

6 bonnes raisons de se mobiliser pour des augmentations générales de salaire

1. L'inflation

« L'inflation est en hausse et
les salaires ne suivent pas »

1. L'inflation

Les prix augmentent rapidement, l'inflation s'installe aux alentours de 6% (Insee). Or dans le même temps les salaires n'augmentent pas.

En un an les cadres et professions intermédiaires ont perdu 3,6 et 3,7 % de pouvoir d'achat, contre 2,3 et 2,7 % pour les ouvrier-e-s et employé-e-s (source : [DARES](#))

Les agent-e-s de catégorie A et B de la fonction publique ont perdu plus de 10 % de pouvoir d'achat en une décennie en raison du gel du point d'indice.

D'après le baromètre annuel de l'Ugict-CGT, [les deux tiers des cadres estiment qu'ils ne sont pas assez payés](#), notamment au regard de leur qualification, de leur implication et de leur temps et charges de travail.

2. Les qualifications

Si le Smic a augmenté ces derniers mois – de façon insuffisante, ces hausses ne se sont pas nécessairement répercutées sur l'ensemble des grilles de rémunération.

La CGT revendique le SMIC à 2000 € Brut et des hausses de salaire en pourcentage sur l'ensemble des grilles de rémunération.

A la **CGT CGI** nous revendiquons **une augmentation de 400€ net avec un plancher minimum à 2000€ net pour tous les salariés de CGI.** (cf pétition qui circule)

L'Ugict, la CGT des ingés, cadres, techs et professions intermédiaires demande la réinstallation de l'échelle mobile des salaires qui existait en France dans les années 1980 et actuellement en Belgique

Sur ce sujet, voir l'article d'Options "[Salaires : l'expérience belge d'une « échelle mobile »](#)"

2. Les qualifications

« Gagner des hausses de salaire c'est
reconnaître nos qualifications,
notre engagement professionnel
et notre plus-value ! »

3. Les injustices

« Mobiliser pour des hausses générales de
salaire c'est lutter contre les injustices et
l'arbitraire de l'individualisation de la
rémunération »

3. Les injustices

À défaut de hausses générales de salaires nous, cadres et professions intermédiaires du public comme du privé, sommes renvoyé-e-s vers des hausses de salaire individuelles (primes, bonus, etc.).

Or l'individualisation de la rémunération nuit au collectif de travail et à la santé physique et mentale des travailleurs-ses.

Elle s'accompagne en effet généralement d'objectifs inatteignables dictés avant tout par les intérêts financiers de l'entreprise.

Sur ce sujet voir notre [guide de l'évaluation professionnelle](#) et notre [manifeste pour définancieriser le travail](#)

Une majorité de cadres rejette pourtant ce mode de rémunération.

D'après le dernier baromètre de l'Apec [53 % des cadres souhaitent des augmentations collectives de salaires](#)

4. La protection sociale

Obtenir des hausses de salaires c'est aussi assurer le financement de notre protection sociale. C'est par nos cotisations que nous finançons nos assurances sociales (chômage, maladie, retraite...).

Or le gouvernement prétend que nous manquons de moyens pour financer la solidarité et justifie ainsi sa réforme injuste de l'[assurance chômage](#) et la réforme-éclair des [retraites](#) qu'il veut mener à l'automne.

Des hausses générales de salaire pourraient pourtant financer les pensions des retraites actuelles et à venir. Des milliards d'euros pourraient être dégagés grâce à une hausse de 3,5 % des salaires (6 milliards), à l'augmentation du point d'indice et à l'intégration des primes dans la fonction publique (12 milliards), et au respect de l'égalité salariale femme-homme (5,5 milliards).

Pour en savoir plus, lire l'article « [Retraites, ces sources de financement dont le gouvernement ne parle pas](#) »

4. La protection sociale

« Ce qui est bon pour les salaires...
est bon pour la protection sociale »

5. Les actionnaires

« Plus de salaire pour celles et ceux qui travaillent, c'est moins de dividendes pour les actionnaires »

5. Les actionnaires

En 2021 70 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires du CAC40. C'est un record. Ces sommes colossales permettraient de rémunérer 1,94 millions de salarié·e·s au salaire médian (35 804 €/an cotisations patronales incluses).

