



NAO 2014 (Négociation Annuelle Obligatoire) Propositions de la F3C-CFDT de CGI-France

Préambule

La **N**égociation **A**nnuelle **O**bligatoire (NAO) intervient dans un cadre CGI où de multiples changements ont été lancés en 2013 et qui pour certains sont toujours en cours. Le groupe CGI.Monde relayé par le management CGI.France imprime donc ces changements à marche forcée sans parfois mettre les moyens d'accompagnement nécessaires, sans concertation en amont ou sans bien mesurer les impacts organisationnels et techniques. Ceci se traduit par une insatisfaction latente d'une bonne part des salariés qui commencent à émettre des doutes sur le bien-fondé de certaines valeurs CGI annoncées comme devant être la panacée ou la référence dans le monde des SSII.

Sur une année 2013 qui a vu la revalorisation salariale stagner pour une grande majorité des salariés il n'est donc pas surprenant que la F3C-CFDT proposera encore une fois lors de cette NAO 2014 un objet central concernant la revalorisation des rémunérations et de rattrapages pour des populations « oubliées » les années précédentes (analyse pluriannuelle). Nous portons une attention particulière tant sur l'évolution de la rémunération dans un coefficient donné que sur l'évolution de niveau hiérarchique qui seule peut déclencher la revalorisation salariale en cas de stagnation dans un coefficient.

La F3C-CFDT rappelle que le salaire (BBS) doit constituer le socle de rémunération pour chaque salarié.

La Formation au sein de l'entreprise ne doit plus être la variable d'ajustement budgétaire comme ce fut le cas en 2012, comme cela s'est poursuivi en 2013 et comme le prévisionnel 2014 le laisse entrevoir.

La F3C-CFDT rappelle que la Formation qualifiante, certifiante, reconnue tant en interne qu'en externe (DIF => CPF, CIF) doit être considérée comme un atout de réussite sociale et économique du salarié au sein de l'entreprise !

Concernant le volet organisation du travail, nous voulons que la politique du « temps partiel choisi » soit clarifiée et encadrée par des procédures respectant le droit du travail mais aussi le salarié dans ses aspirations et choix d'équilibre vie perso / vie pro.

Nous réitérons des demandes d'avancées sociales sur des sujets pouvant être considérés comme annexes par la direction mais qui revêtent un intérêt majeur dans le bien-être et la facilitation du quotidien de nos salariés, notamment via l'instauration de CESU (Chèque Emploi Service Universel) et l'octroi de congés spécifiques pour enfants malades.



La F3C-CFDT ne peut pas cautionner les régressions sociales qui sont intervenues ou ont été annoncées en 2013 :

- Suppression et reversement des fonds de l'intéressement Collectif (ouvert à tous) vers une population privilégiée pouvant souscrire au RAA (Régime d'Achat d'Actions).
- Un niveau prévisionnel des formations en recul significatif pour 2014 : les mesures d'accompagnement et d'intégration phagocytant le budget dédié à la formation,
- Titres Restaurant imposés en remplacement des Indemnités Repas qui ne nécessitaient pas de versement du salarié et refus de la direction de verser les indemnités repas aux salariés ne désirant pas de titres restaurant.
- Projet de dénonciation de l'accord sur le travail en horaires étendus,
- L'accord GPEC n'a pas été mis en œuvre lorsqu'il aurait été tout à fait adapté pour trouver une solution de reclassement interne des salariés sur une de nos entités en difficulté.
- Le contrat de génération n'a pas favorisé la population « sénior » et de ce fait le projet d'accord d'entreprise n'a pas été signé par la F3C-CFDT (L'inspection du travail nous confortant dans notre appréciation car elle vient à son tour de retoquer la procédure unilatérale proposée par la direction).

La F3C-CFDT veut défendre les fondamentaux :

- **assurer les emplois,**
- **avoir des salaires fixes décents,**
- **obtenir des programmes de formation ambitieux**
- **pouvoir garantir un équilibre vie perso / vie pro**

**Tout cela au bénéfice des forces vives de notre entreprise,
c'est à dire des salariés et le collectif qu'il constitue !**

Dans ce cadre la F3C-CFDT sera le partenaire social indéfectible lorsqu'il s'agira de négocier et proposer les avancées sociales, voire dans des cas limites d'accompagner les changements qui pourraient s'avérer nécessaires pour la pérennité des emplois, mais notre organisation syndicale représentée par ses salariés sur le terrain ne pourra accepter un dé tricotage des acquis du plus grand nombre au profit de cadeaux offerts à une population restreinte d'initiés.



