



## Chez CGI, la CGT a droit à un charmant traitement de faveur !

En recevant le premier mail de communication de la CGT CGI du mois de mai, avec une pièce jointe erronée, plusieurs d'entre vous ont pu se dire : « Ca y est, le Délégué Syndical CGT est devenu sénile ! ».

Nous tenons à vous rassurer toutes et tous : **Non, il n'en est rien !**

Même, s'il ne manque pas d'humour, cet envoi qui vous parvient chaque mois en son nom, n'est **pas effectué par ses soins**. En effet, chaque organisation syndicale communique à la direction le contenu du mail et la pièce jointe attenante, la direction se chargeant de compiler le tout et de faire l'envoi. Vous comprenez donc d'où vient l'erreur.

Malgré un courrier officiel adressé à la direction de CGI, **nous attendons toujours un mail d'explication** à l'ensemble des salariés mais également **des excuses**, par simple correction. Si une erreur peut arriver à chacun d'entre nous, le doute décrédibilise fortement notre syndicat. Quelques messages un tantinet « moqueurs » que nous avons reçus en attestent.

### Pour la CGT, les délais de diffusion explosent...

Signe d'une dérive plus inquiétante encore, les délais de diffusion s'allongent pour la CGT. Après l'épisode pathétique de la censure du mois de mars, la communication d'avril a été diffusée le 9 mai... puis le 13 juin pour la communication de mai ! Certaines infos sont déjà périmées avant que vous ayez pu en prendre connaissance.

Les accords CGI, signés par la Direction, sont allègrement bafoués. Un traitement spécial nous serait-il réservé ? On peut se le demander car les délais ne semblent pas être les mêmes pour d'autres ! Les élections approchent...

### ... par conséquent, adaptons-nous. Anticipons !

D'après nos savants calculs, vu l'augmentation exponentielle des délais, ce mois-ci nous tenons à vous souhaiter de **joyeuses fêtes de Noël** et vous remercions pour la confiance que vous nous avez accordée aux dernières élections professionnelles de fin 2017 en nous plaçant en tête. Et si par miracle, la direction revenait à des comportements plus honorables, nous vous souhaitons un bon repos estival et vous appelons à **soutenir la CGT** aux élections de décembre !



## Le business avant tout, même avant le droit ?

- Pouvons-nous négocier avec cette Direction ?
- Devrions-nous négocier avec cette Direction ?
- Comment négocier avec cette Direction ?

En ce moment, la CGT se pose sérieusement ces questions... et certainement d'autres syndicats.

Depuis plusieurs mois, au fil des réunions, le mépris, les provocations, le chantage, les menaces et les positions dogmatiques prévalent côté Direction.

Qui parle « dialogue social », la main sur le cœur ?

### Derniers épisodes en date

Le 26 juin, lapsus révélateur. Devant un blocage, **dénoncé par tous, côté syndicats**, causé par une Direction qui est la seule à ne faire strictement aucune concession, la Direction répond :

« *On ne pourra pas avancer dans la négo tant qu'on ne tombera pas d'accord sur notre proposition.* »

Le 27 juin, nous dénonçons, **avec des exemples à l'appui**, des projets CGI qui ne respectent pas les accords en vigueur dans notre entreprise ! Nous demandons à ce que le droit soit appliqué et expliquons que nous ne pouvons pas signer d'accord s'ils n'engagent que les salariés et pas la Direction.

Refus de la Direction qui nous assène un magistral : « *Le business passera toujours avant le reste !* »

Pour eux, le business passe donc avant le respect des droits des salariés. **Le droit est optionnel à CGI**. Nous devrions uniquement négocier des accords permettant de répondre aux besoins économiques de l'entreprise, et si possible à lever l'insécurité juridique liée à l'illégalité des pratiques actuelles. Sinon de toute manière, la situation illégale perdurerait quoi qu'on dise, quoi qu'on pense.

Mais d'où ont-ils acquis une telle confiance et un tel sentiment d'impunité totale ? Décomplexé par la situation politique actuelle, le patronat se sentirait-il pousser des ailes ? Ca promet pour la suite...

