

PASS 2016 :

38616 € (plafond annuel de la sécurité sociale)

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 ETAM depuis 2013 : 2,85 € auquel il faut rajouter un 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 €



Suites de l'affaire sur les HS de la modalité RM (jurisprudence ALTRAN)

Voici des questions qui nous ont été posées dernièrement et dont nous pensons que la réponse peut vous intéresser

S'il est si limpide que vous le dites, pourquoi CGI n'applique pas le jugement du 4 novembre 2015 ?

Alors que le Plafond de la Sécurité Sociale a dépassé votre rémunération car il évolue plus vite que les salaires CGI, le jugement du 4 novembre a étudié le cas de salariés Altran qui n'ont jamais été au dessus de ce plafond de la Sécurité Sociale (à aucun moment de leur carrière, même pas à l'embauche). C'est une différence que CGI estime suffisante pour dire qu'ils sont dans un cas totalement différent de vous et que le jugement ne s'applique pas. C'est bien évidemment de la mauvaise foi totale. Si on allait par là, pourquoi appliquer l'augmentation obligatoire du SMIC aux salariés concernés. Il suffit d'avoir été au dessus du SMIC une fois dans sa vie pour qu'on soit dans les clous ? N'est ce pas ridicule ??

Ainsi, CGI ne s'estime tout simplement pas concerné par le jugement du 4 novembre 2015. Pour la Direction, la rémunération au moins supérieure au Plafond de la Sécurité Sociale est uniquement une condition d'entrée dans la modalité RM et non de maintien ! La Direction de CGI indique donc la même réponse de manière constante depuis des mois dans chaque instance de représentation du personnel aux questions posées par vos élus.

Pourquoi certains syndicats appellent seulement à négocier avec la Direction de CGI ?

Nous avons tenté de négocier, bien évidemment. Personne n'est content de devoir lancer une action devant un tribunal. Il est facile de tenter de surfer sur l'image caricaturale qui est faite de la CGT qui serait dans « l'affrontement systématique » et « ne négocierait jamais ».

En plus d'être totalement faux, ce discours dessert toutes les organisations syndicales. Nous négocions toujours quand la négociation a des chances de mener à un accord et quand les parties négocient de façon loyale. Pourquoi négocier quand cela ne fera que faire perdre du temps à tous ? Ce temps perdu, ce sont les salariés qui le paient car la prescription (la durée au-delà de laquelle une action en justice n'est plus recevable) est passée à 3 ans depuis la Loi de Sécurisation de l'Emploi .

Ça suffit maintenant ! Le temps de la négociation est révolu ! Nous constatons un échec total dû à la position de tout le Syntec de nier cette jurisprudence. Si CGI venait à changer sa position, soyez sûrs qu'elle sait comment nous contacter et que nous répondons toujours à ses sollicitations pour négocier quand cela est dans l'intérêt des salariés !

Pourquoi des syndicats revendiquent uniquement l'augmentation de tous les salariés concernés au PMSS ?

Cette revendication est tout à fait acceptable et la CGT la formule depuis des années (en NAO, en DP, en CE, en CCE...). Cependant cette seule revendication est insuffisante car elle n'aboutirait qu'à faire cesser le préjudice. En aucun cas elle ne permet de réparer les sommes perdues depuis plusieurs années. Pour récupérer ces salaires impayés, il faut aller en justice !

Vous, ne vous laissez pas faire et faites réparer les préjudices que vous avez subis.

