



Les chiffres clés !

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 €

RTT : Les salariés payés en dessous du PASS* ne peuvent pas être en modalité 2 (Réalisation de Mission)

La CGT ALTRAN (convention dite « Syntec ») a obtenu une précieuse victoire pour tous les salariés en modalité 2 (RM) dont le salaire brut est inférieur au plafond de la sécurité sociale.

Dans un arrêt récent du 4 novembre 2015, la Cour de cassation rejette les requêtes du groupe Altran et conforte le principe qui veut que **seuls les salariés au moins rémunérés au plafond de la sécurité sociale** (38 040 euros annuel en 2015) **peuvent relever du forfait horaire hebdomadaire** (modalité RM chez CGI). Le principe de ce forfait, prévu dans notre convention collective, est d'inclure dans la rémunération le paiement des heures supplémentaires hebdomadaires entre 35h et 38h30.

Chez Altran, quelques 450 ingénieur-e-s, dont le salaire était inférieur au PASS, devraient ainsi bénéficier du paiement de leurs heures supplémentaires, soit plusieurs milliers d'euros chacun-e.

Cette victoire conforte la position de la CGT CGI qui a toujours dénoncé, lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), cet état de fait : le PMSS évoluant plus vite que nos salaires, de plus en plus de salariés en modalité RM ont vu leur rémunération passer en dessous du PMSS.

D'après les chiffres fournis par la Direction, au 30/04/2015, 379 salariés sont déjà dans ce cas : leur rémunération (BBS+PV) est inférieure au PMSS 2015 (3170 €).

* PASS/PMSS = Plafond Annuel/Mensuel de la Sécurité Sociale

Attentats de PARIS



La CGT souhaite apporter tout son soutien et sa solidarité à l'ensemble des familles touchées par les attaques menées par un groupe d'hommes armés le 13 novembre.

En frappant de façon délibérée une population innocente dans un stade, dans des cafés ou dans une salle de concert, ils ont clairement confirmé que c'est toute notre société qui est visée.

Face à l'émotion légitime qu'ont suscités ces événements, notre organisation continuera plus que jamais à défendre, jour après jour, les valeurs de solidarité entre les peuples et entre les travailleurs, gage de paix, et à lutter pour le développement économique, social de tous, de la justice, de l'égalité, de la démocratie. Toutes ces valeurs constamment bafouées qui conduisent à la stigmatisation et à l'exclusion et qui ont favorisées de tels drames.

Alors que le Président de la République a décrété l'Etat d'urgence, que de partout surgissent des appels à restreindre nos libertés, notre organisation syndicale réaffirme son attachement aux libertés individuelles et collectives, au droit de grève et au droit de manifester. Nous continuerons à lutter pour les revendications, contre la mise en place d'une société violente et repliée sur elle-même et contre la remise en cause des droits collectifs. Nous continuerons à promouvoir la solidarité et la fraternité comme seuls moyens de sortir du clivage où l'on veut nous entraîner.

L'heure est plus que jamais à la mobilisation sociale.

Arrêt « Altran » suite

En êtes-vous ?

Afin de savoir si vous faites partie des salariés qui auraient dû bénéficier du montant du PASS, il faut comparer votre salaire (BBS + PV) au plafond de la sécurité sociale de l'année en question (37032 en 2013, 37548 en 2014 et 38040 en 2015) (prévision 2016 : le PASS devrait approcher les 38616)

A CGI, cette situation a introduit une iniquité de traitement, car un salarié récemment promu peut se retrouver avec une rémunération supérieure à un salarié dans cette modalité depuis plusieurs années.

Lors des réclamations portées par vos délégués CGT en octobre sur ce sujet, la direction a répondu : « Une rémunération a minima égale au PASS est une condition d'accès à la modalité RM et pas une condition de maintien. C'est ensuite le minimum Syntec qui s'applique. »

Force est de constater que l'arrêt du 4 novembre contredit la réponse de notre direction.

