



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

Négociation Annuelle Obligatoire 2009 Propositions du Syndicat CGT LOGICA

INTRODUCTION

Rappel de la circulaire ministérielle du 25 octobre 1983 relative à la négociation salariale : « **Il convient d'insister sur le fait que la négociation doit être réelle et non pas formelle, ce qui implique notamment que l'ordre du jour et les revendications déposées par les Organisations Syndicales devront être discutés de façon approfondie...** »

Remarque Préliminaire

Les négociateurs CGT n'ayant reçu que tardivement les données chiffrées fournies par l'employeur, n'ont pas eu le temps d'en faire une étude approfondie. Ce document ne présage pas d'éventuelles demandes complémentaires qui pourraient résulter de l'examen détaillé des éléments qui leur ont été communiqué.

SALAIRES

De nombreux salariés démissionnaires mettent en avant le faible niveau des rémunérations chez LOGICA. Les écarts de salaires entre petits et gros coefficients ne cessent de se creuser, les augmentations exprimées en pourcentage dissimulent des écarts en € constants de plus en plus inexplicables. Les métiers SSII évoluent à grands pas et les salaires des SSII, autrefois plus confortables que ceux des entreprises clientes sont désormais dramatiquement à la traîne. La CGT commence à être confrontée aux premiers cas de popérisation de salariés évoluant dans une entreprise à 90% de cadres de filières BAC + 5.

Un grand chantier de réduction des inégalités doit être mis en place dans l'urgence.

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.

Demande CGT

Nous souhaitons connaître le nombre de salarié demandeur du RSA.

Proposition - Augmentation collective



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

Le résultat de LOGICA reste supérieur à ceux de la moyenne des entreprises françaises en général et des entreprises d'informatique en particulier. La création de richesses y est donc supérieure à la moyenne nationale. Dès lors, il apparaît comme juste et équitable que LOGICA garantisse, sauf mesure de sanction, à chacun de ses salariés au minimum le maintien de leur pouvoir d'achat et la juste répartition des richesses produites.

L'augmentation de l'indice INSEE du coût de la vie de 2,79% (source INSEE) l'an passé n'a pas été répercutée sur les salaires l'an passé. Ce même indice est de 0,7% cette année alors que les salaires sont gelés. Une augmentation minimale doit pouvoir s'appliquer à chaque salarié, augmentée des gains de productivité. De plus, aucune augmentation générale n'a été appliquée l'an passé. Les salariés non augmentés de l'an passé accusent un retard injustifiable cette année.

La CGT demande l'engagement de LOGICA à une augmentation générale de 4,5% en 2010 pour les ETAM et Cadres jusqu'au coefficient 110 et de 2% pour les coefficients 110 à 120 au titre de la limitation de la perte du pouvoir d'achat sur 3 ans.

La CGT demande l'engagement de LOGICA à une augmentation générale de 4,5% pour tous les salariés non augmentés ou augmentés de moins de 2% sur les 3 dernières années.

Proposition - Régularisation des Indemnités de Congés Payés

LOGICA ne respecte pas l'obligation du double calcul (maintien du salaire / Règle du 1/10).

La CGT souhaite que force revienne à la loi et que les ICP de l'ensemble des salariés LOGICA soit recalculées sur les 5 dernières années afin de régulariser celles-ci.

Sont à prendre en considération dans la règle du dixième, les éléments de rémunération suivants (art. L. 223.11 du Code du travail) :

- rémunération de base = BBS (Cass. Soc. 11/07/2000, n°98-40.696),
- indemnité de congés payés de l'année précédente,
- indemnités afférentes au repos compensateur.
- DEA, VTT et primes d'astreintes,
- intéressements opérationnels (en tant que prime liée à l'activité du salarié),
- A.F.F. ou IFR (« dès l'instant où une indemnité, quelle que soit sa dénomination, est versée au salarié sans considération de frais engagés, elle est un complément de rémunération versé à l'occasion du travail, et à ce titre doit être retenue pour le calcul de l'indemnité de congés » Cass. Soc. 28/02/1985 n°82-43.306),
- primes d'objectifs (Cass. Soc. 19/12/1990 n°88-4.0 73).



