

**Procès-Verbal de désaccord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire FY2025 pour  
l'Unité Economique et Sociale de CGI**



**AVERTISSEMENT**

Un Procès-verbal de désaccord a vocation à entériner l'échec des négociations. Celui-ci résulte du constat, à l'issue de la négociation, de ce qu'aucun accord ne peut être signé ou que le nombre de syndicats ayant exprimé le souhait de signer l'accord est insuffisant pour atteindre le seuil de représentativité nécessaire à la validité d'un accord collectif.

**PREAMBULE**

CGI rappelle à l'occasion de cette négociation que dans la continuité de sa stratégie, elle accorde une importance particulière à trouver le bon équilibre de ses politiques pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Comme chaque année, CGI a élaboré sa politique salariale, en tenant compte de la situation des marchés dans lesquels CGI évolue, qui se caractérise par :

- La situation géopolitique tendue ;
- Le contexte économique général ralenti en France, et de ses conséquences pour les marchés et les clients de CGI ;
- Les tensions dans différents secteurs pour lesquels CGI intervient (Retail, Finance et Aéronautique) rendent les prévisions pour 2025 encore incertaines ;
- L'étude du marché en termes d'évolution salariale ;
- Les attentes des salariés de CGI, dans un contexte inflationniste qui s'infléchit mais où le pouvoir d'achat reste une préoccupation.

C'est dans ce contexte que la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail et relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, d'une part, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, d'autre part, a fait l'objet de 6 réunions entre les délégations des Organisations Syndicales Représentatives et la Direction, lesquelles ont eu lieu les 17 juin 2024, 3 juillet 2024, 10 juillet 2024, 9 septembre 2024, 16 septembre 2024 et 24 septembre 2024.

**Article I. PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Les Organisations Syndicales ont pu exprimer de façon globale, et plus précisément par thématique lors de chaque réunion, de nombreuses revendications relatives à la politique sociale de l'entreprise. La totalité de ces revendications ainsi que les réponses apportées par la Direction sont annexées au présent Procès-Verbal.

## **Article II. CONSTAT DE DESACCORD**

Malgré des échanges nourris au cours des 6 réunions de négociation, des divergences sont demeurées entre les parties et aucun accord n'a pu être conclu. Le présent Procès-Verbal de désaccord est donc établi en application de l'article L. 2242-5 du Code du travail.

## **Article III. MESURES DECIDEES UNILATERALEMENT PAR LA DIRECTION**

Compte tenu du contexte économique décrit précédemment, la Direction propose une approche prudente avec une politique salariale globale mesurée et maintient sa volonté d'avoir une politique de partage de la valeur aux salariés.

Ainsi, la Direction a décidé unilatéralement de mettre en œuvre les mesures suivantes :

### **III.1 En matière de rémunération**

La Direction a réaffirmé le principe d'une politique salariale individualisée sur laquelle s'appuient les décisions d'augmentation de salaire.

Il est convenu d'allouer une enveloppe d'augmentation de :

- 2,6% des salaires de base de l'effectif des salariés en CDI du mois de septembre 2024

Cette enveloppe inclut les mesures spécifiques suivantes :

- Mesure spécifique des représentants du personnel ;
- Mesure liée aux retours de congés maternité ;
- Evolution des minima Syntec ;
- Eventuelle mesure de résorption des écarts de rémunération telle qu'elle sera définie dans le plan d'action sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Concernant l'attribution des augmentations, les principes de cadrage sont les suivants :

- La Direction s'assurera qu'au niveau France, le pourcentage d'augmentation des femmes est au moins équivalent au pourcentage d'augmentation des hommes. Les augmentations étant calculées par rapport à leurs masses salariales respectives de septembre 2024.
- La Direction s'assurera qu'au niveau France, le pourcentage d'augmentation accordé aux salariés non gestionnaires soit supérieur au pourcentage d'augmentation accordé aux gestionnaires. Les augmentations étant calculées par rapport aux masses salariales respectives des deux catégories de septembre 2024.
- Les salariés qui n'ont pas été augmentés depuis 3 ans (soit depuis le 31 décembre 2021) bénéficieront d'une augmentation a minima de 1% selon les conditions ci-après :
  - ✓ Seuls sont concernés les salariés « non gestionnaires » ;
  - ✓ Leur évaluation au titre de FY2024 devra être a minima conforme aux attentes, soit une synthèse globale de la performance au moins égale à « RA ». Ceux qui n'auraient pas eu d'EAD indépendamment de leur volonté seront néanmoins éligibles à cette mesure ;
  - ✓ Cette mesure devra être appliquée au minimum à 80% des éligibles au niveau France, étant précisé que certaines situations individuelles (absences de très longue durée, positionnement salarial, ...) ne permettent pas à l'ensemble des salariés éligibles d'en bénéficier.

- La Direction s'assurera que la politique salariale s'applique de façon homogène aux salariés, quelle que soit leur durée contractuelle de travail, les salariés à temps partiel ne devant pas être lésés.

### **III.2 En matière de d'avantages sociaux**

- **Ticket Restaurant :**

Les Titres Restaurant seront revalorisés à hauteur de 9 €uros (valeur faciale) soit +0,50 €uros / titre financés à 60% par CGI et 40% par le salarié.

### **III.3 En matière de rémunération variable**

Il est, par ailleurs, précisé, que le Plan de Participation des Profits (PPP) reste applicable dans les conditions rappelées ci-dessous.

L'attribution du PPP repose sur le calcul d'une enveloppe au niveau de chaque Unité d'Affaires (BU) ou Metro Market (MM), en fonction d'indicateurs de performance.

Pour les gestionnaires, l'enveloppe PPP est égale à 100% si l'objectif est atteint.

Pour les membres, l'enveloppe PPP se déclenche dès lors que l'objectif est dépassé.

*Exemple : si l'enveloppe PPP ainsi calculée atteint un niveau de 125%, l'enveloppe allouée aux membres sera de 25%.*

L'enveloppe PPP ainsi calculée se répartit entre les bénéficiaires en fonction de leur temps de présence et de leur performance individuelle.

### **III.4 En matière de gestion des emplois et des parcours professionnels**

Un accord a été signé le 19 janvier 2024. Il est applicable pour une durée de 3 ans.

### **III.5 En matière de durée du travail, d'organisation du temps de travail et de congés**

Les accords sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail et sur les Congés ont été signés le 30 juin 2008, pour des durées indéterminées.

Concernant le temps partiel, l'activité de l'Entreprise ne nécessite pas de temps partiel à la demande de l'employeur. Toutefois, CGI garantit les mêmes dispositions et les mêmes droits aux salariés à temps plein, en application du principe d'égalité de traitement.

En outre, afin de donner aux salariés davantage de flexibilité dans l'organisation de leur travail et d'élargir l'offre de services RH, la Direction et les Organisations Syndicales ont signé le 11 juillet 2024 un nouvel accord visant à la mise en place au sein de CGI d'un Compte Epargne Temps (CET). Celui-ci est applicable pour une durée indéterminée.

La Direction envisage de renouveler le dispositif de réversibilité du choix de compensation fait lors de la déclaration des heures supplémentaires et ainsi pouvoir monétiser le crédit d'heures initialement placées dans le compteur de récupération. Ce dispositif fera l'objet d'une campagne de monétisation

au cours de l'année fiscale FY25. Une communication interne sera adressée aux salariés concernés pour détailler la mise en œuvre opérationnelle de cette mesure.

Les heures ainsi monétisées sur décision du salarié ne peuvent pas bénéficier du régime de faveur appliquées aux heures supplémentaires. Le nombre d'heures monétisées après placement initial en repos compensateur est versée sous forme de prime correspondant au taux horaire du salarié à la date du versement multiplié par le nombre d'heures monétisées.

### **III.6 En matière d'épargne salariale**

Désireuses de poursuivre la politique de partage de la valeur aux salariés, la Direction décide de faire évoluer le Régime d'Achat d'Actions (RAA) selon les modalités suivantes :

- Les contributions de base du salarié investies sur le fonds CGI Actions [n°436] resteront abondées à 100% par l'entreprise avec un seuil mensuel maximal passant de 100€ à 112,50 € ;
- CGI continuera à verser 1€ pour chaque euro investi par le salarié chaque mois, par tranche de 2,5€ entre 5€ et 112,5€;
- La possibilité d'effectuer des versements volontaires (hors abondement) dans le FCPE support au RAA est maintenue ;
- Les sommes investies dans ce cadre dans le fonds CGI pourront faire l'objet d'un arbitrage sur d'autres Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE), sans condition de durée.

### **III.7 En matière de protection sociale et de prévoyance**

Un accord de Protection Sociale (Frais de santé et Prévoyance) a été signé le 14 novembre 2017. En 2024, comme en 2022, l'évolution des résultats financiers du régime de protection sociale et de prévoyance ne permet plus d'assurer l'équilibre économique du régime et nécessite une revalorisation des cotisations opérée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. En conséquence, une négociation a été ouverte le 23 septembre 2024, avec les Organisations Syndicales.

Pour mémoire, à date, cet accord permet une prise en charge à 100% par l'employeur des cotisations de la Prévoyance.

### **III.8 En matière de mobilité durable**

Désireuse de développer une politique de mobilité douce et engageante, CGI a déployé le Forfait « Mobilités Durables » dans l'entreprise en 2022.

Pour rappel, il s'agit d'attribuer une aide financière aux salariés de l'entreprise souhaitant utiliser des modes de transport durables pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail. Celle-ci, non cumulable avec le remboursement des abonnements de transports en commun, peut être utilisée pour l'achat ou la location d'un vélo classique ou à assistance électrique ou pour financer une indemnité forfaitaire vélo.

Pour cette année, il a été décidé de maintenir le dispositif à hauteur de 600 € par an.

Une campagne de communication interne détaillant les conditions et modalités d'utilisation sera prochainement déployée.

### **III.9 En matière de reconnaissance de l'ancienneté au sein du groupe**

La Direction souhaite continuer à valoriser et récompenser le travail des salariés qui sont au service de l'entreprise ou du Groupe depuis 20 ans au moins, au moyen d'une prime de reconnaissance des années de service.

En conséquence, la Direction reconduit les montants et les modalités de versement comme suit :

- ✓ 500 € bruts pour l'anniversaire des 20 ans de service au sein du groupe CGI ;
- ✓ 1 000 € bruts pour l'anniversaire des 25 ans de service au sein du groupe CGI ;
- ✓ 1 000 € bruts pour l'anniversaire des 30 ans de service au sein du groupe CGI ;
- ✓ 1 500 € bruts pour l'anniversaire des 35 ans de service au sein du groupe CGI.

Pour en bénéficier, les salariés concernés doivent être présents au sein de CGI à la date de versement de ladite prime.

L'anniversaire de service (20, 25, 30, 35 ans) doit être atteint entre le 1<sup>er</sup> octobre 2024 et le 30 septembre 2025. Le versement de la prime sera effectué en septembre 2025 pour les salariés éligibles et présents aux effectifs de l'Entreprise à la date du versement.

### **III.10 En matière de frais de séjour et de déplacement**

La Direction rappelle qu'elle n'envisage pas d'intégrer la politique note de frais dite FSD actuellement en vigueur dans le cadre d'un accord d'entreprise. En ce sens, il n'est pas prévu de négociation en la matière.

Pour autant, la Direction a présenté, lors du CSEC de septembre, une revalorisation de certains dispositifs ou montants figurant dans la Politique Note de Frais (norme relative aux frais professionnels dite FSD).

