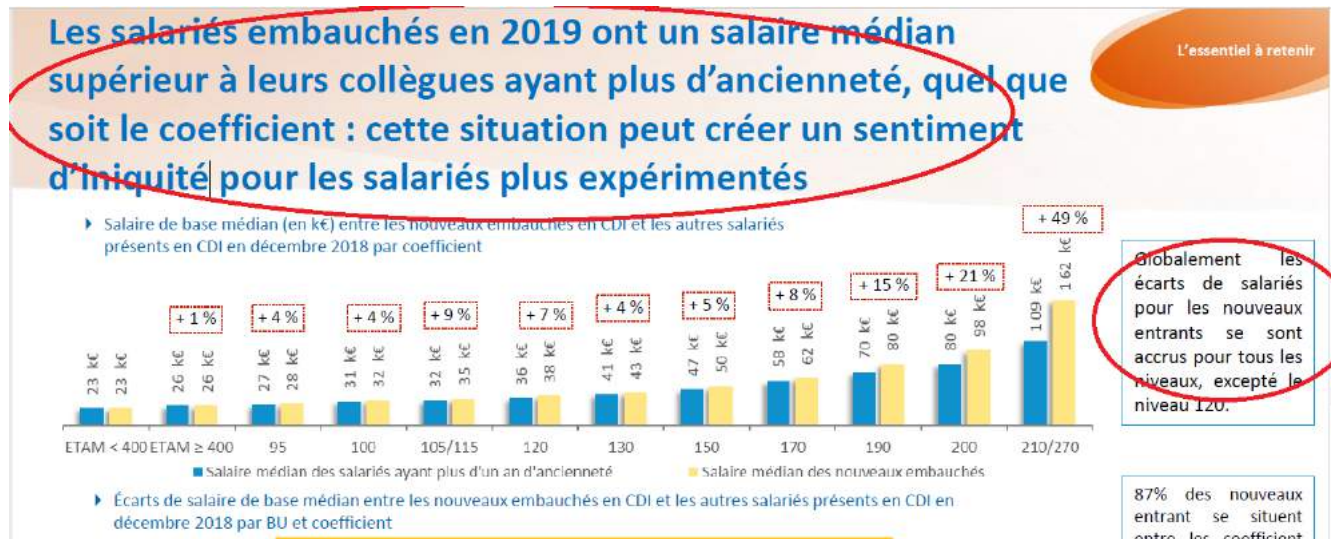
2.6 Cohérence salariale entre « jeunes embauchés » et « embauchés de moins de 3 ans »

La **CFDT** demande 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 frustrants lorsque les salaires d'embauche rejoignent voire dépassent les salaires de ceux ayant 2 à 3 années d'expériences et ce à coefficient égal.

Ainsi dans sa restitution sur la politique sociale appliquée par CGI l'an dernier (FY2019), SEXTANT souligne « *Les salariés embauchés en 2019 ont un salaire médian supérieur à leurs collègues ayant plus d'ancienneté, quel que soit le coefficient : cette situation peut créer un sentiment d'iniquité pour les salariés plus expérimentés* »

Malgré les alertes de la **CFDT** cette situation persiste et s'aggrave d'année en année puisque SEXTANT relève également que « les écarts de salariés pour les nouveaux entrants se sont accrus pour tous les niveaux, excepté le niveau 120. »



3 Politique de rémunération variable – Participation et Intéressement Collectif

Lorsque la situation est dégradée, CGI demande des sacrifices aux salariés notamment lors de l'année 2020 avec la mise en activité partielle, le renoncement à leurs congés dans les périodes qui leur conviennent, l'usage des jours affectés au CET au profit de l'entrepris, etc. Lorsque la situation est rétablie, la **CFDT** demande que les salariés bénéficient d'une rémunération variable significative proportionnellement aux résultats, améliorée par rapport à la situation actuelle.