SOMMAIRE

1	POLITIQUE SALARIALE (BBS : BRUT BULLETIN DE SALAIRE)	4
1.1	PROPOSITION SUR UNE AUGMENTATION SALARIALE COLLECTIVE.....	4
1.2	MISE EN PLACE DE MINIMA D'ENTREPRISE.....	5
1.3	L'ETHIQUE SALARIALE DANS L'ENTREPRISE.....	6
1.4	POLITIQUE SALARIALE PLURIANNUELLE : ANALYSE ET AJUSTEMENTS.....	6
1.5	REAJUSTEMENT DES SALAIRES REGIONS VS ILE DE FRANCE	7
2	FORMATION	7
3	ORGANISATION DU TRAVAIL	8
3.1	LE TEMPS PARTIEL CHOISI	8
3.2	CONGES ENFANTS MALADES.....	8
3.3	TELETRAVAIL - RECADRAGE.....	8
3.4	PROPOSITION SUR LE TEMPS DE TRAJET ET INDEMNITE COMPLEMENTAIRE	9
4	EGALITE HOMMES-FEMMES ET POLITIQUE DE RATTRAPAGE	9
5	EGALITE PROFESSIONNELLE AUTRE	10
5.1	ACCES A L'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES	10
5.2	MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNELS LES PLUS AGES	10
5.3	PARENTALITE : EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE	11
6	I-LIVE	11
7	PREVOYANCE-SANTE	11
8	POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE INDIVIDUEL	11
9	MISE EN PLACE DU CESU (CHEQUE EMPLOI SERVICES UNIVERSEL)	12
10	MISE EN PLACE DU CET (COMPTE EPARGNE TEMPS)	12



1 Politique Salariale (BBS : Brut Bulletin de Salaire)

1.1 Proposition sur une augmentation salariale collective

La F3C-CFDT demande des augmentations salariales minimales collectives en privilégiant la catégorie de salaire dont le BBS est \leq au PMSS (au 1er janvier 2013 = 3 086 € ou 1er janvier 2014 = 3 129 €). Elle s'appuie notamment sur les critères objectifs suivants:

- les augmentations salariales stagnantes depuis 2011 et distribuées selon des règles très discriminantes : il y a eu peu d'élus sur les coefficients les moins élevés. Le salarié ne peut pas prétendre à des projets à longs termes avec un salaire fixe (BBS) non revalorisé malgré le mirage du variable qui est par définition « volatile » d'une année sur l'autre.
- Nous rappelons que la politique salariale CGI est toujours en retrait sensible par rapport aux augmentations des référentiels tels que les minima de la Convention Collective SYNTEC et le PMSS, ce qui amène à gérer les régularisations toujours a posteriori et donc une perte pour le salarié et un sentiment d'injustice car étant au minimum du seuil dans sa profession.

Constatant la stagnation des salaires pour le plus grand nombre et l'évolution du coût de la vie toujours présent associé au rabaillage de la participation, la suppression de l'Intéressement Collectif, la F3C-CFDT propose une politique d'augmentation des rémunérations régie selon :

- Un axe décliné par rapport au PMSS (critère objectif reconnu par tous)
- Un axe décliné sur 2 étages : partie fixe et partie variable

ETAM et Cadres	BBS \leq PMSS	BBS est $>$ PMSS et $\leq 2*$ PMSS	BBS est $>$ à $2*$ PMSS
Premier étage d'augmentation générale mensuelle BBS	3,0% (100 €)	1,5%	0,25%
Second étage d'augmentation variable (% moyen)	1,0%	0,5%	0,25%

Rappel : Plafond Mensuel Sécurité Sociale (PMSS) au 1er janvier 2014 = 3 129 €.



1.2 Mise en place de minima d'entreprise

La F3C-CFDT constate que notre employeur CGI toujours aussi opiniâtre dans sa communication sur le bien-être de ses salariés est hélas toujours considéré comme rétribuant mal ses salariés : le microcosme des SSII est petit et l'information circule et est largement partagée. Cette communication est de plus en plus discordante lorsqu'il s'agit d'avancer non pas sur les fondamentaux de la rémunération (BBS) mais sur les accessoires, les breloques. L'exemple du programme « I-Phone pour tous » est frappant : autrefois présenté comme une avancée vis-à-vis de ses salariés dans le monde des SSII, ce programme s'est transformé en véritable « boulet » et insatisfaction quasi généralisée des salariés : la direction de CGI a été incapable de gérer avec efficacité et transparence le problème de l'échéance ou de la transition contractuelle vis-à-vis de l'opérateur mais aussi et surtout vis-à-vis des salariés souscripteurs.