### **III.11 En matière d'équilibre vie personnelle / vie professionnelle**

Un accord sur le télétravail a été signé le 21 juin 2021 complété par un avenant signé le 8 mars 2024. Il organise le télétravail dans l'entreprise, que celui-ci soit régulier, ponctuel, à la demande de CGI ou exceptionnel.

Par ailleurs, un accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail a été signé le 15 décembre 2022, pour une durée de 3 ans.

### **III.12 En matière d'égalité professionnelle**

La négociation sur l'égalité professionnelle Femmes / Hommes s'est clôturée le 4 octobre 2024 par un constat d'échec à la suite de l'absence de signatures suffisantes de l'accord par les Organisations Syndicales. Un plan d'action unilatéral sera donc élaboré et une nouvelle négociation sera de nouveau engagée dans les prochains mois.

**Article IV. DEPOT ET PUBLICITE DU PRESENT PROCES-VERBAL DE DESACCORD**

Sous 8 jours, un exemplaire sera déposé par voie électronique à la DRIEETS de Nanterre. Un exemplaire sera adressé au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature.

Un exemplaire original sera également adressé à chaque Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise.

Les salariés seront informés de ces mesures par les moyens de communication habituels de CGI.

Fait à Paris la Défense, le 22 octobre 2024,

En six exemplaires originaux

Pour l'Unité Economique et Sociale CGI France

**Benoit FROMENT**



Pour la F3C-CFDT  
**Arnaud DEGROISE**

Pour la CFE-CGC  
**Youval AMSELLEM**

Pour la CGT  
**Pascal GIFFARD-BOUVIER**

Pour la CFTC  
**Martine LOURSEAU**

N°	Thèmes	CFTC	CGT	CFE-CGC	CFDT	Réponses de la Direction
1	Augmentation générale des salaires	La CFTC demande une enveloppe d'augmentation individuelle de 7% qui s'appliquera à minima pour 95% des salariés CGI France, en assurant un minimum d'augmentation de 3% pour chaque personne ou enveloppe distribuée aux gestionnaires doit être calculée selon la proportion de gestionnaires dans les effectifs : - à titre d'exemple, pour 9% de gestionnaires dans les effectifs de CGI France, 9% de cette enveloppe leur sera déduite en augmentation - 95% de l'enveloppe sera alors déduite aux augmentations des membres	Les résultats économiques sont déçus au regard des attentes et l'inflation pèse sur le pouvoir d'achat des salariés Nous proposons donc l'augmentation suivante : augmentation générale de +10% avec à minima +550€ bruts/mois. Pour les amtes suivantes, nph revendiquons une augmentation générale mensuelle indexée sur l'inflation afin de remettre en place l'échelle mobile des salaires...	Une augmentation générale de 3% au titre de l'entreprise "pouvoir d'achat" différenciée selon la mobilité et le rôle de bénéficiaire : - Modalité ETAM toute population confondue - Modalité MS toute population confondue - Modalité RM toute population confondue - Modalité AC (jusqu'au coefficient 170) - Directeur : coefficient 190 à 210 - Modalités CD (Cadre Diligant)  Les pourcentages d'augmentations générales décidés par catégorie doivent être inversement proportionnels aux salaires médians de ces catégories (progressifs).	Augmentation générale de 250 € par mois, appliquée de manière uniforme (hors, hors prime de vacances) sur les salaires inférieurs à 1,5 PMS, compensant ainsi les pertes antérieures et l'augmentation prévisible pour 2024. Les salariés concernés sont ceux présents dans l'entreprise depuis au moins un an, cette mesure concerne donc l'effectif permanent.	CGI ne souhaite toujours pas mettre en place un dispositif d'augmentations générales malgré la conteste économique particulière (evocat en négociation). L'entreprise reste attachée à récompenser la performance via des augmentations individuelles.
2	Entretien annuel d'évaluation (EAD)			Baser les augmentations au mérite sur l'évaluation EAD : - Il DA (donc s'améliorer), une augmentation minimum de 1% car ce ne peut être une raison de négocier la revalorisation de la rémunération, d'autant moins quand le salarié est déjà en décalage, ou que la dernière augmentation date de plus de 3 ans - Il RA (peut au mieux), alors revalorisation moyenne de 3%, avec un minimum de 2% - Il SA (supérieur aux attentes), alors revalorisation moyenne de 6%, avec un minimum de 3% - Il SNA (supérieur nettement aux attentes), alors revalorisation moyenne de 8%, avec un minimum de 6%.		La mise en place d'une telle grille n'est pas envisagée par la Direction. Il est important de rappeler que les augmentations individuelles sont basées sur le budget de l'entreprise, sur la performance du salarié, son niveau de salaire, son expérience professionnelle et son positionnement par rapport à son métier et au marché.
3	Enveloppe d'augmentation individuelle	La CFTC demande une enveloppe d'augmentation individuelle de 7% qui s'appliquera à minima pour 95% des salariés CGI France, en assurant un minimum d'augmentation de 3% pour chaque personne ou enveloppe distribuée aux gestionnaires doit être calculée selon la proportion de gestionnaires dans les effectifs : - à titre d'exemple, pour 9% de gestionnaires dans les effectifs de CGI France, 9% de cette enveloppe leur sera déduite en augmentation - 95% de l'enveloppe sera alors déduite aux augmentations des membres	Le budget global d'augmentations individuelles pour l'exercice 2024 est de 44% de la Masse Salariale de l'entreprise rapportée à ces coefficients. Il ne peut pas y avoir de trop grands écarts d'augmentations dans un même coefficient, par exemple : entre 1,7% et 1,9%  Dans la mesure où nous constatons que des promotions ne sont pas effectuées pour des raisons diverses comme par exemple "cela obligerait d'identifier ces situations : - Dans les EAD cette information doit être écrite, et visible dans le bilan des EAD (voir §§ "habiller EAD") - Assurer une progression régulière des rémunérations (voir §§ "augmentations générales" et §§ "augmentations au mérite") Nous demandons qu'à la suite des décisions individuelles d'augmentations de salaire, les départs, d'excuses qu'il soit tenu au CGT pour chaque BU et	Pour l'exercice 2024, la Direction propose une enveloppe d'augmentation de 7,0% des salaires de base de l'effectif des salariés en CDI du mois de septembre 2024 - Avec un taux d'augmentation pour les femmes au moins équivalent à celui des hommes.  Elle propose de poursuivre sa politique avec un taux d'augmentation pour les non-gestionnaires au moins équivalent à celui des gestionnaires. Elle maintient l'importance de formuler les budgets d'augmentation globaux en % pour des raisons de prévisions budgétaires.		Pour l'exercice 2024, la Direction propose une enveloppe d'augmentation de 7,0% des salaires de base de l'effectif des salariés en CDI du mois de septembre 2024 - Avec un taux d'augmentation pour les femmes au moins équivalent à celui des hommes.  Elle propose de poursuivre sa politique avec un taux d'augmentation pour les non-gestionnaires au moins équivalent à celui des gestionnaires. Elle maintient l'importance de formuler les budgets d'augmentation globaux en % pour des raisons de prévisions budgétaires.
4	Salary Review	Pour éviter les discriminations liées au genre, à une situation de handicap, au statut (EP, ou à dit travail à temps partiel), le montant de l'enveloppe d'augmentation se base le % de la MS au niveau de chaque coefficient pour la BU concernée. - Cette enveloppe par coefficient sera pondérée en fonction de la note d'évaluation EAD. - Par exemple, l'augmentation moyenne pour un coefficient (même calcul que France ci-dessus) sera donnée au membre noté RA lors de son EAD. - Les notes au-dessus auront moins voire zéro. - Les notes au-dessous auront plus tout en restant dans l'enveloppe globale calculée pour le coefficient et la BU.	Mettre en place une 2e revue des salaires (en point de mi-année) sur l'ancienneté des salariés. Prévoir un budget sans nécessairement en communiquer le teneur, mais que les salariés sachent néanmoins que CGI se met en ordre de marche pour traiter la fuite des talents.	Mettre en place une 2e revue des salaires (en point de mi-année) sur l'ancienneté des salariés. Prévoir un budget sans nécessairement en communiquer le teneur, mais que les salariés sachent néanmoins que CGI se met en ordre de marche pour traiter la fuite des talents.		La Direction n'envisage d'appliquer un pourcentage unique aux salariés n'étant pas le seul critère pris en compte dans l'attribution des augmentations (positionnement par rapport aux autres, marché du travail, etc.). La Direction n'envisage pas de communiquer que "une deuxième revue des salaires" comme mentionné dans les revendications, elle se réserve le droit d'adapter sa politique salariale en cas d'événement particulier.
5	Revalorisation (mise à jour) des écarts de rémunération		Vérifier qu'il n'y a pas de stagnation professionnelle sur les salaires, c'est-à-dire : - 3-5 ans d'ancienneté, si le salarié n'a pas vu sa rémunération augmentée d'au moins 2,5%, alors appliquer une augmentation pour que sur 5 ans cela corresponde à +2,5% - 3-10 ans d'ancienneté, si le salarié n'a pas vu sa rémunération augmentée d'au moins 5%, alors appliquer une augmentation pour que sur 10 ans cela corresponde à +5% - 3-15 ans d'ancienneté, si le salarié n'a pas vu sa rémunération augmentée d'au moins 7,5%, alors appliquer une augmentation pour que sur 15 ans cela corresponde à +7,5% - 3-20 ans d'ancienneté, si le salarié n'a pas vu sa rémunération augmentée d'au moins 10%, alors appliquer une augmentation pour que sur 20 ans cela corresponde à +10% - 3-25 ans d'ancienneté, si le salarié n'a pas vu sa rémunération augmentée d'au moins 12,5%, alors appliquer une augmentation pour que sur 25 ans cela corresponde à +12,5%.			La mesure salariale accordant un minimum de revalorisation salariale aux salariés "non augmentés" depuis 3 ans" permet déjà de réduire tout risque de stagnation professionnelle dès lors que le minimum est évalué comme répondant aux attentes a minima. La Direction entend reconduire cette mesure.

