Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI

N° 29

JANVIER 2016

Les chiffres clés !

PMSS 2016 :

3218 € (plafond mensuel 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 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 €

Serge GODIN et Michael ROACH ont reçu 20 M$ chacun en gain grâce à des options d'achat

Chez CGI, l'année où beaucoup de salariés ne verront pas la couleur du PPP, les dirigeants, eux, ne s'oublient pas !!

Eh oui, on n'est jamais mieux servi que par soi même. A l'heure où on annonce, pour plusieurs BU, la suppression du PPP et que l'augmentation moyenne proposée ne dépasse pas 1,8% (voire 1,1 pour FGDC), nos dirigeants ont fait valoir leur droit à l'option d'achat d'actions à un prix défiant toute concurrence.

En effet, ils ont pu acheter des actions (plus de 400 000 chacun) aux prix de 9,31$ pour les revendre dans la foulée au prix du marché entre 56 et 59$, tout en fredonnant :

« Petit papa Noël, quand tu descendras du ciel, avec des options par milliers ,n'oublie pas mes petits souliers ».

Inversement, pour les salariés de FGDC, c'est la soupe à la grimace. En effet, la direction de la BU a décidé de ne distribuer que 1,1% de l'augmentation annuelle, le reste servira à des primes éventuelles distribuées dans l'année.

Les salariés sont curieux de voir comment va être effectuée la répartition de cette « exceptionnelle » enveloppe. Tout en pensant au fameux rêve CGI, les salariés de FGDC vont pouvoir continuer la chanson :

« Le marchand de rêve est passé
Les salariés partent au boulot
Et CGI va continuer
A se servir sur leur dos
Plusieurs options d'achat d'actions
Pour des bénéfices par millions »

Affaire ALTRAN Suite :

Rappel : Comme on vous l'avait annoncé le mois dernier, chaque salarié-e en modalité 2 (réalisation de mission) doit avoir , au minimum, un salaire mensuel (BBS +PV) égal au PMSS.(cf « les chiffres clés »)

Plusieurs dizaines d'entre vous se sont déjà manifestés, le recensement continue et nous avons initié la procédure auprès d'avocats spécialisés. Dans un premier temps, nous devons comptabiliser les personnes concernées, donc n'hésitez pas à nous faire parvenir votre dossier.

Pour les salariés concernés : vous pouvez prétendre au versement des heures supplémentaires faites entre 35h et 38h30 avec une majoration de 25% ainsi que 10% de plus pour les congés payés acquis sur ces heures. Cela correspond environ à 13,75% du cumul brut perçu chaque année (hors primes exceptionnelles).

Dès que nous aurons consolidé l'ensemble des demandes, nous reviendrons vers vous pour vous expliquer en détail la démarche. Discrétion assurée.

Nouvelle procédure de remboursement des Frais de Séjour et Déplacement (FSD) : Une économie sur le dos des salariés !!!

Eh oui, comme on le redoutait, la nouvelle procédure de note de frais vise à réduire les coûts et non pas à améliorer les conditions de déplacement des salariés.

On peut noter 2 seules revalorisations : le montant de remboursement des hôtels (frais réel) et la prime d'éloignement (sous certaines conditions).

Pour le reste, si la direction a écouté les revendications des organisations syndicales, on peut penser que cela s'est fait d'une oreille distraite car son seul leitmotiv a été de faire des économies quelles qu'en soient les conséquences.

Pour une société comme CGI qui se revendique écoresponsable, on peut regretter qu'aucun effort n'ait été fait pour récompenser les salariés qui utilisent leur vélo pour se rendre sur leur lieu de travail. Il faut dire que la loi n'a pas mis d'obligation, même si des exonérations existent, le fait de rajouter le remboursement pour l'utilisation du vélo a semblé, pour la direction de CGI, un obstacle infranchissable.

Afin d'essayer de vous aider à comprendre les évolutions de la nouvelle note FSD, voici les grandes lignes des modifications apportées par la direction de CGI grâce à une comparaison de la version appliquée avant 2016 et la nouvelle qui sera effective au 1er février.

