



Négociations Annuelles Obligatoires : « Nos salaires d'abord !! »

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) ont débuté le mercredi 23 juin. Ces négociations portent entre autres choses sur les salaires.

Au 30 avril 2021, l'état des rémunérations mensuelles (BBS : Brut du Bulletin de Salaire + PV : Primes de Vacances) était le suivant :

	Hommes			Femmes			Total		
	Effectif	Moyenne BBS+PV	Médiane BBS+PV	Effectif	Moyenne BBS+PV	Médiane BBS+PV	Effectif	Moyenne BBS+PV	Médiane BBS+PV
Total Etam	390	2 165	2 155	166	2 189	2 156	556	2 172	2 155
Total Cadre	6648	3 863	3 458	3 023	3 703	3 481	9 671	3 813	3 463
Total	7038	3 769	3 429	3 189	3 624	3 435	10 227	3 724	3 430

La majorité d'entre nous gagne vraiment moins que le salaire moyen. Et ce ne sont pas les augmentations de salaire que nous connaissons tous les ans qui vont nous en rapprocher.

La politique salariale de CGI, comme l'explique la direction de CGI, repose sur un des piliers de CGI : la solidarité financière. Une manière de dire que les intérêts des actionnaires passent, quoi qu'il arrive, avant les augmentations de salaire. Les chiffres fournis par la direction en vue des négociations confirment que nous n'avons rien à attendre de la direction, et que l'austérité va se poursuivre.

Déjà entre mai 2020 et avril 2021, la moyenne des augmentations individuelles de salaires a été de **1,50 % seulement**. Sur cette période, seul.e.s 45 % d'entre nous ont été augmenté.e.s, et 36 % des augmenté.e.s ont été promu.e.s.

Si nous voulons voir nos salaires et nos conditions de vie s'améliorer, nous ne pourrons compter que sur nos **propres actions collectives**. La direction, année après année, nous laisse de vains espoirs dans les EAD. Mais s'en remettre aux augmentations individuelles, c'est accepter de n'être augmenté.e qu'une année sur deux, en moyenne, mais c'est aussi accepter que la direction décide de tout.

Données issues du bilan social 2019	Effectif permanent	Effectif augmenté	%	Enveloppe d'augmentation (€)	Aug. moyenne par salarié augmenté et par an	Aug. moyenne par an sur l'effectif total
Femmes	2 753	2 019	73,34 %	320 259,00 €	158,62 €	116,33 €
Hommes	6 208	4 382	70,59 %	733 371,00 €	167,36 €	118,13 €

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : les augmentations individuelles, c'est l'austérité pour tout le monde. Les augmentations moyennes, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes, sont inférieures à 10€ par mois si on les ramène à l'effectif total ayant été présent toute l'année (hors turn-over). Et le même constat peut être fait pour les années précédentes 2018 et 2017.

Pour 2019, l'enveloppe des augmentations ne représente qu'un million d'euros sur une masse salariale de 500 millions d'euros, autrement dit 0,2 %, et ce alors même que plus de 70 % d'entre nous ont été augmenté.e.s.

Individuellement, nous ne sommes pas à égalité avec les dirigeants. D'ailleurs, de leur côté, ils se réunissent et décident ensemble de qui sera augmenté et de combien.

Nous devons faire pareil, nous réunir et décider collectivement des moyens que nous devons nous donner pour obtenir les augmentations nécessaires à notre qualité de vie.



CGI NAO 2021!!!



Bien des collègues quittent CGI dans cette période, et la première raison de leur départ c'est l'opportunité de trouver un salaire nettement supérieur dans une boîte concurrente. Ils sont nombreux à expliquer qu'ils se voient proposer des salaires entre 7 000 et 12 000€ supérieurs à ce qu'ils touchent à CGI. **L'entreprise aurait largement les moyens de nous octroyer les mêmes salaires.** En pleine pandémie, CGI a par ailleurs procédé à un rachat d'actions de plus de 700 millions d'euros, dont la plus grande part sert à rémunérer... les actionnaires !

Qu'est-ce qui pourrait justifier que des actionnaires puissent continuer à s'enrichir alors que nos salaires restent désespérément bloqués et que la charge de travail augmente ? Notre travail n'est-il destiné qu'à permettre à Monsieur Godin d'accumuler des millions de dollars de plus tous les ans ?

La direction nous a demandé encore plus d'efforts au nom de la crise sanitaire, mais quels efforts ont fourni les actionnaires ?

Nous n'avons aucune raison de voir nos salaires rester à la traîne.

Nous n'avons aucune raison de voir le fruit de notre travail accaparé par une poignée d'actionnaires.