La F3C-CFDT rappelle que c'est le salaire (BBS) qui constitue le socle de la rémunération : si les niveaux de rémunération sont conformes aux attentes objectives et équitables, les salariés seront peut-être moins critiques dans l'évaluation de leur entreprise.

Pour pouvoir être performant, impliquer, et évoluer au sein de l'entreprise il est nécessaire que le travail des salariés soit reconnu au bon niveau de rémunération. De plus pour pouvoir intégrer de nouvelles recrues il est nécessaire d'avoir des niveaux de rémunération ambitieux par rapport aux autres SSII : c'est une ineptie de continuer à flirter avec les minima des salaires SYNTEC de notre branche. **La CFDT propose la mise en place d'une grille de minima garanti de salaire mensuel** (pour un équivalent temps plein), par coefficient dans l'entreprise mais aussi en veillant à ce que l'ancienneté au sein d'un même coefficient soit encadrée / limitée : il est anormal qu'un salarié stagne parfois plus de 10 ans sur un coefficient interdisant toute revalorisation salariale cohérente avec son expérience.

Ces minima auront un effet d'engagement auprès des salariés, de publicité auprès des futurs salariés, et de rattrapage des salaires près des minima SYNTEC.



SYNTEC Position - Coef		Modalité RTT	valeur point SYNTEC applicable	Minima Syntec	Minima Syntec avec 115% ou 120%	Demande F3C-CFDT sur des minima d'entreprise : +3% si BBS <= PMSS +1% au-delà		
	ETAM Cadre							
2.1	275	MS		1 617,55 €		1 666 €	plus 3%	
2.2	310	MS		1 717,30 €		1 769 €		
2.3	355	MS		1 845,55 €		1 901 €		
3.1	400	MS		1 979,00 €		2 038 €		
3.2	450	MS		2 121,50 €		2 185 €		
3.3	500	MS		2 264,00 €		2 332 €		
1.1	95	MS	20,21	1 920,0 €	2 207,9 €	2 274 €	plus 3%	
1.2	100	MS	20,21	2 021,0 €	2 324,2 €	2 394 €		
2.1	105	MS	20,21	2 122,1 €	2 440,4 €	2 514 €		
2.1	115	MS	20,21	2 324,2 €	2 672,8 €	2 753 €		
2.1	120	MS	20,21	2 425,2 €	2 789,0 €	2 873 €		
2.2	130	RM	20,21	2 627,3 €	3 021,4 €	3 112 €		
2.3	150	RM	20,21	3 031,5 €	3 486,2 €	3 521 €		
2.3	170	RM	20,21	3 435,7 €	3 951,1 €	3 991 €		
3.1	170	AC	20,13	3 422,1 €	4 106,5 €	4 148 €		plus 1%
3.1	190	AC	20,13	3 824,7 €	4 589,6 €	4 636 €		
3.1	200	AC	20,13	4 026,0 €	4 831,2 €	4 880 €		
3.2	210	AC	20,13	4 227,3 €	5 072,8 €	5 123 €		
3.3	270	AC	20,13	5 435,1 €	6 522,1 €	6 587 €		

1.3 L'éthique salariale dans l'entreprise

La F3C-CFDT en appelle à la responsabilité et à l'éthique dans l'entreprise pour que les augmentations des plus hauts salaires de la société cessent d'être systématiquement autour de 9% tandis que les salariés tout aussi méritants obtiennent difficilement 3% !

Les variables des « top managers » sont là pour motiver la performance, leur salaire (BBS) est déjà important. Augmenter l'écart des salaires est un message de mépris clairement affiché. L'exemplarité des dirigeants d'une entreprise doit être affichée et assumé avec courage.

1.4 Politique salariale pluriannuelle : analyse et ajustements

La F3C-CFDT propose, dans une vision d'analyse et d'ajustement de la politique salariale d'une manière pluriannuelle, un réajustement des salaires pour les salariés :

- n'ayant pas eu d'augmentation sur les trois années passées
- ou dont l'augmentation moyenne serait inférieure de 50% à la moyenne des augmentations des trois années passées.

Il est bien clair pour la F3C-CFDT que ces constats doivent être appréhendés hors réintégration de l'AFF et ou autre prime de variable individuel.