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

Proposition - Grille salariale

Faire mieux que le SYNTEC pour une entreprise qui occupe le haut du pavé du secteur informatique, c'est une exigence liée à l'image de marque.

En outre, LOGICA pratique une politique de gestion des qualifications très rigoureuse et en deçà de celle pratiquée par la concurrence. Il en résulte qu'un ingénieur LOGICA est en général 1 à 2 coefficients en dessous d'un profil équivalent dans une entreprise de la concurrence. Il serait logique en contrepartie que les salaires mini soient relevés pour tenir le cap de cette volonté d'excellence.

En parallèle, il serait également intéressant de maintenir une grille des salaires d'embauche par coefficient et critères d'expérience (ancienneté, etc.).

Proposition - Formation Externe Qualifiante

Les personnes de profil bac+2 sont nombreuses à s'investir dans des formations au CNAM sur leur temps personnel. Ces formations constituent un apport certain pour LOGICA puisque les salariés deviennent plus compétents. Cependant, en contrepartie, LOGICA ne prévoit pas la reconnaissance de ces diplômes.

Nous proposons donc que la phase de formation soit prévue dans le travail des salariés (adaptation des horaires, aide aux frais d'inscription) et que l'obtention du diplôme enclenche un entretien entre le salarié et l'employeur pour réviser salaire et coefficient. Le salarié se sentirait ainsi mieux reconnu et valorisé de ses efforts extraprofessionnels.

- Aménagement des horaires de travail.
- Participation aux Frais pédagogiques.
- Mise en place d'un entretien spécifique à l'obtention du diplôme aboutissant à une
- réévaluation du salaire et de la qualification au moins égale à celle pratiquée lors de
- l'embauche d'un profil équivalent.

Proposition – Formation en Anglais

Le groupe s'internationalisant à marche rapide, les personnels administratifs sont de plus en plus confronté à des interlocuteurs (soit au téléphone, soit en visite) pour lesquels seul l'anglais est possible. L'outil de gestion des profils LARA ainsi que de très nombreuses communications se font en anglais les traductions quand elles existent n'intervenant souvent qu'à posteriori.

La CGT demande la mise en place de formation à la conversation anglaise pour tous les personnels administratifs.

La CGT demande la mise en place d'un plan de formation de l'ensemble des collaborateurs opérationnels afin de ne pas créer de discrimination fondée sur la pratique de la langue anglaise



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

dans les évolution de carrière.

Proposition - Réduction des inégalités

Si l'on compare les salaires moyens LOGICA par coefficient aux salaires minimaux conventionnels, il apparaît que l'écart est très faible sur les coefficients non cadre, légèrement supérieur sur les premiers coefficients cadre, plus élevé pour les coefficients médian, pour finalement exploser à partir des coefficients 170. Cette comparaison révèle de graves inégalités qu'il convient de combler.

La CGT propose les mesures suivantes :

- exprimer les augmentations en Euro plutôt qu'en pourcentage,
- adoption d'un principe selon lequel les augmentations moyennes par coefficient ne
- peuvent être inférieures aux augmentations moyennes du coefficient supérieur,
- augmentation générale ponctuelle de 2% pour les non cadres au titre du rattrapage
- (mesure à prendre avant le 1^{er} janvier 2010),
- augmentation générale ponctuelle de 1% pour les cadres jusqu'au coefficient 130
- inclus au titre du rattrapage (mesure à prendre avant le 1^{er} janvier 2010).

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Proposition - Temps de Trajet

Le temps de déplacement professionnel excédant le temps de trajet habituel est indemnisé à hauteur du salaire majoré qu'aurait perçu le salarié pendant ce temps.

Proposition – Mobilité

Les déplacements sont une contrainte du métier subie par les salariés, ils constituent, dans la plupart des cas, une dégradation drastique des conditions de travail.

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,



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

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).

L'entreprise doit s'assurer, que le salarié quel qu'il soit peut assumer le déplacement sans une trop grande contrainte personnelle. Nous proposons que les Délégués du Personnel soient consultés pour tout cas litigieux.

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* ».

Pour résumer, une grande mobilité oui, mais pas pour tous, et uniquement si les impératifs économiques l'exigent, et pas au delà de 15 jours sauf cas exceptionnel justifiable par l'employeur.