BC



N°	Thèmes	CFC	CGT	CFE-CGC	CPDT	Réponses de la Direction
6	Salaire minimal (minimum d'entreprise)	Aucun salarié en dessous de 2000 euros net, void l'objectif que doit donner CGI	Aucun salarié cadre ne doit percevoir un salaire inférieur au Plafond Moyen de la Sécurité Sociale (PMSS) équivalent à 3 864 € en 2024, niveau retenu pour distinguer le traitement des cotisations des cadres et des non cadres.	PMSS minimum pour les salariés minimum de 2 € le PMSS pour les cadres au forfait pour	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'augmentation au sein d'un même coefficient.	Les grilles de salaires pour les JD (Jeunes Diplômés) ainsi que nos pratiques salariales à l'embauche et lors des revues annuelles tiennent compte des données de marché, des bassins d'emploi, des métiers, des positionnements salariaux... Il n'y a donc pas lieu de modifier cette approche, laquelle permet d'assurer la cohérence de nos rémunérations et nos positionnements en interne.
7	Salaire	La CTCF demande que la rémunération des salariés en modalité RM soit à minima égale au PMSS tout au long de leur affectation à cette modalité	La CTCF demande le paiement en heures supplémentaires des heures ayant été effectuées entre 5h et 6h30 de tous les salariés en modalité RM ayant un salaire mensuel inférieur au PMSS	Appliquer la réévaluation du PMSS pour les salariés en modalité RM comme condition de maintien dans la modalité. Les salariés en Modalité RM dont le salaire est inférieur au PMSS doivent être augmentés pour que leur rémunération atteigne le PMSS. En effet le PMSS est une condition d'entrée et de maintien dans la modalité RM.	Application uniforme de la règle antérieure jamais contestée, mise en oeuvre depuis de très nombreuses années, 2008, que la direction a chargé le 130 de manière unilatérale. A savoir un salarié promu au coefficient PMSS. Salaire minimum de maintien dans le coefficient 130 au PMSS, modalité MS ou RM, cette revalorisation est à élargir également au coefficient 150.	La Direction rappelle la pratique d'évaluation en modalité MS des coefficients 130 est conforme à l'accord ANT de CGI.
8	Salaire	La CTCF demande le paiement en heures supplémentaires des heures ayant été effectuées entre 5h et 6h30 de tous les salariés en modalité RM ayant un salaire mensuel inférieur au PMSS	Majoration des heures supplémentaires effectuées lors d'intervention entre 23h et 6h (205%)			La Direction n'envisage pas une telle mesure conformément à l'accord sur l'aménagement du temps de travail en vigueur actuellement.
9	Salaire	Majoration des heures supplémentaires effectuées lors d'intervention entre 23h et 6h (205%)	Majoration des heures supplémentaires effectuées lors d'intervention entre 23h et 6h (205%)			La Direction serait prête à regarder ce point mais pas à hauteur de la demande.
10	Salaire	Reversibilité compensation des heures supplémentaires	Mesure pouvoir d'achat : Les salariés ayant opté pour la récupération en congé de leur heures supplémentaires doivent pouvoir à tout moment (par exemple en cas de coup dur financier) pouvoir de nouveau se les faire payer. Ceci est une mesure gagnant gagnant car elle ramène ponctuellement du pouvoir d'achat au Salarié et l'employeur bénéficie des jours auxquels il a renoncé pour pouvoir le facturer.			Après avoir mis en place la possibilité de monétiser une fois par an tout ou partie du repos compensateur acquis en 2024, la Direction envisage la reconduction de cette mesure en 2025 selon les mêmes règles de fonctionnement (campagne annuelle). Il est précisé que le régime de faveur n'est pas applicable au repos compensateur conformément au BOSS.
11	Salaire	La CTCF demande que ces personnes soient augmentées de 5% • Il s'agit d'un effectif de 87 personnes (indicateur MAO n°10)	4% pour les augmentés de moins de 4% sur les 3 dernières années avec un minimum d'augmentation annuelle de 1200 euros	3% d'augmentation pour les augmentés de moins de 3% sur les 3 dernières années quelle que soit l'évolution	Le rajustement demandé pour ces salariés est une augmentation du BBS mensuel équivalente à 6,5 % avec un ticket minimum de 350 € (250+100).	La mesure spécifique accordant un minimum de revalorisation salariale au profit des salariés n'ayant pas été augmentés depuis au moins 3 ans est reconduite au titre de l'exercice fiscal 2025.
12	Salaire	Augmentation pour les salariés non ou peu augmentés depuis 5 ans	5% pour les augmentés de moins de 5% avec un minimum d'augmentation annuelle de 1500 euros	5% d'augmentation pour les augmentés de moins de 5% sur les 5 dernières années quelle que soit l'évolution		La mise au jour de cette mesure n'est pas envisagée par la Direction. Cette dernière estime que la mesure de rattrapage de non-augmentés depuis 3 ans est à la fois un "rempart" plus efficace et suffisant pour corriger toute possible inadéquation de traitement entre salariés dans des situations semblables.
13	Salaire	Augmentation annuelle des 5 ans d'ancienneté	au minimum 1% en supplément de ce qui est proposé			Une telle mesure n'est pas envisagée par la Direction. Elle estime qu'il existe d'autres dispositifs de reconnaissance de la fidélité à l'entreprise (prime d'ancienneté, congés d'ancienneté).
14	Salaire	Un salarié à temps partiel ne doit pas avoir un % d'augmentation inférieur à un salarié à temps plein, à évaluation équivalente.	Engagement à ce que les salaires moyens par catégorie ne soient pas inférieurs au prorata temporis à ceux des temps pleins et que les augmentations en moyenne par catégorie ne soient pas inférieures au prorata temporis à ceux des temps pleins	Dans la mesure où les carrières de personnes à temps partiel sont plus lentes que celles des personnes à temps plein, il doit y avoir un budget de revalorisation supérieur pour les temps partiels : Le budget temps partiel = le budget temps plein * 3%	Dans le cadre de la négociation égalité professionnelle Femmes / Hommes en cours actuellement, la Direction propose déjà une mesure concernant les augmentations des salariés à temps plein/partiel à situation comparable.	
15	Salaire	Rattrapage des salaires de cette population. Evolution de salaires des membres en situation de handicap algèbre avec celle de la population moyenne équivalente (= application de la loi)	Contrôle absence de discrimination salariale	Enfin cette année, dans la mesure où les carrières de personnes en situation de handicap sont plus lentes, il doit y avoir un budget de revalorisation supérieure pour ces salariés : Le budget TH = le budget "valides" * 3%	La CTCF constate que le taux de salariés RQTH se rapproche de l'objectif annuel fixé par CGI, mais reste encore bien en-deçà du seuil légal de 6%. A ce jour, le constat est alarmant quant à l'inclusion de cette population dans CGI. L'analyse de la population concernée par le cabinet SEPTANT montre que cette population : • Est moins augmentée que le reste de la population CGI, 23% des RQTH n'ont pas eu d'augmentation vs 18% pour les autres salariés. • Est moins promue que le reste de la population CGI, la durée moyenne des RQTH dans le coefficient est de 3,6 ans vs 2,6 pour les autres salariés. • Est moins formée que le reste de la population CGI.	La Société CGI est attachée à l'inclusion des salariés en situation de handicap (cf. accord d'entreprise dédié). L'application de la politique salariale dans l'entreprise se fait sans tenir compte de la qualité de salarié TH (la situation de travailleur en situation de handicap n'étant pas forcément connue par la hiérarchie ou salarié). La Direction s'engage à mener une analyse de la situation des salariés TH au cours de l'année FY24, comme en FY24.
16	Salaire	Création d'un système de budget	Enveloppe d'augmentation générale écorchée des augmentations exceptionnelles et de celles prévues par accord (rattrapages et réglementaires, accord égalité / h...)			Comme déjà indiqué, une telle mesure d'augmentations générales n'est pas envisagée par la Direction.
17	Salaire	Limite d'augmentation	% pourcentage moyen d'augmentation par coefficient ne peut être inférieure aux augmentations moyennes du coefficient supérieur			Une telle mesure n'est pas envisagée par la Direction. Depuis plusieurs années le pourcentage moyen d'augmentation des non-gestionnaires est supérieur à celui des gestionnaires.

BF



N°	Thèmes	CFTC	LOI	CSE-CSC	CFDT	Réponses de la Direction
18	Salaires		cf. revendication sur l'égalité professionnelle - ajustement des salaires Provence / Paris	Pour éviter que les écarts entre les BU se creusent au niveau des rémunérations, il doit y avoir une stricte égalité entre les budgets d'augmentation des BU, qui vise à maîtriser l'écart entre les BU régionales et les BU Parisiennes.	Du 1 <sup>er</sup> Jan 2025, diminution des écarts Paris / régions pour s'aligner sur l'écart interne, par un ajustement à la hausse des salaires régionaux sans diminution ni gel des salaires de France.	Que ce soit l'embauche ou lors des revalorisations salariales, le positionnement salarial du salarié concerné par rapport au marché est pris en compte. Cette analyse prend nécessairement en compte la situation au sein du bassin d'emploi et il n'y a donc pas lieu de mettre en place un mécanisme complémentaire, d'autant que les régions sont réparties entre deux zones spécifiques afin de coller au plus près de la réalité du marché. De même, cela ne justifie pas d'appliquer des pourcentages de rémunération différenciés entre les régions.
19	Salaires			Dans le cadre d'une mutation de Région vers Paris, à coefficient constant, appliquer au moins un pourcentage d'augmentation correspondant à la différence des moyennes du coefficient du salarié entre Région et Paris.  Dans le cadre d'une mutation de Région vers Paris, avec promotion au coefficient supérieur, appliquer au moins un pourcentage d'augmentation correspondant à la différence des moyennes du coefficient origine VS nouveau coefficient entre Région et Paris.  Dans le cadre d'une mutation de Paris vers Région, à l'initiative de l'Employeur et à coefficient constant, il n'y a aucune réduction de salaire.  Dans le cadre d'une mutation, prendre en charge tout ou partie des frais de déménagement et d'installation des salariés dans leur nouvelle région : - Si Initiative Employeur, alors prise en charge à 100% sur justificatif ; - Si Initiative Salarié, alors prise en charge à 50% sur justificatif.  A des fins de contrôle, les CSE doivent être informés de ces mutations.  Les offres de mobilité géographique doivent être publiées et la priorité doit être donnée aux mutations internes avant le recrutement. Attention, il ne s'agit pas de missions mais de postes à pourvoir, c'est de la mobilité liée à la gestion et à l'évolution de carrière.		Conformément à l'accord GEPP actuellement en vigueur, un projet de mobilité géographique peut faire l'objet d'une révision du salaire convenu conjointement avec le salarié afin de tenir compte du bassin d'emploi et de la fonction occupée. De plus cet accord acte la prise en charge de frais de déménagement (cf. accord pour modalités détaillées) et prend des engagements en terme de promotion de la mobilité interne. La Direction n'envisage pas de nouvel engagement sur le sujet.
20	Salaires		Pas de baisse de salaire			Conformément à l'accord GEPP actuellement en vigueur, un projet de mobilité géographique peut faire l'objet d'une révision du salaire convenu conjointement avec le salarié afin de tenir compte du bassin d'emploi et de la fonction occupée. La Direction n'envisage pas de nouvel engagement sur le sujet.  La Direction rappelle qu'elle a appliqué à l'ouverture de la NAO, le contexte économique auquel était confronté CGI et la politique sociale sur les revalorisations automatiques. Elle rappelle également la mesure "bon augmentés depuis 3 ans" pour les salariés éligibles à minima BA. Elle est également vigilante aux salariés ayant un BBS inférieur à 2 000€ afin que cela soit parfaitement cohérent par rapport au positionnement des salariés concernés.
21	Salaires		Mesure de rattrapage pour les salariés ETAM et Cadre < 120 en dessous des salaires d'embauche de leur coefficient ; pour tout ETAM ou cadre ayant au moins 1 an d'ancienneté et un salaire < au salaire d'embauche de son coefficient -> rattrapage de son salaire sur le salaire d'embauche de son coefficient - 2%  Pour les salariés RM en dessous du PMSS, rattrapage de plus de 1% par an pour les salariés RM avec 2 à 5 années d'ancienneté dans le même coefficient  Engagement de la Direction que tout salarié éligible BA voit augmenté	Pour rappel, le gouvernement a expressément demandé aux entreprises qui se "portent bien", dont CGI fait partie, de pratiquer des hausses de salaires au moins au niveau de l'inflation : le rattrapage s'impose pour CGI.		
22	Salaires		La CFTC demande que la façon de revaloriser les minima Syntec ne prenne pas en compte la prime de vacances, afin que la valorisation se fasse uniquement en comparaison du BBS avec le minima Syntec.	Appliquer, aux salariés concernés par les minima Syntec, l'augmentation correspondante à l'augmentation de la valeur du point Syntec + 3%, sans attendre la publication des nouveaux indices. Ne pas compter la PV (prime vacances) dans le salaire pour comparer avec les minima Syntec. Ces corrections ne doivent pas impacter le budget prévisionnel des augmentations et il conviendra de réajuster le plafond de correction BU des minima Syntec de 0,1 à 0,2 % de la masse salariale de cette BU	CGI applique strictement les minima conventionnels. Par ailleurs, pour la comparaison avec le salaire conventionnel de référence, la prime de vacances est réglementairement prise en compte pour apprécier le salaire perçu par le salarié.	
23	Salaires		Evolution salariales alignées à minima sur l'augmentation moyenne du coefficient ; Rattrapage des représentants ayant subi une discrimination salariale selon modalités à établir avec les OS (exemples : augmentation et promotion si stagnation au même coefficient même si souvent au moins RA, faire en sorte que le pourcentage d'IRP augmentés ne soit pas < au pourcentage des salariés hors IRP augmentés, ...) Application annuelle de l'article L. 2141-5-1, en prenant des points d'ancienneté comparables de Paris (Looz-Hainin, un seul d'application à 40h) au lieu de 45h et en ne rattrapant pas les écarts de salaire mais en rattrapant le	Appliquer la loi Ribaumen pour les salariés IRP de 10% de temps de travail (déclaration et temps de rémunération). Cette réduction doit être effectuée chaque année sans attendre le fin de la mandature des IRP. La comparaison doit se faire sur toute la population CADRE ETAM.	La Direction n'envisage pas de revoir la définition de la population éligible telle que définie à l'article L. 2141-5-1 du Code du travail. Suite à la jurisprudence relative à la loi Ribaumen la Direction est en cours de finalisation de l'analyse qu'elle a lancée.	
24	Salaires		Interdit	Pas de diminution de salaire		Les éventuelles diminutions de salaire sont toujours décidées conjointement avec le membre dans le cadre d'une mobilité géographique ou d'un repositionnement. Il n'y a donc pas lieu d'en interdire le principe.

