

La CGT gagne pour vous des droits à congés !!

Il est d'usage chez le patronat de dire de son salarié en arrêt maladie qu'il est en congé maladie. Manière d'affirmer qu'il a obtenu des congés supplémentaires et donc de lui sucrer une partie de ses congés annuels.

La Cour de cassation du 23 septembre 2023 donne raison à la CGT pour affirmer dans la jurisprudence tout le contraire.

De plus, dans un arrêt du même jour, la Cour retient des garanties similaires s'agissant du congé parental et confirme la nécessité pour l'employeur de reporter les congés payés acquis par le ou la salarié·e après la date de reprise du travail.

La CGT salue cette décision.

Pas de perte de congés payés pour les absences pour longue maladie



La Cour de cassation du 13 septembre dernier, **après un recours du Syndicat CGT**, a rendu une série d'arrêts qui fait maintenant jurisprudence.

En effet, elle a estimé que les arrêts maladie devaient être pris en compte dans le calcul de l'acquisition des congés payés, peu importe le motif de l'arrêt.

Chez CGI, l'acquisition s'arrête au-delà du 90^{ème} jour d'arrêt suivant votre ancienneté.

Dorénavant, le ou la salarié·e en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel a le droit d'acquérir des congés payés. **Et ce droit s'applique non seulement aux arrêts maladie en cours et à venir, mais aussi aux arrêts passés.**

A ce titre, la cour a jugé qu'il incombait à l'employeur de calculer pour tous les salarié.es concerné.es, le nombre de CP auxquels ils ont droit s'ils ont été en arrêt maladie au cours des trois dernières années.

Ces nouveaux droits doivent s'appliquer dans les mêmes conditions, à savoir qu'il est possible aux salarié·es de réclamer sur les 3 dernières années, à partir du moment où l'employeur a signifié aux salarié·es qu'ils pouvaient exercer ce droit.

Comme CGI n'a pas, à ce jour, signifié aux salarié·es qu'ils pouvaient exercer ce droit, alors nous sommes en mesure de réclamer ces congés payés dus sur une période pouvant aller jusqu' au 1er décembre 2009 (date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne qui a donné une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

Si vous êtes dans l'un de ces 2 cas (ou les 2), la CGT CGI vous propose d'écrire un courrier recommandé à destination du DRH de CGI afin de réclamer votre droit et, pour cela, vous trouverez 2 exemples de courrier « [modèle courrier recup congés payés pour maladie](#) » et « [le modèle courrier recup congés payés à reporter pour congés parentaux](#) » .

Nous vous conseillons de doubler l'envoi par un mail adressé à l'HRBP de votre BU tout en nous mettant en copie.

Bien entendu, nous sommes là pour vous aider et pour vous conseiller, alors pas d'hésitation, contactez-nous !! (La liste de vos représentants syndicaux CGT avec leur N° de tel est disponible en dernière page)

Pas de perte de congés payés acquis avant le congé parental



La cour a également jugé que suite aux articles L. 3141-1 et L. 1225-55 du code du travail, interprétés à la lumière de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, **lorsque le ou la salarié·e s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.**



Ne faisons pas les frais de leurs crises !!

La période actuelle est marquée par l'extension des conflits dans le monde. (Ukraine et Russie, l'Azerbaïdjan et l'Arménie, Israël et le Hamas ...). Partout, la population est livrée aux bombes, aux assassinats, à la barbarie. Cette situation n'a rien à voir avec la fatalité. Elle est le résultat de toutes les politiques de domination des grandes puissances. La période est lourde de menace, et les tentations de repli nationaliste qu'elle engendre ne peuvent que contribuer à renforcer les divisions entre les travailleurs du monde entier.

L'extrême-droite frappe à la porte dans bien des pays, quand ses idées ne sont pas déjà au pouvoir.

Le capitalisme est un système qui repose sur ces divisions et l'exploitation des travailleurs aux quatre coins de la planète. Le seul avenir qu'il réserve aux populations, ce sont larmes et bains de sang. Notre solidarité va à celles et ceux, travailleurs ukrainiens, russes, arméniens, azerbaïdjanais, palestiniens, israéliens... qui subissent la guerre.

