



NAO 2023 (Négociation Annuelle Obligatoire)

Propositions de la CFDT de CGI France

1	PREAMBULE	3
2	POLITIQUE SALARIALE BRUT BULLETIN DE SALAIRE (BBS)	4
2.1	MESURES D'AUGMENTATION SALARIALE	4
2.1.1	<i>Premier étage ouvert à tous : augmentation salariale sur un « ticket de base » variant selon le PMSS</i> 5	
2.1.2	<i>Second étage : augmentation des enveloppes de masses salariales différenciées selon les tranches de PMSS</i>	5
2.2	GRILLE SALARIALE INTEGRANT DES MINIMA D'ENTREPRISE	6
2.3	SALAIRE MINIMUM DE MAINTIEN DANS LE COEFFICIENT 130 - RAPPEL	7
2.4	POLITIQUE SALARIALE PLURIANNUELLE (3 ANNEES) ET AJUSTEMENTS	7
2.5	REAJUSTEMENT DES SALAIRES REGIONS VS ILE DE FRANCE	7
2.6	COHERENCE SALARIALE ENTRE « NOUVEAUX EMPLOYES » ET « SALAIRES PRESENTS DANS L'ENTREPRISE » 8	
2.7	PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)	8
3	POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE – PARTICIPATION ET INTERESSEMENT COLLECTIF ..	8
3.1	PARTICIPATION LEGALE	9
3.1.1	<i>Formule de calcul de la participation</i>	9
3.1.2	<i>Abondement de la participation</i>	9
3.2	INTERESSEMENT COLLECTIF	9
4	MESURES SPECIFIQUES – EGALITE PROFESSIONNELLE	10
4.1	EGALITE HOMMES-FEMMES ET POLITIQUE DE RATTRAPAGE	10
4.2	ACCES A L'EMPLOI DES SALAIRES HANDICAPES	10
4.3	AMENAGEMENTS DE FIN DE CARRIERE	11
4.4	PROGRAMME DE RECONNAISSANCE DES BATISSEURS	11
5	FRAIS ET COMPENSATION LIES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	12
5.1	FRAIS DE SEJOUR ET DE DEPLACEMENT (FSD)	12
5.2	COMPENSATION DU TEMPS DE TRAJET SUPPLEMENTAIRE (CTT)	13
5.3	COMPENSATION DU TEMPS DE TRAJET GRAND DEPLACEMENT	14



5.4	INDEMNITE D'ELOIGNEMENT	14
5.5	PRIME DE TRANSPORT.....	14
6	DISPOSITIFS D'INVESTISSEMENT INDIVIDUEL	14
6.1	FINANCEMENT PAR LES « GESTIONNAIRES » DE L'ABONDEMENT AU REGIME D'ACHAT D'ACTIONS	14
6.2	ABONDEMENT ACCESSIBLE A TOUS LES FONDS COMMUNS DE PLACEMENT ENTREPRISE (FCPE)	15
6.3	ABONDEMENT UNILATERAL DE CGI SUR LE FONDS INVESTI EN TITRES DE L'ENTREPRISE	15
6.4	AUGMENTATION DE L'ABONDEMENT PAR PRISE EN COMPTE DE LA REDUCTION DU FORFAIT SOCIAL	16
6.5	REVALORISATION DE LA BASE D'ABONDEMENT	16
7	EPARGNE TEMPS ET EPARGNE RETRAITE	16
7.1	COMPTE EPARGNE TEMPS (CET).....	16
7.2	PERCOL.....	17
8	ÉVOLUTION DES CARRIERES – FORMATION	17
8.1	EFFORT DE FORMATION	17
8.2	FORMATION EXTERNE (CPF).....	17
8.3	RATTRAPAGE DE FORMATION	18
9	ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL	18
9.1	TEMPS PARTIEL CHOISI.....	18
9.2	MALADIE THERAPEUTIQUE ET TEMPS PARTIEL.....	19
9.3	CONGES ENFANTS MALADES.....	19
9.4	QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)	20
9.5	LE VOLET RSE « RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES »	21
10	AVANTAGES DIVERS AUX SALARIES	21
10.1	TITRES RESTAURANT (TR)	21
10.2	MISE EN PLACE DU CHEQUE EMPLOI SERVICES UNIVERSEL (CESU)	22
10.3	COMPTE CONGES SOLIDAIRES	22
10.4	ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)	22
10.5	MISE EN PLACE DE CRECHES	22
11	CONTEXTE DES NEGOCIATIONS	23
11.1	NEGOCIATIONS A OUVRIR	23

1 Préambule

Ce document constitue **les revendications de la CFDT**. Elles peuvent être complétées en fonction de l'avancée de la négociation.