BF

N°	Thèmes	sous thèmes	CFTC	CST	CFE-CCG	CDOT	Réponses de la Direction	
25	Salaires	Rétrogradation		mesure rétrograde	La CFE-CCG demande à ce que le CSE en rattachement du salarié concerné soit avisé sans attendre que la mesure disciplinaire soit effective. En cas de rétrogradation de coefficient, sanction que la CFE-CCG considère comme "auto-suffisante", elle ne peut être ni au coefficient immédiatement inférieur, et le salaire ne pourra pas être diminué.		La rétrogradation disciplinaire est une des sanctions possibles inscrites dans le III de l'entreprise, qui nécessite l'accord du salarié. Elle est très rarement mise en oeuvre. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'employeur. Il n'est donc pas envisagé d'associer les CSE sur une éventuelle décision. Il faut distinguer la rétrogradation du repositionnement qui peut être proposé à un salarié en difficulté sur son poste afin de lui permettre de rebondir. Il n'est mis en place qu'avec l'accord écrit du salarié. Il n'y a donc pas lieu d'en interdire le principe.	
26	Salaires	Retour congé maternité		Application de l'article L.1225-26 sur la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé. Rappel : ce congé est selon ses modalités, à la suite de ce congé, des augmentations générales et des augmentations individuelles qui ont lieu pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. En cas de défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'ensemble des salariés de la catégorie. S'engager à tenir compte de tous les salariés du panel y compris ceux ou celles ayant une préemption.				La Direction n'est pas favorable à cette proposition, comme elle l'a déjà indiqué en négociation sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes. Elle n'envisage pas de modifier la mesure de rétrogradation éventuelle des écarts d'augmentation pour les salariées de retour de congé maternité, quelle que soit leur situation dans l'accord égalité professionnelle Femmes/Hommes, en attente de signature.
27	Salaires	13ème mois				Attribution d'un 13ème mois de salaire.	La Direction n'est pas favorable à mettre en place une telle mesure aux vues de son coût budgétaire trop important (estimé à 9,33%).	
28	Salaires	Cohérence salaires déjà présents/nouveaux embauchés				Un rattrapage doit être fait pour les salariés présents dans un but d'équité et de maintien de leur motivation et de nos expertises.	La Direction est déjà vigilante sur ce point afin de s'assurer de la cohérence des positionnements salariaux entre salariés déjà présents dans les effectifs et les nouvelles recrues que ce soit lors des recrutements ou lors de la Salary Review.	
29	Salaires	Egalité femmes/hommes	Les salariées femmes ne doivent pas être embauchées à un salaire inférieur aux salaires des hommes, à profil équivalent. A calculer sur un trimestre glissant				La Direction partage les enjeux concernant l'égalité professionnelle. L'engagement d'avoir une égalité de salaire à l'embauche fait partie des engagements que propose la Direction dans l'accord égalité professionnelle dont l'accord est à la signature jusqu'au 4 octobre.	

BF

N°	Thèmes	CFC	CCT	CFC-GSC	CDD	CDD	Missions de la Direction
1	Avantages sociaux Titres restaurant	La CFC demande la réévaluation du ticket restaurant à 12,26 € avec une part patronale de 7,18 € (60%). La CFC propose que le titre soit remboursé par le restaurant à hauteur de 7,18 €.	Titres restaurant Titres restaurant de 11 € avec une part patronale de 6,60 € (part d'impôt de 7,18 €).	Demande que CDD passe au maximum de participation subordonnée par l'USM, soit 7,18 €, avec par exemple une valorisation du salaire à hauteur de 4,31 €, pour un ticket restaurant d'une valeur fiscale de 11,09 €. Demande du maintien du titre par an, par exemple en émettre avec le nouveau restaurant en septembre de la procédure de renouvellement des tickets restaurant sans condition, gratuite pour les salariés. En présence d'un RIL, la Direction doit prendre en charge les frais d'admission.	La CDD demande la prime en cours de la validité du droit d'accès dans les limites CCI et client par l'employeur (montant : droit d'accès 4,99 € alors que le par l'employeur (rés. que de 4,99 € soit > 39 € à minima). L'employeur CDD doit également assurer que le salarié peut utiliser sa carte CDD. La CDD demande la réévaluation de la valeur fiscale du titre restaurant pour le porteur de 8,5 € à 12 € avec une contribution de 7,18 € de CCI. La CDD demande que les titres restaurant accordés aux salariés en alternance ainsi qu'aux stagiaires soient pris en charge intégralement par l'employeur.	Le titre sera prévu d'acquiescer les indemnités de la Météo (octographe dans le cadre de l'accord en vigueur), énoncées dans l'annexe exceptionnelle est passée de 1,40 € à 3 €, et que celle liée au nouveau type de TT à la demande de CCI a été aligné.	La Direction propose de revaloriser le ticket restaurant à hauteur de 7,18 € avec une valorisation de 0,54 € avec une participation de CCI à hauteur de 65%. L'entreprise ne peut pas mettre particulièrement de financement pour les stagiaires et alternants.
2	Avantages sociaux Indemnité télétravail	La CFC demande la réévaluation de la mission effectuée sur l'année 2024 sur le titre de l'année 2024 sur la base de la mission effectuée sur l'année 2023. Par ailleurs, la CFC estime que ces objectifs sont de façon régulière, d'année en année, trop ambitieux. La CFC revendique une déduction variable de 10% pour chaque salarié, indépendamment de son grade. La variable est déduite en : - 5% de salaire attribué selon la réalisation de l'implication sur la mission, jusqu'à 10% (indifférent, PPP à 2,5%), - 5% de salaire attribué selon la réalisation de l'implication sur la mission, jusqu'à 10% (indifférent, PPP à 2,5%), - 10% (indifférent, PPP à 2,5%), - 15% (indifférent, PPP à 2,5%), - 20% (indifférent, PPP à 2,5%), - 25% (indifférent, PPP à 2,5%), - 30% (indifférent, PPP à 2,5%), - 35% (indifférent, PPP à 2,5%), - 40% (indifférent, PPP à 2,5%), - 45% (indifférent, PPP à 2,5%), - 50% (indifférent, PPP à 2,5%).	Réévaluation de l'indemnité télétravail doit être envisagée à chaque MAD (à minima). Augmentation de l'indemnité à 7 € par jour télétravaillé.	Demande que CDD passe au maximum de participation subordonnée par l'USM, soit 7,18 €, avec par exemple une valorisation du salaire à hauteur de 4,31 €, pour un ticket restaurant d'une valeur fiscale de 11,09 €. Demande du maintien du titre par an, par exemple en émettre avec le nouveau restaurant en septembre de la procédure de renouvellement des tickets restaurant sans condition, gratuite pour les salariés. En présence d'un RIL, la Direction doit prendre en charge les frais d'admission.	Le titre sera prévu d'acquiescer les indemnités de la Météo (octographe dans le cadre de l'accord en vigueur), énoncées dans l'annexe exceptionnelle est passée de 1,40 € à 3 €, et que celle liée au nouveau type de TT à la demande de CCI a été aligné.	La Direction propose de revaloriser le ticket restaurant à hauteur de 7,18 € avec une valorisation de 0,54 € avec une participation de CCI à hauteur de 65%. L'entreprise ne peut pas mettre particulièrement de financement pour les stagiaires et alternants.	La Direction propose de revaloriser le ticket restaurant à hauteur de 7,18 € avec une valorisation de 0,54 € avec une participation de CCI à hauteur de 65%. L'entreprise ne peut pas mettre particulièrement de financement pour les stagiaires et alternants.
3	Avantages sociaux PPP	La CFC demande la réévaluation de la mission effectuée sur l'année 2024 sur le titre de l'année 2024 sur la base de la mission effectuée sur l'année 2023. Par ailleurs, la CFC estime que ces objectifs sont de façon régulière, d'année en année, trop ambitieux. La CFC revendique un bonus de prime variable pour la population Directeur, VP et le Directeur. Ce bonus varie de 5% à 10% de ABS pour récompenser l'atteinte des objectifs sociaux de BU prévus dans l'accord d'entreprise (accord en faveur des salariés en situation de handicap, accord sur la CVC, sur l'alignement des salaires sur le marché de référence).	Titres restaurant Titres restaurant de 11 € avec une part patronale de 6,60 € (part d'impôt de 7,18 €).	Demande que CDD passe au maximum de participation subordonnée par l'USM, soit 7,18 €, avec par exemple une valorisation du salaire à hauteur de 4,31 €, pour un ticket restaurant d'une valeur fiscale de 11,09 €. Demande du maintien du titre par an, par exemple en émettre avec le nouveau restaurant en septembre de la procédure de renouvellement des tickets restaurant sans condition, gratuite pour les salariés. En présence d'un RIL, la Direction doit prendre en charge les frais d'admission.	Le titre sera prévu d'acquiescer les indemnités de la Météo (octographe dans le cadre de l'accord en vigueur), énoncées dans l'annexe exceptionnelle est passée de 1,40 € à 3 €, et que celle liée au nouveau type de TT à la demande de CCI a été aligné.	La Direction propose de revaloriser le ticket restaurant à hauteur de 7,18 € avec une valorisation de 0,54 € avec une participation de CCI à hauteur de 65%. L'entreprise ne peut pas mettre particulièrement de financement pour les stagiaires et alternants.	La Direction propose de revaloriser le ticket restaurant à hauteur de 7,18 € avec une valorisation de 0,54 € avec une participation de CCI à hauteur de 65%. L'entreprise ne peut pas mettre particulièrement de financement pour les stagiaires et alternants.
4	Avantages sociaux Primes partage de la valeur	La CFC demande la réévaluation de la mission effectuée sur l'année 2024 sur le titre de l'année 2024 sur la base de la mission effectuée sur l'année 2023. Par ailleurs, la CFC estime que ces objectifs sont de façon régulière, d'année en année, trop ambitieux. La CFC revendique un bonus de prime variable pour la population Directeur, VP et le Directeur. Ce bonus varie de 5% à 10% de ABS pour récompenser l'atteinte des objectifs sociaux de BU prévus dans l'accord d'entreprise (accord en faveur des salariés en situation de handicap, accord sur la CVC, sur l'alignement des salaires sur le marché de référence).	Titres restaurant Titres restaurant de 11 € avec une part patronale de 6,60 € (part d'impôt de 7,18 €).	Demande que CDD passe au maximum de participation subordonnée par l'USM, soit 7,18 €, avec par exemple une valorisation du salaire à hauteur de 4,31 €, pour un ticket restaurant d'une valeur fiscale de 11,09 €. Demande du maintien du titre par an, par exemple en émettre avec le nouveau restaurant en septembre de la procédure de renouvellement des tickets restaurant sans condition, gratuite pour les salariés. En présence d'un RIL, la Direction doit prendre en charge les frais d'admission.	Le titre sera prévu d'acquiescer les indemnités de la Météo (octographe dans le cadre de l'accord en vigueur), énoncées dans l'annexe exceptionnelle est passée de 1,40 € à 3 €, et que celle liée au nouveau type de TT à la demande de CCI a été aligné.	La Direction propose de revaloriser le ticket restaurant à hauteur de 7,18 € avec une valorisation de 0,54 € avec une participation de CCI à hauteur de 65%. L'entreprise ne peut pas mettre particulièrement de financement pour les stagiaires et alternants.	La Direction propose de revaloriser le ticket restaurant à hauteur de 7,18 € avec une valorisation de 0,54 € avec une participation de CCI à hauteur de 65%. L'entreprise ne peut pas mettre particulièrement de financement pour les stagiaires et alternants.
5	Avantages sociaux Participation	La CFC demande la réévaluation de la mission effectuée sur l'année 2024 sur le titre de l'année 2024 sur la base de la mission effectuée sur l'année 2023. Par ailleurs, la CFC estime que ces objectifs sont de façon régulière, d'année en année, trop ambitieux. La CFC revendique un bonus de prime variable pour la population Directeur, VP et le Directeur. Ce bonus varie de 5% à 10% de ABS pour récompenser l'atteinte des objectifs sociaux de BU prévus dans l'accord d'entreprise (accord en faveur des salariés en situation de handicap, accord sur la CVC, sur l'alignement des salaires sur le marché de référence).	Titres restaurant Titres restaurant de 11 € avec une part patronale de 6,60 € (part d'impôt de 7,18 €).	Demande que CDD passe au maximum de participation subordonnée par l'USM, soit 7,18 €, avec par exemple une valorisation du salaire à hauteur de 4,31 €, pour un ticket restaurant d'une valeur fiscale de 11,09 €. Demande du maintien du titre par an, par exemple en émettre avec le nouveau restaurant en septembre de la procédure de renouvellement des tickets restaurant sans condition, gratuite pour les salariés. En présence d'un RIL, la Direction doit prendre en charge les frais d'admission.	Le titre sera prévu d'acquiescer les indemnités de la Météo (octographe dans le cadre de l'accord en vigueur), énoncées dans l'annexe exceptionnelle est passée de 1,40 € à 3 €, et que celle liée au nouveau type de TT à la demande de CCI a été aligné.	La Direction propose de revaloriser le ticket restaurant à hauteur de 7,18 € avec une valorisation de 0,54 € avec une participation de CCI à hauteur de 65%. L'entreprise ne peut pas mettre particulièrement de financement pour les stagiaires et alternants.	La Direction propose de revaloriser le ticket restaurant à hauteur de 7,18 € avec une valorisation de 0,54 € avec une participation de CCI à hauteur de 65%. L'entreprise ne peut pas mettre particulièrement de financement pour les stagiaires et alternants.

