



## Les chiffres clés !

### Point Syntec :

Valeur du point pour les Ingénieurs et Cadres 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 €

### PMSS :

= 3218 €

(Plafond Mensuel Sécurité Sociale).

## Numéro Spécial NAO !

### La NAO, c'est quoi ?

La NAO, c'est la Négociation Annuelle Obligatoire. Elle porte sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

### Négocier quoi ?

Les thèmes sont précisés par la loi (Code du Travail) : les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la prévoyance et l'épargne salariale.

### Négocier, c'est quoi ?

La négociation, c'est d'abord un exposé des revendications de chaque Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise. Après débat avec la Direction, soit un accord d'entreprise est rédigé et signé par au moins une OS, soit le désaccord est constaté dans un PV et la Direction applique ensuite ses mesures unilatérales.

L'éventail des sujets abordés étant très large, certains sujets sont traités dans des accords d'entreprise distincts qui donnent lieu à des négociations séparées mais prévues dans l'accord NAO.

### Négocier, pourquoi ?

Les salariés subissent des cures d'austérité salariales depuis plusieurs années et les rémunérations sont de plus en plus individualisées. Les inégalités perdurent entre les hommes et les femmes en matière de salaire. Les conditions de travail se détériorent et les acquis en matière de durée légale sont constamment remis en cause.

### Négocier, d'accord mais comment obtenir des avancées ?

Les négociations annuelles obligatoires prévues par le code du travail sont un moment fort de l'activité syndicale et revendicative, mais seule la mobilisation des salariés permet vraiment de faire bouger les lignes et d'arracher des acquis sonnants et réverbérants.

## Négocier oui, mais pour prendre en compte les vrais problèmes!

Chaque année, la Direction de CGI tente de réduire la NAO à une discussion de marchand de tapis sur le pourcentage de la masse salariale qui sera dévolu aux augmentations individuelles au mérite. Comme vous l'avez constaté les syndicats se positionnent souvent alors sur la signature ou non, arguant que 1,7% c'est trop peu ou que 2,1% c'est déjà bien.

### La CGT ne ressent pas la nécessité de débattre sans fin si l'austérité finit à 1,3% ou si la générosité commence à 2,1%.

Le constat sur la dernière décennie est préoccupant. Le niveau de vie des salarié.e.s baisse. Les entreprises sont parvenues à diminuer les salaires au nom de l'emploi et de la compétitivité. Chez CGI, les salarié.e.s sont confronté.e.s depuis des années à une baisse continue de leur pouvoir d'achat, de leurs perspectives de carrière et à la dégradation des salaires à l'embauche. Embaucher aujourd'hui un BAC + 2 ne coûte pas plus cher aujourd'hui qu'embaucher un C.A.P. au milieu des années 80 !

Cette dégradation vaut pour les diplômés supérieurs. Ainsi, selon l'Expansion, le salaire des managers.euses aurait chuté de 15% en euros constants entre 2000 et 2013 et celui des ingénieur.e.s de 11% ([http://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/grandes-ecoles-le-salaire-des-jeunes-diplomes-chute-depuis-13-ans\\_1416095.html](http://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/grandes-ecoles-le-salaire-des-jeunes-diplomes-chute-depuis-13-ans_1416095.html)).

A contrario, en 2012 il faut 45 jours de travail pour payer les dividendes, contre 10 jours en 1981.

Les actionnaires vivent des dividendes et de la hausse des actions en proportion des profits. Les salarié.e.s ne vivent ni de dividendes, ni d'actions, ni de profits, ni d'intéressement ou de primes. Ils vivent de leur salaire !

Parce qu'ils déterminent le niveau des cotisations sociales, les salaires financent l'essentiel du modèle français. Les salarié.e.s sont ainsi confronté.e.s à une baisse de leur future pension de retraite, à un recul sur de nombreux droits sociaux (santé, chômage, allocations familiales) et doivent compenser la baisse des « charges patronales » par une hausse de leurs impôts et une dégradation des services publics. Il est donc essentiel d'agir et de gagner sur les salaires !