Les bénéfices de CGI en 2020 se sont élevés à 100 millions d'euros en France. Cela représente 10 000 € par salarié par an, soit 833 € par salarié et par mois ! **Il y a là largement de quoi revaloriser les salaires.**

Les dirigeants de CGI n'envisagent pas d'augmentations collectives. Ils défendent toujours l'idée des augmentations individuelles, et

nous renversons sans cesse à notre mérite. Ce n'est qu'une manière de nous diviser. La boîte a besoin de tout le monde pour tourner. Les bénéfiques engrangés, qui font la fortune de Monsieur Godin, sont le fruit de notre travail à tous !

Eh bien, à la CGT on vous le dit : « le fruit de notre travail doit nous revenir ». Nous entendons à longueur de temps que ce sont les patrons qui prennent des risques et que c'est normal qu'ils soient les mieux « servis ». Mais quels risques ont-ils pris pendant la pandémie ? Ils ont licencié (Rupture conventionnelle collective), ils nous ont volé des jours de RTT et de congés payés, ils ont augmenté la charge de travail, notamment en se servant du télétravail. Ils ont usé du chômage partiel et touché des aides de l'État (28 millions entre le chômage partiel, le CICE et le CIR)... Les risques, c'est nous qui les avons pris, alors il est juste normal que nous prenions aussi les bénéfices.

Si nous voulons avoir des augmentations de salaire dignes de ce nom, nous devons nous unir pour les imposer à la direction. Nous n'aurons pas le choix. Et nous en avons la force collective : sans notre travail, il n'y a pas de bénéfices.

Alors pour ce qui est de leur répartition c'est nous d'abord !!

Et ce dont nous avons besoin, c'est 350€ net d'augmentation par mois !

Les prix ne cessent d'augmenter et ce n'est que le début. Nos factures énergétiques vont exploser avec l'augmentation de 10 % du gaz, et celle de l'électricité qui devrait suivre la même pente. Chaque année, la politique salariale de CGI nous appauvrit.



Si nous ne voulons pas voir nos conditions de vie se dégrader, **nous devons imposer collectivement les augmentations de salaire que nous voulons !!!!**

Les thèmes de la NAO et vous

Les NAO sont les négociations annuelles obligatoires. Ces négociations abordent plusieurs thèmes sur lesquels les organisations syndicales sont amenées à débattre.

La CGT est là pour représenter **l'ensemble des salarié-e-s**. Il est donc logique que le syndicat parte de l'avis des salarié-e-s pour pouvoir les représenter. C'est dans cette démarche que le syndicat CGT-CGI propose, à l'ensemble des salarié-e-s de CGI, un sondage accessible en cliquant sur le bouton juste en dessous de cet article. Ce **sondage** a pour finalité d'aider le syndicat à formuler des revendications propres à ces négociations en travaillant d'abord sur les **thèmes priorités par les salarié-e-s de CGI**.

Répondre à ce sondage vous prendra entre 5 et 10 minutes.

Pour l'enquête sur les thèmes de la NAO cliquez [ICI](#)

Négociation CET/PERCOL

La négociation sur la mise en place d'un CET/PERCOL a démarré.

Les premiers échanges ont malheureusement montré que la Direction de CGI ne voulait pas mettre en place un vrai CET qui permettrait un placement de jours sur plusieurs années. Pourtant, cela pourrait permettre à certains salarié.es de réaliser un projet précis qui nécessite de s'absenter plus longtemps et donc de bénéficier des jours cumulés sur ce CET.

Quant au PERCOL, (plan épargne retraite collectif), pour la CGT, il n'a que le nom de « collectif » mais en fait, il s'agit d'un dispositif de retraite par capitalisation qui privilégie l'individualisme sur la solidarité et affaiblit les régimes de retraite par répartition. Injuste, car basé sur l'épargne, il favorise les salariés les plus aisés qui ont les moyens d'épargner par rapport à ceux qui peinent à boucler leurs fins de mois.

Si, toutefois un PERCOL était mis en place par la direction, la CGT demanderait à l'employeur d'abonder au maximum possible et sera attentive au choix du gestionnaire du PERCOL en demandant que ce choix soit fait en concertation avec les OS.

Coup de gueule : secousses en approche...

pas. N'oublions pas que CGI n'est rien sans l'ensemble de ses salarié-e-s et ne peut se permettre

que chacun-e sait qu'une réorganisation a toujours un impact sur nos quotidiens. L'organisation du travail est déjà gérée en flux tendu, CGI nous en demandant toujours plus en moins de temps pour y arriver.