Depuis les années 1970 la part des dividendes dans les richesses n'a fait qu'augmenter au détriment des salaires. Or en parallèle le niveau de qualification des travailleurs·ses a fortement progressé. La richesse des actionnaires se fait sur le dos des travailleurs·ses dont les qualifications ne sont pas reconnues.

Et bien sûr la 6ème raison : CGI a annoncé en NAO un cadrage salarial inférieur à ce qui a été fait en 2022 alors même que l'inflation continue, que le coût de l'énergie explose et que le pouvoir d'achat des salarié·es de CGI est dans le rouge !!!

Et dans le même temps, CGI annonce de solides résultats pour le 3ème trimestre de l'exercice 2023 : bénéfice net (avant impôt) en hausse de 14,3% par rapport à l'an dernier.

Exigeons une juste répartition de la richesse produite par les salarié·e·s !!

À 60 ans, 28 % des travailleur·ses ne sont ni en emploi ni en retraite !!

Alors que la réforme des retraites a été adoptée par la force, le report de l'âge légal d'ouverture des droits entraînera soit une augmentation de cette proportion des travailleur·ses qui ne



sont ni en emploi ni en retraite, soit une augmentation de la durée passée dans cette situation.

Une réforme des retraites injuste

Depuis plusieurs mois de bataille contre la réforme des retraites, de nombreux arguments ont été avancés pour s'opposer à cette réforme antisociale. C'est notamment le cas de la notion de SAS de précarité dans lequel se retrouvent beaucoup trop de travailleurs·es entre 55 et 69 ans.

Selon les données produites par [l'Institut National de la Statistique Economique \(INSEE\)](#), un·e travailleur·se sur six ne serait ni en emploi ni en retraite (NER) sur cette tranche d'âge.

Pour le gouvernement, il serait donc préférable de laisser les personnes en situation de précarité plutôt que de leur permettre d'accéder à une retraite bien méritée.

L'occasion de revenir sur cette notion de SAS de précarité et de montrer que la situation des séniors dans le rapport salarial

est aujourd'hui bien trop souvent précaire, avec peu de perspectives de retour à l'emploi. Un report de l'âge d'ouverture des droits n'aura que pour conséquence de les maintenir dans ces situations de précarité.

Qu'est-ce que le Sas de précarité, et que sont les NER ?

Le Sas de précarité correspond à une période de précarité avant la retraite, c'est-à-dire une situation où les travailleur·ses ne sont ni en emploi ni en retraite (NER).

Il s'agit donc des personnes qui sont soit inactives et sans revenu soit au chômage.

Concrètement, les périodes de précarité en fin de carrière sont plus importantes pour les ouvrier·es et les employé·es que pour les cadres et les professions intermédiaires.

Trop souvent, ces travailleur·ses privé·es d'emploi se retrouvent au chômage de longue durée, puis aux minimas sociaux et sortent même du champ des « demandeur·ses d'emplois ».

Bien sûr, pour différentes raisons, certaines et certains peuvent choisir d'interrompre leur recherche d'emploi et d'attendre l'ouverture de leurs droits. Mais il s'agit d'une quantité négligeable. Dans l'ensemble, il s'agit bien de travailleur·ses qui subissent cette situation.

Infos à retenir :

- Dans la plupart des cas, le SAS de précarité est une condition subie. Être sans emploi ni retraite n'est pas un choix.
- À 60 ans, si l'on additionne la catégorie inactifs et chômage, c'est 28,2 % des travailleur·ses de 60 ans qui sont NER et 27,9 % des travailleur·ses de 61 ans.
- Entre 2014 et 2021, le nombre de NER à 61 ans a augmenté de 11 % tandis que le nombre de retraité·es a baissé de plus de 26 %.

Plutôt que de maintenir les travailleur·ses dans un SAS de précarité, c'est le retour à une retraite à 60 ans dont nous avons collectivement besoin et c'est ce que la CGT revendique

Abandon de poste = présomption de démission !!