3.1 Participation légale

La **CFDT** demande que le capital propre (capital social) de la société France soit exclu du calcul de la réserve de participation. 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 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.

3.2 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.

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 l'intéressement collectif qui est un dispositif plus transparent et certainement plus équitable.

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 coût 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

4.1 Egalité Hommes-Femmes et politique de rattrapage

La **CFDT** revendique plusieurs points :

- Ce nouvel accord doit viser une **politique d'égalité** et **non un simple accord de lutte contre les discriminations envers les femmes**, comme c'est le cas dans l'accord actuel. Pour rappel, la **CFDT** n'était pas signataire du dernier accord.
- Ce nouvel accord doit être **efficace**. C'est-à-dire que les critères de mesure ne doivent pas amener à des panels trop réduits en taille, qui provoquent la mise à l'écart d'une partie significative de la population.
- La **CFDT** demande, à ce que les données soient **vérifiables par la commission de suivi**. Ceci n'est pas vrai actuellement.
- Ce nouvel accord **doit englober d'autres discriminations** : Séniors, Temps Partiel, IRP, TH, salariés étranger, sans oublier Paris/régions.
- La **CFDT** veillera à ce que l'accord soit **pratique, mesurable, applicable**.

La négociation a démarré et est arrêtée depuis juin 2019. L'accord précédent a expiré il y a plus d'un an. La CFDT espère que cette négociation redémarrera comme attendu en septembre 2020 et aboutira à un accord plus ambitieux que le dernier.

4.2 Accès à l'emploi des salariés handicapés

La **CFDT** a signé le dernier accord. La CFDT veillera à ce qu'il soit respecté via le comité de pilotage et les commissions de suivi.

4.3 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 *non obligatoire*** 2 ans avant l'éligibilité à la retraite. 58 ans pour les salariés en carrière longue, 60 ans pour les autres.
- **La promotion auprès des salariés de la possibilité de retraite progressive** pour les personnes éligibles à partir de 60 ans et pouvant justifier d'au moins 150 trimestres de cotisations,
- **Congés séniorité** du type congé d'ancienneté en fonction de l'âge (progressif à partir de 57 ans). Ces congés pourraient être alimentés par les CP non pris et perdus pour les salariés.
- **Formation « préparation à la retraite » proposée systématiquement à tous les salariés** arrivant en fin de carrière.

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

- **2000 €** pour 20 ans d'ancienneté,
- **2500 €** pour 25 ans d'ancienneté,
- **3000 €** pour 30 ans d'ancienneté,
- **3500 €** pour 35 ans d'ancienneté.
- **4000 €** pour 40 ans d'ancienneté

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 cotisations salariales et, à même effort pour CGI, permettent d'attribuer une récompense plus élevée (exonération de la taxe sur les salaires).

La négociation GPEC a démarré et est arrêtée depuis juin 2019. La CFDT espère que cette négociation redémarrera comme attendu en septembre 2020 et aboutira à un accord plus ambitieux que le dernier.

5 Frais et compensation liés aux conditions de travail

5.1 Frais de séjour et de déplacement (FSD)

En NAO FY2019 la Direction rappelait qu'elle n'envisageait pas d'intégrer la politique FSD actuellement en vigueur dans le cadre d'un accord d'entreprise. (Octobre 2018).

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 du 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 ».

Rappel 2019 L'inflation moyenne sur les 12 mois de l'année 2019 a été de 1.1%, celle de 2018 (1,85 %) a été en nette augmentation par rapport à 2017 (1%) et 2016 (0.2%).

La **CFDT** propose plusieurs mesures concrètes pour la NAO 2021, comme elle les avait proposées en 2020.