### Gagner sur nos salaires 2017 c'est arrêter de perdre tous les ans !

Le syndicalisme ne doit pas seulement défendre fermement les salaires. Il doit choisir : accepter encore plus d'individualisation et de précarisation du salaire, ou bien reconstruire une politique salariale visant la reconnaissance des qualifications et des carrières tout au long de la vie professionnelle.



## NAO : la CGT vous consulte. Exprimez-vous !

Chez CGI, la NAO commence et se poursuivra jusqu'en octobre. C'est maintenant que se décident vos augmentations et plus encore la tendance qu'elles vont suivre.

Afin de construire des revendications en phase avec vos intérêts et vos aspirations, la CGT lance une grande enquête NAO sur les salaires, la politique salariale et vos priorités revendicatives.

Vous trouverez ci-joint (page 3) un formulaire d'enquête à compléter et à retourner à l'adresse [contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com) ou à remettre à un délégué syndical CGT.

Bien évidemment, ce formulaire comporte essentiellement des questions fermées qui ne vous permettront probablement pas de vous exprimer pleinement. **Nous vous encourageons donc à compléter ce formulaire par un feuillet libre** sur lequel vous pourrez nous faire parvenir toutes les remarques que vous avez sur les divers sujets de la NAO (voir notre première page). Vous pourrez aussi préciser certaines de vos réponses au questionnaire.

# Formulaire Enquête NAO

## VOUS

Sexe : H  F  Age : Coefficient : BU : Ville de rattachement :

Ancienneté CGI : Ancienneté dans le coefficient :

## VOTRE AUGMENTATION AU 1/1/2016

% : Salaire brut actuel (BBS sans la Prime de Vacances) : J'ai eu un EAD : OUI  NON

Synthèse globale de la performance sur votre EAD : SNA  SA  RA  DA  DNA

Votre EAD a-t-il, selon-vous, été mené loyalement par votre évaluateur ? : OUI  NON

Votre augmentation vous donne-t-elle le sentiment d'une juste reconnaissance de votre travail : OUI  NON

Les objectifs fixés pour FY16 vous semblent-t-il : mesurables : OUI  NON

atteignables : OUI  NON

en rapport avec votre activité normale et votre qualification : OUI  NON

Comment jugez-vous l'évolution de votre pouvoir d'achat ? : sur l'année en hausse  stagnant  en baisse

sur les 3 dernières années en hausse  stagnant  en baisse

## VOS SOUHAITS DE POLITIQUE SALARIALE CGI

2. Quel type d'augmentation souhaitez-vous ? augmentation générale identique pour tous   
augmentation générale + augmentation individuelle au mérite   
augmentation individuelle au mérite uniquement

3. Vous préférez des augmentations exprimées en euros  pourcentage

4. Montant d'une augmentation décente en Euros : entre 50 et 100€  entre 100 et 150€  au moins 150€

5. Quel type de promotion souhaitez-vous ? au mérite sur la base des entretiens individuels uniquement   
(vous pouvez cocher les 2 cases) sur la base d'une grille commune d'évolution de carrière (à créer)

6. Pour vous, le rattrapage des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes doit :

faire l'objet d'une enveloppe spécifique

être pris sur l'enveloppe globale au détriment des autres augmentations

sans avis

7. Outre les aspects salariaux, d'autres sujets peuvent être négociés lors de ces réunions. Quelles sont pour vous les 3 sujets prioritaires ?

les conditions de travail  les frais de séjour et déplacement  la charge de travail

le temps de travail (32h etc...)  l'amélioration de l'accord Télétravail

Le droit à la déconnexion  le rachat de trimestres pour la retraite

l'amélioration du processus d'évaluation individuelle (EAD)  les congés exceptionnels (enfant malade,...)

le paiement des heures supplémentaires effectuées  l'équilibre vie professionnelle/vie privée

la lutte contre les discriminations  le contenu et le sens du travail

autres (précisez sur une feuille blanche)  sans avis

8. Êtes-vous prêt à agir pour atteindre vos revendications ? OUI  NON

9. Votre proposition d'action :

Nous vous encourageons à compléter ce formulaire par vos revendications et remarques libres formulées sur une feuille additionnelle.

