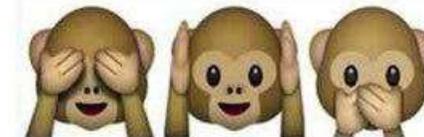




## 49-3 : le dialogue social du gouvernement à CGI



Notre président Macron et son gouvernement redécouvre la séparation des pouvoirs entre l'exécutif et le législatif : **il y a maintenant des débats à l'assemblée nationale**. C'est vrai que durant les 5 années précédentes, c'était juste une chambre d'enregistrement des propositions du gouvernement comme un « béni-oui-oui » qui ne sait que hocher la tête pour dire oui !

**Le mal est fait** : culturellement, ces 5 années sans débat, sans discussion sur les questions de fond ont laissé à Macron et à ses suiveurs, l'impression que le dialogue social c'est cela : **L'exécutif parle sans avoir de discussion en face**.

Aujourd'hui, on le voit, il y a discussion, il y a débat, preuve que la démocratie est vivante. ...Par contre, quand les discussions s'écartent de la ligne éditoriale du gouvernement (soufflée par McKinsey et les lobbies financiers), alors là une seule réponse : **le 49-3 qui impose en force une vision unilatérale en effaçant toute discussion**.

**A CGI**, sur de nombreux sujets, le dialogue social se passe de la même manière. La direction « entend » les propositions des représentants du personnel puis proclame haut et fort : « nous vous avons entendu, voici maintenant notre vision sur laquelle vous allez voter ».

**Le seul hic, c'est qu'il n'y a aucune trace des apports faits par les élus !!!**

Une discussion, ce n'est pas réunir les gens et imposer unilatéralement sa vision des choses comme le fait notre direction à l'aide d'un **49-3 patronal**.

**Une discussion, c'est selon nous, faire un bout de chemin ensemble en écoutant les propositions de chacun pour en prendre le meilleur et aller au-delà de l'idée initiale en ayant comme finalité l'amélioration de la vie des salariés : c'est cela la ligne de la CGT sur le dialogue social.**

**Nous aimerions que cela soit aussi la ligne de CGI.**

## La retraite expliquée de A à Z

Comment est né le système par répartition ?

Quels sont les avantages du système actuel, sa viabilité et les moyens pour l'améliorer afin de répondre aux nouveaux enjeux ?

[Tout savoir sur la retraite](#)



# Forfait jour pour les salariés en position 2.2 et 2.3 ou comment le patronat augmente le temps de travail

Le patronat, en proposant de **généraliser le forfait jour à l'ensemble des cadres de la branche, a pour objectif d'allonger la durée du travail et d'intensifier le travail avec des minimas scandaleusement bas.**

Ainsi, le patronat propose un forfait jour pour les salarié.es à partir de la position 2.2. Pour être éligible à ce forfait, il faudra que ces salarié.es aient une rémunération supérieure ou égale à un certain pourcentage du minimum conventionnel de sa catégorie. Lors de la réunion, ce pourcentage était fixé à 125%. Mais dans les documents fournis ensuite, ce pourcentage passe à 122%.

Position	Minimum conventionnel	Eligibilité avec 122%	Eligibilité avec 125%
2.2	2 774 €	3 384,28 €	3 467,50 €
2.3	3 201 €	3 905,22 €	4 001,25 €
3.1	3 577 €	4 363,94 €	4 471,25 €

Nous avons pris le salaire minimum conventionnel qui s'applique depuis le 1<sup>er</sup> aout 2022.

A ce jour, les salariés en position 2.2 et 2.3 travaillent théoriquement 1 607 heures. Les salarié.es en forfait jour peuvent théoriquement travailler jusqu'à 13 heures

par jour puisqu'il faut seulement 11 heures de repos entre deux journées d'activité.

