



## Les chiffres clés !

### PASS 2016 :

38616 € (plafond annuel de la sécurité sociale)

### Point Syntec :

Valeur du point pour les IC depuis 2013 :

- pour les classifications 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3 = 20,21 € bruts
- pour les classifications 3.1, 3.2, 3.3 = 20,13 € bruts

Valeur du point pour les Non cadres depuis 2013 : 2,85 € auquel il faut rajouter une partie fixe suivant l'indice :

- Pour les indices 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 : 827 €
- Pour les indices 2.1, 2.2 et 2.3 : 833,80 €
- Pour les indices 3.1, 3.2 et 3.3 : 839 €

Exemple du salaire minimum pour un salarié avec un coef 120 :

$120 * 20,21 = 2425,2$

# Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI



N° 30

FÉVRIER 2016

## La CGT CGI à la rencontre des salariés CGI d'AMIENS

### Et si on faisait plus ample connaissance ?

**E**h oui, telle était la base de la démarche des élus CGT qui se sont rendus à AMIENS à la fin de ce mois de janvier..

Les échanges ont été très enrichissants et ont permis de mettre en évidence des pressions importantes exercées par la hiérarchie

A titre d'exemple, nous pouvons citer la fiche de situation individualisée objectivant les salariés sur leur taux de présence (pression sur les jours de maladie) et sur leur taux de facturation. Pour les élus, la direction n'hésite pas à mettre la pression sur le taux de prise de jours de délégation en comparant avec les autres salariés du site d'Amiens.

On nous a alertés également sur des problèmes importants liés à des refus de congés sur la fin d'année et des salariés nous ont même avoué avoir perdu des jours de congés.

Les échanges ont été constructifs et certains ont dû quitter le débat plutôt contraints par l'horaire que par l'envie.

Voici les principaux sujets abordés :

- La NAO (comment se passe une négociation, pourquoi seulement 1,1 % pour FGDC, comment peut-on agir ?)
- Les problèmes sur Amiens (turn-over, rapport de force avec la direction)
- Les impacts jurisprudence heures supplémentaires
- Le temps de travail, les 35h (leur avenir et les impacts pour CGI), le travail du dimanche
- La syndicalisation, pourquoi, quel intérêt, comment nous suivre sur internet et les réseaux sociaux...

Devant la richesse des échanges et des questions intéressantes posées, nous continuerons à aller à votre rencontre afin de partager le plus d'informations possibles et pouvoir ainsi, vous représenter le plus efficacement possible.



## Nouvelles en Bref

### Nouvelles des CHSCT :

En l'absence d'accord sur les futures périmètres CHSCT et face aux premiers renouvellements, les OS ont signé un accord de prorogation des CHSCT existants jusqu'au 15 Novembre afin d'éviter toute carence éventuelle.

### NAO Suite et fin :

Finalelement aucune Organisation Syndicale n'a signé l'accord NAO

# Affaire ALTRAN concernant la rémunération minimum des salariés en modalité 2 (RM pour CGI)



**J'entends la CGT parler d'une décision de justice qui pourrait me concerner. De quoi s'agit-il exactement ?**

Le point de vue de la CGT :

La CGT, à CGI comme dans de nombreuses entreprises de la branche Syntec, a toujours fait valoir que la forfaitisation des heures supplémentaires dans le cadre de la modalité RM (dite « Réalisation de Mission ») de la convention collective Syntec impliquait une rémunération annuelle au moins égale au Plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Le point de vue de la Direction CGI :

La Direction de CGI, comme les Directions de la plupart des entreprises de la branche Syntec, a toujours considéré que ce montant n'était pas une condition de maintien de la validité de la forfaitisation des heures supplémentaires. Certaines entreprises ne tenaient pas compte du tout de ce montant minimal. D'autres, comme CGI, considère ce Plafond annuel de la Sécurité Sociale uniquement comme une condition d'entrée dans la modalité mais pas une condition de maintien.

Conséquence :

Avec le temps, votre salaire annuel peut être dépassé par le PASS sans que cela remette en cause la convention de forfaitisation des heures supplémentaires et donc votre affectation à la modalité RM.

Analyse de la jurisprudence ALTRAN :

Voici un extrait de l'analyse du cabinet d'avocat au sujet de cette jurisprudence ALTRAN :

« La Cour de cassation confirme donc très clairement que les salariés relevant de la modalité 2 pour lesquels le plafond de la Sécurité Sociale ne serait pas respecté sont **bienfondés** à revendiquer un rappel d'heures supplémentaires entre la 35ème heure et la 38ème heure 30. »



**Par quels moyens vais-je pouvoir faire valoir mes droits ?**

Le seul tribunal compétent pour faire valoir vos droits est le conseil **des prud'hommes**. Avec l'aide d'avocats spécialisés que la CGT-CGI a contactés, nous choisirons où il est préférable de présenter votre dossier : un seul conseil des prud'hommes, dépendant du siège de l'entreprise (Nanterre) ou le conseil des prud'hommes dont vous dépendez personnellement.

