



## NAO : La vérité des prix !!

Les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) se poursuivent.

**Cette année, la direction annonce une enveloppe de 2.6%... Et peu ou pas de PPP !** (sauf peut être pour nos dirigeants qui s'appliquent d'autres règles !!)

Pour faire bonne figure, elle se dit prête à **une augmentation du ticket restaurant à 9€, soit +0.50 centimes par ticket, dont 40% sont à notre charge.** Il y aurait aussi dans sa hotte une augmentation de l'abondement du RAA. Il se monterait à 1 350€ par an, au lieu de 1 200€ actuellement, donc 12,50€ de plus par mois, il n'y a vraiment pas de quoi nous faire sauter au plafond.

Mais que dire de la mesure suivante proposée par la Direction : un.e salarié.e non augmenté depuis 3 ans et conforme aux attentes sur la dernière année aura droit à 1% d'augmentation. Alors que dans le même temps, l'inflation bat des records avec + de 10% d'inflation !!

### Quelle générosité !!

C'est surtout l'occasion pour nous, travailleurs de CGI, de mettre le nez dans les chiffres fournis par les dirigeants, multiplier les discussions entre nous autour de nos rémunérations et de réfléchir ensemble à la politique salariale de l'entreprise.

Le premier point notable du document fourni par la direction concerne les effectifs. Nous étions 13 261 en avril 2023 et n'étions plus que 12 819 en avril de cette année. 442 collègues de moins, écart qui ne cesse de s'accroître, tel est le bilan de nos dirigeants sur la dernière année en termes d'emplois. Il y a bien des projets sur lesquels les cerveaux manquent. Il y aurait du travail pour tout le monde... Même quand l'activité baisse, en réalité, nous saurions très bien quoi faire. Pour certains, cela reviendrait juste à arrêter les heures supplémentaires non payées « enquillées » semaine après semaine.

Dans le même temps, on apprend, fin Juin, que les revenus délivrés par la France sont supérieurs à ceux de l'année dernière à la même époque et tout ça avec moins de salariés en France. Nous sommes donc de plus en plus rentables mais à quel prix ?

Côté salaires, c'est loin d'être plus glorieux. Voici les salaires moyens et médians sur CGI France fournis par la direction :

Effectif Avril 2024		Effectif Avril 2023		Effectif permanent Avril 2022	
Salaire mensuel moyen	Salaire mensuel médian	Salaire mensuel moyen	Salaire mensuel médian	Salaire mensuel moyen	Salaire mensuel médian
4 021 €	3 714 €	3 946 €	3 666 €	3 797 €	3 494 €

Ainsi, le salaire moyen n'a augmenté que de 1,9% entre 2023 et 2024 après avoir progressé de 3,9% entre 2022 et 2023. Nous sommes bien loin de l'inflation qui s'élève à + de 10% sur la même période.

Ces chiffres confirment, si on ajoute les primes, la rémunération moyenne de 51 000€ annoncée par la direction. Ce sont des rémunérations qui sont tellement éloignées de notre quotidien qu'elles peuvent laisser à penser que les salaires parisiens portent la moyenne vers le haut.

### Les collègues mieux payés à Paris ?

Si c'est un peu vrai, ce n'est pas la seule explication.

Cela tient surtout aux écarts de salaire entre les petits coefficients et les gros coefficients. Ainsi, un ETAM coefficient 275 ne perçoit que 1 844€ brut de salaire mensuel, soit environ 1 438 € net mensuel quand un cadre coefficient 210 perçoit lui 9 951 € brut mensuel, soit environ 7 463 € net mensuel. Et ce, qu'importe la région, le nombre d'enfants, l'éloignement du lieu de travail...

Pourtant, la société a besoin de tout le monde pour fonctionner. Rien ne justifie que certains doivent se serrer la ceinture plus que d'autres.

Et s'il y avait des raisons objectives aux écarts de rémunérations, elles devraient bien plutôt se retrouver dans nos conditions matérielles d'existence, plus que dans nos coefficients :

« De chacun selon ses forces, à chacun selon ses besoins » !

Les coefficients ne jouent que deux rôles essentiels, surtout pour nos dirigeants. D'une part, ils nous divisent : pendant que nous nous regardons et nous comparons entre travailleurs, nous oublions l'actionnaire qui lui n'a pas de coefficient mais quelques milliards en banque, d'autre part, ils récompensent la hiérarchie qui nous fait suer du profit à longueur d'année.

A la CGT CGI, nous ne nous contenterons pas  
des miettes !!