Elles peuvent être modifiées notamment en fonction du contexte législatif qui traite du projet de loi de finances rectificative 2022 et du projet loi de mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Cette année de manière bien plus marquée que les années précédentes, la problématique de pouvoir d'achat se pose de manière aigue. Néanmoins l'appréciation de la situation est visiblement très différente entre ce que perçoit Direction de CGI et ce que mesure la **CFDT**.

La Direction ne constate pas d'élément alarmant et indique lors du CSE Central du 29 avril 2022 que « *Le Cabinet Meeting considère que la problématique de pouvoir d'achat chez CGI ne nécessite pas de mesure d'urgence* ».

A l'inverse, la **CFDT**, la Banque de France, le Gouvernement ont une opinion contraire. La **CFDT** entend éclairer ce sujet et le décliner dans les différents axes de revendications.

Ainsi dans ses projections macroéconomiques pour la France établies en Juin 2022, la Banque de France prévoit une augmentation de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) **de 5,6 % pour 2022**. Par comparaison, l'augmentation salariale accordée en janvier 2022 a été de 2,84 %.

Si le futur est inquiétant, la période passée révèle également que le pouvoir d'achat des salariés a été largement amputé. Ainsi en **juillet 2022** l'INSEE indique que l'IPCH **a augmenté sur un an de 6,8 %, accélérant la tendance déjà constatée en juin où l'augmentation mesurée atteignait déjà 6,5%**.

Supprimé: juin

Supprimé: 6,5

Le Gouvernement n'est pas inactif face à ces baisses de pouvoir d'achat puisqu'il a multiplié les mesures. A ce titre fin 2021 il a mis en place le dispositif d'indemnité inflation à destination des salariés ayant un faible salaire. Si la Direction nous dit que la problématique de pouvoir d'achat chez CGI ne nécessite pas de mesure d'urgence, il n'en demeure pas moins **que 29,3 % de l'effectif de CGI France est éligible** à cette indemnité visant les faibles revenus et que près de **la moitié de l'effectif est concerné dans certaines BU** (44,5% à FGDC). Ces chiffres montrent malheureusement que de nombreux salariés de CGI sont considérés par le Gouvernement comme vulnérables à l'inflation et nécessitant une aide spécifique.

Le Gouvernement a institué la possibilité de verser une prime dite « pouvoir d'achat » mais cette dernière n'a pas trouvé d'accueil favorable auprès de la Direction malgré la démonstration précédente qui militait pour sa mise en œuvre en quantifiant l'étendue de la population concernée. En CSE Central du 23 mars 2022 il nous est expliqué « *que la Direction a décidé de ne pas verser de prime pouvoir d'achat en 2022, considérant que le dispositif n'est pas opportun et n'aurait pas les effets escomptés.* »

Toujours préoccupé par le pouvoir d'achat, le gouvernement soumet actuellement le projet de loi de « mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » indiquant par-là que le sujet est loin d'être clos.

S'agissant de l'indemnisation des frais de déplacement, qui est ici non pas un sujet de pouvoir d'achat mais de la légitime compensation des frais engagés par un salarié pour effectuer sa mission, la Direction de CGI a revalorisé les indemnités kilométriques qui n'avaient pas évolué depuis de très nombreuses années. A ce nouveau niveau, l'indemnisation kilométrique permet à un salarié d'être indemnisé à hauteur de ses frais dans la mesure où il posséderait un véhicule de **3 CV fiscaux au maximum**. Les véhicules de 4 CV et plus, soit la quasi-totalité du parc automobile, génèrent des frais analysés par l'URSSAF et le Fisc, à **des valeurs bien supérieures** et le salarié qui utilise un tel véhicule devra donc payer pour partir en mission.

