

Revendications CFE-CGC NAO FY2024			
N°	Thèmes	sous thèmes	
1	Salaire	Augmentations générales	Une augmentation générale de 3% pour tous les salariés à laquelle viendra s'ajouter les revalorisations de types correction (voir ci-après), ou les augmentations au mérite (voir ci-après).
2	Salaire	Enveloppe générale d'augmentation	<p>Le budget global d'augmentation pour FY2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les salariés de coefficient inférieur ou égal à 170 : budget de 7% de la Masse Salariale de l'Entreprise <ul style="list-style-type: none"> -- La répartition inter-coefficient ne doit pas être inégale -- Il ne peut pas y avoir de trop grands écarts dans un même coefficient, par exemple : entre 2,3% et 2,8% - Pour les managers de coefficient supérieur ou égal à 190 : budget de 3,5% de la Masse Salariale de l'Entreprise <ul style="list-style-type: none"> -- La répartition inter-coefficient ne doit pas être inégale -- Il ne peut pas y avoir de trop grands écarts dans un même coefficient, par exemple : entre 1,7% et 1,9% <p>Dans la mesure où nous constatons que des promotions ne sont pas effectuées pour des raisons douteuses comme par exemple "cela obligerait une trop forte augmentation impossible à réaliser", il devient nécessaire d'identifier ces situations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans les EAD cette information doit être écrite, et visible dans le bilan des EAD (voir §§ "fiabiliser EAD") - Assurer une progression régulière des rémunérations (voir 66 "augmentations générales" et 66 "augmentations au mérite")
3	Salaire	Entretien annuel d'évaluation (EAD)	<p>Baser les augmentations au mérite sur l'évaluation EAD :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si DA (doit s'améliorer), une augmentation minimum de 1% car ce ne peut être une raison de négliger 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 - si RA (répond aux attentes), alors revalorisation moyenne de 3%, avec un minimum de 2% - si SA (supérieur aux attentes), alors revalorisation moyenne de 6%, avec un minimum de 3% - si SNA (supérieur nettement aux attentes), alors revalorisation moyenne de 8%, avec un minimum de 6% <p>Les salariés qui n'ont pas eu d'EAD sont systématiquement considérés comme ayant une évaluation minimum de RA. A ce titre ils doivent avoir une revalorisation de salaire moyenne de 3% avec un minimum de 2%.</p> <p><i>Ces corrections ne doivent pas imputer le budget prévisionnel des augmentations</i></p>
4	Salaire	Augmentation pour les salariés non ou peu augmentés depuis 3 ans	3% d'augmentation pour les augmentés de moins de 3% sur les 3 dernières années
5	Salaire	Augmentation pour les salariés non ou peu augmentés depuis 5 ans	5% d'augmentation pour les augmentés de moins de 5% sur les 5 dernières années
6	Salaire	Augmentation des salariés à temps partiel	<p>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 supérieure pour les temps partiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le budget temps partiel = le budget temps plein + 3%
7	Salaire	Travailleurs en situation de handicap	<p>Encore 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le budget TH = le budget "valides" + 3%
8	Salaire	Réajustement Paris/Région	<p>Pour lutter contre l'accroissement de la différence entre les salaires en Région et les salaires à Paris, appliquer des budgets d'augmentation différents entre les Régions et Paris. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le % d'augmentation des Régions serait supérieur de 3% au % d'augmentation de Paris. <p>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, modulo la question précédente qui vise à maîtriser l'écart entre les BU régionales et les BU Parisiennes.</p>
9	Salaire	Revalorisation "Fidélité" et planché	<p>Demande que les salariés déjà présents dans l'Entreprise, et qui ne sont donc plus débutants, soient rémunérés proportionnellement, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A 2 ans d'ancienneté : salaire minimum +4% - Chaque année d'ancienneté supplémentaire : 1% de plus au minimum de leur salaire <p>Appliquer la revalorisation du PMSS pour les salariés en modalité RM comme condition du maintien dans la modalité. Les salariés en Modalité RM dont le salaire est inférieur au PMSS doivent être augmentés pour que leur rémunération soit au moins le PMSS. En effet le PMSS est une condition d'entrée et de maintien dans la modalité RM. A défaut les salariés en modalité RM ne doivent pas avoir une rémunération (BBS) inférieure à 95% du PMSS.</p>
