



Négociation Annuelle Obligatoire 2015 Propositions du Syndicat CGT CGI

SALAIRES

Pour nous, les augmentations au mérite sont concevables, mais elles doivent conduire au minimum à faire profiter chacun d'un pouvoir d'achat maintenu, et au-delà, à une juste répartition des gains de productivité enregistrés.

Nous ne voulons pas que les salariés qui veulent maintenir le pouvoir d'achat soient obligés d'entrer dans une compétition de la surperformance, ce qui menacerait leur santé psychologique.

De plus après quelques années de disette nous ressentons une réelle démotivation des salariés performants mais non surperformants qui ont fait des efforts mais qui ne voient rien revenir en échange. Cette situation est peu propice voire contraire à la production d'un travail de qualité au service de l'entreprise.

Dans ce cadre, la CGT propose :

- **L'attribution d'une part conséquente de l'enveloppe d'Augmentation à une augmentation collective.**

- **Une augmentation collective visant à réduire les inégalités par quartile : en effet, après une analyse des augmentations constatées de salaire sur plusieurs années, octroyées aux salariés du dernier quartile correspondant aux salaires les plus élevés, notamment les coefficients cadres les plus élevés (c'est-à-dire les coefficients 200 à 290 inclus), comparées aux augmentations constatées de salaire octroyées aux salariés des 3 premiers quartiles, il nous semble qu'un rattrapage par une revalorisation collective mensuelle est nécessaire pour tous les salariés ;**
 - Nous constatons par ailleurs que :
 - Le budget d'augmentation 2013 a été de 9,6 millions
 - Les bénéfices de l'année ayant doublé, le budget d'augmentation 2014 doit donc être d'au moins 19,2 millions (9,6*2)
 - Il convient d'y ajouter un booster CICE (cf § CICE ci-dessous) de 2 millions
 - L'enveloppe d'augmentation 2014 doit donc être de : 21,2 millions (19,2 + 2).
 - La CGT propose la répartition suivante pour cette enveloppe : 13,4 pour l'augmentation générale et 7,8 millions pour l'augmentation individualisée.
 - Pour l'augmentation générale collective, la CGT propose la répartition suivante :
 - 5,4 millions pour le 1^{er} quartile soit 200 euros par mois et par salarié pour les salaires BBS mensuel <= 2727,85 euros



Le 18 septembre 2014

- **4 millions pour le 2ieme quartile soit 150 euros par mois et par salarié pour les salaires BBS mensuel entre 2727,85 euros et 3210,14 euros**
 - **2,7 millions pour le 3ieme quartile soit 100 euros par mois et par salarié pour les salaires BBS mensuel entre 3210,14 euros et 3992,37 euros**
 - **1,3 millions pour le 4ieme quartile soit 50 euros par mois et par salarié pour les salaires BBS mensuel supérieur à 3992,37 euros**
-
- **Un salaire minimal ETAM, y compris à l'embauche de 1800€**
 - **Valorisation de l'ancienneté : dès 5 ans d'ancienneté, l'augmentation automatique minimale annuelle devra être d'au moins 1%.**
 - **Mesure de rattrapage pour les salarié-e-s des catégories 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 alors réaligement de son salaire sur le salaire d'embauche de son coefficient + 2%.**
 - **L'expression des cadrages et des augmentations en euros au lieu de pourcentages**

Pour éviter d'accroître la fourchette des rémunérations :

- **Augmentations moyennes par coefficient ne peuvent être inférieures aux augmentations moyennes du coefficient supérieur**

AVANTAGES

- **Uniformisation de la participation employeur à l'abonnement Iphone.**
- **Prise en charge du coût de la rematérialisation des titres restaurant par CGI.**

Crédit d'impôts pour la compétitivité à l'emploi (CICE) :

- **Le CICE a été institué à la demande des entreprises dans le but d'améliorer leur compétitivité. Il prend la forme d'une diminution de charge sociale pour les salaires inférieurs à 2,5 fois le SMIC, c'est-à-dire qu'il est financé par l'amputation d'une partie du**



Le 18 septembre 2014

salaire socialisé (chômage, maladie, retraite, etc...). Ce sont donc les salarié-e-s et les citoyens qui financent les entreprises par le biais de ce cadeau fiscal.

