

Janvier 2019



# CET : Compte Epargne... Tune !

Pour la CFTC, qui est l'une des Organisations Syndicales à avoir signé cet accord, l'objectif premier de l'accord Compte Epargne Temps est de vous permettre de différer la prise de vos RTT pour vous éviter de perdre vos jours. En dernier recours, ce système vous permet de vous faire payer ces jours en cas d'impossibilité de les prendre.

**Nous vous alertons chaque année : environ 9000 jours (congé et RTT) sont perdus par les salariés CGI chaque année, à défaut de pouvoir les prendre !**

A ce jour la direction imagine tout autre chose : elle considère que le CET fait partie de notre rémunération ! Toutes les communications de la direction vont dans ce sens et vendent les bienfaits du compte épargne « tune » comme outil de rémunération.

Or, malgré nos revendications, CGI n'a jamais souhaité abonder des jours sur le CET du salarié, mais la DRH ne se gêne pas de pour vous dire que le CET accroît votre rémunération ! Bientôt le discours CGI sera : « pas content de l'augmentation ? » « pas de variable ? » « alors, fais-toi payer tes RTT » !

A quand une vraie politique sociale, une entreprise qui valorise et récompense réellement ses salariés ?

## PRIME MACRON : PAS POUR TOUS

CGI a décidé unilatéralement d'accorder la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (dite prime Macron) sur la paye de février aux salariés bénéficiant d'un contrat de travail au 31 décembre 2018 (CDI, CDD, contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage mais stagiaires exclus). Et il ne faut pas avoir un salaire annuel de référence (BBS équivalent temps plein + PV) supérieur à 30 000 € brut en 2018.

**700 €**

max pour les salariés ayant un salaire annuel de référence < à 25 000 € brut

**350 €**

max pour les salariés ayant un salaire annuel de référence entre 25 000 € et 30 000 €

**0 €**

pour les salariés ayant un salaire annuel de référence supérieur à 30 000 € brut

PS : pour ceux entrés en 2018, cela sera proportionnel aux mois travaillés avec un minimum à 100 €

*toujours proposer, toujours négocier, savoir s'opposer*

## \ CE ou CSE ?

La mise en place des CSE (Comités Sociaux et Economiques) en remplacement des instances CE, DP et CHSCT est reportée.

Nous avons contesté la décision unilatérale de CGI qui souhaitait imposer 3 instances CSE, dépourvues des moyens de proximité, en lieu et place du découpage actuel en 4 instances CE, 17 instances DP et 19 instances CHSCT.

3 syndicats (nous, la CFE CGC et l'UNSA) ont contesté la proposition de la direction auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi). Nous estimons que les propositions de la Direction n'étaient pas recevables malgré les 22 réunions qui ont tourné en boucle.... Notre contestation a été déposée le 20 décembre à la DIRECCTE, qui a deux mois pour statuer sur le nombre de CSE au sein de CGI France.

Notre position n'a pas changé, nous pensons que les CSE ne pourront fonctionner qu'avec de vrais moyens de proximité. Nous demandons donc la mise en place des 12 instances CSE, une pour chaque BU CGI France et une pour l'entité Fonctions Centrales. Le Directeur de la DIRECCTE a pris le sujet et nous le rencontrons le 5 février 2019.

Après sa décision, CGI pourra contester devant le Tribunal ou pas... En fonction de ces éléments, le délai de mise en place des CSE pourra être encore prolongé.

Dès que les périmètres seront connus, nous devrons renégocier les 3 accords suivants afin que les élections puissent se tenir : le PAP (Protocole d'accord pré-électoral, notamment sur les moyens complémentaires de vos futurs CSE), le collège unique, et le vote électronique.

A l'issue de ces 3 négociations, vous serez amenés à voter lors des élections pour définir la composition des nouvelles instances.

Nous vous tiendrons informés des avancées de ce sujet via nos tracts et notre compte Twitter @cftc\_cgi avec un Tweet par jour.