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 est restée figée depuis janvier 2013 et a été fixée sans justification à ce niveau inchangé. Pendant ce temps l'indice des prix à la consommation **augmentait de 6,3 %**

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.**

Montants au 26/02/2020	Base de remboursement appliquée
Puissance fiscale	
3 cv et moins	d x 0,456
4 cv	d x 0,523
5 cv	d x 0,548
6 cv	d x 0,574
7 cv et plus	d x 0,601

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 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 : 180 euros par nuitée : Hôtel = 140 €, Dîner = 25 €, Petit-déjeuner = 15€
Peu d'hôtels sont disponibles à moins de 150 € autour de CGI la Défense sur HRG au tarif CGI

Province : 165 euros par nuitée : Hôtel = 125 €, Dîner = 25€, Petit-déjeuner = 15€

La **CFDT** propose de faire évoluer les frais de repas lorsque le salarié est amené à se déplacer tôt le matin ou tard le soir : un forfait de 25 € 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 15 € (au lieu de 6€) pour son petit déjeuner (ou frais réels).

La **CFDT** demande que CGI mette en œuvre le forfait mobilités durables qui remplace maintenant l'indemnité kilométrique vélo (IKV). Cette somme est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu jusqu'à 400 € par salarié et par an.

En NAO FY2019, la direction écrivait qu'elle étudiera en 2019, les modalités qui pourraient être mises en œuvre (assurance, bénéficiaires, justificatifs, etc.) dans le cadre de mise place une indemnité kilométrique vélo (IKV).

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 co-voiturage.

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** demande que les locations de voiture soient prises en charge par HRG, comme le sont les hôtels, les trains, les avions.

La **CFDT** est favorable à un système de carte Corporate débitant non pas le compte personnel du salarié mais un **compte d'entreprise**.

5.2 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.

5.3 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 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 Dispositifs d'investissement individuel

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

6.1 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 inéquitable**. 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 ». Les salariés dits « membres » récupèrent une partie seulement de leur PPP perdu et les salariés dits « gestionnaires » 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 100 € 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. Ainsi 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
- La réserve d'abondement est ainsi augmentée ce qui permet mécaniquement sans aucun coût d'augmenter la part individuelle d'abondement et de la porter de 100 à 120 € par exemple.

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.

6.2 Abondement accessible 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 coûteuse in fine 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 lesquels viennent amputer la performance du fonds.

6.3 Abondement unilatéral de CGI sur le fonds investi en titres de l'entreprise

La loi PACTE permet désormais à CGI d'abonder unilatéralement un support d'investissement en actionnariat salarié dans un plan d'épargne entreprise. L'obligation pour un employé d'effectuer un versement est supprimée.

La **CFDT** demande que l'abondement unilatéral maintenant autorisé soit mis en œuvre sur le fonds « CGI » qui est éligible à cette disposition.

Pour les salariés à faible rémunération, cette disposition permet un accès équitable à un dispositif d'épargne auquel ils contribuent par le renoncement à leur PPP.

Cet aménagement permettra à la France d'apparaître comme le pays ayant 100 % de participants au RAA.

6.4 Augmentation de l'abondement par prise en compte de la réduction du forfait social

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, l'abondement de l'employeur sur la contribution des salariés à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée est soumis au forfait social de 10 %, contre 20 % antérieurement.

Ainsi à coût identique, il est possible d'augmenter l'abondement **qui, rappelons-le, est en réalité la contrepartie de l'abandon du PPP par les « membres »**. Cette suppression du PPP pour les membres devait être intégralement compensée par l'abondement, étant entendu que les sommes considérées intègrent les cotisations sociales.

Sur une base de **coût strictement identique** et dans la perspective du principe d'échange d'un euro de PPP membre pour un euro d'abondement, l'abondement versé au salarié devrait être **de 106,88 € et non de 100 €**, et **ce depuis le 1^{er} janvier 2019**, date de prise d'effet de cette mesure.

Pour compenser le retard de mise en œuvre (la disposition de forfait social réduit à 10 % bénéficie à CGI depuis le 1^{er} janvier 2019) et revaloriser l'abondement, la **CFDT** demande de porter l'abondement versé au salarié à **110 € mensuels**.