- Sa finalité est de permettre d'améliorer la compétitivité de l'entreprise par des investissements. Dans les SSII, l'essentiel des investissements concernent la formation, les femmes et hommes (salaires) et l'outillage.
- D'après les chiffres communiqués au CCE ou aux organisations syndicales, les budgets de formation sont en recul constant, les salaires sont sous forte contrainte d'austérité et les investissements sur l'industrialisation et l'outillage ont été financés principalement par le budget de FGDC.
- Nous demandons donc que l'utilisation de l'offrande faite par les salariés d'une partie conséquente de leur salaire socialisé soit discutée et suivie avec leurs organisations syndicales.
- Chez CGI, le CICE représente environ 7 M€ transféré de la gestion publique de nos salaires socialisés à la gestion privée à la discrétion des dirigeants de CGI. Nous exigeons que cette utilisation puisse être contrôlée par les représentants des salariés.
- Nous demandons :
 - L'ouverture d'une négociation sur l'utilisation et le suivi du CICE chez CGI et que celle-ci soit encadrée par un accord d'entreprise.
- Nous proposons :
 - La création d'un compte comptable pour l'affectation des dépenses dans le cadre du CICE
 - L'utilisation exclusive du CICE sur les points suivants :
 - Effort spécifique de formation pour 30% de son montant soit 2 M€
 - Augmentation des rémunérations pour booster la productivité humaine pour 30% de son montant (cf partie salaires ci-dessus) soit 2 M€
 - Mise en place d'un plan de promotion des femmes dans l'entreprise pour rattraper le retard pris sur les engagements de CGI dans le cadre de l'accord égalité professionnelle (rappelons que le discours de la Direction lors de la négociation était qu'un seuil de 33% de femmes dans les équipes dirigeantes d'une entreprise était un facteur déclencheur d'une forte amélioration de la compétitivité et de la productivité) à hauteur de 30% soit 2 M€
 - Investissement supplémentaire dans les outils d'amélioration de la productivité et dans un plan d'amélioration de la qualité de vie au travail par des mesures



Le 18 septembre 2014

autour du Droit à la déconnexion (cf paragraphe ci-dessous) à hauteur de 10% soit 0,7M€.

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- **Reconsidération du nombre de jour de congés exceptionnel pour décès de parents au premier degré et enfants. Proposition CGT : 5 jours**

- **Parentalité - octroi de 3j/an rémunérés pour un enfant malade de moins de 6 ans sur présentation d'un justificatif médical, majorés de 2 jours par enfant supplémentaire**

La garde des enfants malades est une contrainte incontournable, imprévisible et source d'angoisse. L'octroi de jours pour enfant malade serait un avantage qui permettrait aux salariés parents de gérer ce type de situation sans stress et sans subir de conséquence financière.

- **Aidants : Octroi de 5j/an rémunérés pour les salariés ayant la charge d'un parent malade ou handicapé ou d'un parent âgé en perte d'autonomie**

- **Suppression de la clause de mobilité pour les salariés en grande difficulté**

Nous demandons la suppression de la clause de mobilité pour les salariés en grande difficulté ou en grand risque familial avéré (familles monoparentale, familles avec un enfant handicapé, familles de plus de 2 enfants vivants sous le même toit, salariés qui ont un traitement médical lourd, femmes enceintes, salariés avec des enfants de moins de 3 ans).

Rappel : « l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ».

- **Limitation des temps de trajet et mission peu éloignée du domicile pour les salariés en situation familiale compliquée**

Nous demandons la limitation des temps de trajet et l'affectation sur des missions proches du domicile pour les salariés en situation familiale compliquée (familles monoparentale, familles avec un enfant handicapé, familles de plus de 2 enfants vivants sous le même toit, salariés qui ont un traitement médical lourd, femmes enceintes, salariés avec des enfants de moins de 5 ans, salarié dont l'épouse est enceinte).

