



joyeuses fêtes

Les actualités du mois de décembre 2018 : le gouvernement est favorable à une prime exceptionnelle et défiscalisée versée courant 2019 aux salariés par les entreprises volontaires. Qu'en pense notre Direction ? Le projet du gouvernement est de plafonner cette prime à 1000 euros, exonéré d'impôts pour les salariés et exempté de charges sociales pour les employeurs.

Alors, Monsieur Baticle, vous nous avez écrit que la Direction de CGI a connaissance de la valeur des hommes et femmes dans cette entreprise : allez-vous les récompenser en mettant en place cette prime exceptionnelle défiscalisée ? Allez-vous remplacer le PPP, qui est inégalitaire et discrétionnaire sous sa forme actuelle, par une vraie reconnaissance du travail et de l'implication des salariés ?

On vous parlait dans nos tracts précédents de notre position pour défendre la proximité auprès des salariés lors de la mise en place des nouvelles instances CSE (comité sociaux et économiques). Face à cela, la Direction nous laissait entendre que l'on avait rien compris, que c'est le rôle du management de reconnaître la valeur des hommes et femmes au sein de l'entreprise. A croire que les organisations syndicales ne sont pas les bienvenues. Bon, on s'en doutait un peu.

Nous avons annoncé un sondage dans notre précédent tract, organisé du 7 au 14 décembre sur notre compte Twitter, pour avoir aussi votre avis et vous êtes plus de 75% à nous dire que le management de CGI (DC, DCS, VPCS,...) n'a pas conscience de la valeur des hommes et femmes chez CGI ! Bon voilà, Mesdames, Messieurs les « gestionnaires », à bon entendre !



toujours proposer, toujours négocier, savoir s'opposer



prime ou pas prime ??

Orange, Publicis, Altice, Iliad, LVMH, Kering, Total, Michelin... de grands groupes français annoncent les uns après les autres le versement de cette prime de fin d'année... » (source : lesechos.fr). Notez que la plupart sont des clients grand compte de CGI. C'est donc une occasion rare pour CGI de montrer la proximité de sa culture d'entreprise avec ses clients et ses salariés. A quand une décision similaire de CGI France !

Bien sûr se pose la question de savoir qui paye ? Le montant optimum à financer est de **10 M€** (10 000 salariés x 1000 €). Nous proposons de financer une partie sur les gains pris sur les salariés comme sur le budget économisé sur l'abondement de RAA pour ceux qui n'y souscrivent pas, soit **3,4 M€** (30% des effectifs soit 3000 salariés x 95 € / mois x 12 mois /an) ou sur le montant des soldes de congés soit **2 M€** (10 000 jours à 200 €). Sans oublier que les résultats de CGI France sont « excellents » mais en deçà des objectifs Groupe, ce qui représente des **millions d'euro d'économie** en PPP non versés aux salariés.

To do list

FICHE DE PAYE DE DECEMBRE

Mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS) chez CGI. De nouvelles mentions seront obligatoires sur les bulletins de paie à compter du 1er janvier 2019 mais elles seront renseignées sur le bulletin de paie du mois décembre, à titre informatif, à partir des éléments fournis par la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP). **C'est l'occasion de vérifier et anticiper le montant qui sera prélevé de la paye de janvier.**

REMBOURSEMENT ANNUEL TRANSPORT

Il faut transmettre le justificatif de transport annuel de 2018 et renseigner le fichier Excel pour déclarer aussi 2019 par courrier à Scan Dinavia **avant le 7 janvier**

\ liste au Père Noël

Pour une entreprise socialement responsable comme CGI, l'approche des fêtes de fin d'année est peut-être l'occasion de faire un point sur les actions en faveur des salariés. Nous pensons que c'est l'occasion de redistribuer, en toute légalité, les reliquats de budget qui n'ont pas été consommés lors des derniers exercices fiscaux.

Commençons par le RAA (régime d'achat d'actions) de CGI : vous vous rappelez l'année 2016 ? Fin 2016, la Direction avait convenu d'augmenter le plafond de versement au RAA de 50 euros à 95 euros, soit 45 euros de plus. Au lieu d'appliquer ce changement dès le début de l'année fiscale (en octobre), CGI a appliqué la modification au mois de novembre, économisant ainsi un mois d'abondement employeur. A l'époque on avait environ 63% des salariés souscripteurs au RAA, pour environ 10 000 salariés. Cela fait **283,5k€** d'économie ($63\% * 10000 * 45 \text{ euros}$). Tout est bon à prendre.