Les investissements dans le secteur militaire n'ont jamais été aussi élevés. CGI semble elle-même se mettre sur les rangs avec l'augmentation programmée de ses effectifs dans le secteur Spatial et Défense.

C'est aussi dans ce contexte de crise intense que les dirigeants des grandes entreprises annoncent les uns après les autres leur cure d'austérité aux travailleurs.



A CGI, comme nous le rapportons depuis des mois, la direction commence elle-même par justifier sa politique salariale par la situation internationale : *« Pour le prochain*

exercice fiscal, la situation géopolitique actuelle ainsi que les tensions dans différents secteurs, pour lesquels CGI intervient, (Retail, Finance et Aéronautique) rendent les prévisions pour 2024 incertaines. Prenant en compte ces éléments de marché et tenant compte d'un phénomène d'inflation qui tend à se stabiliser en France, CGI reste constant dans l'attribution de sa politique salariale. »

Niveau augmentation on n'y apprend rien de nouveau, ce sera 2,8% (2% pour les gestionnaires, 3% pour les autres).

Durant la tournée annuelle FGDC, la direction a bégayé sur la question des salaires qui ne suivent pas l'inflation. Elle nous infantilise, en nous renvoyant à nos propres efforts pour obtenir des augmentations qui nous permettraient ne serait-ce que de maintenir notre niveau de vie, **quand les 5 plus gros dirigeants de CGI se sont augmentés de 27% l'an dernier**. En disant cela, elle ne fait que

confirmer que nous n'avons rien à attendre d'elle, si ce n'est des heures de travail supplémentaires. Les efforts sont toujours pour nous, les dividendes, les milliards de bénéfices sont toujours pour les actionnaires, c'est-à-dire ceux-là même qui nous commandent d'en faire toujours plus depuis leur yacht !

C'est le mépris affiché par la direction et le constat que nous n'avons rien à en attendre qui pousse des salarié-es à continuer de se rassembler en Assemblées Générales (AG).

Sur Bordeaux, depuis le mois de septembre, trois débrayages ont déjà eu lieu. Ils ont rassemblé plusieurs dizaines de collègues à chaque fois. C'est l'endroit où chacun peut s'exprimer : dire ce qu'il pense de ses conditions de travail, de son salaire. C'est aussi là où nous pouvons collectivement préparer les actions qui seraient nécessaires pour obtenir les centaines d'euros d'augmentations de salaire dont nous avons tous besoin. La majorité est convaincu qu'il faudra aller jusqu'à la grève pour y parvenir. Alors nous nous y préparons avec la conscience qu'il nous faudrait être bien plus nombreuses et nombreux !



Lors de la dernière AG, nous avons voté sur des moyens d'organisation propres aux salarié-es pour échanger les informations sur nos projets et la mise en place d'un sondage à l'intention des salarié-es du site pour poursuivre et amplifier la mobilisation. Nous avons aussi décidé de débrayer à nouveau jeudi 9 novembre !

Nous ne sommes pas les seuls à nous préparer à la grève.

Par exemple, à Accenture, une ESN comme la nôtre, les dirigeants ont eu l'outrecuidance d'annoncer 0% d'augmentation. Il n'en a pas fallu davantage pour provoquer les premiers débrayages de l'histoire de ce groupe. A Nantes quelques 300 salarié-es ont débrayé, dont 72 devant le site. Sur Paris, ils étaient 150 la semaine suivante à se mettre en grève, 120 devant la boîte, en comptant des soutiens extérieurs. Ce ne sont pas les seuls à se tourner vers la grève comme moyen d'action.

Le 13 octobre, 200 000 travailleurs ont manifesté leur colère lors des rassemblements qui ont eu lieu pour le pouvoir d'achat. Partout l'inflation pousse des travailleurs à renouer avec les réflexes d'organisation et de luttes, avec pour objectif de déclencher des grèves pour se battre pour leurs salaires et leurs conditions de travail.