Réforme de l'abandon de poste

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a introduit **l'assimilation de l'abandon de poste à une démission**, et donc à la privation des allocations chômage. Il aura fallu attendre le 17 avril et la publication du décret d'application pour en connaître le processus applicable

A la rupture de son contrat de travail, la/le salarié.e perçoit son reliquat de congés payés et de RTT, si elle/il y a droit. Ainsi que les documents de fin de contrat. Pour ce qui concerne le préavis, les règles sont les mêmes que pour la démission même s'il est peu probable que la/le salarié.e l'exécute. Reste que si elle/il ne le fait pas, l'employeur peut le faire condamner au paiement d'une indemnité compensatrice à hauteur du montant brut de la période non travaillée.



1) L'employeur, qui souhaite faire constater l'abandon de poste, doit envoyer une mise en demeure par courrier recommandé ou lettre remise en main propre. Même si cela n'est pas obligatoire, le courrier devra :

- Demander à la/au salarié.e de reprendre son poste,
- Indiquer le délai dans lequel le retour doit se faire (qui débute à la date de présentation de la lettre recommandée),
- Demander les raisons de son absence
- Lister les conséquences de son refus, notamment en indiquant le fait que celui-ci sera considéré comme une démission et donc privative des indemnités chômage.

2) La/le salarié.e doit, pour faire obstacle à la présomption de démission, se prévaloir de l'un des cas suivants, non limitatif :

- Des raisons médicales ;
- L'exercice du droit de retrait ;
- L'exercice du droit de grève ;
- Le refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- Le refus d'une modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

3) En absence de justification, le point de départ du préavis débute au lendemain de la fin du délai prévu dans le courrier de mise en demeure.

Le préavis est celui prévu par la convention collective et à défaut par le Code du travail.

La solution serait que l'employeur dispense la/le salarié.e de son exécution, mais à ce moment se posera la question de son paiement qui est dû normalement quand la dispense est à l'initiative de l'employeur.

Comme nous pouvons le voir, ce changement de législation n'est pas d'une application aussi simple que cela était annoncé lors du vote de la loi. D'autant que l'employeur n'est pas tenu d'appliquer cette procédure. Il peut tout à fait continuer à procéder à la rupture du contrat de travail par le biais d'un licenciement pour faute. Car il faut se rappeler que l'employeur est libre de choisir la sanction qu'il souhaite. En outre, la loi, tout comme le décret, est muette sur le régime juridique applicable aux salarié.e.s protégé.e.s. En effet, la démission intervient normalement à l'initiative de la/du salarié.e et de ce fait n'occasionne pas la mise en œuvre de la procédure de protection. Mais est-ce toujours le cas pour la présomption de démission ? L'avenir nous le dira.

Autre élément non pris en compte par le législateur et le gouvernement, ce sont les raisons qui motivent les abandons de poste. Dans un grand nombre de cas, l'abandon de poste est la dernière solution que trouvaient les salarié.e.s pour se sortir d'une situation compliquée au sein de l'entreprise (harcèlement, discrimination, etc.) tout en se garantissant un accès aux indemnités chômage. Dorénavant, en absence d'autres solutions, les salarié.e.s vont devoir subir leur situation avec de gros risques pour leur santé (et des arrêts à répétition gangrénant le régime de prévoyance), ou faire des « conneries » pour se faire licencier pour faute grave.

Il se peut que le remède soit donc pire que le mal.

L'avenir nous le dira

Augmentation des tarifs de l'électricité de 10%, du jamais vu durant l'été !

Un nouveau coup dur pour le pouvoir d'achat... !

La CGT dénonce le reniement, par le gouvernement, de la parole donnée aux français en matière de hausse des tarifs de l'électricité et du gaz.

En effet, le 14 septembre 2022, Madame Elisabeth Borne, Première ministre, a annoncé : « la prolongation en 2023 du bouclier tarifaire qui comprendra une hausse limitée des tarifs du gaz et de l'électricité de 15% pour les ménages, les petites entreprises et les petites communes. »

Or, le gouvernement a choisi d'augmenter de 10% les tarifs réglementés de l'électricité à partir du 1er août. Signe de la fin progressive du bouclier tarifaire mis en place depuis deux hivers pour réduire les factures des Français, cette hausse concernera les ménages, artisans et petits commerces. La précédente hausse (+15%) remontait à février dernier.