Par ailleurs, si l'on veut maintenir un minimum de motivation pour les missions loin du lieu de rattachement habituel, il convient de donner un peu d'attractivité au fait d'être en déplacement. Dans ce cadre une partie du variable distribué au mérite (intéressement opérationnel) devrait être affectée au mérite d'accepter cette contrainte et d'y être confronté.

Concernant les salariés affectés en centre de service 2^{ème} génération, il s'avère que ces personnels au même titre que les autres disposent d'une clause de mobilité dans leur contrat de travail. Contrairement à une idée reçue, ces salariés se déplacent également. A un instant « t » on peut considérer que 15% d'entre eux sont en déplacement en dehors de leur zone urbaine.

Prime de déplacement payable tous les mois. Elle serait proportionnelle au nombre de jours en déplacement et au caractère contraignant du déplacement (proportionnel au temps de déplacement, au moyen de locomotion ...). Nous proposons 1,5 x le SMIC horaire pendant les 6 premiers mois et 2 x le SMIC horaire ensuite par nuitée passée hors du domicile principal.

Cette prime sera doublée pour les personnels des Centres de Service de 2^{ème} génération.

Mise en place d'un délai minimal de prévenance d'une semaine pour tous les déplacements avec nuitée.

Prise en charge de l'organisation des voyages et séjours (en particulier à l'étranger) par l'entreprise à la demande du salarié.

Avance sur frais systématique et proportionnée aux frais à avancer.

Suppression de la clause de mobilité pour les professions qui ne se déplacent jamais et pour les volontaires dans les autres catégories.



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

Orientation de la politique de mobilité sur le volontariat, aidée par des primes et non par la contrainte.

Mise à l'étude d'une charte du salarié en mobilité, notamment la prise en compte de la situation familiale.

Ordre de Mission

L'ordre de mission est un élément indispensable et PREALABLE à tout déplacement. Il doit être complet et précis avant le départ en mission (horaires de travail précis, FSD afférents, durée de la mission, nature de la mission, etc.).

Un salarié ne pourra pas être sanctionné s'il refuse de se déplacer avec un ordre de mission inexistant ou incomplet. Toute sanction disciplinaire pour refus de mission ne pourra qu'être consécutive à l'établissement d'un ordre de mission complet et précis comportant l'ensemble des mentions citées ci-dessus. Trop souvent en effet, les ordres de mission sont rédigés à la va-vite et sont incomplets.

Proposition - Modification procédure RMA.

Le RMA est inadapté aux salariés en modalité RM puisqu'il ne permet pas d'imputer régulièrement une activité de 38h30 par semaine (impossibilité de traduire leur horaire maximum de 7h45 par jour en dixième, puisque 10 dixièmes = 7h30 et 11 dixièmes = 8h15).

Les salariés méconnaissent ce système. Cette situation est inadmissible. En outre sur les projets au forfait les CP centralisent et écrêtent systématiquement les 1/10 déclarés en VTT avant de les transmettre aux secrétariats concernés.

Le RMA est aujourd'hui le document auto-déclaratif du Temps de Travail réellement effectué par le salarié or celui-ci est toujours demandé en anticipation et souvent avec une période de plus en plus conséquente : il n'est pas rare de voir des RMA à rendre entre les 15 et 20 du mois.

Dans ces conditions, ce document ne peut plus tenir lieu de document auto-déclaratif :

Il faut créer un autre document qui permette au salarié de déclarer son temps de travail a posteriori.

Mise en conformité des RMA avec les accords en vigueur.

Modification du RMA pour prendre en compte la réalité de la pratique : fixation du 1/10° de journée à 47 minutes pour les modalités 2.

Proposition –Parentalité



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

Jours Enfant Malade

La garde des enfants malades est une contrainte incontournable. La découverte des cas de maladie intervient très souvent au dernier moment quelques minutes avant le départ pour le travail, il est donc impossible aux salariés parents de ne pas traiter le cas. Ils sont contraints de s'arranger en catastrophe ce qui leur coûte au minimum, dans le meilleur des cas, une demi-journée. Certains managers ne décomptent pas ces temps passés, d'autres demandent de poser la journée en congé. Les salariés en sont souvent incités à se mettre en maladie eux-mêmes.