Attention, si vous avez l'intention d'intenter une action aux prud'hommes pour un autre sujet (exemple non application de l'accord égalité femme/homme), vous devez grouper toutes vos demandes et il vous faudra effectuer une action indépendante de celle-ci. (pour plus d'information, nous contacter).



**C'est quoi la suite du plan ?**

Super simple !

- Remplir le tableau Excel de coordonnées que nous vous fournirons en respectant scrupuleusement les consignes : ça vous prendra 10 minutes ;
- Nous renvoyer le tout par retour de mël, en l'envoyant depuis une adresse personnelle (confidentialité oblige) et seulement à l'adresse [contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com)
- Bien classer ses fiches de paye et éléments contractuels en attendant les consignes qui ne manqueront pas d'intervenir par la suite.

A partir de là vous êtes certains d'être pris en charge et accompagnés dans cette procédure pour toute sa durée. Vous aurez des instructions pour monter votre dossier. Vous pourrez nous présenter votre dossier pour vérification. Enfin, le Cabinet d'Avocats le déposera aux prud'hommes compétents.



**Combien ça va me coûter ?**

Le coût de la procédure pour des avocats compétents implique une rémunération de leur travail : un montant fixe pour les honoraires d'entrée (en cours de négociation) et 10% sur le résultat du jugement.

De plus, le syndicat CGT-CGI met ses moyens à votre disposition et vos élus CGT-CGI seront vos représentants lors des différentes transactions avec les avocats, les tribunaux....

Pour participer aux défraiements du syndicat, nous vous proposons 2 solutions :

- Une adhésion au syndicat de la CGT-CGI, au moins sur le temps de la procédure, en sachant qu'une adhésion syndicale reste confidentielle et déductible partiellement des impôts ;

**OU**

- Un don à la CGT CGI si vous ne voulez absolument pas vous syndiquer (montant communiqué aux intéressés)



**Pourquoi devrais-je rémunérer le syndicat ?**

Il ne s'agit en aucun cas d'une rémunération. Ceux qui souhaiteraient ne pas adhérer seront enjointés à faire un don volontaire au syndicat pour participer aux frais liés au traitement de ces dossiers (fournitures, correspondances, déplacements pour rencontrer les avocats, déplacements au tribunal, etc...) Le syndicat ne fera évidemment AUCUN bénéfice financier sur le traitement de ces dossiers. Le seul bénéfice que nous espérons c'est la pleine reconnaissance de vos droits.

## « L'ACOMPTE » ou « l'AVANCE » sur salaire , quelles différences ?

L'un s'impose à l'employeur, l'autre dépend de son acceptation !

Si les managers les confondent, voici les éléments pour ne pas vous tromper et être trompé !

**L'acompte** est le paiement anticipé de tout ou partie du salaire dû pour le travail déjà effectué par le/la salarié-e. Ainsi, un-e salarié-e peut, dans le courant de la deuxième quinzaine du mois, demander un acompte dont le montant correspond à la moitié de son salaire mensuel. **L'employeur devra lui verser cet acompte.**

En cas de salaire variable, l'acompte devra être aussi proche que possible du salaire effectivement gagné au cours de la quinzaine considérée (Circ. 27 juin 1978 : JO, 1<sup>er</sup> juill.).

**Art. L. 3242-1 du Code du Travail :** La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année. Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire. Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

**S**uite à des dysfonctionnements constatés concernant la DEMANDE d'ACOMPTE, les délégués du personnel CGT ont demandé à la Direction de rappeler à chaque BU leur obligation, de remettre à plat le processus, de revoir le formulaire actuel de demande, de mentionner des délais cohérents de dépôt des demandes, le retrait du motif qui n'a pas lieu d'être, etc.

**O**n peut donc légitimement se demander quel est l'intérêt de retarder la demande d'acompte par la signature du manager, du HRBP et du patron de BU, puisqu'une demande d'acompte ne peut être refusée ?

**I**l a été également demandé d'avoir 2 formulaires distincts, un pour l'ACOMPTE et l'autre pour l'AVANCE sur salaire.



**L'ACOMPTE s'impose à tout employeur lorsque le salarié en demande l'application.**

**L'avance** sur salaire représente le versement par l'employeur d'une somme qui correspond à un travail non encore effectué par le salarié.