Loi el Khomri et « Panama papers »,

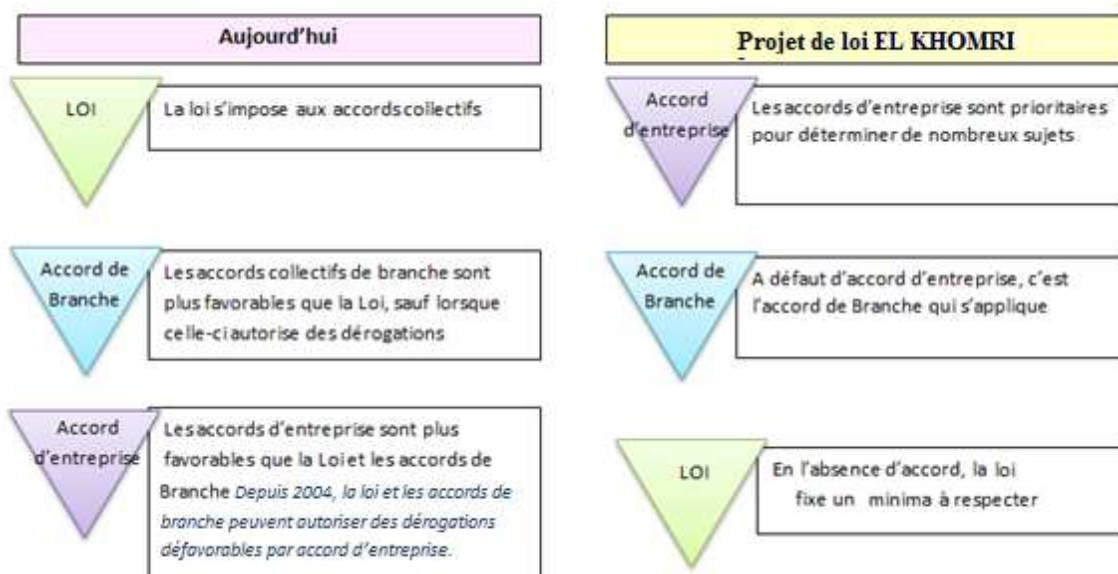
aucun lien ? Vraiment ?

Les mobilisations, notamment celles du 9 et du 31 mars, initiées par les organisations de jeunesse et les organisations de salariés, ont contraint le gouvernement au recul. Pour autant, les aménagements annoncés ne changent pas la philosophie de la loi qui reste « travailler plus, être payé moins et pouvoir être viré plus facilement ». La loi ne serait plus la même pour tous les salariés mais il y aurait autant de codes du travail qu'il existe d'entreprise. Ce texte **doit être retiré**.



La CGT a un projet : le code du travail du XXIe siècle pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui. La réduction du temps de travail, le nouveau statut du travail salarié, la constitutionnalisation de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, des droits nouveaux pour les salariés et les instances représentatives des personnels en sont le socle.

De la dérogation à la supplétivité



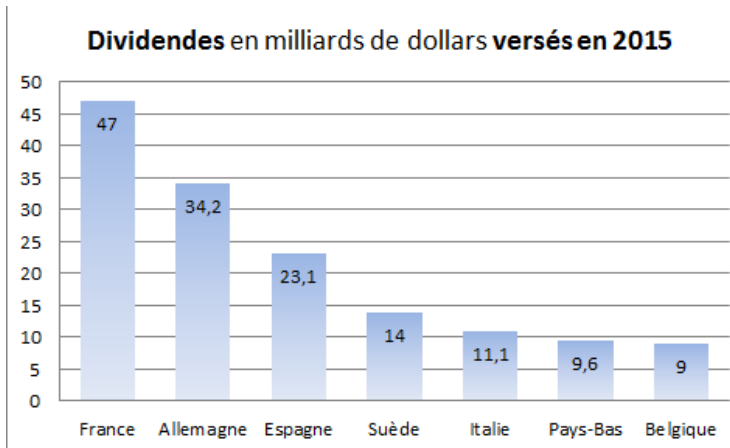
Ce renversement total de la hiérarchie des normes se traduit dans la nouvelle architecture du Code du travail.

Voici ce que cela signifie concrètement avec l'exemple de la majoration des heures supplémentaires :

projet d'architecture du Code du travail	ordre public	domaine de la négociation	droit applicable en l'absence d'accord
la majoration des heures supplémentaires	Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une <u>majoration salariale</u> , ou le cas échéant, à un <u>repos compensateur</u> équivalent.	Un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, un accord de branche prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. <i>Le fait de présenter en premier lieu ce qui est réalisable par accord invite à négocier "a minima". Dans notre exemple, la négociation s'ouvrira sur la base de 10% et non pas de 25% comme ce pouvait être le cas auparavant.</i>	En l'absence d'accord la majoration sera : de 25% pour les 8 premières heures puis de 50% pour les heures suivantes.

Il ne faut pas négliger les effets de cette inversion de logique, ni ceux de la nouvelle régression en matière de temps de travail. Celle-ci marque de nouveaux reculs sociaux, évidemment en matière de santé mais aussi en matière de subordination. En effet, **la flexibilisation du temps de travail** entraîne de facto, **davantage de subordination** puisque **les salariés doivent sans cesse s'adapter à des changements d'horaires et des variations de la durée de leur travail**. Ainsi, ils sont toujours en attente et dans l'obligation de s'adapter : **le pouvoir patronal gagne alors du terrain sur la vie privée des salariés**.