Le 24 juin dernier, dans un mail adressé à l'ensemble des salarié-e-s de la SBU, Laurent GERIN annonçait des « ajustements organisationnels » « toujours en cours de consultation » par le CSEC. On y apprend notamment que Grand Ouest « sera scindée en deux » et qu'il n'y aura plus que 3 BU parisiennes en complément de CBC et ICE.

de n'en privilégier qu'une poignée. Alors trêve de blabla, ces mots sont un vrai doigt d'honneur adressé à l'ensemble des salarié-e-s.

Vous ne les avez pas vues ? Normal, ces informations sont noyées entre les descriptions des promotions de certains dirigeants et les congratulations de Laurent GERIN à les féliciter... Et surtout il n'y a aucun mot à destination des salarié-e-s, aucun mot pour les dizaines de salarié-e-s des BU parisiennes qui vont être transférés vers Shapsha ou vers EUTM, aucun mot pour les salarié-e-s de Strasbourg encore une fois « trimbalés » vers Grand Est. Comme si finalement les félicitations liées aux résultats de CGI ne nous concernaient



Autant de condescendance ne doit pas nous endormir, surtout

En plus de nous épuiser, ceci a des conséquences directes sur nos métiers qui en sont petit à petit dénaturés. Alors oui, les salarié-e-s sont en droit de s'inquiéter pour leurs santés et leurs carrières à chaque fois que la direction joue au jeu des chaises musicales et ce, même si « CGI n'est pas à vendre ». Lorsqu'un dirigeant prend une nouvelle fonction, ce sont de nouveaux objectifs qui sont ajoutés sur la pile déjà bien haute des managers.

La CGT-CGI sait bien qui sont celles et ceux qui paieront l'addition finale... la note sera pour les salarié-e-s de CGI et c'est scandaleux !

Les salarié-e-s de CGI ne doivent pas faire les frais de cet ajustement !!!

Accord sur le Télétravail : La CGT CGI ne sera pas signataire !!

La décision de signer ou non cet accord est venue d'un vote de l'ensemble des syndiqué.es après plusieurs débats sur ce sujet .

Ainsi, la décision prise par l'ensemble des syndiqué.es de la CGT CGI est la suivante La CGT CGI ne sera pas signataire de cet accord sur le Télétravail.

En effet , plusieurs des revendications des salarié.es exprimées par la CGT CGI lors de ces négociations n'ont pas trouvé d'écho favorable auprès de la Direction. En voici quelques unes :

- Nous demandons l'établissement d'un avenant de contrat (plus protecteur juridiquement pour le salarié) pour la mise en œuvre du télétravail .
- Nous demandons 250€ de forfait par an pour l'achat et le renouvellement du matériel nécessaire à des conditions de travail décentes, dès lors que nous avons dû faire du télétravail dans l'année
- Nous demandons 50€ par mois de dédommagement pour couvrir les frais d'internet, d'électricité, de chauffage..... dès lors que nous avons télétravaillé dans le mois.

- Nous demandons que l'ensemble des typologies de télétravail (Régulier, Ponctuel, exceptionnel) soit indemnisé sans aucune différenciation, car quelle que soit la typologie choisie, il n'existe au final qu'un seul télétravail qui engendre les mêmes frais pour le salarié.

- Nous demandons que le surcout de l'assurance habitation télétravail soit remboursé sur NDF sans que cela soit pris en charge par la même enveloppe réservée à l'achat de matériel supplémentaire (siège ergonomique ou non, matériel de bureau, bureau ...)

- Nous demandons l'application de la clause de forclusion, en effet si une clause future venait à être plus favorable sur une disposition juridique supérieure (texte de législation européenne, convention collective, code du travail), le salarié doit pouvoir en bénéficier.

La liste n'est pas exhaustive et beaucoup d'autres points portant sur l'amélioration des conditions de travail (suivi médical spécifique, limitation des réunions en visio, plus d'information sur le droit à la déconnexion) dans le cadre du télétravail n'ont pas été retenus.

Cet accord ne permet nullement de répondre aux enjeux que pose le télétravail et que la crise sanitaire a mis en lumière.

Nous n'oublions pas également que parallèlement à la négociation de cet accord, la Direction de CGI a, de façon arbitraire, décidé de supprimer l'application de l'accord télétravail actuellement en vigueur aux salarié.es qui en bénéficiaient jusqu'à présent.