Les tableaux qui suivent donnent un récapitulatif de trois situations :

1. La situation avant le premier janvier 2019 qui intègre un forfait social à 20 %
2. La situation après le premier janvier 2019. Forfait social réduit de 20 % à 10 %, coût inchangé pour l'entreprise
3. La situation après le premier janvier 2019. Forfait social réduit de 20 % à 10 %, revalorisation de l'abondement

Avant loi PACTE

Situation avant le 1^{er} janvier 2019

Coût abondement CGI	118,75	
Forfait social (20 %)	23,75	
Abondement CGI versé	95,00	

Avec la loi PACTE (depuis le 1/1/2019)

Augmenter l'abondement versé au salarié de 95 € à 106,88 € pour un coût identique pour l'entreprise

Coût abondement CGI identique	118,75	0,0%
Forfait social (10 %)	11,88	-50,0%
Abondement versable	106,88	12,5%

Porter l'abondement versé au salarié à la dizaine d'euros supérieure : 110 €, l'écart avec la situation actuelle restant modéré pour l'entreprise

Coût abondement CGI	122,22	2,9%
Forfait social (10 %)	12,22	-48,5%
Abondement versable	110,00	15,8%

6.5 Revalorisation de la base d'abondement

La base de contribution de CGI à l'épargne salariale se monte à 1200 € par an (100 € x 12).

Au-delà de la simple régularisation de la situation à la suite de la diminution du forfait social, la **CFDT** demande l'augmentation de l'abondement versé au salarié pour atteindre a minima **1800 euros** comme cela a été promis par Serge GODIN après l'acquisition de LOGICA. La **CFDT** rappelle que l'entreprise est très loin de la limite maximale permise par le législateur qui pour mémoire autorise un abondement de **5923 € par an**.

6.6 Changement de mode d'alimentation du fonds CGI par l'entreprise

CGI France alimente le FCP CGI par un apport en euros. La **CFDT** demande de reconsidérer ce mode d'abondement pour étudier un apport en titres de l'entreprise au lieu d'un apport en euros. La loi PACTE permet de porter la décote autorisée sur les titres de l'entreprise dans le PEE de 20% à 30% à 5 ans et de 30% à 40% sur 10 ans. Une étude d'opportunité doit être menée par la Direction et les organisations syndicales pour explorer les possibilités offertes.

6.7 Équilibre dans l'abondement au régime d'achat d'actions (RAA)

La suppression du PPP des membres lors de l'année fiscale 2017 devait être entièrement compensée **en intégrant les sommes payées au titre des contributions sociales**

- Par l'accroissement de l'abondement au RAA : passage de 50 à 95 €, puis à 100 €
- Et par une adhésion plus forte des salariés au dispositif.

Pour 95 € d'abonnement, l'équilibre s'établissait avec un taux de souscription de **75 %** des salariés au RAA et ce au niveau de participation maximum de 95 €.

Force est de constater que l'objectif n'est pas atteint :

- En 2017, **il n'était que de 62,3 %**
- En 2018, le taux d'adhésion **n'est que de 68,7 %**
- En 2019, le taux d'adhésion **stagne à 69,1%**

Le taux effectif est donc **nettement éloigné de 75 %** requis pour l'équilibre.

En 2020, le taux de 74,7% a (enfin !) été atteint mais depuis le 1^{er} janvier 2019, **le forfait social appliqué à l'abondement a été abaissé**. En conséquence, CGI aurait dû :

- Soit augmenter l'abondement pour rétrocéder l'écart comme ce qui avait convenu en 2016 (compensation intégrale du PPP, **cotisations sociales incluses**), ce qui n'a pas été fait ou tout au moins fait que partiellement
- Soit développer une politique plus incitative pour aller bien au-delà du seuil d'adhésion de 75 % qui était certes un seuil d'équilibre en 2016, mais dans des règles de cotisations sociales qui n'ont plus cours aujourd'hui.