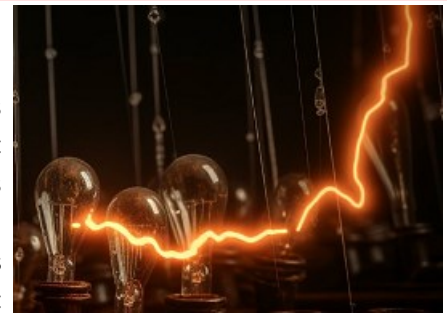
Le total des augmentations décidées par le gouvernement correspond à une augmentation de 26,5% en 2023 !

Pourtant, ces mesures temporaires et coûteuses ont conduit à creuser la dette publique de 24 Md€ en 2022 et prévoient pour l'ensemble du dispositif sur 2022 et 2023 un montant de plus de 50Md€ sans s'être attaqué aux racines du problème (indexation du tarif à partir de prix de marchés). Ces sommes faramineuses n'ont servi en fait qu'à soutenir les absurdités des logiques libérales, en particulier les fournisseurs privés et leurs actionnaires, et autres spéculateurs. Pourtant, si ces marchés deviennent incontrôlables, c'est en partie parce qu'il se nourrissent de pénuries savamment entretenues par l'absence de planification par les pouvoirs publics

alors que la transition énergétique demande des efforts particuliers et échelonnés dans les moyens de production pilotable et les infrastructures de transport et raccordements.

Après la suppression des tarifs réglementés de vente du gaz au 1er juillet (TRVG), de nombreux usagers de l'électricité et du gaz sont confrontés à de réelles difficultés pour payer leur facture énergétique. La tendance haussière des foyers en précarité énergétique est malheureusement confirmée : + 5% en 2022 touchant particulièrement les jeunes de 18-34 ans. Dans la même période, les interventions de coupure de fourniture ou de réduction de puissance pour impayés sont passées de 702 000 à 767 000 interventions.

L'ensemble de la population a déjà eu un redressement sur ses factures en ce début d'année 2023, il ne serait pas supportable qu'elle subisse une nouvelle hausse des tarifs de l'électricité et que l'Etat se satisfasse de l'augmentation de la fracture sociale, tout comme de l'inflation des produits dérivés, qui en découlera. Les principes constitutifs de service public sont un enjeu de cohésion, qui doivent protéger les populations les plus fragiles des impacts des crises qu'elles soient énergétiques, sanitaires ou climatiques en maintenant l'activité économique sur l'ensemble de nos territoires .



La pétition pour nos augmentations de salaire est toujours disponible. Elle n'existe qu'au format papier, pour cela il suffit de vous rapprocher d'un représentant syndical CGT proche de vous pour pouvoir participer (cf liste ci-dessous) .

Tous unis, tous ensemble pour une augmentation générale des salaires !!

Elections pro à CGI : contactez la CGT CGI !



**Pour ne plus subir
Pour agir et lutter
Pour soi et pour les autres**

Deviens représentant·e du personnel

Tu veux des représentant·es dynamiques et proches de toi ? Un collectif qui n'a pas peur de s'opposer à la direction pour défendre les salarié·es ? Un syndicat qui revendique et qui informe ? Une organisation proche de tes valeurs ? **Ne cherche plus, rejoins nous !**

Contacts CGT-CGI

Mail : contact@cgt-cgi.com

Twitter : [@CgtCgiFrance](https://twitter.com/CgtCgiFrance)

Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06 11 83 78 27

FGDC

Grand-Ouest

Arnaud GUIHENEUF
06 63 70 25 84

David CROCHU
06 76 01 24 20

Alexandre COCAGNE
06 30 01 63 67

Daniel MENUET
06 85 24 45 21

Thierno BAH
06 01 16 77 86

Yoann TOUATI
06 24 69 10 74

EUCRM

El Bachir MOUTIK
06 63 96 63 62

TPSHRM

Jacques SANCHEZ
06 85 62 20 29

André LE CHUITON
06.98.94.15.67

CBC

Randja KANOUNI
06 99 87 85 06

Grand SUD

Pascal GENTY
06 95 69 74 02

Franck ELIES
06.10.65.38.96

FS

Éric MARCOU
06 38 40 56 18

Grand-Est

Sylvie DAMON
06 69 40 27 14

Saïd BOUTAHRA
06 47 78 66 26