



# EN GREVE TOUTES ET TOUS POUR L'EGALITE



A CGI, d'après le dernier bilan social publié par la direction, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est en moyenne de

# 6247€/an



Quatre facteurs expliquent l'essentiel des écarts de salaire entre les femmes et les hommes en France :

- 1 Le **plancher collant** qui ralentit les évolutions de carrière dès les premiers postes ;
- 2 Les **parois de verre** qui cantonnent les femmes à des métiers et filières dévalorisés, où les qualifications, les responsabilités et la pénibilité ne sont pas reconnues ;
- 3 Le **plafond de verre** qui exclut les femmes des postes à responsabilités ;
- 4 La **part variable de la rémunération** et les primes qui, sous une apparente neutralité, dissimulent en fait des critères indirectement discriminants pour les femmes.

Il n'y aura pas d'égalité entre les femmes et les hommes **sans égalité économique.**

Le dernier rapport 2024 du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) l'affirme : ce sont les femmes cadres qui pâtissent le plus des écarts de salaires. Les femmes cadres perçoivent en effet 22% de salaire en moins que les hommes cadres en équivalent temps plein (Agirc-Arrco, 2015). Et ce, alors même qu'elles sont en moyenne plus qualifiées que les hommes !

Les résultats des baromètres cadres et professions intermédiaires 2023 de l'Ugict-CGT démontrent bien ces inégalités qui persistent :

Seules **54 % des femmes cadres** estiment que leur rémunération est **en adéquation avec leur qualification**, pour 62 % des hommes cadres.

**2 femmes sur 3 (68 %)** qui exercent une profession intermédiaire estiment que leur rémunération est **en décalage avec leur implication**, pour 57 % des hommes.

A CGI, l'écart de rémunération est donc de 6247€ en 2022, avec une moyenne de rémunération des hommes supérieure de près de 15% à celle des femmes.

Témoigne des inégalités au travail que tu observes en cliquant ici.



# LE 8 MARS C'EST PAS LA SAINT-VALENTIN...

**En France, les femmes gagnent**

**25% de moins que les hommes au travail  
et 40% à la retraite !**

Ces inégalités se réduisent tellement lentement, qu'à ce rythme on atteindra l'égalité salariale en 2186 au 22ème siècle, explique Myriam Lebkiti, en charge de l'égalité femmes-hommes à la CGT.



## POUR LUTTER PLUS EFFICACEMENT CONTRE CES INÉGALITÉS, LA CGT REVENDIQUE :

- **La revalorisation** de tous les métiers à prédominance féminine pour qu'enfin le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » s'applique ;  
⇒ **A CGI, les fonctions administratives.**
- **La fin des temps partiels subis** ;  
⇒ **A CGI, le respect du droit à la déconnexion et des plages collectives de travail, le paiement des heures supplémentaires, des dispositifs de garde d'enfants négociés localement.**
- **La revalorisation du Smic à 2000 € bruts** ;  
⇒ **A CGI, aucun salaire en-dessous de 2000€ net, et du PMSS pour les cadres.**
- **La révision de l'index égalité**, pour faire toute la transparence sur les inégalités et permettre de sanctionner les entreprises qui discriminent ;
- **La fin des systèmes opaques** d'individualisation des rémunérations et des primes qui pénalisent davantage les femmes ;  
⇒ **A CGI, une grille des salaires qui prend en compte nos qualifications et notre expérience.**
- **La fin de la discrimination salariale** sur la carrière pour de réels déroulements de carrière ;  
⇒ **A CGI, un dispositif de recours où siègent les représentants du personnel pour faire échec à l'arbitraire des évolutions de carrière.**
- **Le conditionnement de l'octroi des marchés publics** à l'égalité salariale ;
- **L'allongement des congés** paternité, d'accueil de l'enfant et maternité.

# #UnJourSansNous

**Rejoins un des lieux de manifestation  
répertoriés ici**



# Les profits grimpent, les salarié·es trinquent...

**Jackpot pour les actionnaires du CAC 40** : près de 100 milliards d'euros de dividendes ont été versés en 2023. Soit une hausse de 21% par rapport à l'an passé. De l'autre côté, le nombre de salarié·es payé·es au Smic n'a jamais été aussi élevé (plus de 3 millions de personnes soit 17,3% des travailleur·ses en 2023).

**La hausse des prix atteint 4,9 % sur l'année 2023.** Nos salaires reculent sous l'effet de l'inflation et remplir le réfrigérateur, payer ses factures ou partir en vacances devient de plus en plus difficile.

**L'inflation est amplifiée par le niveau des profits**, pas celui des salaires. Selon le FMI, en Europe, 45% de la hausse des prix est liée aux marges des entreprises.

**La France est championne d'Europe des dividendes** versés aux actionnaires.

**Nos salaires réels sont en recul** et vous pouvez estimer votre salaire réel sur le site [ai-je-ete-augmente.fr](https://ai-je-ete-augmente.fr) afin

**Et CGI dans tout ça ?** Côté salaires, bien que les résultats de l'entreprise permettaient de financer largement le maintien du niveau de vie de l'ensemble des salarié·es de CGI France pour 2024, la direction n'a concédé qu'une maigre enveloppe d'augmentation à 2,8%.

