Chères/chers membres,

Mes pauvres salariées/salariés,

Chaque année, la Direction de CGI en France rencontre les Organisations Syndicales pour échanger sur les thèmes principaux de la politique RH, au cours d’une négociation dédiée à nos différents enjeux sociaux.

 Tous les ans, la loi impose à CGI de négocier sur des thèmes prévus par la loi (appelons-les « les thèmes de la politique RH de CGI »). La CGT présente les revendications construites avec les salarié.e.s, on est obligé de les écouter mais promis, c’est quasiment tout !

Lors de ces réunions, nous partageons les sujets sociaux qui concernent tous les membres, tels que le temps de travail, la qualité de vie au travail, la performance individuelle et collective.

Lors de ces réunions les syndicats nous présentent des revendications que nous refusons pour l’essentiel. On cause, on cause, mais c’est pas demain la veille qu’on va toucher au temps de travail. Les conditions de travail même les plus déplorables, on va juste appeler ça « la qualité de vie au travail » ça les fera paraitre idylliques. Quant aux évolutions de salaires elles doivent être confondues avec la notion de « performance individuelle et collective ». Si vous êtes pas augmentés, c’est pas que vous travaillez mal ou que vous n’êtes pas qualifié, c’est que vous ne courrez pas assez vite.

Ce rendez-vous annuel avec les Organisations Syndicales est aussi l'occasion de définir le cadrage d’augmentation des salaires, ainsi que les différentes mesures plus larges de notre politique salariale.

Pour les augmentations générales de salaires c’est walou ! Pour faire diversion on parle de cadrage d’augmentation des salaires, comprenez surtout qu’ils seront très contenus (pas questions qu’ils dépassent du cadre). Nous décidons du cadrage bien en amont de cette NAO où nous le présentons aux syndicats. Votre seul rôle en tant que salarié est de croire que vos syndicats ont participé au choix du cadrage.

Cette négociation annuelle vient de s’achever, sans accord avec les Organisations Syndicales, ce que nous regrettons. La Direction de CGI en France a donc pris une décision unilatérale concernant les mesures mises en œuvre en 2019.

Comme on a rien laché, les syndicats n’ont évidemment pas signé. On est triste, nos « partenaires sociaux » sont moins sympas que les routiers, mais on s’en fout, à la fin on fait c’qu’on veut, c’est l’essentiel. (NDLR : faut pas regretter, tu pouvais facilement avoir une signature en satisfaisant les revendications essentielles des salariés !)

Notre politique salariale répond à nos différents objectifs : récompenser la performance de chacun, attirer et retenir nos talents.

Notre politique salariale reste au service de nos profits, les augmentations restent une carotte réservée à une petite élite de champions olympiques du travail, déterminés à mettre leur vie privée de côté. Le turn-over explose, on se demande pourquoi, mais tout va bien Madame la marquise.

Elle comprend des mesures variées qui concernent les augmentations de salaire, l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ou le partage de la valeur ajoutée avec les salariés de l’entreprise.

La loi veut qu’on parle d’égalité professionnelle et de partage de la valeur ajoutée, allons-y : On a plein plein plein plein de mesures pour ça. Tellement qu’on peut pas en citer une seule !

CGI est en effet attachée à assurer une répartition équilibrée des bénéfices entre les clients (au travers des investissements réalisés dans l’entreprise), les actionnaires, et les membres. À titre d’exemple, au cours du dernier exercice fiscal, la part redistribuée aux membres au travers des différents dispositifs de rémunération variable a représenté environ 30 % de la marge de l’entreprise.

Croyez-nous, CGI c’est le règne du partage : client, actionnaires, membres, grosso modo, un tiers chacun. Gouttez notre poudre de perlin-pin-pin, on vous sert un chiffre de 30% qui ne veut strictement rien dire sur la répartition de la valeur ajoutée. On vous prie aussi d’oublier que le variable n’est pas du tout distribué égalitairement.

Pour l’exercice 2019, la politique salariale de CGI demeure individualisée et liée à la performance de chacun. Nous avons décidé de consacrer 2,4 % de la masse salariale aux évolutions de salaires avec un minimum par BU à 2,2 %. Le cadrage salarial E2019 est donc supérieur à celui de 2018, qui était lui-même supérieur à 2017.

Nous vénérerons jusqu’à notre mort le dogme de l’individualisation des salaires. Vous voulez une augmentation ? faites des looping sur votre chaise ! Jamais vos salaires n’évolueront avec le coût de la vie ! Nos cadrages sont en progression mais moins vite que l’inflation. Et ne le dites à personne mais pour la répartition de cette enveloppe, on fait ce qu’on veut.

La distribution de cette enveloppe assurera une nouvelle fois, une plus grande redistribution envers les membres puisque le pourcentage d’augmentation moyen qui leur est attribué sera supérieur au pourcentage d’augmentation moyen attribué à la population des managers.

