



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 €

PMSS : = 3218 €

(Plafond Mensuel Sécurité Sociale).

Détournement de Négociation

Le vol NAO2017 d'Air CGI à destination du Salerdessan détourné vers le RAAstan !

A la CGT on aimerait bien vous apporter de bonnes nouvelles, vous annoncer dans un grand élan d'autosatisfaction (comme le font certains syndicats « constructifs »), que grâce à nos capacités de subtils négociateurs, notre combativité et notre force de conviction, nous avons obtenu de bonnes avancées pour vous : par exemple une augmentation générale de 75 € pour tous, le passage du Ticket Resto à 10 €, l'augmentation des barèmes de remboursement de frais de déplacement, du caviar à la cantine, etc...



Tristement, il n'en est rien ! Comme de tout temps, les conquêtes sociales ne résultent malheureusement que de l'établissement d'un rapport de force. Aujourd'hui plus que jamais ce rapport est en faveur des employeurs. La Direction de CGI l'a bien compris.

Qu'on ne vienne pas nous parler de négociations gagnant-gagnant, de relations sociales constructives, de partenaires sociaux adultes et responsables. Le seul credo de CGI est de tirer parti de ce rapport de force. La NAO, négociation annuelle sur les salaires mais pas que (cf Hérisson 36), en est la parfaite illustration.

La Direction est entrée dans cette négociation comme les Dalton dans une banque : « Haut les 'langues' ! ». Les syndicats sont priés de remballer leurs revendications pour faire la place à celle de la Direction : « remplacer le pingre PPP par un doublement du RAA » (cf la 2^{ème} partie de notre article).

Le PPP est injuste et décrié ? Pas de problème, la DRH peut faire pire ! Nous croyions prendre la direction d'une négociation collective sur les salaires et les conditions de



travail, la Direction tente de nous imposer ses propres placements.

Chez CGI, ce ne sont même plus les syndicats qui proposent et la Direction qui refuse, c'est la Direction qui revendique et les syndicats qui sont priés d'accepter ! Il faut bien que nos Dirigeants atteignent l'objectif assigné par Montréal : 70% de salariés français doivent participer au Régime d'Achat d'Actions.

Nos Directeurs font de la NAO l'enjeu de l'atteinte de leurs objectifs personnels.

Le pire est que cette méthode marche puisque les autres syndicats sont entrés dans le jeu. Tout juste a-t-on pu obtenir qu'en fin de négociation 2 des 12 heures de la négociation soient consacrées à parcourir la liste des refus de la Direction aux revendications des syndicats.



« Le PPP est mort !!! vive le RAA !!! ». Mais à qui profite le crime ?

Le PPP, même s'il est critiquable sur les conditions d'attribution, reste une prime qui vient en supplément du salaire et dont le bénéfice est immédiat. Bien sûr, le PPP n'est pas une valeur sûre car les conditions d'attribution sont trop contraignantes et nous l'avons amplement critiqué pour cela, mais aux dires mêmes de la direction, il a été distribué, en moyenne, 385 euros par an et par salarié.

Le RAA consiste à investir une part de son salaire mensuel (aujourd'hui montant maxi de 50 euros), l'entreprise abonde de la même somme. Mais pour toucher ce pactole, le salarié doit attendre 5 ans (sauf dans quelques cas particuliers : démission, achat résidence principale ...). Bien sûr, cela reste un placement à risque et donc rien ne garantit que le montant investi puisse être récupérée !!

Le RAA ne pourra être profitable qu'à ceux qui ont les moyens d'investir.

Pour la CFTC comme pour la Direction, il serait préférable de remplacer un PPP qui n'apporte pas pleine satisfaction par un abondement plus important sur le RAA, ce qui va permettre également de satisfaire les principaux actionnaires.



La logique qui se dégage de cette proposition de la Direction est la suivante : « Plus tu gagnes et as les moyens d'investir, plus tu peux gagner plus !! ».

Pour la CGT, les petits salaires ne s'y retrouvent pas et nous vous le demandons directement : « N'est-il pas préférable de revoir les conditions d'attribution de cette prime, plutôt que de la supprimer purement et simplement ? ».

N'hésitez pas à vous exprimer sur nos différents supports de communication. (cf liste en page 4)

Dans ce jeu de poker menteur, la direction s'y retrouve largement. En effet, si l'on se base sur les chiffres officiels don-

nés par la direction, sur les 3 dernières années, 385 € nets de prime ont été redistribués, cela a donc représenté pour la direction un investissement de près de 750 € bruts par salarié en tenant compte des diverses cotisations sociales.

Si demain l'entreprise entrevoit généreusement de distribuer 540 € de plus par salarié via le RAA, cela ne profitera qu'aux salariés qui pourront investir, car on imagine aisément que tous les salariés ne pourront pas le faire, et ainsi une partie de l'enveloppe prévue pour le PPP sera économisée mais pas au profit des salariés.