La situation ne laisse rien présager de bon pour l'avenir. **Si nous voulons nous en sortir, il faut que nous prenions notre sort en main**. Cela commence par nous battre pour nos salaires, c'est-à-dire le droit à une vie digne : un logement, manger à sa faim tous les jours, ne pas avoir à compter ce qui reste sur nos comptes dès le 15 du mois...

Exonération et défiscalisation des heures structurelles concernant les salarié·es en modalité RM

Depuis 2018, pour les heures supplémentaires et complémentaires, les salarié·es bénéficient d'un régime social et fiscal de faveur, comportant **une réduction des cotisations salariales** (d'assurance vieillesse et de veuvage), et depuis août 2022 d'une **exonération d'impôts**.

Pour les salarié·es de CGI, ce dispositif était appliqué pour les heures supplémentaires au-delà de 37 heures pour les modalités MS (standard) et au-delà du forfait de 38,5 heures pour les modalités RM (réalisation de mission).

Cette année, pour les modalités RM, ce régime de faveur a été étendu aux **heures supplémentaires dites « structurelles »** égales à 3,5 heures (35 heures + 10 %, soit 3,5 heures du forfait hebdomadaire en heure).

Depuis janvier 2023, tous les salarié.es en modalité RM ont vu leurs heures supplémentaires dites « structurelles » exonérées de charges.

Ces derniers bénéficient donc aujourd'hui d'un **allègement de cotisations salariales** (dans la limite de 11,31%) et d'une **exonération fiscale** (dans la limite de 7 500 euros /an).

CGI considère maintenant que ce régime de faveur peut également s'appliquer aux heures structurelles relatives à 2022 (*), donc de manière rétroactive.

Les salarié.es concerné.es se verront donc octroyer le trop prélevé de cotisations salariales sur leurs heures structurelles de 2022 sur le bulletin du mois d'octobre.

A savoir : Vu que ces heures structurelles ont été intégrées dans le revenu imposable de l'année dernière, les salarié.es concerné.es devront faire valoir leur droit auprès de leur centre des impôts pour rectifier le revenu net imposable (via une attestation que l'employeur vous enverra justifiant des éléments à corriger) et récupérer le surplus de cotisations payées en 2022.

Il est vrai que si certains salarié.es voient cette exonération de cotisations comme un cadeau inattendu, cela creuse encore un peu plus le déficit de l'assurance vieillesse, alors même que nous nous sommes battus contre la réforme des retraites pour une fin des exonérations et d'autres sources de financement.

Plutôt que d'exonérer les cotisations salariales et patronales, la CGT se bat pour augmenter les salaires, ce qui aurait pour effet mécanique d'augmenter les cotisations.

Au vue des augmentations que se sont octroyés nos dirigeants, CGI en a largement les moyens !

A la CGT, nous pensons que ce n'est qu'un cadeau fiscal de plus fait aux entreprises. Car ce que CGI ne vous dit pas, c'est qu'elle récupère au passage **1.8 millions de cotisations patronales sur l'année 2022 !!**

C'est ni plus ni moins de l'argent qui est pris dans les poches de l'ensemble des salarié.es car ces cotisations alimentent nos caisses sociales !!

Même si en CSE central du mois d'octobre, la direction a précisé que le seul but était de récupérer ce trop de cotisation pour la redistribuer aux salarié.es et que **l'exonération de la part patronale n'était finalement qu'un « effet de bord ».**



Alors, à la CGT CGI, nous leur disons « chiche !!, si cette récupération « malheureuse » n'a pas d'importance à vos yeux, redistribuez la à l'ensemble des salarié.es de CGI !! »

Pour aller plus loin : [Exonérations de cotisations sociales et fiscales](#)

* une demande est en cours pour les années précédentes

Mesures unilatérales de CGI sur l'égalité professionnelle : l'inspectrice du travail recadre CGI

Alors que les négociations sur l'égalité professionnelle ont abouti à un PV de désaccord et que le dernier accord date de 2012, CGI a été dans l'obligation de mettre en place un plan d'action pour montrer sa réelle volonté à respecter des principes de base tels que l'égalité en matière de rémunération et de déroulement de carrière, de non-discrimination sur différents thèmes (rémunération, promotion, formation, embauche ...)