**Dans l'immédiat, les instances actuelles, CE, DP et CHSCT perdurent à l'identique, ainsi que les activités sociales, selon les décisions d'engagements des budgets de vos élus CE.**

## \ calendrier social

Comme chaque année, la DRH de CGI ouvre des négociations, nous envoyons nos demandes, mais rien n'est retenu !! CGI France se contente de mettre à l'ordre du jour uniquement les négociations issues d'une obligation légale et rien de plus.

Nous avons pourtant demandé à négocier un accord de méthode afin d'organiser le calendrier social avec un planning, un objectif et un budget mais, en vain ! Nous allons donc continuer à avoir des réunions stériles....

Nous avons aussi demandé une négociation sur le pack social du salarié : salaire, mutuelle, téléphone, prime..., mais CGI a balayé notre demande d'un revers de la main.

A la CFTC, nous avons à cœur le bien être du salarié. A ce jour, force est de constater que la position de notre DRH acte une dégradation continue du dialogue social, avec à terme, le risque d'une rupture des relations sociales.

La CFTC a toujours négocié afin de signer des accords qui améliorent la vie des salariés mais là, nous avons le net sentiment que chaque projet d'accord de CGI constitue une régression pour les salariés.

C'est un comble dans une entreprise de la taille de CGI France qui réalise chaque année des millions d'Euros de bénéfices !

**Le rêve de Serge GODIN devient le cauchemar des salariés. Les vampires de la Haute Direction saignent les salariés mortels que nous sommes...**



agenda

**Choix du versement de la participation 2018 sur la paye de février ou sur le PEE avant le 11 février midi**

# \ prime, augmentation, participation,...

A la CFTC nous dénonçons régulièrement le système de rémunération de CGI que nous estimons déséquilibré, inéquitable et opaque pour les salariés.

Cela commence à l'embauche, avec des grilles de rémunération inadaptées. Mais on nous explique que bien évidemment la grille ne fait pas tout, et que le profil et l'expérience du candidat pèsent dans la balance. Du coup chaque Bu fait « à sa sauce » !

Ensuite on se retrouve en poste chez CGI, avec de l'ancienneté et l'expérience, mais on gagne moins que les nouveaux embauchés qu'on encadre et qu'on forme sur les projets ! Mais CGI nous dit de ne pas nous inquiéter, car on peut avoir des primes projets.... Sauf que la manière d'attribuer ces primes, leur montant, les projets éligibles ... est pour le moins très opaque.

CGI nous dit que nous pouvons être récompensés avec des primes business, et pour cela il faut : apporter des affaires sur d'autres comptes clients que celui où l'on exerce sa mission, que ces affaires positionnent en mission les gens de la BU (et non, pas d'une autre BU) et que le commercial n'ait pas eu connaissance de l'affaire avant nous ! Cela fait pas mal de choses à faire en plus de son affectation temps plein, et il faut être plus doué que le commercial dont c'est pourtant le métier !

De quoi se dire que ce système de « primes » est à la fois bien discrétionnaire et aléatoire !

Lorsque l'année a été bonne pour CGI, que la mission se passe bien, et que le client est super content, pourquoi est-il toujours aussi difficile d'avoir une augmen-

tation ? Avec les objectifs business de garantir la marge cible du projet, difficile en effet d'augmenter les équipes ! Quand le super maillage à la CGI, Metro Market Model, fait que le manager évaluateur n'est pas en proximité, ne connaît pas sur quoi l'on travaille, alors oui, être augmenté relève du parcours du combattant !

Le variable chez CGI n'est plus une source de motivation pour la grande majorité des salariés, et cela depuis longtemps.

**Les salariés « lambda » (jusqu'au coefficient 170 inclus)** ont une cible de PPP à 2%, mais seulement en cas de dépassement des objectifs de la BU. Ils ont touché en moyenne **671 euros** (PPP 2017). Le **haut de la hiérarchie (à partir du coefficient 190)** ne voit pas son PPP impacté par la non atteinte des objectifs des BU et, en 2017, ils ont touché en moyenne **15 390 euros** (PPP 2017). Nous ne sommes pas tous logés à la même enseigne. **9% des salariés de CGI perçoivent 70 % du variable** : c'est bien cela la politique de rémunération variable de CGI... Vous avez dit « membres propriétaires » ???

