la cgt CGI

Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI

N° 26

OCTOBRE 2015

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 €

Egalité Professionnelle entre femmes et hommes : CGI n'a pas appliqué l'accord !

Nous avions signé en 2012 un accord sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes qui prévoyait dans son article 2 une mesure d'alignement automatique des moyennes de salaires des femmes et des hommes.

Nous vous avions fait part de notre conviction que cette mesure n'était pas appliquée (cf Hérissons n°14, 18 et 20) mais avions échoué dans le recueil des éléments nécessaires à en faire la démonstration. Et pour cause : bien qu'ayant alerté la Direction depuis de nombreux mois, cette dernière avait curieusement réagi en organisant un lock-out de l'information pour le moins suspect :

- Refus de donner les chiffres concernant l'application de cet accord, à la CGT qui l'avait demandé par courrier recommandé, aux CE qui en ont fait la demande, à la commission de suivi, aux négociateurs de la NAO ;
- Refus de convoquer la commission de suivi de manière exceptionnelle, à la demande de ses représentants CGT, bien que cela soit prévu dans l'accord ;
- Décision de stopper le fonctionnement de la commission de suivi pendant une année en ne convoquant plus les réunions trimestrielles prévues dans l'accord.

Devant l'impossibilité d'obtenir des chiffres permettant de suivre la mise en pratique de cet accord, un éclairage tout particulier sur ce point précis a été demandé par les élus du CCE à leur expert-comptable.

Ses conclusions sont sans appel : **«Alors que la direction nous a affirmé que l'accord avait été appliqué chaque année, nous estimons que, sur la base des informations transmises, seulement 26% des femmes éligibles au rattrapage salarial en ont bénéficié en 2014 ».**

Il se pourrait donc bien que fassiez partie des 586 femmes exclues de l'application de cet accord selon l'expert du CCE. Les pages suivantes devraient vous aider à comprendre de quoi il retourne.

Le rapport de l'expert du CCE

Ce que dit l'accord de 2012

L'accord signé en 2012 était prévu pour s'appliquer sur 3 ans.

Son article 2 prévoyait que chaque année, en septembre 2012, 2013, 2014, les salaires moyens Femmes et Hommes par Filière Métier, Coefficient et par localisation (Paris ou Régions) sont calculés.

Dans chacune des catégories ainsi définies, dès lors qu'un écart de + de 1% est constaté en défaveur des femmes, une augmentation générale de régularisation, du pourcentage de l'écart constaté est occtroyée à l'ensemble des femmes de chaque catégorie.

C'est ce que CGI n'a pas fait au moins en 2014 et très certainement en 2012 et 2013 également.

L'expert a analysé et comparé les salaires de base de juin 2014 (après annual review) et de décembre 2014 (après application des mesures sur l'égalité professionnelle en septembre 2014) sur l'effectif permanent de cette période.

Il en ressort que sur une population de **2238** femmes (29% de l'effectif), **760** d'entre elles (soit 39%) étaient éligibles au rattrapage prévu par l'accord (voir encart ci-contre à gauche).

Au regard des salaires de décembre 2014, seules 197 femmes (26% de l'effectif éligible) ont bénéficié de ce rattrapage.

563 femmes soit 74% de l'effectif concerné ont été exclues du bénéfice de cet accord. A celles-ci s'ajoutent 23 femmes pour lesquelles un écart est apparu depuis juin 2014. **Au total c'est donc 586 femmes auxquelles la Direction de CGI a délibérément choisi de ne pas appliquer la mesure à laquelle elle s'était engagée !** (voir le détail dans le tableau de droite).

Etes-vous concernée ?

Pour savoir si vous êtes concernée, regardez si vos filière métier / coefficient / localisation géographique (Paris ou Régions) figurent dans le tableau ci-contre. Si c'est le cas vous auriez dû percevoir en septembre une augmentation du pourcentage de la dernière colonne.

Exemple : vous êtes à Paris, dans la filière Project Delivery, au coeff 150 et vous n'avez pas eu 3,4% d'augmentation en septembre 2014, vous êtes concernée !

Si voulez faire appliquer votre droit, contactez-nous à l'adresse : **contact@cgt-cgi.com** nous envisagerons ensemble les actions nécessaires, individuelles et collectives.