Un peu d'histoire : 7 années de contentieux

Cette bataille judiciaire ne date pas d'hier. Depuis 2008, la CGT a accompagné les salariés concernés aux prud'hommes en faisant valoir que des ingénieurs rémunérés sous le plafond de la sécurité sociale ne peuvent relever de la modalité 2, et qu'ils sont donc en droit de réclamer le paiement des heures supplémentaires entre 35h et 38h30.



En septembre 2014, Altran est condamné par la Cour d'Appel de Toulouse à verser 630 000 euros (30 000 par salarié) en rappel de salaires à 21 ingénieurs, pour non respect des dispositions de la convention collective dite Syntec, notamment son annexe 7 portant sur la durée du travail.

Un premier succès pour la CGT, au bout de 6 ans de combat judiciaire.

L'arrêt de la Cour de Cassation du 4 novembre 2015 confirme définitivement cette décision et devrait générer un petit tsunami dans le secteur. Les Entreprises du Secteur Numérique dont CGI, usent et abusent des heures supplémentaires non payées ».

La CGT CGI s'apprête à tirer toutes les conséquences de cet arrêt pour les salariés de CGI et n'hésitera pas à prendre des initiatives pour faire valoir vos droits.



ERRATUM : Dans le dernier Hérisson, une erreur s'est glissée dans l'article sur l'Égalité Professionnelle Femme/Homme. Dans notre tableau en lieu et place de « Management Business Consulting », il faut lire « IT consulting ». C'est donc à cette colonne que les salarié-e-s d'IT Consulting doivent se référer.

Cette erreur était due à une mauvaise transmission entre la Direction de CGI et l'expert du CCE.

Nous remercions les salariées qui nous ont alertés de cette anomalie.

NAO 2016 : Mais pourquoi donc la CFTC a-t-elle signé cet accord ?

Comme nous, vous avez peut être lu l'article de la CFTC justifiant sa signature de l'accord NAO 2016.

Pour notre part, même après lecture de leurs explications (peu convaincantes), nous nous posons toujours et encore cette question : mais pourquoi ont-ils signé ???

A la CGT, nous pouvons clairement vous expliquer pourquoi nous n'avons pas signé cet accord :

- ⇒ Pas d'augmentation générale qui garantirait à chaque salarié un minimum de reconnaissance. Il est intéressant de noter que toutes les organisations syndicales demandaient une augmentation générale, mais que la direction a rejeté cette revendication, ce qui n'a pas empêché la signature de cet accord par la CFTC !!
- ⇒ Une enveloppe pour les augmentations de seulement 1,8% de la masse salariale. En plus cette augmentation sera financée pour l'essentiel par le CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi) !!
- ⇒ Aucune mesure pour diminuer les écarts salariaux entre femmes et hommes. La Direction se contente d'assurer qu'ils n'augmenteront pas !!
- ⇒ Des augmentations au mérite, uniquement basées sur l'appréciation d'un manager. Ainsi si vous n'obtenez pas une note « répond aux attentes », alors vous n'avez aucune chance de prétendre à l'application d'une des mesures de la NAO. Sur les 3 dernières années, 1 112 personnes n'ont eu aucune augmentation ou un cumul d'augmentations inférieur à 3 % !!
- ⇒ La reconnaissance du Bilan Social Individualisé qui, pour la CGT, n'est qu'une propagande du MEDEF. Pour preuve, voici un des sujets de mémoire proposé pour des étudiants en Ressources Humaines : « Le bilan social individualisé est-il un outil efficace pour que l'individu devienne un acteur de la performance et de la compétitivité de l'entreprise ? »
- ⇒ Aucun jour de congé supplémentaire pour les événements exceptionnels (perte d'un proche par exemple) malgré les revendications de la CGT.
- ⇒ Seulement 200 jours d'abondement des congés solidaires. Vos élus CGT demandaient une participation plus importante de l'employeur sachant que chaque année plus de 3 500 jours Q1 et plus de 10 000 jours de congés payés sont perdus par les salariés au profit de l'entreprise. Le nombre de 200 nous paraît bien pauvre au regard de ces 2 chiffres !!
- ⇒ Une « mesurette » de reconnaissance de l'ancienneté pour les salariés ayant plus de 35 ans d'ancienneté alors qu'ils sont très peu nombreux.
- ⇒ Aucune ouverture de négociation n'a été proposée par la Direction (au moment où nous écrivons cet article) sur un retour probable de l'intéressement collectif.