En d'autres termes, **CGI ne reverse pas l'intégralité du PPP, cotisations sociales incluses, qui a été supprimé aux membres, et ce depuis 4 ans**.

La **CFDT** demande le reversement aux membres du trop-perçu de CGI.

Cette régularisation doit être faite sur toute la période depuis la suppression du PPP des membres.

A minima ce déficit de contribution de CGI doit se retrouver dans une hausse de la base d'abondement de CGI

7 Epargne Temps et Epargne Retraite

7.1 Compte épargne temps (CET)

L'accord CET a durée déterminée, signé par la **CFDT**, est une première étape dans la mise en place d'un CET.

Le CET a été une épargne de très courte durée en 2020 pour les salariés en activité partielle, puisque CGI a demandé son utilisation pour la pose de congés dès avril 2020. CGI en a doublement bénéficié, puisque les salariés n'ont pas pu épargner, et au contraire les jours ont servi à absorber l'activité partielle.

Celui-ci est :

- À durée déterminée,
- Permet seulement le transfert de 5 jours de RTT, et de 1 jour de CP,
- Permet le report de la prise de congé de 8 mois

La **CFDT** souhaite que la nouvelle négociation sur un **VRAI** CET incluant les dispositions suivantes :

- Un abondement du nombre de jours affectés au CET
- L'inclusion des différentes formes de jours éligibles par la loi : autres jours de RTT, repos compensateurs d'heures supplémentaires, 5^{ème} semaine de congés payés
- Sans limite de temps ou de délai dans l'usage des jours

7.2 PERCO

Suite à la suspension de la négociation sur le PERCO par la direction, la **CFDT** demande la réouverture de la négociation en y intégrant un abondement à hauteur de 25% des jours déposés. Cet abondement concernera également les sommes déposées librement par les salariés tout en respectant les limites prévues par la loi :

- Plafonnement annuel des versements volontaires à 25 % de la rémunération annuelle brute
- Versement minimum de 80 € par an.
- Abondement maximum de l'entreprise limité à 6581 €
- Etc.

8 Évolution des carrières – Formation

8.1 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. Le nombre de jours de formations moyen par an et par salarié n'a pas cessé de diminuer. Cette baisse continue s'accompagne d'une distribution toujours préoccupante : un nombre significatif de salariés 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.

8.2 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.

8.3 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 FY2021.

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

8.4 Compte Épargne Formation

La **CFDT** propose de créer un **Compte Épargne Formation** alimenté par les jours de congés et RTT non pris par le salarié. En accompagnement du CPF, ce Compte Épargne Formation permettra au salarié de suivre des formations pendant les heures habituelles ouvrées. Les formations éligibles lors de l'utilisation du Compte Épargne Formation sont identiques à celles prises hors temps de travail dans le cadre du CPF.

8.5 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. L'initiative actuelle de mise à jour « Career Navigator » ne paraît pas devoir aboutir rapidement et la **CFDT** est attentive à ce point.

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 nouvelles responsabilités soit :
 - o Accompagné réellement dans son évolution professionnelle et promu pour une mise en situation réelle.

8.6 DIF

La **CFDT** demande que la Direction mette en œuvre une **communication incitative pour que les salariés utilisent leurs droits au DIF qui viendront à échéance le 31 décembre 2020**. La campagne de communication fera l'objet d'une restitution aux commissions formations concernées.

9 Organisation et conditions de travail

9.1 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 correspondent au souhait exprimé par le salarié.
- Les procédures administratives et le suivi du dossier doivent être clarifiés, plus transparents, homogènes au niveau France et non arbitraires.
- Le choix du temps partiel ne doit pas avoir d'influence sur la mission, la formation, la fonction, la promotion, l'augmentation de salaire et il ne doit pas faire l'objet de discrimination.
- CGI s'engage sur le recrutement de salariés souhaitant travailler à temps partiel dans le cadre de l'embauche.
- 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.