10	Salaire	Revalorisation (maîtrise des écarts de rémunération)	<p>Pour lutter contre la croissance de l'écart de rémunération entre les 170 et moins, et les 190 et plus, appliquer un budget d'augmentation différent entre ces deux populations. Par exemple, le % d'augmentation des 190 et plus = la moitié du % d'augmentation des 170 et moins</p> <p>Vérifier qu'il n'y a pas de stagnation professionnelle sur les salariés, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à 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% - à 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% - à 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% - à 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% - à 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%
11	Salaire	Minima Syntec	<p>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.</p> <p><i>Ces corrections ne doivent pas imputer le budget prévisionnel des augmentations</i></p>
12	Salaire	Grille salaire minimal CGI	<p>PMSS minimum pour les cadres 2 x le PMSS pour les cadres au forfait jour</p>
13	Salaire	IRP	<p>Appliquer la loi Rebsamen pour les salariés IRP. Cette revalorisation doit être effectuée chaque année sans attendre la fin de la mandature des IRP.</p> <p>Appliquer intégralement l'article 3 « Evolution de la rémunération des représentants du personnel » de l'accord sur le dialogue social à durée indéterminée, signé fin Avril 2018. La Direction doit communiquer le détail des calculs (dont le panel) pour chaque Représentant du Personnel concerné par cet article afin que ce dernier puisse vérifier le calcul.</p>

N°	Thèmes	sous thèmes	
14	Salaire	PPP	Rétablir le PPP tel que précédemment et le passer à 5% pour tous les salariés qui étaient sur un PPP à 2%. Respecter les niveaux de performance des salariés (tranche actuellement à 2%): - Si « DA », alors 40% du PPP - Si « RA », alors 100% du PPP - Si « SA », alors 150% du PPP - Si « SNA », alors 200% du PPP
15	Salaire	Salary Review	Mettre en place une 2d revue des salaires. Prévoir un budget sans nécessairement en communiquer la teneur, mais que les salariés sachent néanmoins que CGI se met en ordre de marche pour traiter la fuite des talents.
16	Salaire	Diminution de salaire	Pas de diminution de salaire
17	Salaire	Rétrogradation	Bien que la CFE-CGC considère que les rétrogradations sont rétrogrades, il n'en demeure pas moins qu'il faut les encadrer. La CFE-CGC demande à ce que le CSE de rattachement du salarié concerné soit avisé sans attendre que la mesure disciplinaire soit effective. En cas de rétrogradation de coefficient, elle ne peut être qu'au coefficient inférieur, et le salaire ne pourra pas être diminué.
18	Salaire	Rétrogradation	Bien que la CFE-CGC considère que les rétrogradations sont rétrogrades, il n'en demeure pas moins qu'il faut les encadrer. La CFE-CGC demande à ce que le CSE de rattachement du salarié concerné soit avisé sans attendre que la mesure disciplinaire soit effective. En cas de rétrogradation de coefficient, elle ne peut être qu'au coefficient inférieur, et le salaire ne pourra pas être diminué.
19	Organisation du travail	Equilibre vie professionnelle / parentalité	Respect de l'accord QVCT. Toutes les mesures doivent être appliquées et ne sont pas des recommandations selon le bon-vouloir du manager. par exemple : Pas de sollicitation de missions en déplacement (temps de transport, distance du lieu de travail). Ajouter la période d'allaitement jusqu'au 9ème mois de l'enfant pour que l'allaitement soit bénéfique : trop souvent les jeunes mamans arrêtent d'allaiter leurs enfants à leurs reprises de travail aux 3/4 mois de l'enfant. Sur certains sites (Bordeaux, La Rivière, etc.) la salle de repos peut être réservée par les mamans pour tirer leur lait, mais en déplacement cela devient impossible d'une part, et en grand déplacement il ne plus en être question.
20	Organisation du travail	Temps de Travail	Le management ne doit plus faire obstacle à la déclaration et donc au paiement ou à la récupération des HS et des HC. L'outil de gestion des temps doit dorénavant permettre de suivre le nombre de refus d'HS ou HC. Rémunérer les heures complémentaires à 115% taux horaire BBS. Rémunérer les heures supplémentaires à 135% taux horaire BBS pour les 8 premières heures dans la même semaine et à 170% taux horaire BBS pour les suivantes.