BF

N°	Thèmes	CFC	CGT	CFC-CGE	CGT	Mécanisme de la Dispositif
6	Avantages sociaux	<p>La CFC demande la revalorisation de la prime des médailles de travail comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 000€ bruts pour l'anniversaire des 10 ans chez CGI; (nouveau seuil)</li> <li>- 1 500€ bruts pour l'anniversaire des 15 ans chez CGI; (nouveau seuil)</li> <li>- 2 000€ bruts pour l'anniversaire des 20 ans chez CGI;</li> <li>- 2 500€ bruts pour l'anniversaire des 25 ans chez CGI;</li> <li>- 3 000€ bruts pour l'anniversaire des 30 ans chez CGI;</li> <li>- 3 500€ bruts pour l'anniversaire des 35 ans chez CGI;</li> <li>- 4 000€ bruts pour l'anniversaire des 40 ans chez CGI; (nouveau seuil)</li> </ul> <p>La CFC demande que cette prime soit versée à date anniversaire et de manière rétroactive si l'ancienneté a déjà été atteinte et que le salarié n'a jamais touché la prime pour l'anniversaire concerné.</p>	<p>Mise en place d'une prime d'ancienneté par tranches de 5 ans à partir de 10 ans d'ancienneté au lieu de 20 ans + jusqu'à 40 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>5 ans : 500 euros</li> <li>10 ans : 1000 euros</li> <li>15 ans : 1500 euros</li> <li>20 ans : 2000 euros</li> <li>25 ans : 2500 euros</li> <li>30 ans : 3000 euros</li> <li>35 ans : 3500 euros</li> <li>40 ans : 4000 euros</li> </ul> <p>Mesure rétroactive</p>	<p>Attribuer une prime annuelle selon l'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>pour 5 ans d'ancienneté, une prime de 500€ sur le RAA</li> <li>pour 10 ans d'ancienneté, une prime de 1000€ sur le RAA</li> <li>pour 15 ans d'ancienneté, une prime de 1500€ sur le RAA</li> <li>pour 20 ans d'ancienneté, une prime de 2000€ sur le RAA</li> <li>pour 25 ans, 30 ans, 35 ans et 40 ans d'ancienneté, une prime de 2500€, 3000€, 3500€ et 4000€ sur le RAA</li> </ul>	<p>La CGT vise à améliorer l'alignement des primes d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1000€ pour 5 ans d'ancienneté,</li> <li>1500€ pour 10 ans d'ancienneté,</li> <li>2000€ pour 15 ans d'ancienneté,</li> <li>2500€ pour 20 ans d'ancienneté,</li> <li>3000€ pour 25 ans d'ancienneté,</li> <li>3500€ pour 30 ans d'ancienneté,</li> <li>4000€ pour 35 ans d'ancienneté.</li> </ul> <p>La CGT demande que les dispositions « médaille du taxi » qui assure déjà un alignement dans leur homologation « médaille du taxi » qui assure déjà ce qui permet de pallier de manière plus conséquente le saut de prime. En effet, ces dispositions sont assorties de cotisations salariales et, à même effet, pour la CGT, permettent d'attribuer une récompense plus élevée (valorisation de la prime) à l'ancienneté. 3 nouvelles catégories, la CGT demande de verser la prime de manière rétroactive pour les membres se situant dans ces 3 nouvelles catégories (faire bénéficier de la prime la plus élevée).</p>	<p>Le dispositif vise à améliorer l'alignement des primes d'ancienneté existantes en place dans l'entreprise. Ce dispositif est considéré comme un avantage social car il s'agit d'un élément de reconnaissance par l'entreprise (longue ancienneté, etc.)</p>
7	Avantages sociaux	<p>La CFC revendique une augmentation de l'abandonnement de l'entreprise : 300% sur les premiers 10 €, puis un abandonnement de 100% sur les 20€ suivants, soit un abandonnement de 40€</p> <p>Pour un versement brut de 300€, CGI abandonne de 115€ (soit un total annuel de 2100€).</p>	<p>Suppression de la mesure de l'abandonnement RAA à hauteur des engagements individuels de la branche direction CGI, soit 100€ par mois.</p> <p>Dans un premier temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Supprimer l'abandonnement CGI en réduisant le gelissement d'abandonnement à 75 euros pour inclure les plus petits salariés à soucrire au RAA</li> <li>Virer régime d'ancienneté ligne 46 si versement au RAA</li> </ul>	<p>Le PPP cible des gestionnaires serait diminué d'un montant que celui qui a eu la déduction du PPP des membres : 2%. Ainsi le PPP cible pour les vice-présidents senior serait de 2% (100% - 2%), celui des vice-présidents « Consulting Services » de 2% (25% - 2%) et ainsi de suite pour toutes les autres catégories de gestionnaires CGI bénéficiaires du PPP.</p> <p>Annuler les catégories CGI contribuant par un écart identique à l'épargne salariale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour les salariés, cette disposition se traduit par un gain important en termes de versement de l'abandonnement de l'entreprise. En effet, le montant de la somme est élevée car les cotisations sociales du PPP sont élevées. Ainsi, que le régime d'abandonnement soit soumis qu'aux conditions sociales et n'est pas soumis à impôt étant investi dans le PEE. La différence de fiscalité est un gain net pour le salarié.</li> <li>Pour les actionnaires, le PPP permet pour une partie conséquente et permet d'équilibrer une partie conséquente de la performance.</li> <li>La réserve d'abandonnement est ainsi augmentée ce qui permet mécaniquement dans un cas où d'augmenter la part individuelle d'abandonnement et de la partager.</li> <li>La CGT demande que l'abandonnement soit mis en oeuvre sur le fonds « CGI » qui est éligible à cette disposition.</li> </ul>	<p>La Direction souhaite que l'abandonnement de CGI soit figuré à 100% du montant versé par le salarié, plafonné à 100€.</p> <p>La Direction propose de porter le montant maximum de l'abandonnement à 112,50€.</p> <p>Une réflexion est en cours de mener le financement de ce dispositif en alignant sur le variable des gestionnaires notamment.</p>	
8	Avantages sociaux	PRE/COE				CGT envisage pas d'autres options d'abandonnement que celle déjà existante.
9	Avantages sociaux	Régime d'option actions CGI		<p>possibilité pour les salariés qui le souhaitent de pouvoir acheter des options sur les actions CGI.</p> <p>L'option d'achat d'action, which option, est une forme de rémunération variable qui permet aux salariés d'acquiescer à la hausse des actions de la société et à des employés d'une entreprise d'acheter des actions de celle-ci à une date et un prix fixé à l'avance. Les options d'achat d'actions donnent droit à la souscription d'actions peuvent être consenties au bénéfice des membres du personnel salarié de la société.</p> <p>Demande d'ouverture d'une négociation sur le sujet.</p>	<p>Le régime d'option actions, hors RAA, doit être abondé du même montant dans la limite de l'abandonnement légal.</p>	<p>Le programme de TI est gouverné par le Conseil d'Administration de CGI et n'est pas envisagé à ce jour une évolution de ce dispositif actuellement applicable pour les postes de Vice Présidents et plus.</p>
10	Avantages sociaux	Budget CSE ASC		<p>Les RPT et le CF perçu et non réajustés par les salariés doivent être distribués dans le budget des ASC des CSE de ces salariés.</p> <p>Augmenter le budget à 0,25% de la MS en lieu et place des 0,43% de la MS actuelles.</p>	<p>La CGT demande une revalorisation de la somme des ASC à hauteur de 0,43% actuellement avec un minimum de 100€ par salarié.</p> <p>Cette revalorisation serait en ligne avec la reconnaissance de la vie sociale dans l'entreprise.</p> <p>Alignement que soit sur le calendrier de versement des RPT et sur le calendrier de participation aux actions.</p>	<p>Une telle mesure n'est pas envisagée par la Direction pour des raisons budgétaires.</p> <p>Ce point pourra être de nouveau abordé dans la négociation Dialogue Social.</p>
11	Avantages sociaux	Crédits		<p>Participation de CGI aux frais de garde d'enfant (à partir de 3 ans et plus), par exemple en finançant partiellement les frais de garde. Tout ou partie des frais de garde seraient remboursés sur présentation des justificatifs de la participation sociale par le salarié dont l'âge équivaut au reste à charge des bénéficiaires CGI des places en crèche (Babibou)</p>	<p>CGT a été abordé lors de la négociation sur la OVC, suite à l'ajout de la loi de 2022 par la solution d'un accord.</p> <p>Il a été accordé dans ce cadre que CGI allait financer une certaine proportion pour permettre aux salariés de bénéficier de places en crèche. A date il n'y a pas eu de financement complémentaire.</p>	