Mais force est de constater que les mesures prises unilatéralement semblent incomplètes.

En effet, dans un long courrier adressé à CGI, l'inspectrice du travail rappelle à CGI que les mesures prises sont insuffisantes : soit elles ne sont pas assez concrètes, soit elles se contentent de reprendre le code du travail mais sans être développées. De même, afin de se rendre compte de l'avancée du plan d'action et de son efficacité, de nombreux indicateurs manquent à l'appel ou sont imprécis.

L'inspectrice demande également à CGI de reconsidérer certains objectifs qui ne respectent pas la loi Rixain (cette loi vise à pousser les entreprises à respecter, a minima, une part de 30% de femme dans les cadres dirigeants et dans les instances dirigeantes en 2026, part qui sera de 40% en 2029). De plus, elle demande de ventiler les mesures par coefficient, car comme nous avons pu le déplorer, le plafond de verre existe toujours chez CGI et les postes à responsabilités sont majoritairement tenus par des hommes.

Elle demande également une mesure concrète pour réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

Et comme à son habitude, CGI renvoie souvent les mesures sur un guide existant (comme le guide de la parentalité) ou sur des mesures présentes dans d'autres accords sans préciser exactement le contenu, ce que dénonce l'inspectrice du travail qui demande que tout soit détaillé ici.

De plus, il est souvent recommandé de revoir les indicateurs qui permettent de suivre la bonne avancée des mesures prises.

Toutes les remarques faites par l'inspectrice du travail ne font que mettre en avant la piètre volonté de CGI d'écouter les organisations syndicales et la CGT qui n'ont de cesse de lui proposer des mesures fiables et concrètes afin d'aboutir à une réelle égalité professionnelle dans l'entreprise.



Le secrétaire de l'Union Départementale CGT Nord interpellé chez lui

Le secrétaire général de l'union départementale CGT du Nord a été interpellé le 20 octobre à 6h à son domicile et placé en garde à vue pour un tract appelant à une manifestation de soutien à la Palestine.

La CGT dénonce fermement cette arrestation et l'emploi de moyens totalement disproportionnés - une dizaine d'agents, pour certains cagoulés - puisque les militant•es concerné•es ne représentent aucune menace.

Soutenir pacifiquement le droit des palestiniens ne peut pas être aussi grossièrement caricaturé et criminalisé. Ce n'est pas en criminalisant l'expression des voix discordantes de la vision gouvernementale que l'on fera baisser la tension.

Aujourd'hui, c'est le gouvernement qui met de l'huile sur le feu en interdisant les manifestations pour la paix et en cherchant à empêcher toute expression de soutien au peuple palestinien.

La CGT, dès le dimanche 8 octobre, avait fermement condamné l'attaque du Hamas, a appelé à un cessez-le-feu immédiat et à la reprise d'un processus de paix basé sur le respect des résolutions de l'ONU.

La liberté d'expression est en danger, il est vital que chacun puisse s'exprimer librement !!

Contacts CGT-CGI

Mail : contact@cgt-cgi.com

Twitter : [@CgtCgiFrance](https://twitter.com/CgtCgiFrance)

Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06 11 83 78 27

FGDC

Arnaud GUIHENEUF
06 63 70 25 84

Alexandre COCAGNE
06 30 01 63 67

Thierno BAH
06 01 16 77 86

Grand-Ouest

David CROCHU
06 76 01 24 20

Daniel MENUET
06 85 24 45 21

Yoann TOUATI
06 24 69 10 74

EUCRM

El Bachir MOUTIK
06 63 96 63 62

TPSHRM

Jacques SANCHEZ
06 85 62 20 29

André LE CHUITON
06.98.94.15.67

CBC

Randja KANOUNI
06 99 87 85 06

Grand SUD

Pascal GENTY
06 95 69 74 02

Franck ELIES
06.10.65.38.96

FS

Éric MARCOU
06 38 40 56 18

Grand-Est

Sylvie DAMON
06 69 40 27 14

Saïd BOUTAHRA
06 47 78 66 26