la cgt CGI

Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI

N° 28

DECEMBRE 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 €

Pour CGI, c'est NOËL tous les jours

La nouvelle année fiscale a débuté en octobre pour CGI mais les mauvaises habitudes perdurent

Chez CGI, quand la direction en aura décidé ainsi, vous partirez de gré… ou de force !

En plus des procédures classiques de licenciement pour « insuffisance professionnelle » totalement dénuées de fondement (elles fleurissent ces derniers temps), une nouvelle pratique se révèle dernièrement.

De plus en plus, des salariés se tournent vers la CGT pour raporter des propositions de la Direction les enjoignant de signer une rupture conventionnelle.

Pour débuter, on vous convoquera à de simples « entretiens informels de rien du tout » avec un manager. Vous ne serez bien évidement pas informé du sujet à l'avance pour ménager l'effet de surprise. Vous ne serez pas non plus informé de votre droit d'être assisté d'un salarié de votre choix si cet entretien traite d'une négociation de rupture conventionnelle. Bien évidement tout cela restera uniquement une procédure orale, entre personnes consentantes et de fort bonne compagnie.

Tous les moyens de pression semblent bons pour « convaincre ». Plusieurs salariés nous ont également fait état de menaces de sanction disciplinaire dans le cas où le salarié refuserait de signer.

Et effectivement, des procédures disciplinaires ont bien été mises en œuvre depuis. La CGT défendra tous les salariés qui lui en ont font la demande.

Aucune BU ne semble être plus adepte qu'une autre de ces pratiques. L'âge des salariés ne semble le pas non plus un critère. Si la direction de CGI respecte bien une égalité parfaite, c'est bien devant l'absence de tout scrupule.

La direction de CGI fait un calcul cynique sur l'absence de réflexe de nombreux salariés qui préfèrent aller chercher un travail ailleurs plutôt que de se défendre. Elle considère les actions en justice des éventuels salariés floués comme une simple gestion de risque qu'elle budgétise. Tout simplement… et sans aucun remord.

Cette tactique se révèle malheureusement payante financièrement pour CGI.

Si vous êtes la cible de manœuvres de ce type, ne restez pas isolé, défendez-vous et contactez immédiatement la CGT CGI (contacts en dernière page). En nous défendant collectivement, nous pouvons mettre fin à ces pratiques d'un autre âge.

Accord en Faveur de l'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap : A qui cela profite-t-il vraiment ?

Le dernier accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap a pris fin en cette fin d'année 2015.

Pour mieux comprendre quels étaient les enjeux et objectifs, voici quelques chiffres clés :

- En 2012, le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap CGI était de **1,78%**.
- L'objectif du dernier accord était d'atteindre le taux de **2,4%** à fin 2015.

Ceci était déjà fort éloigné de l'obligation d'employer au moins 6 % de personnes handicapées. L'obligation ne date pas d'hier mais du 11 février 2005.

Le bilan intermédiaire de l'accord à fin 2014:

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap

	CGI	Dans le secteur numérique
2012	1,78%	0,58%
2014	1,76%	1,20%

Le bilan intermédiaire de l'accord à fin 2014 témoigne d'un taux d'emploi global CGI de 1,76%, plus faible qu'en 2012 !!!

On peut donc déjà constater que le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap à baisser entre 2012 et 2014 chez CGI alors qu'il a fortement progresser dans le secteur du numérique.

Force est de constater que la majeure partie du budget est donc employée à des fin de communication, d'événements et d'animation, qui à ce jour n'apportent pas une réponse concrète au problème de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quels objectifs pour le nouvel accord (2016 à 2018):

Ce nouvel Accord prévoit un taux d'emploi global de 2,6% pour l'année 2018, ce qui reste très éloigné des 6% réglementaire et semblable à ce que devait être l'objectif 2015.

De plus, nous ne pouvons que regretter que cet accord ne comporte rien ou peu de chose sur les points les plus importants :

- Garantir le maintien dans l'emploi. Nous trouvons juste une phrase : « *CGI s'attachera au maintien dans l'emploi de ses salariés en situation de handicap* »
- Garantir l'égalité d'évolution de carrière (formation, promotions, augmentations,...)
- Augmenter significativement les emplois en CDI. Dans l'accord, il y a beaucoup trop d'emploi en CDD plutôt que CDI.

Nous constatons également qu'une trop grande part du budget est consacrée à l'événementiel et à la sensibilisation.