21	Organisation du travail	Charge de travail	Récompenser la pénibilité du travail par une grille d'attribution de primes lorsqu'il s'agit de travail posté, de nuit, d'astreintes, le dimanche, horaires imposés, en déplacement, etc. - 10% de son temps de travail donne droit mensuellement à 1 point, 20% à 2 points, 30% à 3 points, etc. - Chaque dizaine de points donnant droit à une prime de 300€, ou à une journée de repos compensateur.
22	Organisation du travail	Temps partiel	90% rémunéré à 95% et maintien des cotisations 100% ; 80% rémunéré à 85% et maintien des cotisations 100% Retour à 100% automatique à la demande du salarié, sans devoir justifier quoi que ce soit.
23	Organisation du travail	ODM	Il ne peut pas y avoir de situation où un salarié n'aurait pas d'ordre de mission clair et précis. L'ODM doit être transmis au moins une semaine avant le début de la mission. Confirmation du contenu de la mission: le salarié devrait pouvoir solliciter un entretien de validation de sa mission pour lui permettre de rendre compte des différences entre la mission prévue et la mission réelle, avant par exemple de demander à son manager de réagir en cas de besoin. Le Plan de prévention incluant les consignes de sécurité devra lui être communiqué (préalablement) pour appréhender le contacte Client. Il lui est demandé dans l'ODM de cocher la case confirmant réception du Plan de Prévention. Le sujet ODM dure depuis trop longtemps, nous demandons la mise en place d'un groupe de travail avec la direction et les OS pour faire avancer le sujet et finaliser enfin l'ODM.
24	Organisation du travail	Formation	Améliorer et éclaircir le processus de Formation pour chaque acteur (liste des tâches, planning, outil, pilote, priorités), à savoir pour : - le management de proximité : l'évaluateur du salarié et le référent Formation qui participe au Comité RH de sa BU) - la RH - et le salarié bénéficiaire de la Formation Tenir compte des changements d'orientation, donc de besoin de Formation pouvant intervenir après l'EAD pour le choix des Formations
25	Organisation du travail	Formation	Il ne peut pas y avoir de justification à l'absence de formation pour un salarié sur une période qui excède 3 ans. CGI devrait allouer une enveloppe Formation au staff manager qui fait passer les EAD : il est indispensable qu'une formation accordée lors d'un EAD soit planifiée et réalisée. Dès lors qu'une formation a été validée par le Manager, elle ne doit pas être remise en question ni anulée y compris au motif du budget sachant que depuis de nombreuses années les budgets ne sont pas atteints et qu'ils peuvent être dépassés à hauteur de 120 à 140% du Prévisionnel...
26	Organisation du travail	Télétravail	Paiement de frais de télétravail de 5€ par jour télétravaillé (dans la limite de 60€ par mois) à tous les télétravailleurs quelque soit le type de télétravail. Demande d'ouverture de négociation pour ajustements de l'accord
27	Organisation du travail	Congés	CGI ne peut pas imposer plus de 10% des CP2. Les jours CET restent la possession et la gestion exclusive du salarié.
28	Organisation du travail	Congé pour aidants	Attribuer 10 jours de congés exceptionnels supplémentaires rémunérés pour le proche aidant (parents ou beaux-parents)
29	Organisation du travail	Congé enfant en situation d'handicap	Attribuer des congés exceptionnels de 4 jours/an par enfant en situation d'handicap.
30	Organisation du travail	Congé obsèques petits-enfants, frères et sœurs, parents et grand parent	Passer à 5j le congé pour obsèques.
31	Organisation du travail	Congé pour ancienneté	Attribuer des congés supplémentaires pour ancienneté : - Un 5ème jour d'ancienneté pour les salariés de plus de 12 ans d'ancienneté ; - Un 6ème jour d'ancienneté pour les salariés de plus de 15 ans d'ancienneté - un 7ème jour d'ancienneté pour une ancienneté de plus 20 ans.