Pour bien comprendre, en 2023 CGI a réalisé environ **1000€ par mois et par salarié·e de bénéfices nets**.

- Une répartition à 80/20 en faveur de CGI permettait de financer le maintien du pouvoir d'achat des salarié·es de CGI France ;
- A la CGT-CGI, nous demandions une augmentation générale de 400€, soit une répartition à 60/40 ;
- CGI a préféré empocher 90% des bénéfices et **condamner la majorité d'entre nous à nous appauvrir**.

Les augmentations étant individualisées, c'est jusque 85% des salarié·es d'une BU qui ont vu leur salaire réel baisser en 2024.

de vous rendre compte de l'impact de l'inflation sur votre rémunération.

**Le seul moyen de ne plus subir l'inflation**, c'est d'indexer tous les salaires, les minima de branches et les différents coefficients sur la hausse du Smic et des prix. Ce n'est pas du plus, c'est juste pour maintenir notre niveau de vie.

**Au lieu d'augmenter les salaires en les indexant sur l'inflation**, le gouvernement propose des primes exceptionnelles et individuelles, non cotisées, au bon vouloir des employeurs (prime de partage de la valeur, dite « prime Macron »).

**N'oublions pas : le salaire net c'est pour le mois mais le salaire brut c'est pour la vie.** Même chose pour la participation ou l'intéressement qui ne suffisent pas et ne comptent même pas pour **notre protection sociale à toutes et tous, tout au long de notre vie** (naissances, maladie, chômage, invalidité, retraites).

A cela s'ajoute la **triple entourloupe du PPP**. Triple entourloupe car 1/ il ne se déclenche qu'à la condition de l'atteinte d'objectifs faramineux, 2/ dans certains cas il ne se déclenche que pour les coef. 190 et + et 3/ même lorsqu'il se déclenche pour tout le monde, son attribution reste arbitraire et à la discrétion de l'employeur.

Côté patronat, on ne s'astreint pas au même régime de « maîtrise de la masse salariale » - au contraire, les inégalités s'accroissent. L'Observatoire québécois des inégalités le dénonce d'ailleurs [dans un article](#) où l'on retrouve 2 dirigeants de CGI dans les 10 chefs d'entreprises les mieux payés au Québec.

Pendant ce temps, CGI a publié [les résultats du premier trimestre de la FY2024](#), et ils sont très bons !

Parce qu'il n'est pas normal de s'appauvrir lorsque l'on travaille dans une entreprise en croissance :

**et si l'on exigeait une juste répartition de la richesse produite par notre travail ?**



Le syndicat CGT-CGI et la section syndicale CFDT de CGI ont mis en place un sondage pour recueillir vos besoins d'augmentation nécessaire pour vivre dignement de votre salaire.

Vous pouvez le retrouver [ici](#) ou en scannant le QR code ci-contre.



# Votre manager peut-il vous imposer la pose d'un RTT ?

Oui, mais pas n'importe comment.

On le sait, dès que l'intercontrat pointe le bout de son nez, les managers ont la pression pour que le minimum de jour soit imputé en « travaux passager ». Certains n'hésitent alors pas à nous demander de poser l'intégralité de nos RTT.

D'une part, l'employeur n'a la main sur la pose que de la moitié de nos RTT. D'autre part, il doit nécessairement respecter un **délaï de prévenance en jours ouvrés égal à 2 fois le nombre de RTT imposé.**

N'hésitez pas à vous approcher de vos représentant-es CGT en cas de problème.

## Elections professionnelles

**POUR UN SYNDICAT  
QUI DÉCIDE AVEC  
LES SALARIÉ·ES**

**Augmentations de salaire**

**Enjeux environnementaux**

**Réduction du temps de travail**

**Egalité femmes-hommes**

Pour ne plus subir  
Pour agir et lutter  
Pour soi et pour les autres

**Deviens représentant·e du personnel**

Rejoins la CGT-CGI



ÉLECTIONS PRO DANS MON ENTREPRISE :

**# JerejoinslaCGTCGI**

### Contacts CGT-CGI

Mail : [contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com)

Twitter : [@CgtCgiFrance](https://twitter.com/CgtCgiFrance)

#### Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06 11 83 78 27

#### FGDC

#### Grand-Ouest

Arnaud GUIHENEUF  
06 63 70 25 84

David CROCHU  
06 76 01 24 20

Alexandre COCAGNE  
06 30 01 63 67

Daniel MENUET  
06 85 24 45 21

Thierno BAH  
06 01 16 77 86

Yoann TOUATI  
06 24 69 10 74

#### EUCRM

El Bachir MOUTIK  
06 63 96 63 62

#### TPSHRM

Jacques SANCHEZ  
06 85 62 20 29

André LE CHUITON  
06.98.94.15.67

#### CBC

Randja KANOUNI  
06 99 87 85 06

#### Grand SUD

Pascal GENTY  
06 95 69 74 02

Franck ELIES  
06.10.65.38.96

#### FS

Éric MARCOU  
06 38 40 56 18

#### Grand-Est

Sylvie DAMON  
06 69 40 27 14

Saïd BOUTAHRA  
06 47 78 66 26