Ces revalorisations salariales visent à éviter toute perte de pouvoir d'achat substantielle identifiée sur une période de 3 années glissantes.

Le réajustement demandé est une augmentation mensuelle BBS équivalente à 3% pour le premier cas (ticket minimum de 100 €) et 1% pour le second cas (ticket minimum de 50 €).

1.5 Réajustement des salaires Régions vs Ile de France

La F3C-CFDT dénonce un écart qui va croissant entre les salaires Ile de France et les salaires régionaux. Sur 2012 et 2013 on observe une rémunération mensuelle moyenne brute (effectif permanent) qui évolue comme suit

	2012	2013
• IDF	4065 €	4163€
• Régions	3067 €	3103€
• écart montant	998€	1060€
• écart %	25%	26%
• dérive 2012/2013		+ 6%

La F3C-CFDT considère que dans la même entreprise à diplôme et expérience égale les salaires doivent être équivalents. La discrimination régionale est une injustice criante !

Nous sommes prêts et disponibles pour mener une analyse paritaire de cette situation.

Nous appelons à **un rééquilibrage ou pour le moins une maîtrise de la dérive entre les niveaux de rémunération Paris / Régions** ce qui nécessite des ajustements significatifs sur les augmentations.

La F3C-CFDT place l'Homme au centre de l'entreprise et lutte contre toutes les formes de discriminations !

2 Formation

La F3C-CFDT a positionné la Formation comme un des piliers de l'évolution du salarié au sein de l'entreprise mais aussi dans un parcours tout au long de sa vie. C'est pourquoi la F3C-CFDT rappelle que toute session de formation proposée à un salarié doit :

- être inscrite au plan de formation de l'année courante (année civile)
- répondre à des critères d'évaluation standards et incontournables :
 - formateur agréé voire certifié
 - contenu affiché, structuré et cohérent
 - durée globale / nombre de sessions
 - niveau de qualification voire certification
- être réalisée sur le temps de travail et ce sur les créneaux horaires nominaux
- elle ne peut pas être imputée sur du temps facturable mais bien sur un budget de formation clairement identifié.

Le salarié doit pouvoir avoir accès à la formation externe via les programmes CIF.

Nous voulons que ces parcours soient reconnus et que les obstacles administratifs ou managériaux ne soient plus des freins au projet d'évolution du salarié.



3 Organisation du travail

3.1 Le Temps Partiel choisi

Le temps partiel choisi doit être favorisé chez CGI en accordant le temps partiel demandé mais aussi sur le/les jours laissés à disposition du salarié demandeur. Dans ce cadre la F3C-CFDT demande à ce que:

- Le ou les jours de la semaine non travaillé doit correspondre au souhait exprimé par le salarié. Il ne doit pas y avoir de pénalisation ou de discriminations arbitraires sur les demandes de temps partiel formulées par un salarié.
- les critères qui seraient exigés dans la demande de temps partiel (primo demande ou renouvellement) ne doivent pas reposer sur des informations personnelles ou pouvant être qualifiées comme intrusives par le salarié.
- Les procédures administratives et le suivi du dossier doivent être clarifiés pour ne pas pénaliser le salarié dans son projet de vie. C'est pourquoi un processus outillé/automatisé doit être intégré à la nouvelle plateforme d'outil CGI afin de tracer tous les événements tout au long du processus et rendre la procédure plus transparente, homogène au niveau France et non arbitraire.

Dans ce cadre la F3C-CFDT demande à ce que les demandes de temps partiel formulées par les salariés et la procédure d'acceptation/refus associée soient gérées de manière transparente et non arbitraire.

Nous demandons l'ouverture d'une négociation sur le sujet permettant d'encadrer la gestion du temps partiel chez CGI.

3.2 Congés enfants malades.

La F3C-CFDT considère qu'il est primordial que les parents de jeunes enfants puissent bénéficier de congés spécifiques enfants malades comme dans la majorité des entreprises qui ont bien compris l'articulation et l'équilibre entre vie perso/vie pro. Elle demande que 4 jours de « congés pour enfants malades » soient accordés de manière annuelle (année civile) aux salariés, parents de jeunes enfants (<16ans),

3.3 Télétravail - recadrage

La F3C-CFDT, qui a porté et signé l'accord sur le télétravail rappelle que la demande de télétravail doit se faire en deux temps :

- Une étude sur l'éligibilité du salarié pour du télétravail
- Un avenant pour effectuer une mission en télétravail



Trop de manager refuse l'étude sur l'éligibilité d'un salarié au télétravail sous prétexte que le client chez qui travaille le salarié n'accepte pas le télétravail, sans même, dans beaucoup de cas, avoir demandé au client si réellement la mission n'est pas effectuable en télétravail.