Filière PMS	Catégorie	Coefficient	Localisation	Nb de femmes concernées	Augmentation applicablre
PD	C	95	P	3	4%
		105	P	2	3,70%
		120	P	55	2,20%
		150	P	61	3,40%
		150	R	66	1,30%
		170	R	16	4,90%
SD	C	100	P	1	21,40%
		100	R	20	2,10%
		115	P	3	12,50%
		120	P	5	7%
		170	R	8	3,50%
FIN	C	95	R	5	4,70%
		100	P	1	7,90%
		115	R	1	7,90%
		120	R	4	6,70%
		130	P	7	12,40%
		130	R	2	1,70%
		150	P	3	15,30%
		170	P	3	10,70%
GMF	E	400	R	1	5,30%
	C	130	P	10	4,10%
		130	R	4	15%
		150	P	10	9,90%
		170	R	2	11,90%
HR	E	450	R	2	20%
	C	120	R	3	3,30%
		130	R	2	2,30%
		150	R	3	6,40%
		170	P	8	5,60%
		170	R	3	20,70%
MC	C	100	P	5	7,60%
		130	R	7	2,30%
		170	P	29	2,20%
MBC	C	100	P	5	2%
		100	R	4	4%
		130	P	67	1,20%
T	C	105	R	1	1,70%
		115	R	5	1,90%
		120	P	7	2,30%
		130	P	23	3,80%
		150	R	15	3,70%
		170	P	8	3,50%
SAM	C	130	P	1	9,20%
		130	R	2	1,90%
>190	C	190	P	49	4,80%
		190	R	24	3,90%
		200	P	23	7,60%
		210	R	2	6%
		290	O	1	8,60%

Légende

Filières : PD = Project Delivery, SD = Service Delivery, FIN = Finances, GMF = General Managment & Functions, HR = Human Resources, MC = Managment Consulting, MBC = Managment / Business Consulting, T = Technical, SAM = Sales & Account Manager, >190 = Coefficient Supérieur à 190 toutes filières.

Catégorie : C = Cadre, E = ETAM.

Localisation : P = Paris, R = Régions

Non Respect de l'accord Egalité Professionnelle de 2012 : des dégâts collatéraux !

Il va de soit que le non-respect de la parole donnée et surtout des engagements pris envers les salariés à travers leurs organisations syndicales est de la plus grande gravité. Ce reniement a profondément détruit la confiance nécessaire au dialogue social. A quoi sert de négocier avec une Direction qui montre un tel mépris pour ses engagements et ses salariées ? Pour tout nouvel accord, pour tout nouvel engagement, nous sommes en droit de nous demander s'ils seront respectés. Une ligne rouge a été franchie. Cet épisode, socialement violent, constitue pour nous un casus belli.

L'accord égalité professionnelle est arrivé a échéance en juillet 2015, il est en cours de renégociation. La Direction ne souhaite pas reconduire la mesure d'alignement automatique du précédent accord. Elle prétend pourtant, dans un exercice de langue de bois phénoménal, l'avoir appliqué. Nous constatons que pour cette nouvelle négociation, comme pour les autres en cours, la Direction ne souhaite plus prendre d'engagements significatifs et se contente de proposer des déclarations de bonnes intentions rédigées au futur et au conditionnel («*La Direction s'efforcera de...* », « *une attention particulière sera portée à...* », etc.).

Bref, faute d'un rapport de force équilibré le dialogue social se réduit à un monologue patronal et à une injonction faite aux syndicats d'adhérer aux dogmes de la Direction.

Salariées, participez à l'enquête de l'OPIIEC sur l'attractivité du numérique pour les femmes !

Le taux de féminisation des métiers du numérique et des grandes écoles y conduisant stagne en deçà de 30% voire régresse.

L' Observatoire Paritaire des Métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil et des métiers de l'événement mène une étude sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les publics féminins.

Cette enquête, ouverte aux lycéennes, étudiantes et salariées nous permettra de comprendre les enjeux et axes de progression afin de rendre nos métiers plus attractifs pour les femmes.

répondez au questionnaire en cliquant ici.

Groupe de travail sur les Frais de Séjour et Déplacement : la Direction fait les gros yeux à la CGT mais ne perd pas son sens du cynisme !

Nous vous avions informé des débuts des travaux du groupe de travail sur la refonte des FSD dans notre précédent «Hérisson». Cet article n'a pas été du goût de la Direction. Lors de la seconde réunion, elle a cru bon de fustiger la CGT pour s'être exprimée. De toute évidence, la Direction préférerait que les discussions sur ce sujet capital pour grand nombre d'entre vous restent confidentielles voire secrètes !

Cela ne les a pourtant pas empêchés de poursuivre les discussions avec un cynisme décomplexé. Ainsi, pour la compensation des temps de trajets (aujourd'hui à 6€/H), il nous ont présenté un barème progressif où **la première demi-heure de dépassement serait compensée 0€/h**. Eh oui ! Le Code du Travail prévoit une compensation sans en préciser le montant, alors pourquoi pas un montant nul ?