N°	Thèmes	CFC	CFC	CFC-CEC	COT	Missions de la Direction
12	Avenants sociaux Equipements de seconde vie			Attribution de PC de seconde vie aux salariés qui en font la demande. Attribution de PC de seconde vie pour des associations participant au développement culturel, scolaire ou social.  Les salariés d'arrivée, qui ne sont ni sur site ni à son domicile sont à l'origine de travaux effectués.  Les interventions exceptionnelles ne peuvent pas être considérées comme elles sont récurrentes comme telles, en heures complémentaires, ou/ou en heures supplémentaires, ou/ou rattrapées.  L'indemnisation de l'indemnisation est la même pour tous les collaborateurs de l'UES, quelle que soient les institutions dont les heures sont effectuées.  - Valeur de la prime : 1000 € (au lieu de 400 €) - Du samedi au dimanche, en semaine, 500 € (au lieu de 200 €) - Du samedi au dimanche, en semaine, 500 € (au lieu de 200 €) - Week end complet : 250 € (au lieu de 100 €) - Semaine + week end complet : 400 € (au lieu de 150 €) - 24 heures pour Noël (du 24/12 au 01/01) : 150 € (au lieu de 140 €)  Il faut déduire la rétrocession de la prime de l'indemnité. C'est du ressort du management d'organiser l'acquisition des compétences pour éviter le recours à la négociation d'un salarié non volontaire. Son occurrence il faut écrire qu'un salarié non volontaire ne pourra être sollicité plus de deux fois sur une période de 12 mois consécutifs.  Réévaluation des indemnités kilométriques à hauteur du plafond du barème fixé en vigueur.	Attribution de PC de seconde vie aux salariés qui en font la demande. Attribution de PC de seconde vie pour des associations participant au développement culturel, scolaire ou social.  Les salariés d'arrivée, qui ne sont ni sur site ni à son domicile sont à l'origine de travaux effectués.  Les interventions exceptionnelles ne peuvent pas être considérées comme elles sont récurrentes comme telles, en heures complémentaires, ou/ou en heures supplémentaires, ou/ou rattrapées.  L'indemnisation de l'indemnisation est la même pour tous les collaborateurs de l'UES, quelle que soient les institutions dont les heures sont effectuées.  - Valeur de la prime : 1000 € (au lieu de 400 €) - Du samedi au dimanche, en semaine, 500 € (au lieu de 200 €) - Du samedi au dimanche, en semaine, 500 € (au lieu de 200 €) - Week end complet : 250 € (au lieu de 100 €) - Semaine + week end complet : 400 € (au lieu de 150 €) - 24 heures pour Noël (du 24/12 au 01/01) : 150 € (au lieu de 140 €)  Il faut déduire la rétrocession de la prime de l'indemnité. C'est du ressort du management d'organiser l'acquisition des compétences pour éviter le recours à la négociation d'un salarié non volontaire. Son occurrence il faut écrire qu'un salarié non volontaire ne pourra être sollicité plus de deux fois sur une période de 12 mois consécutifs.  Réévaluation des indemnités kilométriques à hauteur du plafond du barème fixé en vigueur.	Missions de la Direction Il faut que l'ensemble des salariés qui le souhaitent, puissent conserver leur véhicule personnel portable professionnel après qu'il soit renvoyé au CDI. Un processus sera défini, et le salarié assurera la maintenance de son PC pour ainsi le conserver ou l'utiliser à l'association de son choix.  La Direction Veolia a été une étude plus approfondie du sujet au cours de l'année 2023.
13	Avenants sociaux				Avenants sociaux	
14	Avenants sociaux	CFC	CFC		FSD / IK	La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.  La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.  La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.
15	Avenants sociaux				FSD / Vélo-robotaxi	La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.  La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.  La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.
16	Avenants sociaux				FSD / Frais de séjour item item 33	La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.  La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.  La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.
17	Avenants sociaux				FSD / Engagement item item 34	La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.  La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.  La Direction Veolia engage à faire évoluer la FSD au cours de l'année 2024. Les évolutions seront présentées lors du CSEC du 25 septembre prochain.

N°	Thèmes	CFC	CGT	CFC-GCC	CDT	Missions de la Direction
18	Avantages sociaux FSD / Complément temps de travail	La CFC demande que cette déclaration passe être mensuelle et rétroactive. La CFC demande que ces indemnités soient évaluées de 80%.		Aggraver le montant horaire de la compensation de temps de travail à la fin de la semaine, en lieu ou place de la somme de 2,46 € de l'heure... ou... - de 0,33€ par heure de travail effectuée en compensation des temps de travail - de 0,33€ à 0,50€ : 24 aujourd'hui, passer à 4€ - de 0,50€ à 0,66€ : 4€ aujourd'hui, passer à 4€ - de 0,66€ à 0,83€ : 6€ aujourd'hui, passer à 6€ - 0,83€ et plus : 8€ aujourd'hui, passer à 8€	La CDT demande l'ouverture d'une négociation pour minima valables en compensation réelle de 10€ pour toute heure de travail supplémentaire mais la CDT demande que le temps de travail soit considéré comme du temps de travail. La CDT demande l'application des règles d'indemnité pour les déplacements internationaux pour les grands déplacements en France.	Des villes minières n'ont pas été créées. Seules les villes de la région Nord-Pas de Calais ont été créées. La CDT demande que les villes minières soient créées dans le cadre du FMD. Le 50% de la somme des villes minières en France ne peuvent être comparés et donc assimilés à des déplacements internationaux.
19	Avantages sociaux FSD / Assurance Auto- Vieillesse			Utilisation de tous types de véhicules à moteur (véhicule, tracteur) à 2, 3 ou 4 roues soit être assurés par CGI sur tous les trajets domicile/lieu de travail. Il ne peut être mis en place une quelconque franchise. Dans les clauses de l'assurance auto maison, réaliser lorsque le véhicule n'est pas utilisé pour convenance personnelle... mètre pour tout usage professionnel. Utilisation des transports en commun à CGI appose la preuve que c'est l'intérêt du salarié. Transports en commun interurbains, régionaux et inter-régionaux : Si le trajet dure plus de 2 heures, c'est la première classe ; le trajet est inter-régional, la classe est de 1ère par défaut ; si le trajet est régional, la classe est de 2ème par défaut ; si le trajet est national, la classe est de 3ème par défaut ; si le trajet est international, la classe est de 4ème par défaut. Parcours des transports en commun : Préciser que les frais de trajets et de parking sont pris en charge. Préciser aussi que la triangulation ne s'applique pas. Utilisation du véhicule personnel pour convenance personnelle : la convention personnelle doit être conclue avec l'employeur. Le salarié doit être assuré par l'employeur. Si le salarié a un autre véhicule, il doit être assuré par le salarié. Les distances des trajets, les temps d'attente des collègues, etc. doivent être pris en compte. Utilisation d'un véhicule en commun pour autre raison : Le temps de référence est de 1530 et pas de 2030. Le calcul du temps des collègues les temps d'attente puisqu'ils sont réels et indépendants pour assurer les correspondances et l'accès aux stations desservies par les transports en commun. Permettre l'utilisation du véhicule personnel avec le barème fiscal pour tous les salariés qui ont un temps de trajet. A partir de 1530, il ne doit pas être considéré comme un temps de trajet. Pour cette raison, le salarié qui correspond au trajet au regard du plus de temps. Utilisation d'un véhicule de location : Indiquer que tous les déplacements réalisés à la prise en charge d'un véhicule de location est du temps de travail effectif. Par exemple : aller chercher et restituer le véhicule ; visites ; correspondance au minimum à un véhicule de location. Par exemple :	La CDT demande l'ouverture d'une négociation et la prise en compte de la franchise de 10€ par an de la fin du décalage. La CDT demande une révision de l'outil de réservation pour les salariés, les locations de voitures, les voyages aériens proposés sont d'un montant important. Les salariés doivent être informés de l'existence de cet outil de réservation par les services sociaux de la CDT (Missions CGI Toulouse) à 14€ ou Courbevoie (Métro pour CGI de l'hex) à 139€. La CDT demande que les locations de voitures soient prises en charge par CGI. Les salariés doivent être informés de l'existence de cet outil de réservation par les services sociaux de la CDT (Missions CGI Toulouse) à 14€ ou Courbevoie (Métro pour CGI de l'hex) à 139€. La CDT demande que les locations de voitures soient prises en charge par CGI. Les salariés doivent être informés de l'existence de cet outil de réservation par les services sociaux de la CDT (Missions CGI Toulouse) à 14€ ou Courbevoie (Métro pour CGI de l'hex) à 139€.	
20	Avantages sociaux FSD / Autres	Application du barème URSSAF				La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail... La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail... La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail...
21	Avantages sociaux Prime de transport (poubelle)					La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail... La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail... La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail...
22	Avantages sociaux Congé pour ancienneté			Attribuer des congés supplémentaires par ancienneté : - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 12 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 20 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 25 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 30 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 35 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 40 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 45 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 50 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 55 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 60 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 65 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 70 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 75 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 80 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 85 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 90 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 95 ans d'ancienneté ; - Un jour pour ancienneté pour les salariés de plus de 100 ans d'ancienneté ;		La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail... La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail... La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail...
23	Avantages sociaux Compte Epargne Temps					La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail... La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail... La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail...
24	Avantages sociaux CESU					La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail... La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail... La Direction Provinciale doit revoir la politique de transports en matière que ce soit sur les déplacements professionnels, régionaux, le calcul de la triangulation dans le calcul des indemnités de temps de travail...