Condition de remboursement des transports

	Détermination de l'utilisation des transports en commun (TC) pour se rendre sur son lieu d'affectation
2015	Jusqu'à 2H A/R (temps calculé sur la base porte à porte)
2016	Jusqu'à 2H30 A/R (temps calculé sur la base porte à porte)
Nos commentaires	La Direction de CGI réinvente une nouvelle théorie de la dilatation du temps et de l'espace : comme par magie plusieurs clients vont se retrouver "accessibles" en transport en commun

	Si le temps de déplacement en TC est inférieur au tps déterminé ci-dessus mais que le salarié désire se rendre avec son véhicule personnel
2015	KM remboursés = distance « domicile => client » – distance « domicile => agence » x2 avec remboursement calculé sur le taux kilométrique faible
2016	KM remboursés = distance « domicile => client » – distance « domicile => agence » x2 avec remboursement calculé sur le taux kilométrique faible Dans la limite du montant du TC s'il l'avait utilisé !!
Nos commentaires	Encore une grosse économie en perspective sur le dos des salariés par l'apparition d'un plafond de remboursement basé sur le montant de l'abonnement au transport en commun. Attention : Dans ce cas, il n'y a plus de couverture assurance auto-mission, chaque salarié devra contracter une assurance personnelle pour son déplacement professionnel !!!!!!!

	Si le temps de déplacement en TC est supérieur au tps déterminé plus haut (2h 2015 ou 2h30 2016)
2015	Et si le km mensuel est supérieur à 1400 (70km/jour) le membre pourra choisir une solution de location
2016	Et si le km mensuel est supérieur à 1500 (75km/jour) le manager pourra mettre à la disposition du membre une solution de location Lorsque le véhicule de location représente une solution moins onéreuse que l'utilisation du véhicule personnel, le manager pourra imposer l'utilisation du véhicule de location.
Nos commentaires	Le décideur devient le manager et le salarié n'est plus qu'un pion que l'on déplace sur l'échiquier au gré des besoins de chaque mission. Le manager peut même imposer un véhicule de location, mais qui va tenir compte des difficultés de récupération et de retour du véhicule engendrant des complications supplémentaires. Quoi qu'il en soit, n'oubliez pas également que l'utilisation de votre véhicule personnel ne peut vous être imposée, il reste votre propriété et non pas celui de la société.

	Si le temps de déplacement en TC est supérieur au tps déterminé plus haut (2h 2015 ou 2h30 2016) mais que la distance en Voiture est inférieure au KM mensuel défini également ci-dessus (1400 avant/1500 après)
2015	Possibilité d'utiliser son véhicule personnel avec rembt km au tx élevé selon la formule : Remboursement = coût du trajet « domicile => client » - coût habituel théorique du trajet « domicile => agence » le coût théorique du trajet étant égal : - soit au coût pour l'entreprise de l'abonnement aux transports en commun - soit au nombre de KM par jour x taux élevé.
2016	Possibilité d'utiliser son véhicule personnel avec rembt km au tx élevé selon la formule : KM remboursés = distance la plus courte entre « domicile – client » & « agence – client »
Nos commentaires	Quel que soit le cas, si le salarié utilise les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail habituel, le coût pour le salarié est de 0 euro car il est remboursé intégralement par CGI. Dans le cas où la distance la plus courte est agence-client et que le salarié utilisait les TC pour se rendre à l'agence , le coût ne tiendra pas compte des dépenses réelles du salarié pour se rendre sur son lieu de mission. Dans certains cas, la procédure FSD ne respecte donc pas l'article 50 de la convention Syntec et chaque salarié peut, par une action individuelle, prétendre à un remboursement plus important.

HEBERGEMENT

	Hébergement avec choix par le salarié du régime forfaitaire
2015	80 euros pour la région Parisienne (dept 75, 78, 91, 92, 93, 94, 95 et 77)
2016	80 euros pour la région Parisienne (dept 75, 92, 93, 94)
Nos commentaires	Est-ce une anticipation de la disparition des départements ? Certains départements ont dû se ruraliser, peut être un effet de la COP21 !!!

	Location d'un logement
2015	Pour les missions d'une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 24 mois, le membre peut envisager avec l'accord de son manager de recourir à une solution locative,
2016	Pour les missions d'une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 24 mois une solution locative doit être étudiée en lien avec un relais Achats de la BU. Ce choix peut être à l'initiative du membre ou du manager
Nos commentaires	Encore une fois, le salarié perd en autonomie de décision puisque cette décision peut être à l'initiative du manager.

	Hôtel
2015	Hébergement en Région Parisienne : 135 euros par nuitée Hébergement en Province : 110 euros par nuitée La nuitée comprenant la nuit, le petit déjeuner, le dîner et la taxe de séjour
2016	Région Parisienne : 155 euros par nuitée, dont 135€ pour la nuit (comprenant petit déjeuner) auxquels s'ajoutent 20€ pour le repas du soir Province : 125 euros par nuitée, dont 110€ pour la nuit (comprenant petit déjeuner) auxquels s'ajoutent 15€ pour le repas du soir
Nos commentaires	Il faut le noter, c'est une revalorisation des plafonds mais même à travers le site de réservation, on a parfois du mal à trouver une réservation à ce tarif !! Au fait, mais qui va payer la taxe de séjour ?