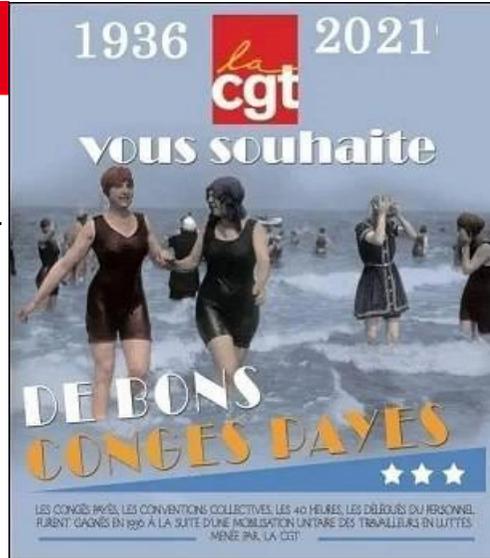
Cela a été fait sans même en informer les organisations syndicales qui étaient en train de discuter d'un nouvel accord, alors même que notre Direction parlait de loyauté, d'apaisement du dialogue social.



La CGT poursuit le combat pour que télétravail rime avec qualité de vie et amélioration des conditions de travail.

Congés payés, RTT : petit rappel

Alors même que les congés approchent à grand pas et que nous avons tous hâte d'en profiter, au vu des questions posées par certains salariés, un petit rappel nous semble nécessaire. (d'autres informations présentes [ici](#))



Délégués et représentants CGT

Délégué Syndical Central
Pascal GIFFARD BOUVIER 06.11.83.78.27

CBC
Randja KANOUNI
06.99.87.85.06

TPSHR
Sonia LE GOFF
07.67.82.44.64

CPGRM
Khedidja TEBAH
06.28.01.09.61

André LE CHUITON
06.98.94.15.67

EUTM
El Bachir MOUTIK
06.63.96.63.62

Grand-Est
Sylvie DAMON
06.69.40.27.14

Saïd BOUTAHRA
06 23 72 64 71

FGDC
Guillaume AUGIER
07.75.09.99.97
Felix ROSAY
07.75.09.99.79

Grand SUD
Pascal GENTY
06.95.69.74.02
Franck ELIES
06.10.65.38.96

Arnaud GUIHENEUF
06.63.70.25.84

Grand-Ouest
David CROCHU
06.76.01.24.20

FS
Éric MARCOU
06.38.40.56.18

Daniel MENUET
06 85 24 45 21



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



47 rue des Docks, 69336 LYON

04.69.64.61.17

contact@cgt-cgi.com | www.cgt-cgi.com

Consultez tous les documents mis en ligne sur notre site CGT CGI via ce [lien](#) ou sur l'intranet CGI à travers cet autre [lien](#)

Q : Mon manager n'a toujours pas validé ma demande de congés payés au bout d'un mois. Est-ce que je peux considérer qu'elle est acceptée ?

R : OUI, l'entreprise doit respecter un délai de maximum 10 jours, tel que défini dans notre Accord d'entreprise sur les Congés (comporte tous les délais de validation en fonction du nombre de jours posés). Sans réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

Attention : Il faut bien faire sa demande dans le Centre de Service RH pour qu'elle soit officielle, et ne pas se contenter d'une demande orale ou d'un planning projet.

Q : Mon manager m'impose mes jours de congés payés. En a-t-il le droit ?

R : NON, l'entreprise peut imposer la moitié des RTT Q1 (= « jours employeur »), mais pas les congés payés, sauf dans un cas exceptionnel de période obligatoire ou de roulement qui concerne tout un projet ou un service et pour lequel l'information a été donnée au(x) CSE(s) concerné(s).

Attention : Même si c'est le salarié qui reste à l'initiative de la pose des congés payés, l'entreprise a toujours le droit de les refuser.

Q : Je ne vais pas pouvoir poser mes 4 semaines de congé principal entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Ai-je droit à des jours supplémentaires de fractionnement ?

R : NON, notre Accord d'entreprise sur les Congés prévoit de 27 jours de congés payés à tous les salariés, soit 2 jours de plus que le minimum légal. En contrepartie, les règles sur les jours de fractionnement ne s'appliquent pas.

Q : Je ne vais pas pouvoir poser tous mes congés de l'année avant fin janvier à cause de contraintes projet. Seront-ils reportés ?

R : OUI, notre Accord d'entreprise sur les Congés prévoit que, lorsqu'il s'agit de contraintes professionnelles à la demande de l'entreprise, l'entreprise doit autoriser un report du reliquat des jours de congés jusqu'à fin mars.

Attention : Il faut bien faire une demande initiale dans le Centre de Service RH et qu'elle soit refusée. Ensuite, il faut faire officiellement la demande de report via le formulaire en vigueur.