Elle n'est pas un droit pour le/la salarié-e : **l'employeur peut refuser de lui verser** tout ou partie de l'avance.

### Circuit actuel de demande d'acompte chez CGI :

1. Le/la salarié-e remplit le formulaire (depuis l'Intranet CGI : Mon CGI → DRH → Ma rémunération et ma protection sociale → La rémunération fixe → Demande acompte sur salaire )

2. Il/elle le transmet avec son RIB à son assistante RH ou par mail,

montant limite	jour d'envoi au service partagé	date paiement
1/4 du salaire Net	le 1	le 5 ou le jour ouvré suivant
1/2 du salaire Net	le 15	le 20 ou le jour ouvré suivant

3. Le formulaire doit être signé par le manager, le HRBP et le patron de BU,

4. L'assistante RH envoie le formulaire et le RIB par mail aux services partagés qui traitent la demande,  Prévoir un délai de dépôt du formulaire

5. Le service concerné procède à un virement sur le compte du/de la salarié-e, directement ,

6. Sur la fiche de paie, l'acompte sera déduit et apparaîtra sous l'intitulé « reprise d'acompte » .

**N'hésitez pas à contacter vos élu-e-s CGT, en cas de problème !**



**Syndicat**  
**CGT CGI**

Pour nous joindre : [contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com)

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU (France) 07.83.22.1789

Duc Thuan LE (GIDF) 06.70.44.45.06

Jacques LABANSAT (FGDC) 06.87.04.55.13

Pascal GIFFARD-BOUVIER (GE) 06.11.83.78.27

Guillaume AUGIER (FGDC) 06.82.44.69.38

Philippe BLANCHET (FGDC) 07.87.95.56.19

Sylvie DAMON (GE) 06.84.45.50.57

Pascal GENTY (GE) 06.95.69.74.02

47 rue des Docks

69009 - LYON

Téléphone : 04 69 64 61 17

Web : <http://www.cgt-cgi.com>

« Le travail mal payé est la pire des taxes. »

Andrée MAILLET

« Ils travaillent pour vivre au lieu de travailler à construire des machines qui les feraient vivre sans travailler. » Boris VIAN

Panneau Virtuel : [http://portal.ent.cgi.com/ab/func/hr/org/fr/relations\\_sociales/Panneauxsyndicaux/Pages/CGT.aspx](http://portal.ent.cgi.com/ab/func/hr/org/fr/rerelations_sociales/Panneauxsyndicaux/Pages/CGT.aspx)

## Vie pratique .....

### Carte Ticket Restaurant : Report du solde 2015

Contrairement à ce qui avait été fait l'année dernière, le report du solde 2015 de votre carte ticket restaurant ne se fera pas en automatique cette année.

L'opération d'échange devra être effectuée, entre le 1er et le 15 mars, à partir de votre espace personnel MyEdenred et de la page d'accueil via le lien « Demande d'échange ».

Votre solde 2015 sera indisponible durant l'opération d'échange, donc à partir du 1<sup>er</sup> Mars et jusqu'à la validation des demandes par CGI qui devrait se faire durant la deuxième quinzaine de Mars.

Attention, vous n'avez que jusqu'au 15 mars pour effectuer l'opération, passé cette date, votre solde 2015 sera définitivement périmé et inutilisable.

### Point sur la négociation sur l'égalité professionnelle

L'accord précédent étant arrivé à échéance (date de fin en juillet 2015), voilà presque 1 an (mars 2015) que les organisations syndicales tentent de négocier un nouvel accord sur ce sujet.

Devant les difficultés rencontrées pour trouver une convergence de point de vue et afin d'obliger la direction à mettre en place des mesures en faveur de l'égalité professionnelle, les OS ont demandé à la direction de clore la négociation par un constat de désaccord. Nous ne pouvons que regretter cet état de fait et vos élus CGT resterons vigilants face aux mesures qui seront mises en place unilatéralement par la direction.

### Dernière minute .....

CARTON ROUGE!



Le projet de réforme du droit du travail présenté par Myriam El Khomri propose de revenir des années en arrière. Le contenu du projet de loi constitue une provocation pour le monde du travail avec la remise en cause de droits fondamentaux des salariés : la protection contre des licenciements abusifs et la réglementation en matière de temps de travail.

Mobilisez-vous et exprimez-vous en signant la pétition : [loi-travail-non-merci-myriamelkhomri](http://loi-travail-non-merci-myriamelkhomri)

**Un doute sur la compréhension ou l'interprétation d'un article du code du travail ou d'un accord alors n'hésitez plus et contactez vos élus CGT**



**Retrouvez la CGT CGI sur les réseaux sociaux**



<https://www.facebook.com/Syndicat-CGT-CGI-France-486369654877550/>

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>