En Europe, c'est la France qui verse le plus aux actionnaires... Et son chômage augmente !!! Drôle non, cherchez l'erreur !!!!



LES SALARIÉ-E-S SONT PRESSURÉ-E-S PAR LA LOI EL-KHOMRI ET L'ARGENT COULE À FLOT VERS LES PARADIS FISCAUX

La loi El-Khomri enjoint les salariés d'accepter de réduire leurs salaires, le taux de leurs heures supplémentaires, leurs justes indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif... Tout cela pour alimenter les actionnaires et les paradis fiscaux.

Les travailleurs mobilisés doivent obtenir le retrait de la loi El-Khomri.



Pour une mobilisation encore plus forte !

Un projet ouvrant la voie à autant de « droit du travail » qu'il existe d'entreprises !

Un projet permettant d'imposer « *le travailler plus pour gagner moins* » tout en étant menacé d'être viré plus facilement.

C'est pourquoi, toujours déterminées et conscientes de leurs responsabilités, les organisations de jeunesse et de salarié-e-s appellent à mettre tout en œuvre pour que la **mobilisation** soit **massive**, tant par la grève que par les centaines de milliers de manifestants, dans toutes les mobilisations unitaires qui ont été annoncées par nos organisations **le 28 avril 2016**.

Elles appellent aussi à faire du **1er mai 2016**, une nouvelle **journée de dénonciation de cette loi** et appellent l'ensemble des salariés et des citoyens à se joindre à la manifestation.

TOUS ENSEMBLE AVEC LA **CGT-CGI**





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) 06.95.69.74.02

Web : <http://www.cgt-cgi.com>

« Suivre le règlement n'a jamais permis de faire le travail. » Les lois de Murphy

« Ne soyez pas irremplaçable... Si on ne peut pas vous remplacer, vous n'aurez jamais de promotion. » Les lois de Murphy

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

Négociation sur les futurs périmètres des CHSCT

Lors de la dernière réunion portant sur la définition des futurs périmètres des CHSCT, constatant la stagnation des négociations, vos élus CGT-CGI ont décidé de rédiger une proposition d'accord permettant à chaque comité d'établissement de garder ses prérogatives (choix du nombre de CHSCT, regroupement ou pas...) tout en définissant les moyens nécessaires à chaque CHSCT pour accomplir correctement sa mission.

Bien entendu, il ne s'agit que d'une proposition, et nous ne doutons pas que de nombreux débats riches et constructifs vont permettre d'enrichir son contenu.

Encore une fois, la CGT-CGI vous apporte la preuve qu'elle peut être une force vive de propositions innovantes quand un dialogue social est possible.

Nous vous tiendrons au courant des avancées de la négociation lors du prochain Hérisson.



Mise en place d'un nouvel outil de décompte du temps de travail (PSA TIME)

Pour tous ceux et celles qui lisent les comptes rendus des différentes instances représentatives du personnel, la mise en place d'un nouvel outil de décompte du temps de travail n'est pas une découverte, mais où en sommes nous sur ce sujet à ce jour ?

L'outil a été présenté aux différentes instances (CCE et ICCHSCT) afin d'avoir leur avis. Lors des réunions et des différents échanges, la CGT-CGI a alerté la direction sur le fait que cet outil ne répond pas aux exigences de l'inspecteur du travail qui doit pouvoir contrôler le respect de la durée quotidienne du temps de travail et du temps de pause nécessaire à la restauration. De même, nous n'avons aucun moyen de vérifier le respect du temps de repos entre 2 journées (11 heures) et le respect du repos minimum hebdomadaire (35 heures consécutives).

Malheureusement, le fait de pouvoir compenser le temps supplémentaire effectué une journée donnée par une récupération sur un autre jour de la même semaine (tel que cela est prévu dans l'accord) ne sera toujours pas possible; il en est de même de la possibilité (avec l'accord du manager) de faire moins d'heure durant une semaine et de compenser cela sur une autre semaine dans le même mois.

La saisie d'un temps d'absence minimum reste bloquée à 1/2 journée, cela ne simplifie pas le cas d'un salarié qui veut déclarer une heure de débrayage lors d'un mouvement de grève. Nous avons demandé une évolution et nous vous préviendrons si cela devient possible.

Lorsque l'ensemble des instances auront rendu leur avis, nous reviendrons vers vous pour vous tenir au courant de toutes les réponses qui nous auront été apportées.



Retrouvez la CGT CGI sur les réseaux sociaux



[La CGT sur Facebook](#)

[La CGT sur twitter](#)