

parlons d'égalité

La CFTC est la seule organisation syndicale signataire de l'accord portant sur l'égalité professionnelle hommes/femmes. Un des objectifs majeurs de l'accord est de diminuer progressivement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Où en sommes-nous aujourd'hui ?

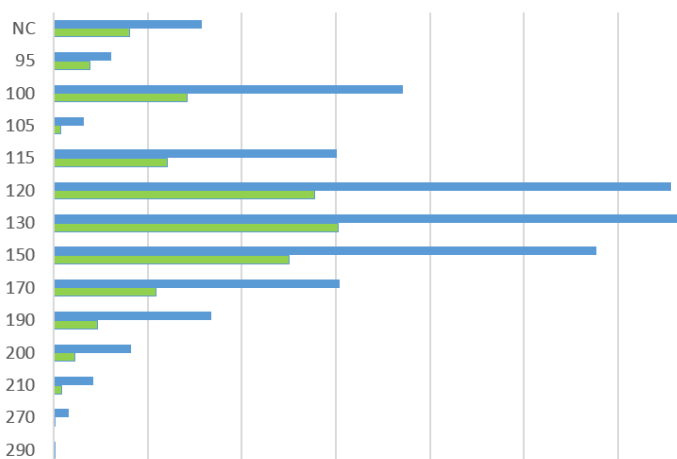
En 2017, **312 femmes** ont bénéficié d'une mesure spécifique d'augmentation et **282 femmes** ont bénéficié de la même mesure en 2018, visant à réduire les écarts de rémunération. En 2018, les femmes ont eu une enveloppe d'augmentation plus importante que les hommes (2,61% vs 2,24%) et globalement, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à bénéficier d'une augmentation (70% vs 66%). Les mesures prises vont donc dans la bonne direction.

L'accord ne se limite pas seulement à l'aspect salarial, il engage CGI sur un ensemble d'actions visant à augmenter la proportion des femmes dans les coefficients 170 et plus. Le constat est que les coefficients supérieurs à 170 sont peu accessibles à des femmes et les actions de l'accord s'orientent à renverser cette situation. Comment ?

en mettant en place des parcours de formation pour les femmes, en amont de leur promotion, afin de les accompagner dans leur future évolution

en développant le mentorat, avec un Comité de Direction de la BU et des coefficients 210 qui jouent un rôle actif auprès des femmes en les accompagnant vers des fonctions managériales

en identifiant avant chaque campagne EAD les futures femmes manager et en mettant en œuvre les plans d'actions qui les accompagneront dans leur évolution



Etat à janvier 2018 de la répartition des femmes (en vert) et des hommes (en bleu), par coefficient (les chiffres ne sont pas complets car nous ne disposons actuellement pas des effectifs sur tous les coefficients NC : non cadre)

	objectif	réalisé
mi 2016	-	23,81 %
2017	25,44 %	24,35 %
2018	27,07 %	25,84 %
2019	28,70 %	à venir

Après deux ans de mise en œuvre de l'accord, la progression de femmes dans les coefficients 170 et plus, est plus lente qu'escompté. L'ancienneté moyenne des femmes dans les coefficients est plus importante que celle des hommes.

L'objectif au terme de l'accord (en 2019) est d'atteindre une proportion des femmes de 28,71% dans le coefficient 170, qui est la porte d'entrée vers les coefficients supérieurs.

A mi-parcours, le bilan de l'accord est mitigé. Les mesures de résorption de l'écart salarial ont été appliquées et à peu près 600 femmes ont été augmentées à ce titre ; la proportion de femmes dans les coefficients 190 et 200 a augmenté ; les entretiens de retour de congé maternité sont réalisés et des objectifs adaptés sont définis ; les personnes travaillant à temps partiel sont augmentées dans des proportions équivalentes à celles travaillant à temps plein.

En revanche, la proportion des femmes dans le coefficient 170 est insuffisante au regard des objectifs attendus.

Nous serons particulièrement vigilants, sur cette dernière année d'accord, sur une accélération des actions pour l'accompagnement et la promotion des femmes coefficient 150, et cela, au sein de chaque BU.

Accord (lien sur le réseau CGI) : http://portal.ent.cgi.com/lib/bs/hr/fr/cb/FRA_RH_Accord_Egalite_Prof_H-F_Management_Rules.pdf

toujours proposer, toujours négocier, savoir s'opposer

⇒ Des informations utiles. Le saviez-vous ? ?