N°	Thèmes	Indicateurs	CGT	CGT-CCG	CDT	Requis de la Direction	
1	Organisation du travail	Equilibrer via professionnels / parentalité		Respect des recommandations de l'OMS. Ne pas recommander le "bon vouloir du manager" par rapport au temps de transport, ce de la distance domicile-travail pour assurer tout le monde des déplacements (pouvoir le centre d'affectation dans l'attente). Avoir la prime d'alitement jusqu'au 9ème mois de l'enfant pour que l'alitement soit bénéfique : trop souvent les parents manquent d'argent et ne peuvent pas se payer la prime. Il faut donc être attentif à leur situation financière et leur offrir des solutions de financement pour leur aide, mais en décalant ces aides jusqu'à ce que le bébé soit prêt à être allaité (pas de risque de diarrhée). Le management ne doit pas être obsédé par la réduction de coûts, mais par la réduction des tâches et la réduction des tâches et des tâches. Permettre la réversibilité entre le Rego complémentaire pour HS à payer (s'engage à réduire une fois par an mais demander que la réversibilité soit définitive). Mettre les heures complémentaires à 115%, sans horaire BS. Mettre les heures complémentaires à 115%, sans horaire BS pour les premières heures de la semaine et à 110% sans horaire BS pour les suivantes.		La Direction a-t-elle une stratégie à l'égard de la charge de travail et continue-t-elle les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ? Permettre de décaler les heures complémentaires et complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ? Permettre de décaler les heures complémentaires et complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	La Direction a-t-elle une stratégie à l'égard de la charge de travail et continue-t-elle les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ? Permettre de décaler les heures complémentaires et complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ? Permettre de décaler les heures complémentaires et complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?
2	Organisation du travail	Temps de Travail	Prise en compte effective de toutes les heures supplémentaires et complémentaires effectuées. Prise en compte effective de toutes les heures supplémentaires et complémentaires effectuées. Prise en compte effective de toutes les heures supplémentaires et complémentaires effectuées.			La Direction a-t-elle une stratégie à l'égard de la charge de travail et continue-t-elle les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	
3	Organisation du travail	Temps de Travail	La CGT demande le passage de la semaine à 32h, sur 4 jours, payée 33h. En effet, la question de la semaine de travail est toujours d'actualité. Cela permettrait d'emboucher et par conséquent d'alléger les situations financières qui ne font que dégrader.			La Direction a-t-elle une stratégie à l'égard de la charge de travail et continue-t-elle les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	
4	Organisation du travail	Charge de travail	Faciliter le recours au temps partiel. Permettre de décaler les heures complémentaires et complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	Adaptation de la planification du travail par une grille d'attributions de primes lorsqu'il s'agit de travail posté, de nuit, d'astreintes, le dimanche, horaires inversés, en déplacement, etc. Mettre les heures complémentaires à 115%, sans horaire BS. Mettre les heures complémentaires à 115%, sans horaire BS pour les premières heures de la semaine et à 110% sans horaire BS pour les suivantes.	Le CDT demande l'ouverture d'une négociation sur le sujet permettant d'encadrer la gestion du temps partiel chez CGI.	La Direction a-t-elle une stratégie à l'égard de la charge de travail et continue-t-elle les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	
5	Organisation du travail	Temps partiel	Ajuster dans les indicateurs de la MAC un indicateur permettant de mesurer l'impact des heures complémentaires et complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	CGT, rémunérer à 25% et maintien des cotisations ODM, rémunérer à 25% et maintien des cotisations ODM. Réguler à 200% automatique si la demande du salarié, sans dépasser l'objectif de ce qui est prévu.	Le CDT demande que les temps partielles soient liés à des objectifs précis et que les autres temps partielles soient liés à des objectifs précis et que les autres temps partielles soient liés à des objectifs précis.	La Direction a-t-elle une stratégie à l'égard de la charge de travail et continue-t-elle les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	
6	Organisation du travail	Temps partiel (temps partiel ultrapaucal)	Faciliter le recours au temps partiel. Permettre de décaler les heures complémentaires et complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	CGT, rémunérer à 25% et maintien des cotisations ODM, rémunérer à 25% et maintien des cotisations ODM. Réguler à 200% automatique si la demande du salarié, sans dépasser l'objectif de ce qui est prévu.	Le CDT demande que les temps partielles soient liés à des objectifs précis et que les autres temps partielles soient liés à des objectifs précis.	La Direction a-t-elle une stratégie à l'égard de la charge de travail et continue-t-elle les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	
7	Organisation du travail	ODM	CGT demande de la réduction d'un ODM pour tous les salariés, même ceux qui travaillent sur un site de CGT. CGT ODM doit être fait avant le déplacement et contenir l'ensemble des modalités liées au déplacement.	Il ne peut pas y avoir de situation où un salarié n'est pas payé de l'ensemble de sa mission pour des raisons de gestion. CGT ODM doit être transmis au moins une semaine avant le début de la mission. CGT ODM doit être transmis au moins une semaine avant le début de la mission. CGT ODM doit être transmis au moins une semaine avant le début de la mission.	La CGT demande que les temps partielles soient liés à des objectifs précis et que les autres temps partielles soient liés à des objectifs précis.	La Direction a-t-elle une stratégie à l'égard de la charge de travail et continue-t-elle les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	
8	Organisation du travail	Formation	Faciliter le recours au temps partiel. Permettre de décaler les heures complémentaires et complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	Améliorer et actualiser le processus de formation pour chaque acteur (live des tâches, planning, outils, priorités), à savoir pour : Le management de proximité : l'évaluateur du salarié et le référent de la mission qui participe au Comité d'ET de sa BU. Le salarié bénéficiaire de la formation. Tenir compte des changements d'orientation, donc de besoin de formation pouvant intervenir après 15AD pour le choix des formations.		La Direction a-t-elle une stratégie à l'égard de la charge de travail et continue-t-elle les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (travail effectif) et/ou d'un contrat de travail à temps plein (travail effectif) ?	



N°	Thèmes	CFC	COT	CFC-COC	COT	Missions de la Direction
20	Organisation du travail Evolution de carrière			La période d'échange entre la santé et son métier (EAS) est essentielle. Il est permis de bâtir un plan de projet et un chemin d'évolution professionnelle pour le salarié. Les outils sont établis, les objectifs formalisés, l'entretien CCF / Echange est respecté.	COT	Missions de la Direction La Direction est d'accord.
21	Organisation du travail Outil de déclaration d'aptitude et du temps de travail		Ajouter pour tous les salariés, un ou plusieurs outils informatiques pour identifier le temps passé à différentes tâches : - à la suite de son activité (PSA Time et autre suivant projet) - à la commande de biens et de services (achat d'achat) - à la production des ententes (missions, amabx), intermédiaires, professionnels... - au développement des ententes - à la formation obligatoire en e-learning (exemple sécurité) - à la formation obligatoire (exercices d'assurances, développement de bureaux, changements de PC...) Envoyer à tous les salariés un mail travail pour qu'ils bénéficient du même droit à la déconnexion. L'employeur est responsable du respect du temps de travail et du temps de repos. Mettre en place des périodes de repos, dans le cadre de Code du travail, d'appliquer à l'ensemble des salariés les dispositions de l'article L. 1153-1 du Code du travail et de l'article L. 1153-2 du Code du travail. Mettre en place des périodes de repos des messageries et des réseaux sociaux professionnels au moins équivalentes au temps de repos. Améliorer les conditions d'utilisation des outils de communication mis à disposition des salariés afin d'éviter les notifications professionnelles en dehors des heures de travail. -> Les périodes où le salarié doit être disponible doivent être précisées de manière et ne pas dépasser son temps de travail.	Mettre en conformité l'outil PSA Time et le rendre plus ergonomique.	COT	PSA Time est conforme. La Direction envisage pas de modification majeure de l'outil PSA Time pour 2023. Des ajustements de codes d'imputation peuvent s'appuyer sur le PSA Time pour permettre de mieux.
22	Organisation du travail Droit à la déconnexion		Ouvrir d'une négociation sur ce sujet.		COT	Le droit à la déconnexion est prévu et déjà abordé dans l'accord d'entreprise (Métier de la Santé) et est respecté. L'accord d'entreprise (Métier de la Santé) est en vigueur et est régulièrement actualisé sur le sujet.
23	Organisation du travail ESD / Diplôments ouverts et étrangers		Rapporter que le salarié pour réaliser une mission à l'étranger sans qu'il ne soit possible de bénéficier de la prime de débourse et de retour des frais/autres. Rapporter que la pays étrangers où il s'est rendu ou non dans la SU, France sont des pays étrangers en tant que tels.		COT	Ces informations sont d'accord et déjà à disposition de l'ensemble des salariés via l'intranet.
24	Organisation du travail Formation		La COT demande que les personnes non formées soient envoyés dans les unités de formation. Des analyses doivent être faites pour déterminer si la formation est pertinente et si elle doit être financée par l'entreprise. La COT demande que chaque salarié puisse bénéficier de 3 jours de formation par an.		COT	La Direction rappelle que les personnes non formées sont envoyés dans les unités de formation. Le nombre de jours de formation dépend d'une part du besoin de la personne en fonction des compétences qu'il définit elle-même pour assurer la mission et de l'évolution de carrière envisagée. Certaines formations peuvent nécessiter plus de 3 jours, d'autres moins.
25	Organisation du travail Formation (CFF)		La COT demande que les salariés du CFF des salariés soient envoyés dans les unités de formation. Les analyses doivent être faites pour déterminer si la formation est pertinente et si elle doit être financée par l'entreprise. La COT demande que chaque salarié puisse bénéficier de 3 jours de formation par an.		COT	Le CFF est d'accord et déjà abordé dans l'accord d'entreprise (Métier de la Santé) et est respecté. L'accord d'entreprise (Métier de la Santé) est en vigueur et est régulièrement actualisé sur le sujet.
26	Organisation du travail Formation (Compte épargne formation)		Le COT propose de créer un Compte Epargne Formation alimenté par les jours de formation. Le COT demande que les formations soient envoyés dans les unités de formation. Les analyses doivent être faites pour déterminer si la formation est pertinente et si elle doit être financée par l'entreprise. La COT demande que chaque salarié puisse bénéficier de 3 jours de formation par an.		COT	La Direction envisage pas la création d'un tel dispositif sachant qu'elle invite les salariés à prendre régulièrement leurs congés.
27	Organisation du travail Mail travail		Cette organisation du travail doit permettre de garder le contact avec le collectif de travail. La norme de travail doit être au maximum d'un 3/5 pour permettre au collectif de travail de se retrouver au complet (sauf cas exceptionnels de maladie ou de congés). Les informations de travail doivent être envoyées par mail. Le mail doit pas être une source de stress (risque de ne pas avoir de réponse, dépassement des délais de travail), notamment avec le collectif de travail. Les mails doivent être envoyés par mail. Le mail doit pas être une source de stress (risque de ne pas avoir de réponse, dépassement des délais de travail), notamment avec le collectif de travail. Les mails doivent être envoyés par mail.		COT	La Direction rappelle que l'outil PSA Time est en conformité avec les normes de travail. La Direction rappelle que les salariés du CFF des salariés soient envoyés dans les unités de formation. Les analyses doivent être faites pour déterminer si la formation est pertinente et si elle doit être financée par l'entreprise. La COT demande que chaque salarié puisse bénéficier de 3 jours de formation par an.
28	Organisation du travail Droit de congé		A financer par l'employeur à 100% par la mesure préférentielle avec un bonnement pour chaque jour utilisé (1 jour / 1).		COT	La Direction rappelle que les salariés du CFF des salariés soient envoyés dans les unités de formation. Les analyses doivent être faites pour déterminer si la formation est pertinente et si elle doit être financée par l'entreprise. La COT demande que chaque salarié puisse bénéficier de 3 jours de formation par an.