# Et nos dirigeants, pendant ce temps là .....

Nous avons pris l'habitude des discours des dirigeants sur la période qui est difficile, l'avenir qui est incertain. Et nous avons aussi pris l'habitude l'année écoulée, de constater que les bénéfiques sont en hausse et pas qu'un peu ! **En effet, les bénéfiques, en France, sont passés de 136 millions sur l'année 2022 à 162 millions sur l'année 2023, soit +26 millions (+19%).**

Les bénéfiques n'ont pas servi à préserver les emplois, nous sommes moins nombreux, ni même à nous augmenter. Et ce n'est pas la CGT qui le dit, c'est le bilan affiché par les dirigeants de CGI ! Et pourtant, dans le même temps, avec moins de monde, nous délivrons plus de revenu que l'an dernier.

En début d'année, CGI annonçait un rachat d'actions détenues par Serge Godin pour un montant de **250 millions de \$ canadiens (environ 170 millions d'€, soit 1 423 fois le salaire brut annuel de nos cadres coefficient 210 !)**. En clair, à lui seul, cet actionnaire a touché plus de dividendes, pour appeler un chat un chat, que la richesse dégagée par le travail de tous les travailleurs de CGI en France.

Mais ce n'est pas tout : .... George Schindler, sur le départ, a réalisé un profit de près de 11,6 millions \$ canadiens en exerçant des options d'achat d'actions, Gilles Labbé, qui siège au conseil d'administration de CGI depuis 14 ans, a réalisé un profit de près de 470 000\$ et Michael GODIN a encaissé plus de 333 000\$ toujours pour les mêmes raisons.

**Et tout ce beau monde s'entend pour nous dire qu'il n'y a pas d'argent pour nos augmentations. !!**

## Et pour nous ?

Il n'y a aucune raison pour que cela change. La crise s'approfondit. Et ce y compris dans l'informatique. Les ESN sont loin d'être l'eldorado tant vanté, du moins sûrement pas pour les salariés. Les licenciements annoncés de plusieurs milliers de salariés chez Intel et SAP, ainsi que le risque de faillite de Atos, sont là pour le rappeler.

La baisse des effectifs et nos augmentations de misère contribuent à dégrader nos conditions de vie au quotidien ! Année après année, ce que démontrent les chiffres de la direction, c'est que nous ne travaillons que pour engraisser des actionnaires.

**Si nous voulons que cela change, il faudra que nous l'imposions avec la seule arme à notre disposition : la grève. C'est à cela qu'il faut se préparer dans les jours et les semaines qui viennent. Continuons à discuter sur nos projets, sur nos plateaux. Mettons à profit les pauses pour nous retrouver et nous organiser**



## Pas de montant minimum d'augmentation générale à CGI, cette année encore !

Cette année encore, à CGI, les **inégalités** continuent d'augmenter : c'est l'écart entre la médiane et la moyenne des revenus qui le montre. L'inflation est supérieure à 10% sur 2 ans mais rien n'y fait.

**CGI ne veut pas de minimum d'augmentation cette année encore.**

Cela rappelle cette citation de Jules Renard : « Il ne suffit pas d'être heureux : il faut encore que les autres ne le soient pas. »

« CGI s'engage » nous propose de participer à des opérations de mécénat de compétence pour Emmaüs ou les **Restos du cœur** : C'est bien, on **connaîtra le chemin** quand on en aura besoin ...

## Qu'est-ce que le salaire ? Témoignage suite à notre article du mois dernier

A la suite de notre article du Hérisson dernier (n°132) « Qu'est-ce que le salaire » où il était dit que les cotisations sociales permettant de financer la protection sociale faisaient partie du salaire, nous avons retenu cette réaction

« Je viens de lire avec grand intérêt l'article du hérisson sur « qu'est-ce que le salaire ? »,

**Mon petit témoignage perso** : Ma femme est orthophoniste (= paramédicale, prestation remboursée par la sécu). La profession a attendu 12 ans avant d'avoir une revalorisation générale des prestations. C'était toujours, la même réponse de la Sécurité sociale : Il n'y a pas assez d'argent. Et pour cause ! On comprend pourquoi en lisant l'article du Hérisson.

L'augmentation a été grosse : 4,5%. Oui, cette augmentation a été importante, les précédentes (5 et 10 ans auparavant) étaient moins de la moitié.

Quelles en sont les conséquences ? La désaffection du métier.

Sur Instagram on voit de + en + d'orthophoniste arrêter la pratique paramédicale et faire du coaching ou de l'édition de matériel. Le nombre de séances effectuées en France a baissé de l'ordre de 10%, entre 2023 et 2019. Les orthophonistes, qui continuent, croulent sous les demandes. Les parents sont désespérés, parfois pleurent dans les messages.