Formulaire à retourner à : [contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com)



**Syndicat**

**CGT CGI**

Téléphone : 04 69 64 61 17

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

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU (France) 07.83.22.17.89

Duc Thuan LE (GIDF) 06.70.44.45.06

Pascal GIFFARD-BOUVIER (GE) 06.11.83.78.27

Philippe BLANCHET (FGDC) 07.87.95.56.19

Pascal GENTY (GE) 06.95.69.74.02

Jacques LABANSAT (FGDC) 06.87.04.55.13

Guillaume AUGIER (FGDC) 06.82.44.69.38

Sylvie DAMON (GE) 06.84.45.50.57

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

« Il faut une infinie patience pour attendre toujours ce qui n'arrive jamais »

« L'histoire sociale enseigne qu'il n'y a pas de politique sociale sans un mouvement social capable de l'imposer. »

Pierre DAC

Pierre BOURDIEU (Contre feux n°2- 2001)

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

## Loi Travail : la mobilisation continue plus que jamais ! La CGT CGI appelle à la grève le 15 septembre

La loi travail a été adoptée pendant les congés d'été malgré l'opposition de 70 % des salariés. Plus que jamais la mobilisation doit s'amplifier. La CGT appelle les salariés à poursuivre leur mobilisation le 15 septembre contre la loi travail et pour des droits nouveaux.

Pour les ingénieurs et cadres, la loi travail est particulièrement nocive et contraire à leurs aspirations comme en témoigne les résultats ci-dessous de l'enquête effectuée par la CGT cadres en partenariat avec l'institut Viavoice (*vous trouverez les résultats intégraux de l'enquête sur notre panneau virtuel du Web RH*).



## Baromètre 2016 sur le vécu au travail des cadres

Les résultats du sondage sont sans appel et illustrent totalement les inquiétudes des salarié.e.s concernant la loi Travail.

### Un temps et une charge de travail qui explosent

48 % des cadres travaillent plus de 45h par semaine, les technicien.ne.s travaillent 42h30 en moyenne par semaine. 69 % des cadres et 58 % des professions techniques témoignent d'une augmentation de leur charge de travail. 57 % des cadres travaillent sur leur temps de repos.

### 56 % des cadres et 59 % des techniciens souhaitent un droit à la déconnexion effectif

Le projet de loi Travail étend le recours aux forfaits jours, augmente la flexibilité et baisse la rémunération des heures supplémentaires. Pour protéger la santé, prévenir le burn-out et mettre en œuvre l'égalité professionnelle, l'urgence est à la baisse du temps et de la charge de travail et à la mise en place d'un droit à la déconnexion.

### Insatisfaction sur le management et les salaires

60 % des cadres et 68 % des technicien.ne. considèrent que leurs salaires sont en décalage avec leur implication dans le travail. Quant au management, les cadres, qui sont pourtant acteurs du système d'évaluation, sont 66 % à trouver qu'il n'est pas fondé sur les bons critères et 58 % à penser qu'il manque de transparence. Au lieu de revaloriser le travail, le projet de loi Travail se traduira par la généralisation de l'austérité salariale avec les accords compétitivité et la moindre rémunération des heures supplémentaires.

### 62 % des cadres demandent un droit de refus, d'alerte et d'alternative

74 % des cadres ne se sentent pas associés aux choix stratégiques de l'entreprise, 59 % d'entre eux considèrent que les choix et pratiques de leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle. Renforcer le dialogue social en entreprise nécessite de donner de nouveaux droits aux salarié.e.s pour faire primer leur éthique professionnelle, l'intérêt général et les logiques de long terme sur les exigences financières des actionnaires qui mettent en danger l'outil productif, l'environnement et les droits sociaux.



[La CGT sur Facebook](#)

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



[La CGT sur twitter](#)