Parallèlement les années précédentes ont été favorables pour CGI

- Pour l'année fiscale 2021 la contribution nette surpasse toutes les espérances puisque sa progression est deux points, passant **de 15 % à 17 %** au lieu des 15,8 % attendus. L'exercice 2021, le dernier sur lequel une expertise a été faite, indique que la contribution nette passe de 158,4 M€ à 184,8 M€, pour un budgété de 167,3 M€

- Le gel provisoire du versement des dividendes qui était la contrepartie de l'indemnisation de l'activité partielle issu d'argent public n'a pas résisté longtemps. Un versement de rattrapage de 100 M€ de dividendes a été réalisé.
- Si les frais de personnel ont progressé en FY2021, les salaires ne sont pas en cause : ceux-ci ont **baissé de 7,3 M€**. La progression vient des 31 M€ du PPP qui bénéficient malheureusement en large majorité à environ 10 % de la population des managers.
- Le pouvoir d'achat n'est pas un problème en tout lieu de CGI puisque CGI France peut consacrer **317 M€ à l'achat d'UMANIS et 36 M€ à celui d'HARWELL** dans la même année
- L'actionnaire est largement gratifié en 2022 puisque rien que dans cette année fiscale non encore terminée, CGI a déjà racheté 8 338 639 actions qui ont été annulées, ce qui représente 864 M\$ CAD restitués aux actionnaires.

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

Cette démarche constante de la **CFDT** qui propose une augmentation de base bénéficiant à tous mais privilégiant les faibles revenus rend ce modèle encore plus pertinent dans le contexte inflationniste fort que nous connaissons, où tous les salariés sont touchés et en premier lieu ceux qui ont de modestes rémunérations.

Ces deux étages d'augmentation sont synthétisés dans le tableau suivant et explicités plus loin :

	Nombre de salariés	% des salariés	Salaire moyen en €	1er étage		2nd étage		Total étage 1 + 2	
				Augmentation en €	Augmentation en %	Augmentation en €	Augmentation en %	Augmentation en €	Augmentation en %
Salariés dont le salaire est inférieur au PMSS	4 846	45,76%	2 799	200	7,15%	106	3,80%	306	10,95%
Salariés dont le salaire est compris entre 1 et 2 PMSS	5 352	50,53%	4 297	150	3,49%	124	3,10%	274	6,59%
Salariés dont le salaire est compris entre 2 et 3 PMSS	304	2,87%	7 999	110	1,38%	96	1,40%	206	2,78%
Salariés dont le salaire est compris entre 3 et 4 PMSS	59	0,56%	11 706	100	0,85%	104	1,10%	204	1,95%

	Nombre de salariés	% des salariés	Salaire moyen en €	1er étage		2nd étage		Total étage 1 + 2	
				Augmentation en €	Augmentation en %	Augmentation en €	Augmentation en %	Augmentation en €	Augmentation en %
Salariés dont le salaire est supérieur à 4 PMSS	30	0,28%	18 336	100	0,55%	100	0,80%	200	1,35%
Total	10 591	100,00%	3 799	171	4,51%	115	3,03%	286	7,53%

Ces 3 étages contribuent à résorber la perte de pouvoir d'achat constatée.

Le premier étage constitue un minimum applicable à tous les salariés. L'augmentation moyenne qui en résulte est cohérente avec les revalorisations générales qui sont déjà décidées dans la loi de finances rectificative pour 2022 (retraites, prestations sociales 4%, bourses étudiants 4%, indice de la fonction publique 3,5 %)

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 de :

- 200 € par salarié si BBS inférieur au PMSS (T1)
- 150 € par salarié si BBS entre 1 et 2 PMSS (T2)
- 100 à 110 € par salarié si BBS supérieur à 2 PMSS (T3)

Cette première proposition amène une augmentation de la Masse Salariale d'environ 4,5 %

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.
- Elle répond pleinement à la problématique de perte de pouvoir d'achat car elle garantit une compensation minimale de cette perte
- Elle privilégie l'effort porté sur les salaires les plus faibles qui sont les plus touchés en proportion par la part de leur revenu exposée à l'inflation

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.

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

Rappel : Le Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS) au 1er janvier 2022 est de 3 428 € (inchangé depuis 2020)

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 bénéfices 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.