Et fort de ce constat, comment répondre aux questions posées au départ ? Comment réagir ?

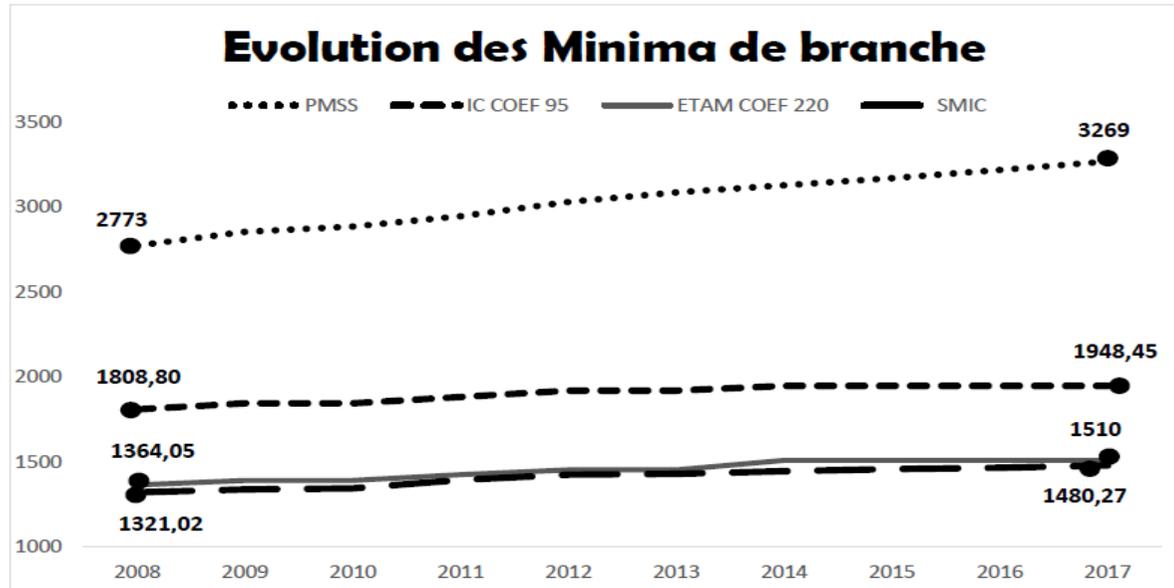
Nous appelons tous les syndicats de CGI à un travail collectif basé sur la construction d'un rapport de force élaboré conjointement. Sans quoi, point de salut pour les salariés qui subissent des injustices.

# Dossier Négociation Annuelle Obligatoire

## Et si on analysait les tendances sur nos salaires ?

Quelques syndicats annoncent fièrement la signature d'un accord avec le SYNTEC et le CINOV (les syndicats patronaux de la branche), applicable au 1er juillet, au sujet des minima conventionnels.

Après 4 ans sans aucune concession, les ETAM obtiennent royalement 2%, et les Ingénieurs Cadres 1,5%. Quel succès !



L'évolution des minima salariaux depuis 2007 est significative de la politique que mène la branche en la matière.

L'écart entre le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale et le premier minima cadre **ne cesse de croître**. En 2008, le salaire minimum IC représente 65,22% du PMSS et en 2017, il n'est plus qu'à 59,60%. En même temps, l'écart SMIC/premier niveau IC tend lui aussi à diminuer. Ainsi le SMIC représente 75,40% du salaire IC en 2008 et 77,50% en 2017. Nous sommes bien en présence d'une **baisse de la reconnaissance de la valeur travail**. Et il n'est pas exagéré de parler aujourd'hui de « cadres low-cost ».

Concernant les ETAM, la courbe montre une quasi stabilité. Certes le différentiel SMIC/coef 220 est moins important en 2017 qu'en 2008. Mais exceptionnellement ce coefficient a été augmenté de 3,8%... avec pour objectif **sa suppression**. En tout état de cause la vraie question qu'il faut se poser est de savoir si aujourd'hui il est possible de vivre avec un salaire de 1510 euros bruts mensuels.