En même temps, la Direction supprimait le PPP pour les « membres » en disant que l'enveloppe servirait à financer le RAA. Mais nous n'avons pas 100% des salariés souscripteurs au RAA. Elle avait juste omis de préciser que les 37% des non-souscripteurs allait produire leur bénéfice, donc une belle économie annuelle de **4,2M€** ($95 * 37\% * 10000 * 12$) pour CGI, gagnée avec la suppression du PPP des membres ! Et que l'entreprise n'a pas versé au financement du RAA.

Sur 3 ans, on est sur une enveloppe de plus de **12M€**. Voilà une belle somme à partager à ceux qui sont à l'origine de la croissance de cette entreprise.

Continuons sur l'égalité professionnelle : beaucoup de médias en ont parlé ces derniers jours, tout comme les années précédentes : les femmes sont moins bien payées que les hommes, c'est une réalité. Oui, depuis le 6 novembre les femmes travaillent bénévolement, c'est aussi une réalité même chez CGI. Derrière les bonnes intentions et engagements de rattrapage salarial, on ne pourra pas parler d'égalité chez CGI si les mesures ne concernent pas l'ensemble de la rémunération !

Le salaire c'est le BBS (brut bulletin de salaire), mais la rémunération est une notion qui englobe le salaire et tous les avantages annexes (primes, bonus et avantages en nature).

Alors, faisons-nous réellement de l'égalité professionnelle chez CGI quand on ne compare que des salaires ? bien évidemment non, c'est à peine un rattrapage salarial borné dans son application par les garde-fous que l'entreprise a instauré pour ne pas dépenser trop d'argent.

CGI veut rattraper à condition de ne pas augmenter la femme de plus de deux fois le montant de l'enveloppe d'augmentation fixé par la NAO. Conclusion : si l'on constate un écart salarial de 7%, mais si l'enveloppe NAO est à 2,2% alors l'augmentation au titre du rattrapage ne dépassera pas 4,4% ($2 * 2,2\%$).

Brisons le plafond de verre*! Voilà un engagement fort pour une nouvelle année. Encore faut-il avoir une Direction qui veuille bien le mettre en place !

**Le plafond de verre est défini par le Bureau International du Travail depuis 1997 comme « les barrières invisibles, artificielles, créées par les préjugés comportementaux et organisationnels qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités »*

\ calendrier

Vos élus CFTC se sont déplacés depuis fin septembre sur les différents sites CGI dans le cadre du CFTC tour pour remettre comme chaque année le traditionnel calendrier qui est très pratique avec toutes les informations RH utiles dans la vie des salariés CGI.

Si vous ne l'avez pas eu, vous pouvez le télécharger sur notre site internet, avec ou sans annotations RH.

www.cftc.cgi.online.fr



\ dernières nouvelles

Certaines organisations syndicales, comme la CFTC, n'ont pas signé l'accord proposé par la Direction sur le futur périmètre des Instances Représentatives du Personnel qui vise la mise en place de 3 instances CSE au lieu de 4 Comités d'Entreprise (CE), 17 établissements Délégués du Personnel (DP) et 19 établissements Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

En l'état, l'accord ne peut pas s'appliquer car il n'a pas recueilli 50% de l'audience syndicale. La Direction a donc présenté une note unilatérale qui propose toujours 3 CSE pour toute la France.

L'objet de la non signature de cet accord par la CFTC repose sur des périmètres trop grands et trop éloignés des préoccupations du terrain et avec des moyens humains insuffisants. .

S'il y a contestation de la décision unilatérale de CGI, c'est alors la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) qui va arbitrer dans les prochains mois sur le nombre et périmètre des CSE.

C'est cette décision qui fera foi, en l'absence de contestation auprès du Tribunal d'Instance.

En attendant, les instances actuelles (CE, DP, CHSCT) continuent de fonctionner. Vos CE continueront de vous proposer des prestations et billetteries encore quelques mois. Les prochaines élections mettant fin aux instances actuelles en vue de la mise en place des CSE auront lieu probablement en 2019. Nous continuerons de vous informer régulièrement sur ce sujet.



\ joyeuses fêtes

Vos élus CFTC vous souhaitent de passer de Joyeuses Fêtes en cette fin d'année. Nous espérons que vous avez passé une bonne année professionnelle en 2018 et nous espérons qu'elle sera bien meilleure en 2019.



le syndicat
constructif

décembre 2018

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