N°	Thèmes	sous thèmes	
32	Organisation du travail	Compte congés solidaires	Attribution de congés exceptionnels Solidarité Améliorer le Compte Epargne Solidarité au niveau de CGI France : - L'objectif serait d'engranger tout ou partie des CP et RTT non pris par les salariés afin que des salariés en grandes difficultés puissent utiliser ces jours en s'absentant pour traiter leur situation ; - Un comité paritaire serait mis en place pour étudier les demandes adressées par les salariés, et il arbitrerait les autorisations d'absence dont les jours seraient alors décomptés du compte ; - Améliorer les critères d'éligibilité pour que par exemple : -- Parents 1er degré en fin de vie ou en longue maladie justifiant une présence pour assistance -- Catastrophes naturelles.
33	Organisation du travail	FSD / Déplacements professionnels	Aucun frais professionnel ne doit être à la charge du salarié Ouvrir une négociation sur les FSD
34	Organisation du travail	FSD / Prime de nuitée pour les déplacements	Prime de nuitée dès la première nuitée
35	Organisation du travail	Clause de mobilité	Le refus de mobilité géographique ne doit pas être un motif de sanction
36	Organisation du travail	Mobilité	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 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 mission mais des postes à pourvoir, c'est de la mobilité liée à la gestion et à l'évolution de carrière
37	Organisation du travail	Horaires décalés	Ouverture d'une négociation pour la révision des forfaits et des indemnités Horaires Décalés / Astreintes / ...
38	Organisation du travail	Entretien annuel d'évaluation (EAD)	Il ne peut y avoir de situation où un salarié n'aurait pas d'entretien annuel. Dans la mesure où ces EAD sont déterminantes sur la revue des salaires, et constatant que de trop nombreux salariés s'en plaignent, il n'est pas tolérable de ne pas améliorer ce processus. A minima : - les CSE doivent être informés-consultés sur le bilan des EAD (par BU, par manager) - les EAD doivent être réalisés par des cadres de coefficient supérieur ou égal à 170 à qui il est donné mandat pour engager des promesses - l'EAD doit être réalisé par un cadre dont le coefficient est supérieur à celui du salarié et qui siège dans Comité Carrière - les personnes qui réalisent les EAD doivent être formées à l'exercice avec une remise à niveau tous les 2 ans - les augmentations ou non augmentations doivent être motivées de façon détaillée et par écrit - les retours des salariés doivent être recueillis et analysés avec le bilan des EAD (par BU / agence) en CSE. Les EAD pourraient aléatoirement être audités à des fins d'assurance de la cohérence des contenus évalués.
39	Organisation du travail	Evolution de carrière	La période d'échange entre le salarié et son manager (EAD) est essentielle. Elle permet de bâtir un plan de progrès et trace un chemin d'avenir professionnel pour le salarié. Dès lors qu'ils sont établis, les objectifs (formations, missions, etc.) doivent être respectés.
40	Organisation du travail	Outil de déclaration d'activité et du temps de travail	Mettre en conformité l'outil PSA Time et le rendre plus ergonomique.
41	Organisation du travail	Droit à la déconnexion	Ouverture d'une négociation sur ce sujet.
42	Avantages sociaux	Titres restaurant	Demande que CGI passe au maximum de participation autorisée par l'URSSAF, soit 5,40€, avec par exemple une valorisation du salarié à hauteur de 3,60€, pour un ticket restaurant d'une valeur de 9€, soit une augmentation de 12,5% par rapport à aujourd'hui. Demande du maintien deux fois par an, par exemple en Février (avec le nouveau millésime) et en Septembre de la procédure de rematérialisation, gratuite pour les salariés, des tickets restaurant sans condition. En présence d'un RIE, la Direction doit prendre en charge les frais d'admission.
43	Avantages sociaux	RAA	Revaloriser le montant de l'abondement RAA à hauteur des engagements initiaux de la haute direction CGI, soit 180€ par mois. Pour tous les salariés, versement d'un abondement minimum de CGI sur le RAA indépendamment du fait que le salarié dépose ou pas son versement, dans les limites légales (Code du travail, arrêtés ministériels): - si ancienneté < 5 ans, alors versement de CGI d'un montant correspond à 3% du BBS annuel - si ancienneté entre 5 ans et 10 ans, alors versement de CGI d'un montant correspond à 5% du BBS annuel - si ancienneté supérieur à 10 ans, alors versement de CGI d'un montant correspond à 7% du BBS annuel
44	Avantages sociaux	PEE/FCPE	Toute épargne, hors RAA, doit être abondée du même montant dans la limite de l'abondement légal.