C'est en fonction de cette analyse que la CGT a refusé de signer l'accord proposé **qui entérine la politique patronale** de fabrication de cadres « bons marchés » et **ne donne pas les moyens de vivre décemment** aux EstAM.

## Nouveau minimum Syntec applicable début juillet

**Salaires Minimum Conventionnel = valeur du point X coefficient de la position (+ base fixe pour les ETAM uniquement)**

### Minima conventionnels ETAM (non cadre)

Pour les coefficients 220, la valeur du point est fixée à **2,96€ brut** et la base fixe à **858,80 € bruts**.

Pour les coefficients 230, 240 et 250, la valeur du point est fixée à **2,91€ brut** et la base fixe à **843,50€ bruts**.

Pour les coefficients 275, 310 et 355, la valeur du point est fixée à **2,91€ brut** et la base fixe à **850,50€ bruts**.

Pour les coefficients 400, 450 et 500, la valeur du point est fixée à **2,91€ brut** et la base fixe à **855,80€ bruts**.

### Minima conventionnels IC (Ingénieur Cadre)

Pour les coefficients 95 à 150, la valeur du point est fixée à **20,51€ brut**.

A partir du coefficient 170, la valeur du point est fixée à **20,43€ brut**.

**Attention : Les cadres en modalité RM doivent être au dessus du PMSS et de 115% du minima conventionnel. Les cadres modalité AC à 120%.**

Exemple pour un Etam de coefficient 240 :  
 $(2,91 * 240) + 843,50 = 1541,90€ brut$

Exemple pour un IC de coefficient 120 :  
 $120 * 20,51 = 2461,20€ brut$

### Près de 1500 Réponses : Un succès pour la CGT et surtout un vrai dialogue qui s'est ouvert avec vous !

Vous avez été exactement **1442** à répondre à notre enquête dont environ 1100 de manière presque complète.

Au-delà du succès de cette initiative nous avons pu sentir un véritable appétit à être écoutés, pris en compte et reconnus dans votre travail.

Plus encore, un véritable dialogue s'est instauré entre la CGT et vous. En effet les zones de saisie libre nous permettent de récolter de nombreux témoignages du vécu de votre travail, des tas d'idées, des suggestions mais aussi des critiques intéressantes et pertinentes. Vous en trouverez une sélection à la fin de notre PowerPoint, en suivant le lien ci-dessous.

**La CGT, c'est vous !** Vos retours nous serviront à construire dans la NAO 2018 des revendications en phase avec vos attentes et vos aspirations.

Le taux de réponses donne **une réelle crédibilité** aux résultats obtenus. **Un grand merci à toutes et tous !**

### Les principaux enseignements

- ◆ **Un gros problème de reconnaissance salariale.** Alors que seulement 8,7% des salariés déclarent une évaluation en-dessous des attentes, plus de la moitié (50,4%) ont une augmentation qui ne dépasse pas 1%. Pas étonnant dès lors que seulement 15,8% considèrent que leur augmentation leur donne le sentiment d'une juste reconnaissance de leur travail.
- ◆ **L'augmentation générale plébiscitée !** Seuls 18,5% d'entre vous souhaitent des augmentations uniquement au mérite comme cela est pratiqué chez CGI. Cela correspond, bon an mal an, au pourcentage de salariés obtenant des augmentations supérieures à la progression du coût de la vie.
- ◆ **Un processus d'EAD pas SMART du tout et mal vécu.** 45,4% jugent leurs objectifs non mesurables, 34,5% les jugent non atteignables et 35,4% ne les trouvent pas en rapport avec leur activité principale. Faute de transparence, un grand arbitraire règne. Les EAD servent davantage à installer le salarié dans une logique d'engagement et de dépassement de soi qu'à évaluer la qualité de son travail en rapport avec sa qualification. Une négociation sur les entretiens d'évaluation est une urgence pour la CGT.
- ◆ **Mise à part la rémunération, les sujets qui vous préoccupent le plus sont :** **les conditions de travail** (loin devant les autres, et auxquelles nous consacrerons notre prochaine enquête) et **l'équilibre Vie Privée / Vie Pro**. Viennent ensuite derrière **le processus d'évaluation, le sens et le contenu du travail et la charge de travail**.