3.4 Proposition sur le temps de trajet et indemnité complémentaire

L'indemnité dite de compensation du temps de trajet mise en place actuellement de manière unilatérale par la direction ne correspond en rien à la prise en compte de contraintes objectives.

De même dans la nouvelle directive unilatérale sur les "FSD" (pas d'accord d'entreprise à ce jour) nous demandons à ce que soit **instauré une véritable indemnité complémentaire** versée lors des déplacements permettant de compenser les **charges inhérentes à l'éloignement du salarié** : frais de téléphone (mobile notamment mais pas seulement), frais d'accès internet (taxe Hôtelière, WIFI, ...), frais de gardes d'enfants en bas âge (<12ans), frais de présentation en clientèle (tenue spécifique imposée, pressing,...), ...

Dans ce cadre le barème forfaitaire graduel suivant est proposé pour des déplacements sans possibilité de retour au quotidien au domicile principal :

- 6 € par jour pour mission de [1j => 20j] (1^{er} mois)
- 8 € par jour pour mission de [21j => 40j] (2nd mois)
- 10 € par jour pour mission [41j => +] (3 mois et au-delà)

La procédure d'indemnisation est tout à fait pénalisante pour les seuls salariés qui sont amenés à se rendre en clientèle loin de leur base (référence Agence et non domicile). Nous souhaitons vivement que soit revu au plus vite cette directive au moins sur les points évoqués ci-dessus.

Suite à l'instauration précipitée des Titres Restaurant en remplacement des IFR et autres AFF, la F3C-CFDT demande une véritable négociation sur la politique d'attribution des Titres Restaurant et sa mise en œuvre.

4 Egalité Hommes-Femmes et Politique de Rattrapage

Comme signataire du dernier accord sur l'égalité Professionnelle Hommes/Femmes, la **F3C-CFDT est** vigilante sur le respect et la bonne tenue de celui-ci notamment sur les points majeurs négociés :

- Pas d'écart de rémunération à poste et qualification équivalente
- Veiller à la mixité sur tous les domaines ou métiers et lors des recrutements
- Sur la non pénalisation de carrière/rémunération suite au congé maternité/adoption
- Adaptation et facilitation du travail ou de la mission lors d'une grossesse.
- Modalités d'organisation du temps de travail adaptés
- ...



La F3C-CFDT considère que CGI doit promouvoir l'embauche des femmes afin de tendre vers une cohérence des ratios hommes/femmes à tous les niveaux de coefficient et estomper les distorsions observées. Il ne doit pas y avoir de distorsion sensible de ce ratio au fur et à mesure que le coefficient hiérarchique croît avec l'effet « plafond de verre » au-delà du coefficient 170.

De plus la **F3C-CFDT souhaite que notre société promeuve le travail des femmes dans nos diverses activités** et qu'elle ne se réfère pas à une situation parfois de fait mais aussi de principe. Les futures salariées regardent ce qui se passe dans nos entreprises. Elles doivent être fortement motivées pour s'investir dans nos d'activités connotées très, parfois trop masculines. **C'est donc bien à notre entreprise CGI de briser ce cercle non-vertueux !**

Nous souhaitons que les responsables de la communication externe associés aux responsables RH prennent en compte cette perspective et s'engagent plus clairement pour l'emploi des femmes au sein de notre entreprise et pas seulement dans les domaines administratifs.

Nous veillons à ce que la clause de mobilité des femmes soit allégée afin de maintenir dans de bonnes conditions les femmes dans l'entreprise. De même **la F3C-CFDT sera vigilante vis-à-vis de certaines pratiques de managers peu scrupuleux : notamment que des femmes soient exposées à des démissions forcées ou des licenciements pour faute alors que d'autres possibilités existent.**

La **F3C-CFDT** participe à la commission de suivi de l'accord et à ce titre elle est vigilante sur le retour à l'activité de salariés après un congé parental.

5 Egalité professionnelle autre

5.1 Accès à l'emploi des salariés handicapés

La F3C-CFDT bien que non signataire de l'accord d'entreprise applicable à ce jour reste acteur sur ce sujet et ce avec les acteurs F3C-CFDT membres des différentes IRP et en premier lieu le CHSCT car ces acteurs de proximité doivent être les vigies sur cette problématique et sauront être force de proposition pour améliorer sensiblement l'embauche et les conditions de travail des salariés handicapés.