45	Avantages sociaux	Régime d'option actions CGI	Possibilité pour les salariés qui le souhaitent de pouvoir acheter des options sur les actions CGI. L'option d'achat d'actions - stock option - est une forme de rémunération versée par une entreprise généralement cotée en bourse permettant à des dirigeants 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 donnant droit à la souscription d'actions peuvent être consenties au bénéfice des membres du personnel salarié de la société. Demande d'ouverture d'une négociation sur le sujet.

N°	Thèmes	sous thèmes	
46	Avantages sociaux	Prime ancienneté	Attribuer une prime annuelle selon l'ancienneté : - pour 5 ans d'ancienneté, une prime de 150€ sur le BBS ou de 300€ sur le RAA - pour 10 ans d'ancienneté, une prime de 300€ sur le BBS ou de 600€ sur le RAA - pour 15 ans d'ancienneté, une prime de 450€ sur le BBS ou de 900€ sur le RAA - pour 20 ans d'ancienneté, une prime de 800€ sur le BBS ou de 1200€ sur le RAA - pour 25 ans, 30 ans et 35 ans d'ancienneté, une prime de 1200€ sur le BBS ou de 1800€ sur le RAA - pour 40 ans d'ancienneté, une prime de 200€ sur le BBS ou de 2000€ sur le RAA
47	Avantages sociaux	Participation	La loi définit une formule de calcul de la réserve de participation mais elle autorise un autre calcul du montant pour que le résultat soit supérieur à celui de la formule légale : - Article L.3324-1 du CT : $R = 1/2 (BNF - 5 \% K) \times (S/VA)$ -- BNF représente le bénéfice net ; -- K représente les capitaux propres de l'entreprise ; -- S représente les salaires ; -- VA représente la valeur ajoutée. - Modifier la formule de calcul par celle-ci : $R = 110\% \times [1/2 (BNF - 5 \% K) \times (S/VA)]$ L'IP Box doit être neutralisé tous les ans du calcul de la participation. Le PPP ne doit pas réduire le BNF, d'autant plus depuis que les salariés 190 et plus vont avoir du PPP, alors que les 170 et moins pourraient ne pas en avoir. L'abondement RAA ne doit pas réduire le BNF, sans quoi les salariés qui ne peuvent pas bénéficier de cet abondement parce que leurs salaires étant trop faibles ils ne peuvent pas bénéficier de l'abondement RAA. <i>La participation qui serait placée sur le BNF doit être abondée par CGI à 100%</i>
48	Avantages sociaux	Budget CE ASC	Les RTT et les CP perdus et non récupérables par les salariés doivent être distribués dans le budget des ASC des CSE de ces salariés. Augmenter le budget à 0,75% de la MS en lieu et place des 0,43% de la MS actuellement.
49	Avantages sociaux	Crèches	Participation de CGI aux frais de garde d'enfant en bas âges, par exemple en finançant partiellement les frais de garde. Tout ou partie des frais de garde seraient remboursés sur présentation des justificatifs de dépenses et de subventions de la CAF. La participation versée par le salarié doit être équivalente au reste à charge des bénéficiaires CGI des places en crèche (Babilou).