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	Modalité RTT	Valeur point	Minima négociés le 31 mars 2022	Minima selon modalités RM/AC		%	Montant
					115%	120%		
					NA			
2.1	275	MS	NA	1 726,00 €	NA	13,0%	1 950 €	
2.2	310	MS		1 831,00 €			2 069 €	
2.3	355	MS		1 971,00 €			2 227 €	
3.1	400	MS		2 111,00 €			2 385 €	
3.2	450	MS		2 266,00 €			2 561 €	
3.3	500	MS		2 415,00 €			2 729 €	
1.1	95	MS	21,400	2 033,00 €		13,0%	2 297 €	
1.2	100	MS	21,400	2 140,00 €		12,5%	2 408 €	
2.1	105	MS	21,342	2 240,91 €		12,0%	2 510 €	
2.1	115	MS	21,339	2 453,99 €		11,5%	2 736 €	
2.1	120	MS	21,339	2 560,68 €		11,0%	2 842 €	
2.2	130	RM	21,338	2 773,94 €	3 190 €	10,5%	3 525 €	
2.3	150	RM	21,340	3 201,00 €	3 681 €	9,0%	4 012 €	
3.1	170	RM	21,041	3 576,97 €	4 114 €	7,5%	4 422 €	
3.1	170	AC	21,041	3 576,97 €	4 292 €	6,0%	4 550 €	
3.1	190	AC	21,041	3 997,79 €	4 797 €	4,5%	5 013 €	
3.1	200	AC	21,041	4 208,20 €	5 050 €	3,0%	5 201 €	
3.2	210	AC	21,042	4 418,82 €	5 303 €	1,5%	5 382 €	
3.3	270	AC	21,044	5 681,88 €	6 818 €	0,0%	6 818 €	
3.3	290	AC	21,044	6 102,76 €	7 323 €	0,0%	7 323 €	



Note : ce tableau prend en compte l'accord d'augmentation des salaires minimaux signé par la **CFDT** et la CFTC le 31 mars 2022. Ces augmentations ont été négociées à hauteur de :

- +4,9% pour le premier niveau et +3,5% pour le 2ème niveau ETAM
- +2,5% pour le reste de la grille « ETAM » et pour la grille « cadres ».

2.3 Salaires 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.

Tout salarié répondant aux critères d'éligibilité à cette mesure doit être augmenté. Il n'est pas concevable que cette mesure ne soit restreinte qu'à une partie de la population concernée (par exemple, 80 % de la population uniquement, seuil dont on ne sait pas sur quels critères il est fixé).

Pour mémoire, **UMANIS dispose d'un accord à durée indéterminée « de progression et d'augmentation minimale des salaires »** qui **garantit une augmentation minimale** aux salariés et qui dispense de renégocier ce point chaque année.

Le réajustement demandé pour ces salariés est une augmentation du BBS mensuel équivalente à 6,5 % avec un ticket minimum de 170€.

2.5 Réajustement des salaires Régions vs Ile de France

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 les écarts vont de 6 % à 33 % en avril 2022 selon les coefficients, bien au-delà des écarts de coûts de la vie mesurés par l'INSEE.

La CFDT demande que d'ici fin 2021, 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.

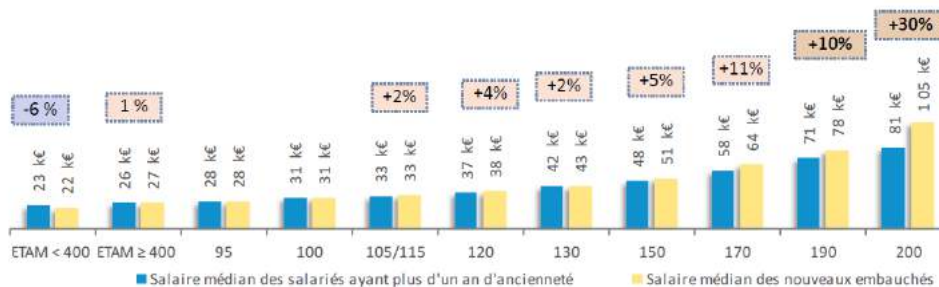
Selon l'INSEE les prix pratiqués dans l'agglomération parisienne **sont en moyenne plus élevés de 9 %** que ceux observés en province.

2.6 Cohérence salariale entre « nouveaux embauchés » et « salariés présents dans l'entreprise »

La **CFDT** demande que les **salaires des nouveaux embauchés soient cohérents vis-à-vis des salariés de même coefficient présents dans l'entreprise.**

En effet nous constatons trop souvent des phénomènes très frustrants lorsque les salaires d'embauche rejoignent voire dépassent les salaires de ceux présents dans l'entreprise à coefficient égal.

Malgré un âge moyen plus élevé, les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté ont, à l'exception des ETAM <400, un salaire médian inférieur à leurs collègues nouvellement embauchés.