De plus, quoiqu'en dise la CFTC, à propos du retour d'un éventuel intéressement collectif, la direction n'a jamais proposé un groupe de travail. Dans l'accord NAO, il est seulement dit : « La Direction propose de mener au cours du 1^{er} semestre 2016 une réflexion sur l'articulation de l'ensemble des dispositifs de rétribution (PPP/RAA/participation...) en y incluant l'intéressement comme un des outils de rétribution, sans remettre en cause l'équilibre financier actuel. »

Comment une organisation syndicale, dont l'objet statutaire est la défense des intérêts des salariés, pourrait-elle signer un tel accord ?

Surtout quand on sait que toutes ces mesures auraient été appliquées par la Direction de manière unilatérale en l'absence de signature !!

Double Ration pour les Directeurs !

D'après l'étude menée par le cabinet Sextant en 2015, certains de nos directeurs (coefficient 270), qui représentent 1% de la masse salariale, ont capté 2% de l'enveloppe d'augmentation.





**Syndicat
CGT CGI**

Pour nous joindre : contact@cgt-cgi.com

47 rue des Docks
69009 - LYON

Téléphone : 04 69 64 61 17

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU (France)	07.83.22.1789	Jacques LABANSAT (FGDC)	06.87.04.55.13
Duc Thuan LE (GIDF)	06.70.44.45.06	Guillaume AUGIER (FGDC)	06.82.44.69.38
Pascal GIFFARD-BOUVIER (GE)	06.11.83.78.27	Sylvie DAMON (GE)	06.84.45.50.57
Philippe BLANCHET (FGDC)	07.87.95.56.19		
Pascal GENTY (GE)	06.35.47.75.66		

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

« La grande révolution a rendu rois les français dans la cité,
mais les a laissé serfs dans l'entreprise »

Jean Jaurès

• « L'esclavage humain a atteint son point culminant à notre
époque sous forme de travail librement salarié »

George Bernard Shaw

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)

CGI : une générosité... ..gratuite !

Deux des mesures de l'accord NAO illustrent une curieuse conception de la générosité de notre Direction envers les salariés qui produisent la marge :

1/ Une enveloppe d'augmentation de 1,8% de la masse salariale. CGI dit avoir investi plus de la moitié du CICE dans cette enveloppe. Cependant celle-ci représente à peine le montant total du CICE perçu (10,6M€) tout en restant équivalente à ce qu'elle était en 2013 avant le CICE. Dit autrement, c'est désormais nos impôts qui financent nos augmentations. Autant d'argent qui n'ira pas dans les services publics, les hôpitaux, l'éducation, la culture, etc.).

2/ Un abondement de 200 jours sur le don de congés payés par les salariés pour les collègues connaissant des situations d'urgence. Chaque année chez CGI, 13.500 jours de congés payés et RTT ne sont ni pris ni payés. C'est en quelque sorte un porte-monnaie bien garni que nous, salariés, laissons négligemment tomber de notre poche. La Direction le ramasse chaque année à son profit et serait prête pour une fois à nous en rendre 200 sous forme d'abondement mais en garde l'essentiel (13.300). Ces congés abandonnés devraient être mis entièrement et prioritairement à disposition de ce nouveau dispositif de don de congés, avant même d'en appeler à votre générosité.

On le voit CGI sait faire preuve de générosité principalement avec l'argent des autres : le crédit d'impôt de l'état providence et les congés payés non pris des salariés.

Quelle étrange conception de la générosité et de la solidarité !

Retrouvez la CGT CGI sur les réseaux sociaux



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

@CgtCgiFrance