50	Avantages sociaux	Equipements de seconde vie	Attribution d'un 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.
51	Avantages sociaux	Astreintes	Les périodes d'astreinte, que ce soit sur site ou à son domicile sont du temps de travail effectif. Les interventions exceptionnelles ne peuvent pas être considérées comme habituelles. Elles sont rémunérées comme telles, en heures complémentaires, ou/et en heures supplémentaires, ou/et récupérées. L'indemnisation de l'intervention est la même pour tous les collaborateurs de l'UES, quelles que soient les conditions dans lesquelles sont effectuées l'astreinte : - Nuit de semaine: sortie de poste à reprise de poste : 50€ (au lieu de 40€ BBS) - Du vendredi, sortie de poste, au samedi, 20h : 100€ (au lieu de 90€ BBS) - Du samedi 20h au lundi reprise de poste : 150€ (au lieu de 130€ BBS) - Week-end complet : 250 € (au lieu de 220€ BBS) - Semaine + week-end complet : 420€ (au lieu de 380 € BBS) - 24 heures jour férié (de 00h00 à 24h00 le JF) : 160€ (au lieu de 140 € BBS) Il faut réaffirmer la nécessaire obligation d'être volontaire. C'est du ressort du management d'organiser l'acquisition des compétences pour éviter le recours à la réquisition d'un salarié non volontaire. En l'occurrence il faut écrire qu'un salarié non volontaire ne pourra être sollicité plus de deux fois sur une période de 12 mois glissants. En tout état de cause il faut marquer de nouveau noir sur blanc que les astreintes ne sont pas possibles en période de congés ou de RTT (Q1, Q1' et Q2), et encore moins en période d'arrêt de travail. <i>L'indemnité d'astreinte est due quel que soit le type d'intervention exceptionnelle pendant les périodes d'astreinte. Dans ce cas elle s'ajoute à la rémunération du temps de travail effectif de l'intervention.</i>
52	Avantages sociaux	FSD / IK	Revalorisation des indemnités kilométrique à hauteur du plafond du barème fiscal en vigueur.
53	Avantages sociaux	FSD / Vélo-trottinette	Indemnité kilométrique pour les trajets en vélo-trottinette : 0,15€ le kilomètre
54	Avantages sociaux	FSD / Frais de séjour	Revalorisation d'au moins 10% des indemnités d'hébergement : - Région Parisienne (75, 91, 92, 93, 94 et 95) et grandes agglomération (Lille, Lyon, Marseille, Bordeaux, Toulouse, Nantes, Nice-Sophia-Antipolis) -- Frais réels : passer de 155€ à 170€ -- Forfait hébergement (inclus les frais de repas le soir) : passer de 80€ à 90€ - Les autres régions -- Frais réels : passer de 125€ à 140€ -- Forfait hébergement (inclus les frais de repas le soir) : passer de 70€ à 80€ Revalorisation d'au moins 10% des indemnités de repas du soir : - Frais réels : à 30€ En cas de grand déplacement (ticket restaurant non utilisable), prise en charge des frais de repas de midi aux frais réels. <i>Plafonner ces frais réels à 20€ remboursables sur justificatif remplaçant le ticket restaurant du jour.</i>

N°	Thèmes	sous thèmes	
55	Avantages sociaux	FSD / Eloignement	La prime d'éloignement devrait être effective dès la première nuitée, à hauteur de 10€ par nuitée en dehors de son domicile, sans plafond, sans franchise. Ceci inclut les cas des nuitées en week-end et jours fériés.
56	Avantages sociaux	FSD / Compensation Temps de Trajet	Augmenter le montant horaire de la compensation de temps de trajet au taux horaire rémunéré, en lieu et place de la somme de 2, 4 et 6 € de l'heure ... ou au minimum à la revalorisation actuelle des compensations des temps de trajet : - de 0mn à 59mn : 2€ aujourd'hui, passer à 4€ - de 60mn à 119mn : 4€ aujourd'hui, passer à 6€ - de 120mn à 179 : 6€ aujourd'hui, passer à 8€ - 180mn et plus : rien aujourd'hui, mettre 10€ applicable dès la 1ère heure
57	Avantages sociaux	FSD / Assurance Auto- Mission	L'utilisation de tous types de véhicules à moteur (thermique, électrique) à 2, 3 ou 4 roues doit être assurée 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-mission, retirer "lorsque le véhicule n'est pas utilisé pour convenance personnelle" ... mettre pour tout usage professionnel.