- **Motivation des salariés en déplacement par une prime de 20€/nuitée dès la première nuitée**

Les grands déplacements représentant une contrainte forte pour les salariés, la CGT souhaite que la prime d'éloignement soit calculée dès la première nuitée et proportionnelle au nombre de nuitées (et non forfaitisée arbitrairement à 200€ à partir de 20 nuitées). Nous souhaitons également que cette prime soit versée tous les mois.



Le 18 septembre 2014

- **Orientation de la politique de mobilité sur le volontariat, aidée par des primes et non par la contrainte.**
- **Mise en place d'un délai minimal de prévenance pour tous les déplacements (10 jours avec nuitée. 2 jours pour les autres)**
- **Mise en place d'un outil de saisie de la prévision d'activité en fonction des modalités ARTT puisque le temps de travail n'est pas le même suivant les modalités ARTT.**
- **Droit à la déconnexion :**
 - Ouverture d'une négociation sur le droit à la déconnexion.
 - Arrêt des serveurs de messagerie mail entre 21H et 6H et le week end.
 - Mettre en place un décompte des heures effectuées (dans le train, à domicile etc...) afin de les rémunérer et/ou les récupérer.
 - Revoir les modalités du forfait jour sur l'autonomie complète : ouverture d'une négociation avec les OS.
 - Faire basculer tous les télétravailleurs non reconnus dans le cadre du télétravail.
 - Encadrer le télétravail itinérant dans le cadre de l'accord télétravail.

- **Parentalité - Réunions de travail Tardives**

La parentalité qu'elle soit maternelle ou paternelle crée des impératifs d'organisation et des difficultés voire indisponibilités pour la participation à des réunions hors plages horaires habituelle. Les réunions de travail y compris MSL, réunions SM, entretiens divers doivent impérativement se tenir sur le temps de travail dans les horaires 9H-12H 13H30-17H45 faute de quoi elles créent une discrimination à l'égard des salariés entendant s'investir également dans leur parentalité et leur vie privée. Des sanctions pourraient être exercées à l'encontre des organisateurs de réunion ne respectant pas ce principe

- **Proposition - Entretien individuel d'évaluation**

- Recentrer l'entretien sur le bilan, la discussion des objectifs et l'organisation du travail.
- Développer la dimension collective de l'évaluation.
- Revoir les modalités de l'entretien avec possibilité de recours et d'assistance.
- Pas de point négatif, mais à améliorer avec des solutions et un plan d'action concrets et applicables en concertation avec le-a salarié-e
- Elaboration de revendications collectives (moyens, effectifs, organisation du travail, formation, etc..) à partir des problèmes rencontrés dans les entretiens individuels.

La CGT souhaite l'ouverture d'une négociation spécifique sur le système d'évaluation avec pour objectif d'établir des critères de pertinence et d'objectivité.



Le 18 septembre 2014

- L'accompagnement (formation, coaching, etc.) en cas de retour à l'emploi après une période d'interruption longue (congés maternité ou parental, longue maladie, etc)
- **Proposition – Autres**
 - Rémunération ou récupération des jours fériés qui tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise, mais sur un jour de repos pour les salariés à temps partiel.
 - Prise en charge de la part patronale de la mutuelle pendant les Congés Individuels de Formation et pendant la formation professionnelle continue.
 - Maintien du salaire net des salariés en CIF lorsque cette formation fait partie des « métiers » de l'entreprise.
 - Mise en place d'un process d'alerte de prise du solde de congés ou RTT restants et de paiement de ces jours non pris sous condition.
 - IRP : pour plus d'équité entre BU et éviter les pressions sur les irps, mise en place d'une « cagnotte » commune irp, alimentée par des cotisations équilibrées de la part de chaque BU (notamment pour gérer les remboursements des déplacements IRP).