Et ... on a vu un article sur France3.fr à propos d'une nouvelle profession de coaching scolaire où le vocabulaire était emprunté à l'orthophonie mais les tarifs pratiqués étaient plus du double (sans remboursement possible par la sécu ou une mutuelle). En clair, si vous vous voulez des soins, il faudra trouver autre chose et **ne plus compter sur la sécu.** »

**Les guérisseurs, rebouteux et autres mages ont de beaux jours devant eux....**

# Protection sociale : notre assureur nous demande une hausse significative de cotisation de +9% !!



Notre assureur GENERALI, par le biais de notre gestionnaire MERCER, a fait part à CGI et aux organisations syndicales de sa demande d'augmentation de cotisation de la complémentaire santé de 9% et de 6% pour la Prévoyance qui est pris en charge à 100% par CGI.

MERCER propose de diminuer l'impact du coût de la demande d'augmentation de la complémentaire santé en diminuant de 1,5% le montant de la cotisation qui est versé dans le fond de solidarité appelé HDS (haut degré de solidarité). Cela ramènerait, malgré tout, à une hausse de 7,5%.

Les explications données par MERCER sur la nécessité de cette augmentation sont en priorité que les résultats 2023 de la protection sociale sont déficitaires et que cela est dû à plusieurs facteurs dont des augmentations de demandes de remboursement, de nouvelles mesures amenant de nouveaux remboursements de soin, des « éventuels » transferts de charges à venir de la SECU vers les complémentaires mais aussi d'une augmentation des coûts (des actes médicaux) et des médicaments à cause de l'inflation actuelle.

Mais, attention, certains points ne sont basés que sur des hypothèses et ne présagent rien de l'avenir.

**En revanche, ce que l'on est sûr, c'est que le montant cotisé dépend directement du montant du salaire et une mesure simple et efficace pour augmenter le montant de nos cotisations sans modifier le taux est d'augmenter les salaires !!**

D'ailleurs, le fait que les salaires n'aient pas suivi l'inflation est une cause réelle de la perte de revenu pour les salarié.es en priorité mais également pour tous les organismes dont la cotisation est indexée sur les salaires.

Une solution simple et efficace permettrait à notre assureur de retrouver un équilibre dans le budget sans modifier le taux de cotisation : **il faut augmenter significativement les salaires !!**

Mais d'autres mesures peuvent être aussi mises en œuvre et permettre, non pas d'apporter d'autres ressources de revenus, mais de diminuer la consommation.

En effet de nombreuses études l'ont démontré : **Passer à la semaine de 4 jours à 32h permet de diminuer de manière significative l'absentéisme** dans les entreprises qui ont osé franchir le cap. Un dossier de L'INRS sur le sujet le constate : « Dans les pays ayant mené des expérimentations de grande ampleur, tels que l'Islande ou le Royaume Uni, les entreprises constatent globalement une réduction de l'absentéisme et du turnover, et un maintien, voire une augmentation de leur performance. Les salariés se disent moins stressés, et déclarent que leur niveau d'épuisement professionnel a baissé. Anxiété, fatigue, problèmes de sommeil ont diminué tandis que la santé mentale et physique s'est améliorée. » Et à travers ces constats, on peut remarquer que tout le monde est gagnant : salarié.es et employeurs !!



Donc, à la CGT CGI, nous proposons de mettre en œuvre la semaine de 4 jours et à 32h pour permettre non seulement un meilleur équilibre vie privée/vie perso, mais également permettre de diminuer les dépenses de santé et donc de rééquilibrer les comptes de notre complémentaire.

Donc, à la CGT CGI, nous proposons de mettre en œuvre la semaine de 4 jours et à 32h pour permettre non seulement un meilleur équilibre vie privée/vie perso, mais également permettre de diminuer les dépenses de santé et donc de rééquilibrer les comptes de notre complémentaire.

Et pour toutes celles et ceux qui se disent que ce n'est pas possible, on vous invite à lire [l'interview](#) du PDG du groupe LDLC qui a mis en place, de sa propre volonté, la semaine de 4 jours à 32h depuis 2021.

Sinon, il reste une dernière solution qui permettrait à notre assureur de retrouver son seuil de rentabilité et pour les salarié.es de ne pas être pénalisés pour une hausse de la cotisation : augmenter le % de participation patronale. Mais CGI ne le voit pas de cet œil-là !!

Et que dire de la proposition de CGI pour les prochaines hausses à venir : ne plus négocier avec les organisations syndicales (qui, rappelons-le, représentent l'intérêt de tous les travailleur.se.s) quand la demande de hausse de cotisation de l'assureur ne dépasse pas 8% !!