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.

Jours pour enfants malades : octroi de 4 jours par an pour enfant malade de moins de 12 ans sur présentation d'un justificatif médical majorés de 2 jours par enfant supplémentaire.

Frais de Garde

Il paraît légitime que LOGICA prenne en charge les frais annexes générés par le travail exceptionnel.

- Lors d'un dépassement du temps de travail, prise en compte des frais annexes (garde d'enfant, personnes à charge, activités personnelles déprogrammées et non remboursables, etc.).

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 JUMA, 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

Aides aux salariés.

LOGICA s'engage à étudier systématiquement, sur chacun de ses sites d'implantation, la possibilité de recourir, de créer seul, ou de participer avec des entreprises voisines sur les zones d'activité :

- A la mise en place d'activités de conciergerie
- A la mise en place de crèche de proximité



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex

<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

- A la mise en place de systèmes de garde d'urgence
- A la mise en place pour les sédentaires d'un système de transport collectif de ramassage (bus électrique) sur les sites ou cela est possible
- A la mise en place d'une flotte de véhicules et vélos à la disposition des salariés pour les déplacements inter-sites proches (le mans-tours, Bordeaux-Pau, Lyon-Grenoble,...) ou pour la venue en agence (vélos)
- A la mise à disposition des salariés de services à la personne
- A la distribution de CESU

Frais de garde

Pour rendre plus attractif le choix du travail contre celui du congé parental.

Participation aux frais de garde sur justificatif à hauteur de 5 €/jour en régions et 7,5 €/jour en région parisienne.

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.
- Elaboration de revendications collectives (moyens, effectifs, organisation du travail, formation, etc..) à partir des problèmes rencontrés dans les entretiens individuels.

Proposition – Autres

Harmonisation des astreintes, actualisation de leur montant, indexation sur un indice ou sur le montant du SMIC horaire.

Prise en charge par l'employeur de la participation salarié à la mutuelle si son montant excède 1,25% du salaire brut. Mise en place d'une participation de solidarité nationale de 1% sur la tranche C des revenus pour compenser la mesure.

Harmonisation et revalorisation des tickets restaurant à 8,30 euros avec participation maximale de l'entreprise (60%).

Prise en charge par l'entreprise du complément de salaires (pour les salaires supérieurs au plafond de la Sécurité Sociale) des salariés en congé paternité.

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.



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

Maintien du salaire net des salariés en CIF lorsque cette formation fait partie des « métiers » de l'entreprise.

Mettre à disposition des salariés qui le souhaitent des logiciels d'auto formation

EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Il apparaît que beaucoup de salariées sont bloquées en salaire et en coefficient.

Les inégalités constatées doivent cesser. Il faut une politique volontariste sinon rien ne changera.

Pour respecter les obligations légales de l'entreprise, LOGICA s'engage à mettre en place sur 2 ans une commission paritaire. Elle aura pour but d'étudier tous les cas individuels afin de déceler les décalages inexplicables en salaire et en qualification.

Elle proposera des réajustements en conséquence.

LOGICA se fixe des objectifs de croissance du taux de présence féminine par la mise en place d'un plan d'embauche prioritaire des femmes pour retrouver un équilibre plus conforme dans la population de l'entreprise. Ce plan devra prévoir l'embauche prioritaire de salariées sur les sites où la proportion de femmes est très faible, de manière à atteindre un taux de présence féminine supérieur à 30%. Sur les cinq prochaines années, le taux de présence féminine devrait atteindre 40%. Mettre l'accent également sur les qualifications les plus déficitaires en la matière (directeurs, managers, commerciaux, etc..).

Proposition - Évaluation des inégalités

Faire la transparence sur les pratiques. Aller au-delà des premiers chiffres pour faire une analyse approfondie de la situation pour choisir des mesures adaptées.

Mise en place d'une commission paritaire de suivi de l'égalité professionnelle chargée de faire des propositions pour lutter contre les inégalités.