Source : expertise SEXTANT sur les données sociales FY 2021

Un rattrapage être fait pour les salariés présents dans un but d'équité et de maintien de leur motivation et de nos expertises.

2.7 Prime de partage de la valeur (PPV)

La CFDT demande la mise en place de la prime de partage de la valeur permise par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Cette prime est exonérée de cotisations sociales.

La CFDT demande un versement de 3000 € à chaque salarié dans un premier temps, montant qui sera porté à 6000 € quand l'accord d'intéressement sera mis en œuvre (voir chapitre « 3.2 Intéressement collectif »).

3 Politique de rémunération variable – Participation et Intéressement Collectif

Lorsque la situation est dégradée par l'entreprise, CGI demande des sacrifices aux salariés notamment lors des années 2020 et 2021 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'entreprise, etc.

Grâce aux efforts des salariés, le résultat 2021 est au-delà des attentes puisque la progression de la contribution nette est deux points, passant de 15 % à 17 % au lieu des 15,8 % attendus. L'exercice 2021, le dernier sur lequel une expertise a été faite, indique que la contribution nette passe de 158,4 M€ à 184,8 M€, pour un budgété de 167,3 M€.

CGI présente de loin la meilleure marge des ESN françaises.



Lorsque la situation est rétablie, la **CFDT** demande que les salariés bénéficient d'une rémunération variable significative proportionnellement aux résultats.

3.1 Participation légale

3.1.1 Formule de calcul de la participation

Pour l'année fiscale 2020, l'augmentation des capitaux propres de CGI France SAS a coûté 1,5 M€ aux salariés par l'impact qu'elle a sur la participation.

En 2022,

- Il a été annoncé une augmentation du capital social afin d'être en capacité de financer les acquisitions des groupes UMANIS et HARWELL (l'Opération Envisagée). Cette opération augmente le capital social de 129 M € pour le porter à 267 M€. Cette opération a pour conséquence de pénaliser les salariés en diminuant la participation d'environ 550 k€
- Cette même année, le versement de dividendes de 33 M€ à CGI France par sa filiale allemande a pour effet de diminuer la participation de 700 k€

La **CFDT** demande que les capitaux propres de la société France soient exclus du calcul de la réserve spéciale de participation. Le capital social ne correspond pas à un résultat économique sur lequel la participation devrait être calculée mais donne simplement des garanties capitalistiques envers ses associés ou actionnaires et pas à ses salariés.

Le calcul de la réserve spéciale de participation doit intégrer le résultat d'exploitation et non le bénéfice. Cela a pour effet d'exclure également une mesure injuste : la diminution artificielle de la réserve spéciale de participation par le mécanisme de l'IP Box.

CGI a pour règle de considérer à égalité ses actionnaires, ses clients et ses salariés. La **CFDT** propose que la réserve spéciale de participation constitue donc a minima le tiers du bénéfice net fiscal dans lequel sont réintégrés les coûts ou provisions de restructuration (par exemple le coût de la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle collective) et auquel sont exclus les effets de l'IP Box.

3.1.2 Abondement de la participation

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 dont les salaires sont trop faibles pour permettre l'investissement initial.

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 négociation Egalité Professionnelle est en cours. La CFDT a transmis ses revendications à la Direction.

La **CFDT** revendique plusieurs points concernant le futur accord :

- Ce nouvel accord devra viser une **politique d'égalité** et **non un simple accord de lutte contre les discriminations envers les femmes**,
- Ce nouvel accord devra 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 que les données soient **vérifiables par la commission de suivi**.
- Ce nouvel accord **devra traiter toutes les discriminations** : Séniors, Temps Partiel, IRP, TH, salariés étrangers, sans oublier Paris/régions.
- La **CFDT** demande que l'accord soit **pratique, mesurable, applicable**.

La **CFDT** espère que cette négociation aboutira à un accord ambitieux bien au-delà du plan d'actions proposé l'an dernier.

4.2 Accès à l'emploi des salariés handicapés

La négociation TH est en cours. La CFDT a transmis ses revendications à la Direction.

La **CFDT** constate que **les engagements de la Direction sur le taux d'emploi**, qui est le cœur de l'accord, **ne sont pas tenus**.