Le temps partiel choisi doit, de surcroît, être encouragé. Les données de 2019 n'ont pas encore été fournies pour cette négociation NAO 2021. En 2018 :

- 10 411 salariés sont à temps plein sur 11 010,

- 599 salariés sont à temps partiel, soit environ 5,4 % de la population (en légère baisse par rapport à 2017).

Les salariés à temps partiel 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 plein.

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.

9.2 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.

9.3 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.

La **CFDT** demande que 8 jours de « congés pour enfant malade » rémunérés soient accordés de manière annuelle (année civile) aux salariés et parents de jeunes enfants de 1 an et moins et 5 jours pour les enfants au-delà d'un an.

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 supérieure 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.

La **CFDT** demande que les parents puissent bénéficier automatiquement de 3 fois 4 jour de télétravail afin de leurs permettre la garde de leur enfant malade.

9.4 Qualité de vie au travail (QVT)

En 2019 la CFDT n'a pas signé l'accord QVT celui-ci n'étant pas suffisamment ambitieux. La **CFDT** demande que soient notamment pris en compte les éléments suivants :

- L'accompagnement des risques psycho-sociaux :
- La mise en place d'une commission de suivi de l'accord
- L'amélioration de l'information des salariés
- L'amélioration des outils,
- La mise en place de Temps d'échange sur le temps de travail
- L'organisation de l'intermission
- L'amélioration de la gestion des missions
- L'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants

➤ 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 et la vie privée :

- Tenue des réunions internes et entretiens dans les horaires respectant cet équilibre et en tout état de cause ne terminant jamais après 18h30,
- Partenariat avec les structures externes d'accueil des enfants,
- La mise à jour des documents électroniques (Relevé de dépenses, Relevé de temps etc.) ne doit pas empiéter sur la vie privée mais doit continuer à être traitée durant les horaires de travail,
- Lors de la déclaration de grossesse, la **CFDT** considère que CGI doit accompagner les salariées par exemple en aménageant leurs horaires de travail, en leurs évitant les déplacements et des temps de trajet importants et en favorisant le télétravail.

➤ Droit à la déconnexion

Depuis plusieurs années, nous voyons augmenter le nombre de sollicitations en dehors des heures de travail du fait de nos outils.

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'extérieur 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 que les sollicitations en fin de journée ne donnent pas lieu à une charge de travail allant au-delà de la plage normale de travail.

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

9.5 Télétravail

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

La loi sur le renforcement du dialogue social crée un droit au télétravail pour les salariés et apporte des simplifications majeures pour mettre en place le télétravail. D'abord, il n'est plus nécessaire de modifier le contrat de travail pour permettre à un salarié de télétravailler.

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. Dans tous les cas, lorsque l'employeur refuse le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste qui le permet, il doit motiver sa décision.

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.

L'accord doit être revu également pour le diagnostic électrique qui représente un coût pour CGI sans être d'une grande utilité.

La **CFDT** demande que les salariés qui ont fait du télétravail sans avenant durant la crise du COVID-19 puissent bénéficier de la même indemnité de 30 euros par mois (si 6 jours télétravaillés dans le mois) que les salariés qui ont signé un avenant télétravail.

La **CFDT** renouvelle sa demande d'ouverture d'une négociation sur les conditions et modalités d'accès au télétravail : possibilité de jour variable dans la semaine, télétravail occasionnel encadré...

10 Avantages divers aux salariés

10.1 Titres restaurant (TR)

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 ses clients qui disposeraient d'un RIE.

La **CFDT** demande la revalorisation de la valeur faciale du titre restaurant pour le porter de **8,5 € à 9,25 €** avec une contribution de 5,55 € de CGI. Pour rappel CGI fait des économies constantes depuis la mise en place de la carte titre restaurant. Le passage du titre restaurant du format papier au format électronique a permis une économie de 450 k€ par an.

La **CFDT** demande que les titres restaurant soient accordés aux salariés en alternance ainsi qu'aux stagiaires et soient **pris en charge intégralement** par l'employeur.