Cela signifie que ce salarié peut être amené à travailler 2 834 heures (218 jours X

Position	Taux horaire à ce jour: 1 607 h	Taux horaire forfait jour à 122% : 2 834 h	Taux horaire forfait jour à 125% : 2 834 h
2.2	20,71 €	14,33 €	14,68 €
2.3	23,90 €	16,53 €	18,93 €

13 heures). Si l'on calcule les taux horaires nous obtenons :

**Non seulement, les salariés sont amenés à travailler plus longtemps, mais ce travail est aussi moins bien rémunéré.**

Certains nous diront que les salarié.es ne travailleront pas 13 heures par jour. Mais même à 10 heures par jour, **le compte n'y est pas...**

Il faut aussi prendre en compte la nocivité de cette disposition sur la santé et sur la vie privée et familiale. Il est clair que cela ne va pas aider, à la fois, à féminiser la profession et à l'attractivité de la branche. C'est pour ces raisons qu'à la CGT nous combattons cette disposition.

## Promotion 130 au rabais chez CGI

Le 6 décembre, lors de la réunion de la commission de suivi de l'accord ARTT, la Direction de CGI a décidé de manière unilatérale de changer sa lecture. Désormais, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les salariés promus au coefficient 130 ainsi que les nouveaux arrivés (sous réserve que leur rémunération soit inférieure au PASS) relèveraient maintenant de la **Modalité Standard** et non plus de la **modalité Réalisation de Mission**.

**Les conséquences sont claires : Promouvoir et embaucher des salarié.es en deçà du PMSS !!**

**Pour des raisons évidentes, les conséquences vont être désastreuses et vont créer de la discrimination...**

# Le net, le brut et le truand



## Fermez les yeux.

Même si vous n'êtes pas un-e fan de western, laissez-vous porter par la musique de Sergio Leone.

## Ça devient net ?

Vous la voyez, la partie en bas à droite de la fiche de paie. Celle qui tombe chaque mois. Elle sert à payer les factures. Et quand il en reste, même un peu, on s'offre un p'tit extra.

## Un peu plus loin, il y a le brut.

Ce sont les cotisations sociales. C'est la partie du salaire dédiée au financement de la Sécurité sociale, de l'assurance chômage, de la formation... Tou-tes les salarié-es et leurs familles en bénéficient au cours de leur vie.

## Et puis arrivent les truands.

Pour eux, le brut c'est du lourd. Un sacré magot auquel le patronat s'attaque patiemment. En trente ans, le montant des exonérations de cotisations est passé de 1,9 à 66 milliards d'euros – prétendument pour favoriser l'emploi. En réalité, cet argent a davantage enrichi les actionnaires.

## S'attaquer au brut, c'est une perte nette.

C'est moins de droits à la retraite, à la santé, au chômage... Et si le brut venait à disparaître définitivement, les salarié-es dépenseraient plus pour espérer conserver le même niveau de protection sociale.

## Mais nous ne sommes plus au far west.

L'avenir ce n'est pas "chacun-e pour sa peau". **Le partage des richesses et la solidarité, c'est ça l'avenir.** Ce sont ces valeurs qui sont portées par la CGT dans les luttes pour les salaires, l'emploi, le droit à l'assurance chômage ou encore la retraite à 60 ans.

Déléguées et représentantes CGT

## Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06.11.83.78.27

### CBC

Randja KANOUNI  
06.99.87.85.06

### FS

Éric MARCOU  
06.38.40.56.18

### EUCRM

EI Bachir MOUTIK  
06.63.96.63.62

### Grand-Est

Sylvie DAMON  
06.69.40.27.14

Saïd BOUTAHRA

06 23 72 64 71

### FGDC

Felix ROSAY  
07.75.09.99.79  
Arnaud GUIHENEUF  
06.63.70.25.84

### Grand SUD

Pascal GENTY  
06.95.69.74.02  
Franck ELIES  
06.10.65.38.96

### TPSHRM

Jacques SANCHEZ  
06 85 62 20 29  
André LE CHUITON  
06.98.94.15.67

### Grand-Ouest

David CROCHU  
06.76.01.24.20  
Daniel MENUET  
06 85 24 45 21



La CGT

vous souhaite  
+ de liberté  
+ d'égalité  
+ de fraternité et  
+ de conquêtes

BONNE ANNEE  
2023



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



47 rue des Docks, 69336 LYON

04.69.64.61.17

[contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com) | [www.cgt-cgi.com](http://www.cgt-cgi.com)

Consultez tous les documents mis en ligne sur notre site CGT CGI via ce [lien](#) ou sur l'intranet CGI à travers cet autre [lien](#)