Devant le report de plus en plus important des remboursements de la SECU vers les Complémentaires Santé, il devient urgent de reprendre la main sur notre sécurité sociale afin d'obtenir « Le droit à une Sécurité sociale intégrale, 100 % Sécu, démocratique, évoluant selon les besoins tout au long de la vie ».

A son fondement, la doctrine de la SECU était la suivante : « Chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ». Avec les complémentaires santé, nous nous éloignons de plus en plus de cette doctrine car, par exemple chez CGI, celui qui ne peut pas choisir l'option+ n'a pas les mêmes garanties.

**LA SECU**  
SOLIDAIRE  
EGALITAIRE  
COMMUNE  
UNIVERSELLE  
notre bien commun



**La santé, c'est primordiale et être bien remboursé devient indispensable.**

**Afin, de mieux comprendre vos aspirations, la CGT CGI vous invite à lui faire part de toutes vos remarques, vos propositions pour construire, ensemble, la complémentaire santé dont nous avons toutes et tous besoin.**

**Exprimez vos idées en écrivant à [contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com) ou en interpellant vos représentant.es CGT**

# CGI ne respecte pas notre convention collective Syntec !

Beaucoup d'entre nous ont déjà effectué un déplacement hors de notre lieu habituel de travail, à savoir notre agence de rattachement. **Missions chez le client, formation ou tout autre déplacement doivent être accompagnés en amont d'un Ordre De Mission** qui apporte des précisions sur les remboursements des frais de transport et d'hébergement et, éventuellement, la compensation du temps de trajet. En revanche rien sur les remboursements des repas.

Pour tous les remboursements, CGI se réfère à sa propre politique de notes de frais relative aux frais professionnels, généralement nommé FSD (**frais de séjours et de déplacements**). Dans cette note, CGI oublie volontairement le remboursement du repas du midi.

Rappelons donc **l'article 11.2 de notre convention collective Syntec** :

## Article 11.2 : Frais de déplacement

*« Les déplacements hors du lieu de travail habituel (chez un client, sur un site de l'entreprise...) nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération. Les frais de déplacement sont remboursés de manière à couvrir les frais de transport, d'hébergement et de **restauration**.*

*Sous réserve de l'application du premier paragraphe du présent article, les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accord individuel entre l'employeur et le salarié. »*

Maintenant que nous avons l'article 11.2 en tête, nous devons nous poser la question du choix de CGI de ne pas nous rembourser les repas du midi. A CGI, la note FSD n'est pas un accord négocié avec les organisations syndicales, mais une décision unilatérale de l'employeur. **La hiérarchie des normes interdit à la note FSD d'être moins-disante que notre convention collective Syntec**. Pour autant, la direction ne rembourse pas les frais du repas du midi alors que le simple fait d'aller en mission chez un client est considéré comme **hors lieu de travail habituel**, engendrant forcément des frais de repas. La convention est claire, **le salarié ne doit subir aucune charge supplémentaire lors d'un déplacement nécessité par le service**.

La direction met en avant plusieurs arguments, tous aussi loufoques les uns que les autres. Tout d'abord CGI considère que le prix du repas du midi est identique, que l'on soit à l'agence de rattachement ou en déplacement voire grand déplacement. Elle oublie de facto toutes celles et ceux qui rentrent manger à leurs domiciles ou qui apportent leurs « Tupperwares » quand ils sont à l'agence. CGI avance également l'argument des tickets restaurants qui nous permettraient de manger dignement, mais elle oublie que la part patronale s'élève à 5,10 euros, **même pas le prix d'un sandwich**.

Ah oui, pour ceux et celles qui n'ont pas tout en tête, et on le comprend, le montant du ticket restaurant est pris en charge pour 60% par l'employeur, les 40% restant à la charge du salarié.e.

La CGT a rappelé une fois de plus lors des négociations NAO FY25 l'obligation de CGI de respecter la convention collective Syntec à laquelle elle est rattachée.

Beaucoup de salarié.es aimerait pouvoir se restaurer de manière correcte tous les jours, mais la direction de CGI continue à faire la sourde oreille à nos revendications.



L'application de notre convention devrait pourtant être respectée par une entreprise comme la nôtre, qui proclame haut et fort ses valeurs vis-à-vis de ses clients et de ses salarié.es.

**Faudra-t-il encore une fois aller en justice pour réclamer notre droit ?**

**A la CGT, nous sommes toujours prêts pour faire valoir vos droits.**

# Elections Professionnelles Rejoins la CGT

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



**Deviens représentant·e du personnel**

## Contacts CGT-CGI

Mail : [contact@cgt-cgi.com](mailto: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

### PEUCS

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