58	Avantages sociaux	FSD / Autres	Utilisation des transports en commun si CGI apporte la preuve que c'est l'intérêt du salarié. Transports en commun interurbains régionaux et interrégionaux : Si le trajet dure plus de 2 heures, c'est la première classe ; si le trajet est inter-régional, la prise en charge de CGI n'est pas de 50% mais de 100% comme pour des trajets intra-régionaux. Paralyse des transports en commun - Préciser que les frais de péages et de parkings sont pris en charge. Préciser aussi que la triangulation ne s'applique pas. Utilisation du véhicule personnel pour convenance personnelle : la convenance personnelle doit être prouvée par l'Employeur. L'Employeur devra écrire un courrier motivant sa décision. Indiquer que le covoiturage ne peut pas être imposé par l'Employeur. Si covoiturage il y a, les temps de trajet, la distance des trajets, les temps d'attentes des collègues, etc. doivent être pris en compte. Utilisation d'un véhicule personnel pour autres raisons : Le temps de référence doit être de 1h30 et pas de 2h30. Le calcul du temps doit intégrer les temps d'attente puisqu'ils sont réels et indispensables 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/R supérieur à 1h30. Il ne peut être question de la distance la plus courte, puisque celle-ci peut correspondre au trajet qui prend le plus de temps. Utilisation d'un véhicule de location : Indiquer que tous les événements relatifs 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 techniques pour les révisions ; etc. Indiquer que le type de véhicule doit correspondre au minimum à un véhicule de catégorie X. Par exemple : - "citadine" si trajet quotidien aller ou retour est inférieur à 50km - "intermédiaire" si trajet quotidien aller ou retour est inférieur à 100km - "routière" si trajet quotidien aller ou retour est supérieur à 100km Utilisation d'un taxi pour couvrir le trajet jusqu'à l'aéroport/gare (France et international) : prise en charge aux frais réels pour rallier l'aéroport/gare.
59	Avantages sociaux	FSD / Déplacements outre-mer et étranger	Rappeler que le salarié peut refuser une mission à l'étranger sans qu'il ne soit exposé à des sanctions. Préciser que les heures de départ et de retour au domicile sont la référence à prendre en compte, et non les départs et retour des trains/avions. Rappeler que les pays étrangers qu'ils soient inclus ou non dans la SBU France sont des pays étrangers en tant que tels.
60	Autres	Alerte sur solde de CP ou RTT	Rétablir le compteur de congés sur le bulletin de Paie. Mettre en place un système automatique d'alerte du salarié sur leur solde de CP et de RTT dès que la prise de ces congés est comprise dans une échéance de deux fois la durée des congés.
61	Autres	BDES	Mettre en place une base de données accessible et lisible multicritère et une indexation aux ODI des réunions des CSE ou CSEC.
62	Autres	Mediation/litige	Mettre en place un médiateur d'entreprise externe et indépendant.
63	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.
64	Autres	Maintien de salaire	Pour les salariés de -1 an d'ancienneté. Pour les retraités de CGI.
65	Autres	Hausse de salaire vs Inflation	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.
66	Ouverture de négociation	FSD / Déplacements professionnels	Ouvrir une négociation sur les FSD.
67	Ouverture de négociation	Temps partiel	Encadrer le travail à temps partiel et favoriser le recours au temps partiel s'il est souhaité; aménagement fin de carrière pour les séniors; retraite progressive à accorder systématiquement si demandé,...
68	Ouverture de négociation	Grille d'évolution/moyenne de salaire	Grille d'évolution de carrière + augmentation générale au moins égale à celle du PMSS
69	Ouverture de négociation	13 ^{ème} mois	Ouvrir des négociations sur la mise en place d'un 13 ^{ème} mois.
70	Ouverture de négociation	Accord GPEC	Toujours en attente d'une proposition d'accord
71	Ouverture de négociation	Intéressement collectif	Ouverture d'une négociation sur ce sujet
72	Ouverture de négociation	Achat d'option d'actions CGI	Ouverture d'une négociation sur ce sujet pour étendre ce régime d'achat à tous les salariés
73	Ouverture de négociation	Horaires décalés	Augmenter les indemnités financières à hauteur du pourcentage moyen des augmentations.
74	Ouverture de négociation	PERCO	Abondement à hauteur de 50% des versements des salariés. Versements du salarié non limités. Renoncer explicitement aux retraites chapeau, soit à la mise en place de l'article 39 du C.G.I. (Code Général des Impôts) au bénéfice des cadres supérieurs et dirigeants de l'Entreprise.
75	Ouverture de négociation	Gestion de fin de carrière	Ouverture d'une négociation sur ce sujet
76	Ouverture de négociation	Télétravail	Ouverture d'une négociation sur le télétravail des stagiaires