A ce jour, les salariés CGI France ne sont que 50% à investir via le RAA et l'objectif affiché du groupe est d'arriver à 70%. La Direction de CGI a donc décidé d'utiliser l'enveloppe du PPP pour atteindre cet objectif. Pour la CGT, il y a bien eu détournement de NAO !!!

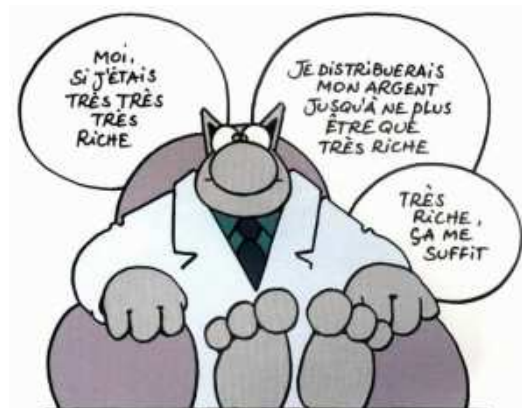
Mais, ce qu'il faut également souligner, c'est que le PPP ne sera pas supprimé pour tout le monde. En effet, nos cadres dirigeants conserveront cette rémunération variable bien plus avantageuse pour eux car le pourcentage de redistribution est bien plus important. Demain, si le PPP des membres est supprimé et remplacé par une augmentation du RAA, cela bénéficiera également aux cadres dirigeants !!



Donc au final, par cette mesure, la direction creuse encore l'écart des rémunérations entre les plus bas et les plus hauts coefficients.

Lors des dernières réunions de négociation, au vue des réactions qu'engendrait la fin du PPP, la Direction a proposé de laisser un « mini-PPP » pour les « membres » quine serait accessible que si la BU réalisait plus de 100% de ses objectifs. Si l'on calcule ce que cela aurait représenté pour la majorité d'entre vous ces dernières années, on peut vous dire que le montant est faible, voire inexistant pour certaines BU.

Si le PPP n'est pas définitivement mort, alors il agonise lentement !!





Syndicat
CGT CGI

Pour nous joindre : 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>

Téléphone : 04 69 64 61 17

« On n'a jamais autant besoin de vacances que lorsqu'on en revient. » Ann Landers

« Prenons nos livres et nos stylos, ce sont nos armes les plus puissantes»

Malala Yousafzai (prix Nobel de la paix)

Panneau Virtuel : http://portal.ent.cgi.com/ab/func/hr/org/fr/rerelations_sociales/Panneauxsyndicaux/Pages/CGT.aspx

Accord égalité Femme/Homme : A qui profite-t-il vraiment ?

La CGT-CGI a refusé de signer cet accord qu'elle juge bien trop insuffisant et ne permet pas d'effacer des années de discrimination tant d'un point de vue des salaires qu'à celui de l'avancement.

Si vous êtes une femme, il vous sera impossible de savoir si cet accord peut vous permettre d'avoir droit à un rattrapage salarial tant son écriture est complexe et assujéti à des conditions souvent contraignantes.

Les indicateurs ont été peu, voire mal définis, mais encore aurait-il fallu qu'une partie de la négociation puisse aborder ce sujet. Dans les faits, il en a été tout autrement.

Comme nous vous l'annoncions dans un précédent Hérisson, la CFTC a signé l'accord (serions-nous devenus de vins ?), mais nous estimons que cela ne s'est pas fait en toute loyauté.

En effet, plusieurs modifications apportées à la dernière version de l'accord envoyée aux organisations syndicales n'ont jamais été débattues dans la négociation.

Si le dialogue social consiste à s'adresser à une seule organisation syndicale et modifier en secret un projet d'accord afin d'obtenir sa signature, alors vous comprendrez qu'il nous faut tous (vous et nous) rester doublement vigilants pour qu'à l'avenir nos droits ne soient pas bafoués.

Périmètre CHSCT :

La CGT-CGI l'avait annoncé en juin : cela s'est produit ! Devant l'échec de la négociation pour définir les nouveaux périmètres des CHSCT, la direction a annoncé la fin de cette négociation en juillet.

Mais le sujet étant plus que jamais d'actualité (les mandats de vos élus CHSCT se terminant en novembre), La prorogation des mandats a été évoquée et les négociations vont reprendre sur cette nouvelle base de négociation. Nous vous tiendrons au courant.

**Anciens salariés d Alcyane,
si vous rencontrez des difficultés
ou si avez besoin de soutien,
n'hésitez pas à contacter vos représentants CGT !**



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



[La CGT sur Facebook](https://www.facebook.com/SyndicatCGTCGIFrance)

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

[La CGT sur twitter](https://twitter.com/CgtCgiFrance)

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>