25



N°	Thèmes	CGTC	CGT	CFE-CGC	CFDT	Réponses de la Direction
1	Ouverture de négociation FSD / Déplacements professionnels			Quvrir une négociation sur les FSD.	Ces derniers devant répondre aux exigences de la convention SYMITEC, ils ne sauraient être définis sans une concertation avec les organisations syndicales. Les dispositions doivent couvrir la compensation réelle des frais engagés.	Réponses de la Direction La Direction n'envisage pas d'intégrer la politique FSD actuellement en vigueur dans le cadre d'un accord d'entreprise en ce sens, il n'est pas prévu de négociation sur la matière.
2	Ouverture de négociation Temps partiel			Encadrer le travail à temps partiel et favoriser le recours au temps partiel s'il est subordonné à un engagement fin de carrière pour les séniors; centraliser prospective à l'écouter systématiquement si demandé.		La Direction n'envisage pas d'ouvrir de négociation spécifique sur le sujet; le gestion du temps partiel étant déjà abordé à travers d'autres négociations (MAO, Quatrième de vie et conditions de travail des agents professionnels Femmes / Hommes).
3	Ouverture de négociation d'évolution/avancement de grille			Grille d'évolution de carrière + augmentation générale au moins égale à celle du PMSB		Ce sujet relève de la prochaine négociation annuelle sur les rémunérations.
4	Ouverture de négociation 13 <sup>èmes</sup> mois			Ouvrir des négociations sur la mise en place d'un 13 <sup>ième</sup> mois		Il n'est pas prévu d'ouvrir une négociation spécifique sur ce thème relevant de la rémunération.
5	Ouverture de négociation Intéressement collectif			Ouvrir une négociation sur ce sujet	La CFDT demande la réintroduction d'un Intéressement collectif ouvert à tous, seul échelon de variable dont les critères sont connus et tous, incompressibles et potentiellement réellement ouvert à tous les salariés sans discrimination.	La Direction n'envisage pas d'ouvrir de négociation sur ce thème, CGI disposant d'autres systèmes de partage des résultats.
6	Ouverture de négociation Adapt d'option d'actions CGI			Ouverture d'une négociation sur ce sujet pour étendre ce régime d'achat à tous les salariés.		La Direction n'envisage pas d'ouvrir une négociation sur ce thème.
7	Re-ouverture de négociation Horaires décalés			Augmenter les indemnités financières à hauteur du pourcentage moyen des augmentations.	Demande de réactualisation des barèmes faite par la CFDT, en unans disposant jusqu'à mai 2024 d'un accord plus favorable sur certains dispositions, par exemple heures d'intervention de nuit. Le volume d'astreintes au niveau France est assez conséquent et les dispositions compensatrices relatives aux astreintes non pas évoluées depuis plusieurs années. La CFDT demande l'ouverture d'une négociation sur les astreintes.	Il n'est pas prévu d'ouvrir la négociation sur le sujet sur le dernier trimestre de l'année 2024. Comme indiqué dans les revendications précédentes, la Direction n'envisage pas de négocier ce point. Néanmoins la Direction va étudier le sujet sur FY25.
8	Ouverture de négociation Astreintes			Multipliement à hauteur de 50% des versements des salariés.		La négociation sur le sujet au printemps 2024 n'ayant pas abouti, la Direction a décidé la mise en place unilatérale d'un PERECO. Elle n'envisage pas de rouvrir de négociation sur le sujet.
9	Re-ouverture de négociation PERECO			Versements du salarié non limités. Reprendre explicitement aux recruteurs chaque soit à la mise en place de l'article 39 du C.S.L. (Egale rémunération hommes / femmes).		
10	Re-ouverture de négociation Gestion de fin de carrière	La CFTC demande la mise en place d'un dispositif (de CZA de selon période dans l'entreprise. La CFTC demande qu'il n'y ait pas de diminution de salaire dans le cas de la rétrogradation non disciplinaire, de tout salaire de plus de 55%. Temps partiel sénior, en vue du départ, retraites : Le « CGI » : -Le temps partiel de 80% sera payé à 90% du salaire -Le temps partiel de 50% sera payé à 65% du salaire -CGI continue à verser les cotisations sur la base d'un taux plein pendant la durée de ce dispositif		Ouverture d'une négociation sur ce sujet. Les mesures dans l'accord GEPP ne sont pas suffisantes.		La CFDT a signé l'accord GEPP. Celui-ci prévoit en partie aux revendications exprimées lors de la négociation mais il pourrait être complété par : -Un congé 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. -Mise en place de la Cessation Anticipée d'Activité (CAA) comme dans l'accord IBC.
11	Ouverture de négociation Egalité hommes/ femmes					La négociation Egalité Professionnelle est en cours. La CFDT a transmis ses revendications à la Direction. -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 : Séniorité, Temps Partiel, Représentants du Personnel, salariés en situation de handicap, 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 en 2021. Mais principalement sur les sujets traités il n'y a pas d'avancée à ce jour.

N°	Thèmes	sous thèmes	GEFC	GGT	GTF-COC	CDOT	Réponses de la Direction
12	Ouverture de négociation	Egalité professionnelle				<p>La CDOT démande l'ouverture d'une négociation concernant tous les thèmes qui n'auraient pas été abordés dans le cadre de la négociation « Egalité Professionnelle ». Ces thèmes concernent (liste non exhaustive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires temps complet / salaires temps partiel</li> <li>• Salaires de retour de congé de maternité, enceintes et salariées ayant bénéficié d'un congé parental / Reste de la rémunération</li> <li>• Salaires étrangers / Français (selon la rubrique 118 A du bilan annuel)</li> <li>• Sénior (plus de 50 ans) / Non sénior</li> <li>• Salariés en situation de handicap / Salariés ordinaires</li> <li>• Représentants du personnel / Non-représentants du personnel</li> <li>• Paris/Régions</li> </ul>	<p>La Direction rappelle qu'elle n'était pas opposée à une négociation plus globale sur l'égalité professionnelle mais elle s'interroge aujourd'hui sur la pertinence d'accéder à une telle demande, la majorité des thèmes listés étant déjà abordés dans d'autres négociations/accords (Egalité Femmes / Emploi des TH / GEFP / Dialogue social).</p>
13	Ouverture de négociation	GEFP/ IRP				<p>La CDOT rappelle que l'ouverture prévue en 2024 de la négociation concernant le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou représentants du personnel et l'exercice de leurs fonctions n'a pas eu lieu et qu'elle est toujours en suspens.</p> <p>La CDOT démande l'ouverture d'une négociation sur le sujet.</p>	<p>La Direction indique qu'un calendrier prévisionnel des négociations à venir a été communiqué aux DSC à diverses reprises. Y figure bien l'ouverture d'une négociation sur le sujet sur la fin d'année civile 2024.</p>
14	Ouverture de négociation	Compensation du temps de travail supplémentaire (CTT)				<p>La mise en place d'un intéressement collectif, une amélioration de l'accord de participation et une révision du RAA. Les salariés supportent les risques lorsque la situation économique est difficile : prise imposée des congés, usage de leur CTT au profit de l'entreprise, activité partielle, rupture conventionnelle collective, cessation anticipée d'activité, conditions de travail ou de télétravail précieuses, etc. Cela ne peut s'entendre que si les salariés ont un partage plus étendu aux bénéfices quand la situation économique devient favorable.</p>	<p>La Direction s'interroge sur la répartition sur ce thème, des mesures prévues dans le cadre de la négociation sur le partage de la valeur est d'ores et déjà en cours.</p>
15	Ouverture de négociation	Partage de la valeur					<p>La Direction rappelle que la négociation sur le partage de la valeur est d'ores et déjà en cours.</p>

N°	Thèmes	Sous-thèmes	CFTC	CST	CFC-CSC	CDD	Membres de la direction
1	Autres	Mettez sur table de CP ou RTT	La CFTC demande à faire figurer les compteurs de congés/RTT sur la fiche de paie. La CFTC demande que les jours venant à expirer soient placés automatiquement sur un CST au nom du salarié, au 31 janvier de chaque année. La CFTC demande que GDS/Voyage à mettre en place conformément au mode de comptage de jours de congés qui tiennent compte de la spécificité du temps partiel.	Rédigez pour être les codes de congés sur la fiche de paie afin de permettre à chacun de savoir ce qu'il a en compte et de contacter au besoin l'entreprise de pouvoir suivre leurs soldes de congés. Faire évoluer l'outil PSA RH afin qu'il fournisse un solde de congés correct pour les temps partiel.	Mettre en place un système automatisé d'ajuste du salaire sur leur solde de congés afin de garantir un bon suivi des comptes et éviter les erreurs de calcul de leur solde de congés.	CDD	Il n'est toujours pas prévu de mettre en place de telles mesures concernant les compteurs de congés, les informations étant déjà à disposition des salariés via le CSH. Concernant les compteurs des salariés à temps partiel, les comptes seront opérationnels pour la FY23.
2	Autres	BOISE			Mettre en place une base de données accessible et libre multinationale et une information aux CDD des relations des CSE ou CSC.		Il n'est pas prévu de revoir le fonctionnement de la BOISE durant FY23.
3	Autres	Medidion/Euiga			Mettre en place un indicateur d'implication externe et interne.		CDD dispose d'une et déjà d'un certain nombre de personnes impliquées au dispositif d'analyse des performances (équipe RH, référents HARSSS, ligne d'écoute, etc.), pouvant avoir recours à un indicateur pour certaines situations. Il n'est pas prévu de systématiser ce recours.
4	Autres	Recrutement et contrat de travail			Si CDD sur une période de 12 mois, proposer un CDI Un CDD de plus de 12 mois ne peut pas être remplacé par un nouveau CDD.		La Direction applique actuellement les figures liées à l'apprentissage aux CDD et a réajusté, notamment dans l'accord GEPP en vigueur, sa volonté de limiter l'accès que possède le recours à ce type de contrat. Elle ne souhaite pas modifier les dispositifs existants mais elle envisage de pouvoir répondre de manière adaptée aux différents individuels rencontrés.
5	Autres	Maintien de salaire		Pour les salariés de 3 ans d'ancienneté.			La Direction envisage pas la mise en place d'une telle mesure, préférant attribuer le budget disponible au budget d'augmentations salariales.
6	Autres	Discrimination	Réguler le salaire en cas de contrat de discrimination sur le chiffre de chiffre d'affaires, RP ou salaire à temps partiel				La Direction rappelle qu'elle est tout en œuvre pour prévenir les éventuelles situations discriminatoires (formation) et applique déjà à ce titre un certain nombre de dispositifs de contrôle lors de la Salary Review, notamment.
7	Autres	Mise en place d'un arrêt maladie	Nous demandons donc, que le report des congés soit d'un délai suffisant et s'ajuste sur le cours de justice européenne qui donne un délai de 15 mois lors du retour de maladie du salarié (décision également prise par la cour de justice européenne). La CFTC demande : - que l'entreprise automatisée puisse être proposée aux membres éligibles pour faire valoir leurs droits, c'est à dire que la charge de la preuve ne soit imputable aux salariés (ou ex salariés). - Que les personnes puissent ensuite choisir entre un repos compensatoire ou une mobilisation des CP restants.	Nous demandons donc, que le report des congés soit d'un délai suffisant et s'ajuste sur le cours de justice européenne qui donne un délai de 15 mois lors du retour de maladie du salarié (décision également prise par la cour de justice européenne). La CFTC demande : - que l'entreprise automatisée puisse être proposée aux membres éligibles pour faire valoir leurs droits, c'est à dire que la charge de la preuve ne soit imputable aux salariés (ou ex salariés). - Que les personnes puissent ensuite choisir entre un repos compensatoire ou une mobilisation des CP restants.			Comme indiqué à plusieurs reprises, la Direction s'en va de sa part et a engagé des discussions avec les différents collaborateurs qui font partie de son équipe afin de trouver une solution. Les salariés en poste chez CSD peuvent demander la régularisation de leurs CP sur une période d'arrêt de travail, via un cas RH, dans le Centre de service RH ; « messages sociaux » pour la sous-catégorie « Événement de la vie » puis « arrêt maladie ». Il n'est pas demandé aux salariés de fournir l'arrêt de travail mais d'indiquer la période sur laquelle porter la demande. Les rapports mis à disposition des salariés seront ajustés si nécessaire.