De plus, une partie du budget sert à financer les personnes employées par le service MEH, sans que l'on puisse vraiment constater la valeur ajoutée du service.

Malgré un constat d'échec sur ce deuxième accord triennal, preuve est de constater que l'accord 2016/2018 n'apporte pas de garantie supplémentaire.

Durant ces 3 dernières années, vos élus CGT ont été amenés, à de multiples reprises, à accompagner des salariés en situation de handicap à des entretiens préalable à licenciement (souvent pour insuffisance professionnelle) sans que la question de l'adaptation de leurs postes ait été mise en examen.

Une fois ce constat effectué et devant le peu d'ambition de cet accord, la CGT s'est vue contrainte de refuser sa signature et devant la pauvreté de cet accord, on peut se demander quelle organisation pourrait bien oser le signer ?

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

« Les années apprennent peu à peu, à l'homme que la vérité seule est merveilleuse. »

Maurice Maeterlinck

« Ce qui m'intéresse, ce n'est pas le bonheur de tous les hommes c'est celui de chacun »

Boris VIAN

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

La situation l'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap aujourd'hui en France :

Les derniers chiffres de l'Agefiph - mars 2015 confirment l'augmentation inquiétante du nombre de demandeurs d'emploi handicapés :

- Ils sont au nombre de 452 701 début 2015, soit une augmentation de presque 10% en un an !
- Leur taux de chômage est deux fois plus important que chez les personnes valides
- L'âge des demandeurs d'emploi handicapés est en augmentation constante : 45% des demandeurs d'emploi handicapés ont 50 ans ou plus, soit une hausse de 14 points en 7 ans
- Leur période de chômage est plus longue que chez les personnes valides : plus de la moitié des demandeurs d'emploi handicapés sont des chômeurs de longue durée (56 % vs 43% pour l'ensemble de la population).

Ce qu'il faut savoir : Un accord permet de se dispenser du versement à l'Agefiph, l'organisme collecteur en la matière, en gardant l'argent en interne pour sa propre politique en faveur des personnes en situation de handicap. Si sur la théorie, il n'y a rien à redire, en pratique c'est plus discutable.

Retrouvez la CGT CGI sur les réseaux sociaux

https://www.facebook.com/Syndicat-CGT-CGI-France

@CgtCgiFrance

Salarié-e-s en modalité 2 (réalisation de mission)
Conditions de validité de la convention de forfait horaire hebdomadaire
Votre salaire mensuel doit, au minimum, être égal au PMSS

L'accord national sur la durée du travail signé le 22 juin 1999 par SYNTEC, CICF (aujourd'hui CINOV), la CFDT, la CGC et la CFTC institut une modalité 2 dite de « réalisation de mission ». Cette modalité est une convention de forfait horaire hebdomadaire [arrêté du 10 novembre 2000]. Ce n'est pas une convention de forfait jours.

La licéité de cette convention de forfait est liée à :

- Son inscription au contrat de travail ou avenant comportant :
  - ⇒ Le nombre d'heures prévues,
  - ⇒ Le salaire de référence.
- Et une rémunération au moins égale au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) [Cassation du 4 novembre 2015 – arrêt n°1834].

Aussi, si une de ces deux conditions ne sont pas réunies, le salarié peut se faire payer des heures supplémentaires de 35h à 38h30. Celles-ci peuvent être payées sur une période de trois ans. Cela ne représente pas moins de 41,25% du salaire brut annuel moyen sur les trois dernières années en rappel d'heures supplémentaires.

D'autre part, à partir du moment où le salarié est en forfait horaire hebdomadaire, son salaire ne peut en aucun cas redescendre en dessous du PMSS, sans rendre illicite cette convention de forfait et le paiement d'heures supplémentaires.

Enfin, la rémunération du salarié doit être au moins égale à 115% du minimum de sa catégorie. Si ce n'est pas le cas, le salarié peut demander, sur les trois dernières années, le paiement du delta manquant.

Face à un patronat qui gèle les salaires, c'est une très bonne nouvelle pour nombre de salarié-e-s.

Avec l'aide du tableau suivant, comparez votre salaire brut de ces dernières années au PASS :

Année	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Plafond (PASS)	37032	37548	38040	38616

Votre salaire annuel est inférieur au PASS, alors signalez vous à l'adresse **contact@cgt-cgi.com.**

Vos élus CGT reviendront vers vous courant janvier pour vous indiquer comment procéder et vous aider à constituer votre dossier.

Bonnes fêtes de fin d'année à toutes et à tous