



Les chiffres clés !

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 €

Retrait de la loi Travail : Une lutte essentielle, Y compris pour les cadres !

Déni de démocratie

Nous sommes 75% des salarié-e-s à être opposés à la loi travail, des millions à nous être mobilisé-e-s depuis 2 mois, en signant une pétition, en manifestant, en faisant grève, en interpellant les député-e-s ou encore en débattant sur les places. Nous avons contraint le gouvernement à retirer certaines dispositions du projet de loi et à mettre en place des mesures pour les jeunes. Nous avons convaincu une majorité de député-e-s de ne pas voter ce projet de loi. À l'Assemblée comme dans le pays, le gouvernement est minoritaire et utilise l'arme du 49-3 pour passer. Nous, nous avons la force du nombre, elle nous a permis en 2006 d'obtenir le retrait du CPE. Pour gagner il nous faut franchir un cap et élargir le mouvement, il faut que toutes celles et ceux qui sont opposé-e-s au projet de loi se mobilisent. Les mouvements de grève vont s'amplifier dans de nombreux secteurs, et notamment celui du transport, avec les cheminots, les raffineries, les routiers, les marins ou encore les dockers. Des AG vont être organisées dans de nombreuses entreprises pour permettre aux salarié-e-s de débattre ensemble des suites à donner au mouvement, de la grève et de sa reconduction. Ces mobilisations sont un point d'appui, mais elles ne doivent pas se limiter à certains secteurs ou concerner seulement les personnels d'exécution.



Un projet toxique pour les salarié-e-s

Le projet de loi travail, en facilitant les licenciements, en baissant la rémunération des heures sup et en permettant aux entreprises de s'affranchir du Code du Travail pour faire du dumping social, menace les conditions de vie et de travail de toutes et tous. Certaines de ses dispositions concerneront plus particulièrement les ingénieurs et cadres, comme l'extension des forfaits jours, la possibilité par accord d'entreprise d'imposer des clauses de mobilité et de baisser les salaires, ou encore la baisse des indemnités en cas de licenciement abusif. Pour tous, l'issue de la mobilisation sera déterminante pour notre avenir. Si elle est victorieuse, cela nous permettra d'exiger l'ouverture de négociations pour améliorer nos conditions de vie et de travail. Cela nous protégera un peu plus face au MEDEF et au gouvernement qui remettent en cause nos droits et le Code du travail. Avec le débat au sénat puis le retour à l'Assemblée en juillet, notre mobilisation doit donc s'inscrire dans la durée.

Lorsque l'on est cadre, ingénieur-e ou technicien-ne, c'est parfois difficile de se mobiliser et notamment de faire grève.

Parce que les directions, veulent faire croire que l'exercice des responsabilités exclut la liberté d'expression et de mobilisation. Parce que la charge de travail est deux fois plus importante le

...Suite de l'article de la page 1

lendemain. Il est pourtant déterminant que nous nous fassions entendre. Qui dit que les cadres au forfait jours travaillent 46h30 par semaine en moyenne ? Que les femmes sont victimes au quotidien, de discriminations et de sexisme ? Qui parle de notre travail, qui peu à peu se vide de son sens à force de management par les coûts et d'exigences chiffrées à mille lieues de notre professionnalisme ? Qui dénonce le fait que nous sommes régulièrement en désaccord avec les choix et pratiques de notre employeur tout en étant parfois obligés de les porter auprès des autres salarié-e-s ?

Exigeons une réduction de notre temps et charge de travail, proposons la mise en place d'un droit d'alerte, de refus et d'alternative pour nous permettre de faire primer notre éthique professionnelle, imposons un management alternatif, valorisant l'autonomie et le travail en équipe, gagnons l'égalité professionnelle !

Nous avons mille et une façons de faire entendre nos exigences et de nous inscrire dans la mobilisation : signer la pétition, informer et débattre avec nos collègues des dangers du projet de loi et des façons de se mobiliser ensemble, de participer aux grèves et aux manifestations.

Pourquoi pas quitter ensemble le travail tous les jours à 16 heures ? Refuser ensemble toute heure supplémentaire ? Faire une grève du zèle en appliquant strictement les procédures ? Se rassembler et débrayer ensemble sur les projets ?

L'issue du mouvement dépend de notre mobilisation à chacune et chacun. En joignant nos forces, cette semaine et les suivantes, nous pouvons gagner. C'est le moment de franchir le pas, toutes et tous ensemble.