	2018	2019	2020	2021	2022
Objectif de taux emploi selon accord	2,49%	2,82%	3,15%	3,47%	3,80%
Taux d'emploi constaté (projection en orange)	2,49%	2,53%	2,54%	2,92%	2,58%
Ecart accord / constaté	0,00%	-0,29%	-0,61%	-0,55%	-1,22%

Après 3 ans d'application, le constat est alarmant : le taux d'emploi réel est quasiment au niveau de celui de début d'accord et ne progresse qu'à la marge quand CGI perçoit près de 4 M€ d'aides pour cette période.

L'analyse de la population concernée par la cabinet SEXTANT montre que cette population



- Est moins augmentée que le reste de la population CGI

Est moins promue que le reste de la population CGI

4.3 Aménagements de fin de carrière

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,**
- **Mise en place d'un système de mentorat de 1 jour par semaine, non facturé,**
- **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.
- **Généralisation de la C2A (mise en place dans l'accord RCC).**

La négociation GEPP est en cours. La CFDT a transmis ses revendications à la Direction. La **CFDT** souhaite qu'elle aboutisse à un accord plus ambitieux que le dernier projet proposé.

4.4 Programme de reconnaissance des bâtisseurs

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

- 500 € pour 5 ans d'ancienneté,
- 1000 € pour 10 ans d'ancienneté,
- 1500 € pour 15 ans 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).

5 Frais et compensation liés aux conditions de travail

5.1 Frais de séjour et de déplacement (FSD)

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 2020 L'inflation moyenne sur les 12 mois de l'année 2021 a été de 1.6%.

L'inflation devrait atteindre en **moyenne 5,6%** en **2022**. **L'INSEE a mesuré une inflation à 6,5 % sur les 12 derniers mois précédant juin 2022.**

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 avec un taux de remboursement acceptable (celui appliqué au remboursement standard (0,50€ /km).

Le taux appelé « convenance personnelle » n'a pas été revu, il est resté à 0,19€ du km.

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 16/02/2022	Base de remboursement appliquée
Puissance fiscale	
3 cv et moins	d x 0,502
4 cv	d x 0,575
5 cv	d x 0,603
6 cv	d x 0,631
7 cv et plus	d x 0,661

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 »
- Depuis la dernière version de la note sur le remboursement des frais km le calcul est basé sur la notion de porte à porte, non plus domicile - client mais agence - client.
Or en province, les salariés n'ont pas toujours un transport en commun accessible pour aller chez leur client depuis leur domicile.
- 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 : 185 euros par nuitée : Hôtel = 140 €, Dîner = 30 €, Petit-déjeuner = 15€
Peu d'hôtels sont disponibles à moins de 150 € autour de CGI la Défense sur HRG au tarif CGI

Province* : 170 euros par nuitée : Hôtel = 125 €, Dîner = 30 €, Petit-déjeuner = 15€
(Certaines villes de province sont aussi chères que Paris)*

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 30 € 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 500 € par salarié et par an (montant porté de 400 à 500 € par la loi de finances rectificative pour 2022).

Les autres moyens de transport comme la moto ou le cyclomoteur doivent également être pris en compte, ainsi que les véhicules électriques.

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 (Mercurie 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 a minima restaurer une compensation réelle de 10 € pour toute heure de trajet supplémentaire mais la **CFDT** souhaiterait que le temps de trajet soit considéré comme du temps de travail.



5.3 Compensation du temps de trajet grand déplacement

La **CFDT** demande l'application des règles d'entreprise pour les déplacements internationaux pour les grands déplacements en France.

Cf. https://intranet.ent.cqi.com/browse/hr/fr/Documents/FRA_RH_notes_de_frais_Management_Rules.pdf

5.4 Indemnité d'éloignement

La **CFDT** demande que soit instaurée une véritable indemnité complémentaire versée lors des déplacements permettant de compenser les charges inhérentes à l'éloignement du salarié : 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 :

- 8 € par jour pour mission de 1j => 20j (1^{er} mois)
- 10 € par jour pour mission de 21j => 40j (2nd mois)
- 15 € par jour pour mission 41j => + (3 mois et au-delà)

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).

5.5 Prime de transport

La CFDT demande la prise en charge par CGI, sous forme de « prime de transport », des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Cette prime

Pour rappel cette prime de transport est exonérée de cotisations, et la loi de finances rectificative pour 2022 a porté son montant de 200 à 400 €.

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

Supprimé: ¶



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 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 1er 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 0 % contre 10 % à compter du 1/1/2029, et 20 % avant cette date.