Bon on avait un peu trop tiré sur la ficelle sur la répartition par le passé, alors on fait semblant de réparer. Depuis la réforme du PPP en faveur des managers, on peut se le permettre. Oubliez qu’un manager qui gagne 4 fois plus que vous, aura une augmentation double en euros même si elle est deux fois moindre en pourcentage. Oubliez également qu’il y a aussi le variable plutôt orienté managers

Par ailleurs, les membres qui n’ont pas été augmentés depuis 3 ans bénéficieront pour l’exercice 2019 d’une augmentation individuelle de salaire, si leur performance est au rendez-vous.

Nous sommes généreux, au pire vous aurez une augmentation tous les 3 ans. Enfin on peut quand même vous en priver au jugé de votre performance. Et vous pouvez toujours courrir pour trouver sur l’intranet la règle de calcul de l’indice de performance.

Nous allons poursuivre nos engagements en matière d’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en nous assurant que l’enveloppe d’augmentation salariale attribuée aux femmes soit proportionnellement au moins équivalente à la masse salariale des femmes dans la masse salariale totale.

L’accord égalité professionnelle n’a produit aucun effet, nous continuerons donc à l’appliquer contrairement au précédent accord qui menaçait de fonctionner. Nous mettons en place une usine à gaz qui servira au mieux à ne pas accroitre les inégalités. Nous offrons une caisse de champagne à la personne qui comprendra la première notre formule.

Le budget annuel dédié au traitement des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au titre de l’application de l’accord égalité professionnelle, vient compléter ces dispositions. Ce budget représente de 0,1 % de la masse salariale.

Nous prenons une mesure historique qui devrait permettre selon les calculs de nos partenaires CGT de résorber les écarts de salaires entre les hommes et les femmes chez CGI en moins de cinquante ans !

Par ailleurs, nous souhaitons enrichir notre offre de service RH et notre politique salariale E2019 intègre des nouveautés.

Maintenant, ouvrez bien vos esgourdes, on va vous en mettre plein la vue, vous allez découvrir le rêve CGI.

La première concerne les **Titres Restaurant.** Nous allons augmenter le financement annuel par CGI des **Titres Restaurant** à hauteur de 700 k€ par an, en portant la valeur faciale des titres, àcompter du 1er novembre 2018, à **8,50 €** (5,10 € financés par CGI et 3,40 € par le salarié).

La grande nouvelle dont on est si fiers c’est que vous aurez tous 6 euros de plus par mois pour bouffer ! Royal non ? Bon OK, si les syndicats ne nous l’avait demandé, on y aurait pas pensé mais quand même quoi !

L’autre nouveauté concerne la **téléphonie mobile**. Nous allons faire évoluer notre politique de téléphonie mobile en élargissant **à la population des coefficients 150 et +** **la prise en charge à 100 % des abonnements.**

On a aussi une petite mesurette : on lâche un peu la soupape sur la téléphonie, les coefficients 150 sont les gagnants de notre loterie.

Par ailleurs, soucieux de permettre aux salariés d’accompagner leurs proches du mieux possible lors d’évènements graves et douloureux de la vie, le barème de congés exceptionnels en cas de décès d’un membre de la famille va évoluer de la façon suivante :

         Assister aux obsèques de son conjoint (par mariage, PACS ou concubinage) : 5 jours
(+ 2 jours)

         Assister aux obsèques de son enfant : 10 jours (+ 5 jours)

On était à 2j pour le conjoint et 2j pour un enfant (cf accord CGI sur les congés), la loi de 2016 a porté ces chiffres à 3j et 5j. Les revendications de la CGT étaient de les porter à 5j et 10j, nous avons dit banco !

Enfin, en matière de reconnaissance de l’ancienneté, nous souhaitons continuer à valoriser et récompenser le travail des collaborateurs qui sont au service de l’entreprise depuis de très nombreuses années. C’est pourquoi **la prime de reconnaissance des années de service au sein du groupe passera à 1 500 € pour 35 ans de service.**

**500 euros de plus pour 35 ans de service**

Pour les quelques un.e.s qui arriverons à atteindre 35 ans, nous leur fournirons une augmentation de prime de 3 centimes par jours passés chez CGI. Là aussi ça répond en partie à une demande de vos syndicats. Ils nous ont convaincus en nous faisant remarquer que cela ne devrait pas concerner plus d’une dizaine de personnes par an soit moins de 5000 euros.Mais c’est l’intention qui compte.

L’ensemble de ces mesures intègre nos politiques ressources humaines 2019, dont les enjeux sont d’offrir à chaque membre un environnement dans lequel il se sent reconnu de façon équitable, inspiré, accompagné et engagé pour poursuivre son développement professionnel et bâtir sa carrière.

 Vous l’aurez constaté, on n’a pas grand-chose à vous offrir. Alors autant se faire plaisir, on va dire que ce « pas grand-chose », ça arrange pile poil tout ce qu’on sait qui va pas pour vous : la reconnaissance, les perspectives de carrière, etc...

On a en stock plein de beaux mots et de « belles formules vides qui veulent rien dire mais sonnent bien », c’est le moment de les écouler !

**Benoit Froment, Vice-Président Ressources Humaine**