**Le syndicat CGT CGI vous invite à suivre TOUS les appels nationaux
à la grève et à la manifestation de la CGT**

D'ores et déjà le 14 juin

Beaucoup d'entre vous nous ont fait part du regret d'être mal informés et surtout trop tard des appels à l'action et de leurs suites dans cette période très agitée. Aujourd'hui, un de nos principaux obstacles, c'est la très forte limite dans la communication vers les salariés pour expliquer et faire cette information.

En effet, CGI nous autorise qu'un seul envoi par mois via les mails des salariés (le Hérisson). Il est très limité : taille, nombre de pages, et surtout délai d'envoi. C'est bien pour l'information syndicale régulière mais insuffisant pour les informations urgentes. La distribution de tracts papier n'est pas non plus la solution: c'est cher et peu écologique, vous êtes pour beaucoup en clientèle et nous n'avons pas non plus la capacité à distribuer sur tous les sites CGI. Le panneau virtuel sur le Web RH est lui difficile à trouver et n'est pas accessible à tous.

Alors nous vous proposons de nous communiquer à votre initiative une adresse mail personnelle hors CGI pour recevoir des communications expresses particulièrement en période de forte activité sociale. Nous évitons de vous spammer et vous pourrez vous faire retirer de notre liste sur simple demande. Pour ce faire un simple mail à contact@cgt-cgi.com avec vos nom et prénom, entité d'appartenance et l'adresse mail vers laquelle vous nous autorisez à émettre.

Vous pouvez également consulter régulièrement notre page Facebook et notre site internet (cf dernière page), mais bien sûr avec moins de garantie de ne pas louper une information importante

Loi Travail : Pourquoi le retrait ?

La CGT est-elle dans une posture d'opposition ?

La situation sociale des salariés est dramatique.

Les salaires ne cessent de diminuer en euros constants, la précarité devient la norme notamment pour les plus jeunes, nos enfants, la protection sociale décline (baisse des cotisations patronales, déremboursement, cadeaux fiscaux, ...), les droits des salariés sont attaqués, les conditions de travail deviennent un enfer, la souffrance au travail se généralise, les inégalités se creusent partout.

Pourtant depuis 30 ans les gouvernements successifs ont multiplié les cadeaux aux entreprises sous forme d'exonérations de cotisation sociales (nos salaires indirects) et fiscales (le financement citoyen). Les entreprises viennent à peine de bénéficier de 53 Milliards d'€ par an de cadeaux (Pacte de Responsabilité, CICE) sans rendre la moindre contrepartie en matière d'emploi, d'augmentations de salaires et d'amélioration des conditions de travail. Par ailleurs les multinationales systématisent le dumping social pour accroître leurs marges et augmenter les profits redistribués aux actionnaires.

Faut-il une réforme ?

Oui, absolument ! Mais alors pourquoi demandons-nous le retrait ? Tout simplement parce que l'esprit de cette loi est le contraire de ce que nous avons besoin :

- Elle ne lutte pas contre le dumping social, elle l'organise et le perfectionne en mettant au services des gros employeurs tout un arsenal de mesures de mise en concurrence des salariés et de leurs conditions de travail !
- Elle n'améliore pas la vie des salariés, elle la pourrit !

Hiérarchie des normes et chemisettes hawaïenne.

Un exemple : l'inversion de la hiérarchie des normes (article 2). A l'origine le Code du Travail est conçu comme le socle de droits minimums pour tous les travailleurs. Les conventions collectives améliorent ces droits au niveau d'une branche professionnelle et les accords d'entreprise de même au niveau de l'entreprise. Le Code du travail est protecteur et opposable à tous. Au fil du temps quelques possibilités dérogatoires ont été introduites dans certains domaines (lois Fillion par exemple). Avec la loi El Khomri, ce principe est inversé, l'accord d'entreprise devient la norme et peu déroger à l'accord de branche et au Code du Travail. Ce dernier n'est plus la protection minimale, il devient la protection par défaut quand rien n'est défini par l'accord d'entreprise.

Supposons que vous soyez agent de sécurité et que le Code du Travail oblige votre employeur à vous fournir un gilet pare-balles. Avant, l'accord d'entreprise pouvait prévoir qu'en plus un casque lourd vous serait fourni et que le gilet serait renforcé au niveau du cœur. Avec la loi travail si l'accord d'entreprise prévoit que la protection consiste en une chemisette hawaïenne en soie, vous ne pourrez plus prétendre au gilet pare-balles.



Code du Travail : meurtre avec préméditation.