Ainsi à coût identique, il faut augmenter l'abondement **qui, rappelons-le, est en réalité la contrepartie de l'abandon du PPP pour les « membres »**. Celui-ci devait être intégralement compensé 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 par CGI 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.

Depuis, le forfait social de 10 % **a été ramené à 0%** pour 2021 et 2022 a minima.

Ainsi pour respecter ses engagements, 1 € de PPP = 1 € d'abondement, CGI aurait dû porter son abondement à 106,88 € à compter du 01/01/2019 puis 118,75 € à compter du 1^{er} janvier 2021.

En restant sur la base antérieure, à peine revalorisée une fois de 5 €, CGI fait des économies en prélevant les salariés membres.

En 2021, **pour CGI le gain sera** de 18,75 € par salarié et par mois, ce qui représente **1 692 675 € annuels**.

Cette situation perdue depuis 2019 et a été amplifiée en 2021 et 2022.

Pour rattraper le manque de distribution prévu en NAO 2017, la CFDT demande que l'abondement mensuel de CGI soit porté a minima à 125 €

6.5 Revalorisation de la base d'abondement

La base de contribution de CGI à l'épargne salariale se monte actuellement à 1200 € par an (100 € x 12). Comme démontré précédemment, et sans aucun coût supplémentaire CGI doit augmenter sa contribution à 1500 € (125 € 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 **6581 € par an**.

7 Epargne Temps et Epargne Retraite

7.1 Compte épargne temps (CET)

Négociation en cours.

La **CFDT** a signé l'accord en 2021. La CFDT souhaiterait que la prise des CET soit alignée sur le calendrier des autres congés.



7.2 PERCOL

La **CFDT** a signé l'accord en 2021 mais cette accord n'est pas applicable. La **CFDT** regrette que la Direction ne l'ait pas mis en place par une décision unilatérale.

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. Le maintien et l'évolution des compétences sont les garants de l'employabilité des salariés CGI, du positionnement et de la reconnaissance de notre expertise auprès de nos clients. Les coûts de formation ne sont pas des charges mais représentent un investissement dans notre outil de travail.

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.

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. Il faut y ajouter une action d'évangélisation auprès du management de certaines BUs, la consommation des budgets de formation étant assez disparates entre les Bus.

La CFDT demande que chaque salarié puisse bénéficier de 5 jours de formation chaque année.

La négociation GEPP est en cours. La CFDT souhaite que le futur accord réponde à nos revendications et soit plus ambitieux que le dernier projet proposé.

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.

La **CFDT** demande que les formations acceptées via le CPF puissent être effectuées sur le temps de travail au même titre que les formations dispensées via le programme de formation CGI

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 FY2022.

Sur 2020 et 2021, CGI a bénéficié de subventions importantes de la part de l'État dans le contexte Covid-19 qui ont financé en partie des formations qui auraient de toute façon eu lieu. Il est regrettable que CGI n'ait pas profité de ce contexte pour investir encore plus sur des technologies novatrices, sources d'épanouissement personnel et d'opportunités business.

La **CFDT** demande que les budgets non dépensés, y compris les frais de séjour et déplacement, au titre de ces dernières années soient réintroduits dans les budgets de la prochaine année fiscale 2022.

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.
- Motiver le refus de temps partiel.
- 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 « rythme scolaire », c'est-à-dire offrir la possibilité aux salariés Hommes ou Femmes ayant des enfants scolarisés de choisir ses dates en fonction du calendrier ses dates en début d'année, le manager les valide et ensuite, ça ne bouge plus. Le salarié doit pouvoir opter pour un temps partiel rythme scolaire de 80 % a minima.
- CGI développe le temps partiel dans le cadre des retraites progressives.
- En dehors des cadres existants (maternité ou pré-retraite): Mise en place d'un système à tout âge pour le salarié en temps partiel à 80% ou 90% de cotisation à taux plein pour la retraite complémentaire et/ou de base : prise en charge partielle ou totale des cotisations par l'employeur ? (Exemple CGI prend en charge le surcote de la charge patronale)

e temps partiel choisi doit, de surcroît, être encouragé. La Direction n'a pas fourni les données de l'année 2020 pour cette négociation NAO 2022. La **CFDT** ne dispose que de données obsolètes de 2019 :

- 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 : 10,58% des temps salariés à temps partiel seulement sont promus contre 21,12% des salariés à temps plein.

