












## Rémunération & Partage valeur ajoutée

Augmentation (hors promotions et évolutions)	
Demandes CFDT	Réponses de la Direction
En 2019, le secteur IT en France a progressé de <b>+4,2%</b> et les perspectives pour 2020 sont supérieures à <b>+5%</b> . Afin de sécuriser l'emploi très tendu en IT (y compris sur Sophia), nous demandons une augmentation des salaires de <b>3.5%</b>	 Le pourcentage ne dépassera pas <b>2,3%</b> , un budget "spécifique" pour des ajustement pour les seniors, jeunes diplômés est prévu.
Comme le préconise <b>Syntec</b> , nous demandons un <b>plancher</b> d'augmentation <b>minimum</b> des salaires de <b>3%</b> pour les ETAM et <b>1.8%</b> pour les cadres.	 Il ne sera pas fait de distinction de statuts.
<b>Rattrapage</b> de l'écart constaté dans le document NAO pour les salariés âgés de <b>plus 55 ans</b> de <b>1.56%</b> par rapport à la moyenne des augmentations, ce qui constitue une <b>discrimination</b> .	 Il ne sera pas fait de distinction de statuts.
En <b>2019</b> , la politique d'augmentation a été catastrophique dans la division <b>TCH</b> , les <b>statistiques</b> CFDT-CGT estiment que l'enveloppe distribuée est de <b>1.6 %</b> au lieu des <b>2.3%</b> annoncés. Aussi, nous demandons un rattrapage additionnel pour TCH de <b>+0.7%</b> .	 La direction nie le résultat de notre enquête, assure que <b>l'enveloppe globale est de 2,3%</b> et prétend que les résultats sont dus à la participation exclusive des mécontents ( <b>les statistiques le démontrent pourtant</b> ).




Bonus et Partage valeur ajoutée	
Demandes CFDT	Réponses de la Direction
Le retrait de <b>l'exception</b> d'attribution du bonus et <b>augmentation</b> sous condition de présence au 31 décembre, pour ne pas <b>pénaliser</b> les <b>absences</b> pour <b>congé parental et autres cas</b> .	 Déjà mis en place.
<b>L'extension</b> de la compensation pour les <b>voyages effectués en semaine aux levels 8 et 9</b> .	 Proposé dans l'accord des 35h de l'an dernier et <b>refusé</b> par les syndicats ( <b>car pouvant impacter le minima salarial des cadres !</b> )
Le passage de tous les <b>ETAMs</b> au statut <b>CADRE</b> (80 personnes environ).	 Proposé dans l'accord des 35h de l'an dernier et <b>refusé</b> par les syndicats ( <b>car pouvant impacter le minima salarial des cadres !</b> )
<b>PEE</b> : passer le montant de <b>300 à 500€</b> et l'abondement à <b>300%</b> (+20% en charge sociale pour l'entreprise).	 Proposé dans l'accord des 35h de l'an dernier et <b>refusé</b> par les syndicats ( <b>car pouvant impacter le minima salarial des cadres !</b> )

## Temps de Travail

Temps partiel	
Demandes CFDT	Réponses de la Direction
<b>Temps partiel annualisé</b> : pérenniser l'accord, <b>augmenter</b> le nombre de personnes, <b>communiquer plus tôt</b> aux salariés (53 personnes au lieu 40 prévues initialement).	 <p>Un avenant à l'accord de l'an dernier fera passer à <b>un quota de 100 personnes</b>, la période du 1er juin au 31 mai afin de suivre les périodes de calculs CP et RTT, mais ne resteront que <b>2 modalités</b>.</p>
<b>Temps partiel génération</b> : Rajouter 1 année, pour ceux qui auraient à subir la décote.	 <p>En cours de négociation.</p>


Contrat génération	
Demandes CFDT	Réponses de la Direction
<b>Pré-retraite</b> : <b>renouveler</b> et <b>améliorer</b> le dispositif mis en place en 2019, mieux communiquer et publier une procédure claire. <b>Nous contacter rapidement si vous êtes intéressé(e)</b> .	 <p>En cours de négociation, <b>ok pour une communication plus claire et plus tôt</b>.</p>

## Qualité de Vie au Travail (QVT)


Télétravail	
Demandes CFDT	Réponses de la Direction
<b>Télétravail</b> : fournir <b>un écran</b> sur simple demande MyServiceDesk (1 300 personnes ont un contrat).	 <p>Uniquement les <b>DEV IT</b> peuvent le demander (accord actuel).</p>
Accès de plein droit à <b>2 jours de télétravail</b> . <b>Nous contacter en cas de refus</b> .	 <p>Sous <b>condition de validation du management</b> (accord actuel).</p>
Inclure le <b>télétravail médicalisé</b> dans l'accord.	 <p><b>Au cas par cas</b>, la demande de <b>remboursement internet</b> sera traitée grâce à l'<b>avenant</b> au contrat de travail.</p>