C'est tout simplement la fin du statut protecteur du Code du Travail pour ne pas dire la fin du Code du Travail. Ainsi les conditions de travail seront un élément de la mise en concurrence des salariés d'une entreprise à l'autre. L'employeur sera encouragé, par exemple, à augmenter le temps de travail sans contrepartie pour gagner des marchés au détriment de ses concurrents. C'est aussi la porte ouverte au chantage social à l'emploi pour faire régresser les droits. Chaque entreprise aura en quelque sorte son propre Code du Travail.

Une autre réforme est possible.

La CGT, n'est pas dans l'opposition systématique, elle est dans la construction de l'amélioration de la vie des salariés et la relance de l'économie. Nous proposons d'autres voies pour la réforme : augmenter les minima sociaux, les salaires, prendre des mesures pour lutter contre le dumping social, améliorer les conditions de travail, mettre en place une sécurité sociale professionnelle, réduire le temps de travail à 32H. Toutes ces propositions sont sur la table et consultables par tous. Le pays n'a jamais été aussi riche, rappelons que la fraude sociale et l'évasion fiscale sont évaluées chaque année à plus de 10 fois le déficit de la Sécurité Sociale sans compter les cadeaux sociaux et fiscaux faits aux entreprises qui finissent en dividendes dans la poche de nantis oisifs. Les marges de manœuvres sont donc immenses, il ne manque qu'une volonté politique.



Syndicat
CGT CGI

Pour nous joindre : contact@cgt-cgi.com

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU (France) 07.83.22.17.89

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>

Téléphone : 04 69 64 61 17

« Mais ceux qu'on a trop longtemps tondus en caniches,
Ceux-là gardent encore une mâchoire de loup
Pour mordre, pour se défendre, pour attaquer,

Pour faire la grève...
La grève...
Vive la grève !

Jacques Prévert

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

Négociation sur les futurs périmètres des CHSCT (suite)

A la suite des propositions innovantes de la CGT CGI, la direction n'a pas voulu s'engager dans cette direction et a présenté un projet où chaque comité d'établissement perd ses prérogatives (choix du nombre de CHSCT, regroupement ou pas à sa convenance...). Nous ne pouvons que le regretter.

La direction souhaite regrouper les CHSCT de Reflets et Pleyel dans un CHSCT unique, ce qui n'est pas du goût de la CGT CGI qui restera vigilant sur ce point.

De plus, la Direction, dans un soucis d'économie, ne souhaite pas que tous les comités d'établissement, ayant au moins un salarié sur un site où sera élu un CHSCT, participent au collège désignatif.. Dans son projet, elle propose que seuls les CE ayant au moins 50 salariés sur un site puissent participer aux élections. Cette suggestion ne convenant pas aux O.S., de nouvelles dispositions ont été débattues et donneront lieu à une nouvelle proposition.

La CGT CGI continuera à s'assurer que les futurs CHSCT disposeront de moyens suffisants pour pouvoir réaliser leur mission dans les meilleures conditions pour le bien être des salariés.

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

L'ensemble des instances représentatives du personnel a rendu son avis sur la mise en place de l'outil PSA Time et il est défavorable.

Comme nous vous le rappelions lors du dernier article sur ce sujet, cet outil ne permettra pas de répondre aux exigences légales de respect du repos quotidien et de temps de pause comme l'a demandé l'inspecteur du travail dans son courrier adressé à la direction l'année dernière.

Nous vous invitons à lire le compte rendu du CCE pour retrouver toutes les questions et réponses apportées sur ce sujet afin de comprendre les raisons qui ont poussées l'instance à donner un avis défavorable.

L'outil sera déployé en juin, nous comptons sur vous pour nous remonter tous les dysfonctionnements éventuels que vous aurez rencontrés.

Négociation sur l'égalité professionnelle (Femme/Homme)

La dernière réunion qui a eu lieu sur le sujet, le 21 Avril dernier, a démontré tout l'intérêt que porte la direction au dialogue sociale. Pendant 1h30, seule la CFTC a eu droit à la parole et a proposé des modifications au projet d'accord alors que les propositions des OS avaient déjà été débattues dans les réunions précédentes et que la réunion portait sur la mise en place d'indicateurs pour le suivi de l'accord.

Ne soyons pas dupe, la direction a cherché par ce moyen à obtenir les faveurs d'un syndicat qu'elle considère comme le plus complaisant pour apposer sa signature au bas de cet accord.

Seulement l'intérêt des salariées doit primer dans cet accord, et la CGT CGI y veillera.



**Retrouvez la CGT CGI
sur les réseaux sociaux**



[La CGT sur Facebook](#)

[La CGT sur twitter](#)