Cette mesure **serait un facteur d'attractivité** de l'offre proposée aux alternants et aux stagiaires.

10.2 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 CSE de rattachement et selon des règles intégrant les tranches du Quotient Familial définies par l'Impôt sur le Revenu ou équivalentes.

10.3 Compte Congés Solidaires

La **CFDT** constate et regrette, 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 Épargne Formation, proposition qui est développée dans les propositions sur la formation.

10.4 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.

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 dépassant 11 000 salariés et stagiaires.

Alors que la **CFDT** est toujours du bilan social, la masse salariale de CGI France étant supérieure à 448 M €, le budget des ASC actuellement de 1,98 M€ devrait donc dépasser 2 M€ pour être répartis entre salariés et stagiaires. Une base de 300 € par salarié et stagiaire par an paraît un minimum en 2021.

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.

Afin de réduire l'impact de l'activité partielle sur les budgets des CSE :

La **CFDT** demande que la direction maintienne les niveaux de versements des subventions pour 2021.

La **CFDT** demande à la direction l'intégration des allocations d'activité partielle pour le calcul du budget des CSE.

10.5 Mise en place de crèches

L'accès aux crèches est une demande récurrente de la **CFDT** qui fait écho en cela à une **attente forte** des salariés. La **CFDT** demande que **ce sujet soit traité comme un thème à part entière dans la négociation QVT** en cours.

10.6 La téléphonie pour tous

La **CFDT** constate que l'attribution de la téléphonie est discriminatoire. Il ne concerne pas l'ensemble des salariés et est appliqué selon une politique discrétionnaire.

La **CFDT** demande l'application de l'actuelle « mobile policy » **à tous les salariés** de CGI.

La **CFDT** attend une mesure « téléphonie pour tous » que la Direction **s'est engagée** à mettre en œuvre lors de la NAO 2020, mesure qui n'a toujours pas été déployée à ce jour. **Paradoxalement alors que la crise sanitaire a contraint au télétravail massif, télétravail** qui nécessite des moyens de communication, dont un téléphone d'entreprise, CGI n'a aucun moment pris la mesure de cette nécessité qui aurait dû conduire à un déploiement accéléré et massif.

11 Contexte des négociations

11.1 Négociations à ouvrir

La CFDT demande l'ouverture de négociations sur les thèmes suivants :

1. La mise en place d'un intéressement collectif et une amélioration de l'accord de participation. Les salariés supportent les risques lorsque la situation économique est difficile : prise imposée des congés, usage de leur CET au profit de l'entreprise, activité partielle, rupture conventionnelle collective, cessation anticipée d'activité, conditions de travail ou de télétravail précaires, etc. **Cela ne peut s'entendre que si les salariés ont un partage plus étendu aux bénéficiaires quand la situation économique devient favorable.**
2. Les frais de séjour et de déplacement. Ces deniers devant répondre aux exigences de la convention SYNTEC, ils 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.
3. La compensation du temps de trajet supplémentaire (CTT)

4. Télétravail. L'objectif de cette négociation serait de faciliter l'accès du télétravail à tous les salariés et de se mettre en conformité avec la législation. Il 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. Elle fait cette demande ici comme elle l'a déjà fait à de multiples reprises.
5. La mise en place d'un PERCO.
6. La mise en place d'un réel compte épargne temps comportant a minima les dispositions citées plus haut
7. L'étude de nouvelles options d'abondement. La **CFDT** a montré dans le cadre de la réorganisation de l'épargne salariale qu'elle avait su amener de nouvelles idées pour le bénéfice des salariés et l'attractivité de CGI
8. Horaires décalés. La **CFDT** demande l'ouverture d'une négociation pour la revalorisation des compensations accordées aux salariés
9. La mise en place d'un accord de gestion de fin de carrière ambitieux allant au-delà des premières mesures de l'actuel accord GPEC



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