Certains de nos collègues nous ont interpellé avec leurs expériences chez CGI. Nous avons volontairement changé leurs prénoms, afin de partager avec vous leur quotidien professionnel.

Gilles est en inter contrat et il a du mal à trouver un bureau à son étage. Il nous interroge pour savoir s'il peut aller s'installer à un autre étage, là où il trouvera de la place.
Si vous vous trouvez dans la même situation, sachez que la BU a la responsabilité de vous trouver une place assise sur les plateaux d'inter contrat dont elle dispose à ses propres étages. Vous pouvez vous adresser dès votre arrivée à l'assistante RH de votre BU qui vous indiquera un emplacement pour la journée. En cas de difficulté, contactez votre manager. En aucun cas ce n'est à vous de vous débrouiller tout seul !

Laurent a entendu parler du compte épargne temps (CET) et sait qu'il lui restera des jours de congés qu'il pense ne pas pouvoir utiliser d'ici la fin de l'année. Il veut les placer dans le CET.
Et non, malheureusement seulement 5 jours de RTT (Q1) peuvent être placés dans le CET. Assurez-vous de suivre régulièrement vos soldes et privilégiez la prise des congés (CP) avant de poser vos RTT.

Aurélie travaille chez CGI depuis plus d'un an. Elle veut disposer des jours Q2 alors qu'elle n'en a jamais demandé auparavant.
Pour disposer d'un quota des jours Q2, il faut impérativement en faire la demande lors de la période annuelle dédié à cela : vers la mi-décembre, pour avoir un quota des jours à utiliser sur l'année suivante. Ceci ne concerne pas les nouveaux arrivants, qui peuvent, à leur arrivée, faire une telle demande.

Marc travaille à temps partiel et depuis qu'il n'y a plus les compteurs de congés sur sa fiche de paie, il ne connaît plus le solde de ses congés. Il craint ne pas utiliser ses jours de congés.
Les outils CGI ne reflètent pas tous la même réalité. Pour les personnes travaillant à temps partiel, le solde des congés et RTT à prendre en compte se trouve sur la « Fiche RH ». Il ne faut pas utiliser le solde de congé affiché sur le centre de service RH, qui ne prend pas en compte le temps partiel.

Marianne utilise son scooter pour aller en mission. Elle nous demande si elle a droit à des indemnités kilométriques.
Savez-vous que l'ordre de mission est impératif pour être remboursé de ses moyens de transport ? Avant toute chose, demandez l'ordre de mission à votre manager, discutez avec lui des diverses solutions de transport et n'hésitez pas de prévoir plusieurs modalités de transport ou de les modifier en conséquence, si nécessaire en cours de mission. Votre manager doit vous informer sur les modalités de remboursement, demandez-lui des précisions.

Pascal est convié par son manager à un entretien professionnel, mais il nous dit qu'il a déjà fait son EAD et qu'il ne comprend pas ce rendez-vous.
L'entretien professionnel est devenu une obligation légale, à réaliser tous les deux ans. Si vous êtes concernés, il est normal que votre manager vous convie à un rendez-vous visant à discuter des sujets qui touchent en particulier à votre progression de carrière et à vos perspectives d'évolution.

Partagez vos expériences avec nous !

cftc@cgi.com

contactez-nous

Groupe & France : Patrick Renault (patrick.renault@cgi.com)

CBC : Elena Tiganus (elena.tiganus@cgi.com)

FS : Michel Bancal (michel.bancal@cgi.com)

CPGRM & EUTM : Nicolas Bruxelles (nicolas.bruxelle@cgi.com)

TPS HR : Martine Lourseau (martine.lourseau@cgi.com)

NORD : Eric Cariot (eric.cariot@cgi.com)

GRAND SUD & I2CE : Michel Brossard (michel.brossard@cgi.com)

GRAND EST : Arnaud Geissert (arnaud.geissert@cgi.com)

GRAND OUEST : Patrick Renault (patrick.renault@cgi.com)

FGDC : Catherine Cadet (catherine.cadet@cgi.com)

FONCTIONS CENTRALES : Christophe Cointe (christophe.cointe@cgi.com)

@cftc_cgi - cftc@cgi.com - www.cftc.cgi.online.fr



le syndicat
constructif

juillet 2018



IL Y A UNE VIE APRÈS LE BOULOT

La CFTC défend le droit de chacun à concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle

bonnes vacances