5.2 Maintien dans l'emploi des personnels les plus âgés

Notre entreprise doit veiller à ce que son personnel reste motivé au sein de l'entreprise quel que soit son âge et notamment en n'induisant pas de discriminations sur les points suivants: salaires, évolution, formation. N'oublions pas que l'accord de branche prévoit un accès prioritaire à la formation pour les plus de 40 ans avec des aides au financement.

La F3C-CFDT est sur une position qui puisse permettre le maintien et la valorisation de tous les personnels au sein de notre société. La gestion de fin de carrière doit être envisagée exclusivement sur les 3 à 5 dernières années : dans le contexte actuel qui amène



l'âge de la retraite à 65ans voire 67ans, il est inconcevable de gérer des fins de carrière dès 50 ans qui ne seraient pas des souhaits de salariés.

5.3 Parentalité : équilibre vie professionnelle / vie privée

La F3C-CFDT est favorable à la mise en œuvre de règles connues et reconnues par tous y compris la hiérarchie afin de promouvoir un équilibre entre la vie professionnelle :

- Tenue des réunions internes et entretiens dans les horaires respectant cet équilibre (en tout état de cause jamais après 18h00)
- Partenariat avec les structures externes d'accueil des enfants
- La mise à jour des documents électroniques (e-Expense, e-Timesheet etc.) ne doit pas empiéter sur la vie privée mais doit continuer à être traitée durant les horaires de travail normaux.

6 I-Live

Les outils de communication ne doivent pas se transformer en outil d'asservissement. Quelques exemples : La réponse à un mail à 22h00 ou le travail emporté à domicile sont une violation systématique des valeurs mises en avant par l'entreprise !

Nous redemandons une surveillance accrue (automatique sur flux de messagerie) pour identifier les salariés travaillant très souvent en dehors des horaires. Si une observation importante et répétée est identifiée sur ce type de flux hors normes, un envoi par mail peut être une solution envisagée qui de rappellerait, des bonnes pratiques horaires, des règles de récupération, de déclaration d'heures supplémentaires et une invitation à rencontrer leur manager pour aménager leur temps, obtenir de l'aide, se former à être plus efficace. Cette procédure serait anonyme, et permettrait de remettre en avant les valeurs humaines de l'entreprise. Le travail doit être reconnu et des renforts déployés là où le besoin ne sera plus masqué par ces efforts consentis malgré lui par le salarié.

7 Prévoyance-Santé

La F3C-CFDT a participé activement à la refonte du socle de protection sociale (Mutuelle Santé et Prévoyance) et est signataire de ce nouvel accord d'entreprise.

Les acteurs de la F3C-CFDT seront attentifs à la mise en œuvre début 2014 mais aussi à son suivi sur les prochaines années.

8 Politique de rémunération Variable individuel

La F3C-CFDT n'est pas favorable à une politique de variable individuel discriminante tant que les niveaux de rémunération de base (BBS) au sein de l'entreprise ne sont pas conformes à notre exigence raisonnable de mise en œuvre de minima d'entreprise (cf. grille plus haut).



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

9 Mise en place du CESU (Chèque Emploi Services Universel)

La F3C-CFDT est favorable à la mise en place du CESU pour les salariés. Le CESU devrait être applicable que sur certains types d'activités par exemple le soutien à la garde d'enfant (crèche, garderie, ...).

Pour réaliser ce projet la F3C-CFDT demande une revalorisation du budget des œuvres sociales pour atteindre 1% de la masse salariale (compte 641). **Une part de ce budget serait réservée à cette mesure de CESU.** Ces CESUs seraient alors distribués aux salariés selon des règles intégrant les tranches du Quotient Familial définies par l'Impôt sur le Revenu ou équivalentes.

10 Mise en place du CET (Compte Epargne Temps)

La F3C-CFDT est favorable à la mise en place d'un CET dans un but d'épargner du temps sur les seuls reliquats de congés de type RTT Q1 et ce dans des acquisitions limitées par année et sur un cumul lui aussi limité.

En tout état de cause ce CET ne pourrait être utilisé, consommé par la suite qu'en unité de temps mais en aucun cas en unité monétaire : pas de monétisation du CET à termes.

**La F3C-CFDT croit en une dynamique d'entreprise
elle invite tous les salariés à s'exprimer
dans ce débat ouvert !**



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