Pour Consulter les **résultats détaillés** de l'enquête : <http://cgt-cgi.com/spip.php?article125>

## Nouvelles en bref des négociations en cours

### Protection Sociale

Suite aux dernières négociations sur ce sujet, il ressort que la Direction serait prête à prendre en charge la totalité de la prévoyance (pour un affichage marketing), mais cela n'empêchera pas une augmentation des cotisations de la prévoyance pour un retour à l'équilibre du régime.

Une attention particulière a été portée pour que les salariés, ayant choisi l'option de base pour la mutuelle, soient peu impactés par cette augmentation car le régime de base est celui qui est le plus équilibré financièrement.

La CGT veillera à négocier une augmentation de la cotisation patronale pour la part mutuelle.

### Futurs périmètres CE

Depuis l'annonce de la création de la BU SUD, les débats se sont centralisés sur la manière d'incorporer cette nouvelle BU, soit au sein d'un nouveau CE soit au sein d'un CE déjà existant.

La direction a présenté sa position : la BU SUD serait intégrée dans le CE de Grand Ouest, ce qui aux yeux des élus présente quelques contradictions pour une BU qui se veut de proximité, ce comité d'entreprise se retrouverait étendu entre Brest et Nice (sans toucher la Corse!!)

Après discussions il apparaît que les critères légaux de proximité géographique et d'autonomie de gestion économique des CE ne régissent pas le choix de la Direction. C'est uniquement le coût des instances qui semble les piloter. Rien d'autre !

La direction de CGI ne veut pas d'un CE supplémentaire, et n'entendra rien lâcher. On appelle ça une position dogmatique, pas une volonté de négocier entre partenaires sociaux !

### Horaires Décalés, nuit et WE

Ce mois-ci, pas de zoom pleine page sur le travail de nuit, du WE ou en horaires décalés...

La raison ? La désorganisation complète de la direction qui modifie les dates de réunion au dernier moment, qui envoie les documents de travail le jour même (quand elle ne nous ne les présente pas en séance). De plus, nous n'avons **toujours aucune justification** de la nécessité de recourir à ces modes d'organisation du travail et nous faisons face à un **refus total de transparence** sur la situation existant aujourd'hui. Black-out total sur les pratiques en vigueur !

Le résultat ? Des négociateurs qui découvrent les textes en réunion de négociation, qui ne peuvent exprimer la position de leur syndicat faute de débat démocratique en amont, et qui passent des heures à voir la Direction s'écouter parler toute seule. Bref, aucun moyen d'avancer !

Cela fait des mois que ça dure et nous n'avons pas commencé à évoquer des points techniques cruciaux comme les outils de décompte du temps, entre autres. Qui peut signer quoi que ce soit dans de telles conditions au risque de dégrader aussi fortement nos conditions de travail ?

## Vos Délégués et Représentants Syndicaux CGT

### Délégué Syndical Central

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU

07.83.22.17.89

### Grand-Est

Pascal GIFFARD-BOUVIER

06.11.83.78.27

Sylvie DAMON

06.84.45.50.57

Pascal GENTY

06.95.69.74.02

### FGDC / I2CE

Jacques LABANSAT

06.87.04.55.13

Guillaume AUGIER

06.82.44.69.38

Philippe BLANCHET

07.87.95.56.19

### Grand-Ile-de-France

Duc Thuan LE 06.70.44.45.06

### Grand-Ouest

Audrey ESPES 06.80.85.19.76



47 rue des Docks

69336 LYON

04.69.64.61.17

contact@cgt-cgi.com

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

### Réseaux Sociaux



<https://www.facebook.com/SyndicatCGTCGIFrance/>



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>