Restaurant	
Demandes CFDT	Réponses de la Direction
Supprimer les <b>restrictions horaires</b> pour l'utilisation des <b>tickets restaurants</b> et <b>chèques déjeuner</b> . Rappel : sur le bon sens à Elior (Sophia) ou Plaza à Sodexho (BA) ils sont acceptés dès 11h30 car il y a des plats à emporter.	 <p>Sur BA pour commencer, après l'agrandissement du restaurant. Puis une nouvelle étude sur les 2 sites sera faite.</p>

## Compte Epargne-Temps

Demandes CFDT	Réponses de la Direction
Ouverture d'une négociation d'un accord CET (Compte épargne temps) sur la 6ème semaine, RTT et ancienneté.	 <p>A cause du coût de la provision des CP. Il y a "double peine" dans les calculs comptables, à demander dans l'accord génération.</p>

## Handicap


Demandes CFDT	Réponses de la Direction
Soutien des familles ayant des enfants handicapés.	 <p>Déjà mis en place, <b>au cas par cas</b>. Que ce soit pour les descendants ou les ascendants, flexibilité et accompagnement (assistant(e) social(e)). +2 jours pour les enfants handicapés.</p>

## Mutuelle






Demandes CFDT	Réponses de la Direction
Meilleure prise en charge par l'entreprise de la cotisation de la mutuelle sur-complémentaire de Santé (alignement sur le pourcentage de la complémentaire : 45% Employé / 55% Entreprise).	 <p>A voir pour les prochaines négociations, ok dans le principe.</p>





## Egalité Femmes & Hommes

### Egalité Hommes & Femmes

<b>Information de la Direction</b> : L'accord égalité professionnelle publié cette année donne un Index de 86%. <b>Aucune enveloppe dédiée au rattrapage des inégalités F/H prévue ce jour.</b>	
Demandes CFDT	Réponses de la Direction
<p>L'écart est toujours très favorable aux hommes par rapport aux femmes (+6% pour les levels 6-7-8), nous demandons une enveloppe de 5% pour les <b>femmes discriminées</b>, afin de rattraper ce recul, toujours présent.</p> <p>Faire un effort sur les promotions des femmes.</p> <p>Pour les promotions, <b>supprimer les plafonds de verre</b> des <b>femmes</b> des levels 7 et 9.</p>	 <p>Les écarts sont traités au cas par cas et le budget utilisé est le même que celui pour les jeunes embauchés et autres réajustements. Des femmes ont bien été promu AD depuis ces dernières années.</p>

## Transport - Mobilité

Transport	
Demandes CFDT	Réponses de la Direction
<b>Parking</b> : Mettre un système pour des places de parkings <b>réservées</b> pour les personnes qui <b>covoiturent sur les deux sites</b> .	 Mais il faut étudier la faisabilité.
<b>Augmenter</b> le nombre de places pour les <b>voitures électriques</b> .	 Il y a <b>66 prises électriques</b> contre seulement <b>39 personnes</b> qui ont déclaré ce type de véhicule.
<b>Augmenter</b> le nombre de places pour les <b>vélos</b> , les <b>scooters</b> et les <b>motos</b> .	 Pour les vélos  Pour les scooters et motos car ce sont "des moyens de transport pas sûr" (dixit la direction).
<b>Mettre plus de casiers à disposition</b> pour les <b>vélos</b> et en installer pour les <b>scooters</b> et les <b>motos</b> .	<b>Pas de réponse.</b>
<b>Augmenter le nombre total de places</b> (ne pas prendre sur le parc actuel pour la création en sus demandée ci-dessus).	 Sur BA car la construction du bâtiment a plus de places que ce qui est préconisé.

Indemnités Kilométriques	
Informations de la Direction :	
<p>Les <b>URSAFF</b> ont donné leur <b>accord</b> pour les règles de calcul, <b>le système est en place depuis le 1er février</b> avec la possibilité de le mettre à jour.</p> <p>L'application '<b>Klaxit</b>' va être déployée pour le covoiturage. Un groupe sur <b>Teams</b> sera peut-être créé afin de <b>faire tourner</b> les <b>véhicules électriques</b> aux <b>bornes de rechargement</b>.</p> <p>En attente de la publication de la <b>loi Mobilité</b> pour une éventuelle indemnité, même sur la zone 1, d'environ 400€.</p>	
Demandes CFDT	Réponses de la Direction
Revenir à un <b>système plus juste</b> avec la prise en compte du <b>kilométrage réel</b> du trajet entre le domicile et le lieu de travail moins un nombre de kilomètres de base.	
<b>Compensation des pertes mensuelles</b> des salariés subies depuis la mise en place du nouveau système. <b>Nous contacter</b> .	 Au cas par cas.
<b>Alignement</b> de l'indemnisation des déplacements effectués avec les <b>véhicules électriques</b> sur ceux à <b>essence</b> .	 Depuis le 1er février.
<b>Vélo</b> : Mise en place du « <b>Forfait mobilité durable</b> » autorisant une prise en charge par l'entreprise de <b>400 € par an</b> et par salarié.	 Mais ils attendent le décret pour connaître le fonctionnement.