Pour info, la participation à distribuer aux salariés est le résultat d'une formule fixée par le Code du Travail et elle est répartie entre tous les salariés en fonction du salaire et du temps de présence. Bien que l'année fiscale 2018 a été très fructueuse pour CGI mais nous n'avons qu'une hausse de 7% de la participation par rapport à l'année dernière... Et au vu des effectifs qui ont augmenté (un peu plus de 5% en 1 an), cela se traduira par une participation un peu plus haute que celle de l'année dernière...

## montant brut global de la participation 2018

# 16 833 789 €

### participation depuis 2012

année	montant global	montant moyen	salariés
2012	9 764 029 €	925 €	10 551
2013	0 €	0 €	0
2014	3 558 425 €	329 €	10 817
2015	11 735 991 €	1 108 €	10 588
2016	9 633 922 €	889 €	10 833
2017	15 671 122 €	1 375 €	11 401

### décryptage

#### perte de Logica en 2012

(100 millions d'Euros, impact sur 2013)

#### rachat de Logica par CGI en 2013

coût de rachat supporté par la France  
(impacts sur 2013 et 2014)

#### rachat d'Alcyane en 2016

coût de rachat d'Alcyane supporté par la France avec augmentation de capital



Téléchargez notre

# e-calendrier 2019

sur notre site internet

[www.cftc.cgi.online.fr](http://www.cftc.cgi.online.fr)

## 2019

		MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	S	
lun 01		mer 01	FdT	sam 01	lun 01	jeu 01	dim 01
mar 02		jeu 02		dim 02	mar 02	ven 02	lu 02
mer 03		ven 03		lun 03	mer 03	sam 03	ma 03
jeu 04		sam 04		mar 04	jeu 04	dim 04	me 04
ven 05	CONTRÔLES	05	mer 05	ven 05	lun 05	jeu 05	dim 05
sam 06	ACADÉMIES SCOLAIRES	06	jeu 06	sam 06	mar 06	jeu 06	ven 06
dim 07	A	07	ven 07	dim 07	lun 07	mar 07	sam 07
lun 08	B	08	sam 08	lun 08	mer 08	ven 08	dim 08
mar 09	C	09	dim 09	mar 09	jeu 09	dim 09	lu 09
mer 10	Mémo Congés	10	lun 10	mer 10	ven 10	lun 10	ma 10
jeu 11	<input checked="" type="checkbox"/> Plein Écran	11	mar 11	jeu 11	dim 11	mer 11	me 11
ven 12	<input checked="" type="checkbox"/> Évènements	12	mer 12	ven 12	lun 12	jeu 12	je 12
sam 13	<input type="checkbox"/> Calendrier RH	13	jeu 13	sam 13	mar 13	ven 13	ve 13
dim 14	<input checked="" type="checkbox"/> Commentaires	14	ven 14	dim 14	jeu 14	dim 14	sam 14
lun 15	<input type="checkbox"/> N° semaines	15	sam 15	lun 15	mar 15	jeu 15	so. 15
mar 16	Enregistrer sous	16	dim 16	mar 16	jeu 16	dim 16	lu 16
mer 17	Imprimer	17	lun 17	mer 17	ven 17	lun 17	ma 17
jeu 18	Init. Profil / Calendrier	18	mar 18	jeu 18	dim 18	mer 18	me 18
ven 19		19	mer 19	ven 19	lun 19	jeu 19	je 19
sam 20		20	jeu 20	sam 20	mar 20	ven 20	sa 20
dim 21	Pâques	21	mar 21	dim 21	jeu 21	dim 21	lu 21
lun 22		22	jeu 22	lun 22	mer 22	jeu 22	ma 22

gérez vos  
congés et  
plus encore

## contactez-nous

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

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

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

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

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

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

GRAND SUD & IZCE : Michel Brossard ([michel.brossard@cgi.com](mailto:michel.brossard@cgi.com))

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

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

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

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

[@cftc\\_cgi](mailto:@cftc_cgi) - [cftc@cgi.com](mailto:cftc@cgi.com) - [www.cftc.cgi.online.fr](http://www.cftc.cgi.online.fr)



le syndicat  
constructif

janvier 2019