TELEPHONIE

	Cas où le salarié peut prétendre à un remboursement de communication
2015	- Le membre n'a pas encore bénéficié de l'offre Forfait Lib. - Le membre ne bénéficie d'aucune offre de téléphonie. - Le membre s'est déplacé hors du territoire national pour sa mission (l'ordre de mission servant de justificatif).
2016	- Les frais légitimement engagés dans le cadre de la mission et non couverts par le forfait lib' (exemple : appels hors forfait passés à l'étranger dans le cadre professionnel)
Nos commentaires	Le forfait LIB' n'est pas une obligation, il ne doit pas s'imposer aux salariés en déplacement. Le salarié ne désirant pas souscrire au forfait Lib' doit pouvoir prétendre aux remboursements des communications téléphoniques qu'il n'aurait pas été obligé de passer s'il n'était pas en déplacement.

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
Pascal GIFFARD-BOUVIER (GE) 06.11.83.78.27
Philippe BLANCHET (FGDC) 07.87.95.56.19
Pascal GENTY (GE) 06.35.47.75.66
Jacques LABANSAT (FGDC) 06.87.04.55.13
Guillaume AUGIER (FGDC) 06.82.44.69.38
Sylvie DAMON (GE) 06.84.45.50.57

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

« Si le travail était une bonne chose, il y a longtemps que les riches l'auraient accaparé » **Jacques ROUMAIN**

« Pour que le travail s'accomplisse avec intérêt, il faut en supprimer le caractère obligatoire » **Boris VIAN**

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

Note FSD Suite et Fin .....

COMPENSATIONS

	Primes d'éloignement pour le salarié qui se trouve éloigné de son domicile pour raisons professionnelles :
2015	• Plus de 20 nuits par trimestre glissant par mois entier: il bénéficie d'une prime trimestrielle d'éloignement. Son montant est fixé à 200 euros par trimestre BBS sous réserve des 20 nuits effectives.
2016	• Au moins 20 nuits par trimestre glissant par mois entier, il bénéficie d'une prime trimestrielle d'éloignement de 200 € BBS. • Cette prime est portée à 300€ BBS si le nombre de nuitées par trimestre (civil) est >ou = 30.
Nos commentaires	Une légère amélioration qui permet de tenir compte des contraintes liées aux déplacements. Mais on peut regretter l'apparition de la notion de trimestre civil pour la prime de 300€, ce qui risque de pénaliser les salariés dont la mission est à cheval sur 2 trimestres. (ex mission de 4 mois de février à mai)

	Compensation du temps de trajet si le temps de trajet du membre dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail **(Temps compensé = Temps de trajet réel (Domicile / Client) – Temps de trajet réel (Domicile / Agence))**
2015	La compensation du temps de trajet est fixée à 6 euros BBS par heure à compenser
2016	La compensation du temps de trajet est fixée par tranche d'heures de dépassement : • 2 € /h la première heure de dépassement par trajet aller journalier • 4 €/h au-delà d'une heure (dès la 1ère heure de dépassement) par trajet aller journalier • 6 €/h au-delà de 2 heures (dès la 1ère heure de dépassement) par trajet aller journalier
Nos commentaires	Ainsi un salarié qui effectue 50 minutes supplémentaires par trajet aller et 50 par trajet retour, aura, pour un mois de 20 jours travaillés, 33,3 heures * 2 = 66,6 euros de compensation Jusqu'à ce jour, il bénéficiait de 33,3*6 donc environ 200 euros !! Si vous doutiez du bon vouloir de la direction, ne cherchez plus, une seule ambition : rogner le pouvoir d'achat des salariés en allant jusqu'à proposer 2 euros de l'heure pour du temps de trajet !!! Quand on sait que le smic est à 9,67 euro, on ne se demande même plus de qui on se moque !!

Un doute sur la compréhension ou l'interprétation que vous fait votre manager d'un article de la note FSD, alors n'hésitez plus et contactez vos élus CGT

Retrouvez la CGT CGI sur les réseaux sociaux

https://www.facebook.com/Syndicat-CGT-CGI-France-486369654877550/

https://twitter.com/CgtCgiFrance