Face au tollé engendré par cette provocation, la Direction a aussitôt retiré sa proposition. Cependant l'ensemble des discussions est resté « hanté » par le vieux fantôme de la prise en compte du site client comme lieu de travail habituel, qui est une vieille lune du SYNTEC pour ne pas avoir à payer de FSD.

Reste que cet infantilisme radical et provocateur pollue en permanence le dialogue social et témoigne d'une agressivité et d'un mépris envers les organisations syndicales.

Une bonne nouvelle tout de même : la Direction se dit prête à relever les barèmes des nuitées Paris et Province.

Syndicat CGT CGI

47 rue des Docks
69009 - LYON
Téléphone : 04 69 64 61 17

Pour nous joindre : contact@cgt-cgi.com

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

« Il est très difficile à une femme d'agir en égale de l'homme tant que cette égalité n'est pas universellement reconnue et concrètement réalisée»

Simone de Beauvoir

Panneau Virtuel : http://info.global.logica.com/ab/func/hr/org/fr/relations_sociales/Panneauxsyndicaux/Pages/CGT.aspx

Régressions Retraites et Statut Cadre

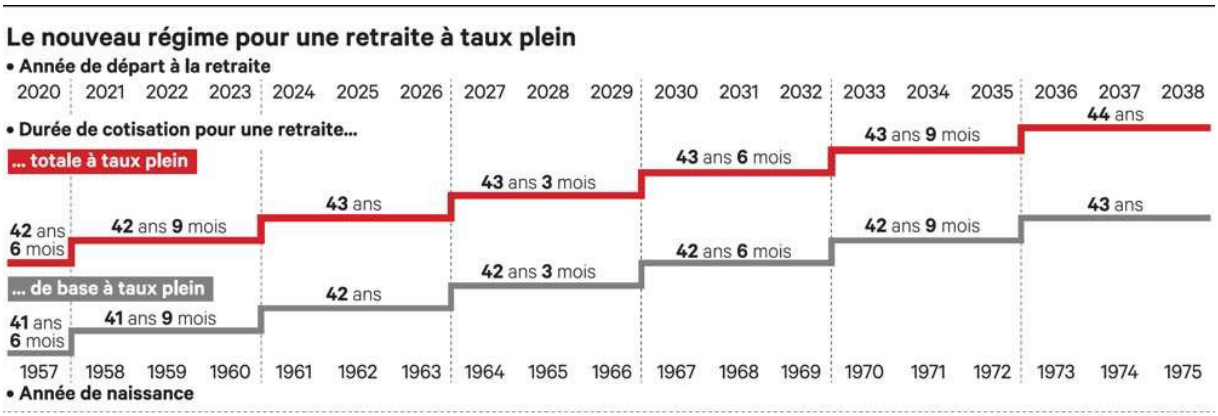
Négo AGIRC/ARRCO : Accord de principe MEDEF / CFDT-CGC-CFTC

Le 16 Octobre dernier, par un accord de principe avec 3 syndicats (CFDT, CGC, CFTC mais sans la CGT), le Medef a réussi à imposer un report du départ en retraite d'un an par rapport à l'âge du taux plein.

En effet, les salariés qui ne pourraient différer leur départ subiraient durant les trois premières années de retraite un abattement de 10 %. C'est une double peine pour les 56 % de salariés qui ne sont plus en emploi et pour les femmes dont la pension est déjà en moyenne inférieure de 40 % à celles des hommes et de 60 % pour les femmes cadres.

De plus, les jeunes générations verraient le niveau de leurs futures pensions diminuer de 8,5 % supplémentaires.

Mais la principale conséquence est d'allonger d'un an, à compter de 2019, la durée de cotisation nécessaire afin d'avoir une retraite à taux plein alors même que le chômage des séniors de plus de 50 ans ne cesse d'augmenter.



Au total la contribution des salariés actifs et retraités s'établirait à 95 % du besoin de financement contre 5 % pour le Medef : soit 5,7 milliards à la charge des salariés et retraités contre 300 millions pour le patronat.

Retrouvez sur notre panneau virtuel le tract « **TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS POUR MOINS DE PENSION ?** » avec

- Le détail des amputations de vos droits à retraite contenus dans l'accord du 16 octobre (qui sera signé le 30 octobre),
- L'appel à se rassembler pour s'y opposer,
- Les propositions alternatives de la CGT pour financer l'AGIRC et l'ARRCO,
- Les propositions de la CGT pour un véritable statut cadre