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Discriminations des Représentants du Personnel

La CGT demande :

- L'imputation des frais, salaires et taux journalier moyen sur un compte national.
- Des évolutions salariales alignées à minima sur l'augmentation moyenne du coefficient
- Le rattrapage des représentants ayant subi une discrimination salariale quelle qu'elle soit selon des modalités établies d'un commun accord avec les organisations syndicales.
- L'augmentation immédiate et rétroactive au 01/09/2013 des salariées du coefficient 150 de la filière finance en application de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle

Discriminations raciales et religieuses à l'embauche

Dans ce domaine également, la transparence doit prévaloir. Il est indispensable de contractualiser entre partenaires sociaux un système de pratiques qui implique chacun et garantisse les non-discriminations à l'embauche et dans les évolutions de carrière.

CGI s'engage à ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'une politique pro active de lutte contre les discriminations à l'embauche. Celle-ci aurait pour but la construction d'un accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise.



Le 18 septembre 2014

Cette négociation devra déboucher sur la création d'un observatoire paritaire interne des pratiques d'embauche.
Conservation et mise à la disposition des Délégués du Personnel de toutes les candidatures reçues.

La diversité des salariés est un enjeu important de la politique sociale d'un grand groupe à vocation internationale et constitue un atout pour l'innovation, la créativité et la complémentarité.

Le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés sans distinction de culture.

DIALOGUE SOCIAL ET LOYAUTE DE L'ENTREPRISE VIS-A-VIS DE SES ENGAGEMENTS ET DES SALARIE-E-S

La CGT constate que CGI n'applique pas les accords signés avec les organisations syndicales. Il ne s'agit pas d'un effet à la marge, les exemples non-exhaustifs sont très nombreux :

- Accord égalité professionnelle : pas d'augmentation systématique des clause d'augmentation sur les triptyques, non atteinte des objectifs fixés, non fourniture aux IRP concernées des RSC avec les indicateurs prévus
- Accord sur l'emploi des travailleurs handicapés : manque de transparence dans le suivi et surtout non-respect des engagements sur le taux d'emploi
- Accord représentation du Personnel : non fourniture en NAO des données sur la formation des IRP
- Non respect de l'accord sur les horaires étendus aujourd'hui dénoncé.

Nous précisons que nous n'avons pas fait le bilan de tous les accords mais juste énoncé les éléments que nous avons en mémoire.

Afin de restaurer la confiance et de donner du sens et de la valeur aux prochains engagement de l'entreprise, nous exigeons la mise en place immédiate des mesures automatiques des accords non respectées à ce jour et la mise en place d'un plan d'action d'urgence pour l'atteinte des engagement en terme d'objectif pluriannuels.



Le 18 septembre 2014

FRAIS DE SEJOUR ET DEPLACEMENT

La CGT réclame :

- L'application pleine et entière de l'Article 50 de la Convention Collective notamment concernant la prise en charge des frais de repas du midi pour les salariés en déplacement.
- L'indexation des indemnités kilométriques sur les barèmes fiscaux N-1 avec rattrapage annuel lors de la publication des barèmes de l'année N. La CGT propose 0,50€ au minimum en attente de l'indexation demandée.
- Le paiement du Temps de Trajet en Temps de Travail pour les salariés en grand déplacement ou en déplacement ponctuel comme le prévoit déjà la jurisprudence pour les Représentants du Personnel.
- Inclure dans la Note de Procédure FSD l'extension de définition de grand déplacement correspondant à la condition cumulative URSSAFF (déplacement de plus de 50Kms pour lequel le temps de trajet en transport en commun est supérieur à 1H30)
- Suppression de la triangulation et prise en compte de la Distance réelle du déplacement demandé (Agence-Client) ou mise à disposition d'un véhicule de location lorsque le salarié ne peut utiliser le sien pour se rendre sur les lieux de la mission.
- Remboursement sur justificatifs des Frais de Garde occasionnés par les grands déplacements lorsque le salarié est en situation monoparentale ou lorsque son conjoint est également en déplacement.
- Réévaluation de la prime d'éloignement.
- Indexation des barèmes de la norme FSD. Par exemple sur minimum garanti pour les frais de séjours (nuitées).