Au titre des augmentations, la situation n'est guère plus brillante puisque **les salariés à temps partiel bénéficient d'augmentations deux fois moins importantes que les des 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.

La négociation QVCT est en cours. La CFDT souhaite que le futur accord réponde à nos revendications et soit plus ambitieux que le dernier projet proposé

9.2 Maladie thérapeutique et Temps Partiel

Le temps partiel thérapeutique (souvent appelé mi-temps thérapeutique) est un aménagement temporaire de la durée du travail. Il permet de reprendre progressivement l'activité après une période d'arrêt de travail.

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.

En raison du manque de souplesse pour le choix des rendez-vous médicaux, les jours nécessaires à ces consultations sont souvent pris sur des congés payés.

Le salarié en temps partiel thérapeutique 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

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 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 10 jours de « congés pour enfant malade » rémunérés soient accordés de manière annuelle (année civile) aux salariés et parents de jeunes enfants jusqu'à 11 ans .

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.

La négociation QVCT est en cours. La CFDT souhaite que le futur accord réponde à nos revendications et soit plus ambitieux que le dernier projet proposé

9.4 Qualité de vie et Conditions de travail (QVCT)

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

- Enquête annuelle. En effet l'enquête a pour but de mesurer les améliorations et les points de progrès
- Mise en place d'un observatoire de la QVCT, outil de dialogue continu pour recueillir, diffuser, proposer, organiser les échanges autour de la QVCT
- La mise en place d'une commission de suivi de l'accord qui doit être décisionnaire dans l'élaboration de l'enquête
- L'accompagnement des risques psycho-sociaux
- 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'amélioration de la gestion des missions et de l'intermission
- L'amélioration du développement personnel : objectifs, formation, plan de carrière
- L'équilibre vie pro/vie perso
- L'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants
- L'amélioration du partage des valeurs : participation, intéressement, PPP pour les membres
- Egalité des chances : égalité professionnelle, diversité et non-discrimination.

➤ 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 pas de débordement des réunions hors 9h - 17h45,
- 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 avec code dédié. Il faut aussi tenir compte des salariés en clientèle,
- Lors de la déclaration de grossesse, la **CFDT** considère que CGI doit accompagner les salariées qui le souhaitent 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. Et celles-ci se sont intensifiées du fait de la pandémie COVID. Les frontières entre vie privée et vie professionnelle deviennent de plus en plus floues,

La **CFDT** ne peut pas accepter que les salariés soient 24/24-7/7 à la disposition 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 négociation QVCT est en cours. La CFDT souhaite que le futur accord réponde à nos revendications et soit plus ambitieux que le dernier projet proposé.

9.5 Le volet RSE « Responsabilité Sociale des Entreprises »

La **CFDT** a plusieurs revendications sur le thème du RSE :

> [Préserver les ressources de la planète](#)

La **CFDT** demande que les salariés qui le souhaitent, puissent conserver leur ordinateur portable professionnel après qu'il soit renouvelé par CGI.

Un processus sera défini, et le salarié assurera la re-mastérisation de son PC. Il pourra alors le conserver ou l'offrir à l'association de son choix.

> [Limiter notre impact sur le climat](#)

La **CFDT** souhaite promouvoir les transports propres par la mise en place d'un forfait mobilités durables.

Pour la prise en charge des frais de trajets des salariés qui se rendent au travail en utilisant les modes de déplacement suivants :

- Le vélo, avec ou sans assistance électrique ;
- Le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- Les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement) ;
- Les autres services de mobilité partagée.

La prise en charge de ces frais prend la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait mobilités durables », exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 500 € par an et par salarié.

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 à 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 10 €** avec une contribution de 6 € de CGI. Pour rappel CGI fait des économies constantes depuis la mise en place de la carte titre restaurant.

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 correspondant 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

Malgré la mise en place du compte épargne temps, la **CFDT** constate et regrette, qu'un nombre important de jours d'absence ne sont pas pris chaque année par les salariés : plus de 8 000 jours, soit 36 ETP, selon les dernières données disponibles.

La **CFDT** propose que la globalité de ces jours, 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)

Le budget des ASC des CSE CGI est faible comparé aux entreprises de taille comparable qui ont leur budget autour de 1% de la masse salariale.

Depuis 2011, les CSE 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 avec un minimum de 300 € par salarié.

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.

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.

Il est rappelé ici **qu'UMANIS dispose de telles mesures.**



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 bénéfices 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. 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