Proposition - Gestion des retours de congés parentaux et maternité

Les salarié(e)s de retour de congé maternité ou parental sont doublement pénalisé(e)s. Non seulement leur situation n'évolue pas pendant leur congé, mais il n'y a pas de prise en charge spécifique ni de remise à niveau systématique à leur retour.

Évaluation du besoin en formation et proposition d'actions. Forme à négocier (entretien spécifique de reprise, droit à la formation, etc.).



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

EGALITÉ PROFESSIONNELLE AUTRE

Salariés âgés

Les baisses de salaire constatées sur ces catégories de salariés sont inacceptables et indignes d'une entreprise qui entend se prévaloir d'une bonne image sociale.

Elle fait des salariés de plus de 50 ans une catégorie de salariés indésirable.

On retrouve pourtant ici des salariés ayant également une très grande ancienneté. Si leur productivité s'avère en baisse (ce qui reste à prouver), cette baisse est forcément compensée par le poids de l'expérience.

Quand bien même la solidarité intergénérationnelle doit jouer à fond, il n'est pas admissible que l'on pénalise lourdement cette catégorie de salariés particulièrement au moment où tous les employeurs se prononcent massivement pour le report de l'âge de la retraite bien au-delà de 60 ans.

Des mesures urgentes doivent être prises dans ce domaine.

Arrêt des baisses de salaire des plus de 50 ans ayant un coefficient inférieur à 200 pour les cadres.

Négociation d'accords de Cessation Progressive d'Activité et de Cessation Anticipée d'Activité qui soient de véritables outils de gestion de la fin de carrière des salariés.

Négociation d'un Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire ou bien d'un Plan d'Épargne Retraite.

Afin de renforcer sa politique de recrutement respectueuse de la diversité, LOGICA et les partenaires sociaux s'engagent à recruter X salariés de plus de 40 ans en 2010.

Pour parvenir à cet objectif, LOGICA déterminera les métiers en adéquation avec :
les spécificités des candidatures de seniors,
ses besoins en terme d'emploi et de compétences au regard de ses métiers,

Par ailleurs, LOGICA s'engage à privilégier les candidatures des salariés seniors selon les critères suivants :

Expérience et savoir faire,

Expertise dans un métier ou un domaine particulier,

Adaptation à l'évolution des technologies ou des métiers.

La prise en compte du vieillissement des salariés et de la nécessité de la prévention au profit de tous, doit conduire à des politiques d'entreprise centrées sur l'ergonomie et l'aménagement des conditions de travail pour réduire la pénibilité et favoriser le maintien en activité.

Afin de prévenir les risques liés à la pénibilité, il est convenu de mettre en place des organisations de travail respectueuses des rythmes biologiques y compris pour les seniors.



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

LOGICA s'engage à ouvrir une négociation en 2010 avec les partenaires sociaux visant à aménager les horaires des salariés de plus de 50 ans avec notamment l'octroi de jours de congés supplémentaires et un dispositif facilitant le passage à temps partiel sur a base du volontariat.

La formation tout au long de la vie et le droit à une deuxième carrière doivent être des axes prioritaires de la politique sociale en faveur des seniors.

Un senior peut relancer sa carrière en ayant un autre type d'emploi ou un nouvel objectif.

LOGICA proposera à tous ses salariés dès 45 ans, un entretien spécifique, destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien pourra être renouvelé tous les 3 à 5 ans.

Au cours de cet entretien sera notamment examiné :

- la situation professionnelle du salarié et sa gestion de carrière,
- l'éventuel aménagement des conditions d'emploi,
- les souhaits de mobilité,
- les éventuels besoins en formation notamment dans le cas d'une réorientation ou d'un repositionnement professionnel,
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

LOGICA s'engage à ce que tous ses collaborateurs puissent avoir une carrière valorisante jusqu'à la date de leur départ à la retraite.

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, le salarié senior, à partir de 50 ans, pourra, après accord avec sa hiérarchie, demander la mise en place d'un plan d'action personnalisé au travers :

- d'une action de formation spécifique adaptée à ses besoins ou en corrélation avec ses objectifs de carrière défini dans le cadre de l'entretien.

Cette action de formation s'adresse aux salariés seniors, âgés de 50 ans et plus, qui souhaitent réorienter leur carrière au sein de l'entreprise.

Dans le même ordre d'idée un bilan d'étape professionnel pourra être demandé par écrit par tout salarié senior qui souhaite réorienter sa carrière dans le cadre d'un nouveau projet professionnel extérieur à l'entreprise.

Le salarié senior doit alors en faire la demande écrite auprès de sa hiérarchie.

De même LOGICA s'engage à ouvrir une réflexion commune avec les partenaires sociaux sur la transmission des compétence et la gestion des fins de carrière



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

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.

LOGICA 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.

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 de nationalité, de sexe, de religion, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, de caractéristiques physiques doivent être les piliers de la politique sociale et permettre un développement plus harmonieux et performant de l'entreprise.

La négociation devra dépasser l'effet d'image initié par les premières démarches entreprises par LOGICA dans le cadre de l'adoption d'une charte de la diversité.

Elle devra a minima aborder les sujets suivants livrés à la réflexion des participants à la NAO :

- Diversifier les recrutements dans les âges et s'ouvrir davantage au salariés seniors et expérimentés
- Redéfinir et multiplier les canaux de recrutement
- Définir les modalités d'accès au recrutement des candidats issus de zones urbaines sensibles et établir des objectifs de recrutement en nombre pour ceux-ci.
- Créer un observatoire paritaire de la diversité qui veillera en particulier à l'absence de discrimination dans les recrutements et progressions de carrière. Cet observatoire pourra avoir accès de manière contrôlée à des éléments de statistiques permettant d'évaluer le respect de la diversité sous toute ses formes.
- Prévoir un accès pour tous à la formation et aux développements professionnels et contrôler paritairement son bon fonctionnement



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

- Former l'encadrement à la gestion de la diversité afin de lever les incompréhensions et inquiétudes liées aux différences inter-culturelles.
- Systématiser la formation des salariés appelés à travailler hors de France ou sur des projets transnationaux à la compréhension des différences culturelles.
- Prévoir une action de diagnostic par un organisme indépendant permettant d'identifier les points faibles de l'entreprise dans ce domaine.
- Auditer le système de recrutement et mettre en place un dispositif qui garantisse l'analyse approfondie de toutes les candidatures sur la base de critères objectifs et excluant tout élément discriminatoire.
- S'assurer que les informations collectées lors du recrutement ne comportent aucun élément sur des caractéristiques pouvant fonder une pratique discriminatoire.
- Prévoir de soumettre le processus de recrutement à des tests sous l'égide d'un organisme extérieur indépendant permettant d'évaluer son efficacité.
- Auditer le système de processus d'évolution de carrière et l'adapter pour garantir l'absence de discrimination et une égalité de traitement dans ce domaine.
- Mettre en place des processus de recours interne (commission paritaire) et externe (organisme indépendant) permettant d'instruire et d'étudier tout litige sur la bonne application des principes de non-discrimination.

EPARGNE SALARIALE

Primes ou augmentations salariales

Dans l'analyse des chiffres, nous avons pu constater que le gel des salaires était une pratique courante. Si par la suite, la marge de la DO est finalement très positive, la distribution des primes est plus importante. Il nous apparaît pourtant qu'il est préférable de maintenir un salaire élevé qui est une garantie d'évolution sociale plutôt que de répartir des primes au coup par coup.

Nous proposons que les bons résultats ne soient pas uniquement distribués en prime annuelle. Il convient donc de pratiquer une politique de l'augmentation collective garantissant un niveau de vie.

La DRH s'engage à étudier dans une commission paritaire, en compagnie des Délégués Syndicaux, tous les cas litigieux que ceux-ci lui soumettraient. Les cas litigieux concernent entre autres les salariés démissionnaires ou transférés dont les primes ne sembleraient pas conformes aux évaluations et aux notations remises en cours d'année.



Syndicat C.G.T. LOGICA

Parc Sud Galaxie, 5 rue de l'Octant, B.P. 341, 38435 Echirolles Cedex
<http://www.cgt-logica.com>, contact@cgt-logica.com

Le 3 juillet 2009

La part variable ne doit jamais être évoquée dans les discussions concernant le pourcentage d'augmentation lors des entretiens d'évaluation.