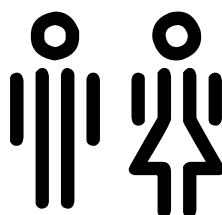




# Egalité

## Hommes=Femmes



CGI a publié début mars son index de l'égalité professionnelle. Cette obligation est issue de la loi qui impose désormais aux entreprises de plus de 50 salariés de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Cinq volets sont concernés par cette nouvelle loi :

### suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes pour les postes équivalents

CGI a publié début mars son index de l'égalité professionnelle. Cette obligation est issue de la loi qui impose désormais aux entreprises de plus de 50 salariés de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Cinq volets sont concernés par cette nouvelle loi :

**CGI a obtenu 39 points sur 40**, se félicitant de l'efficacité de ses mesures pour assurer l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes.




Alors que vos élus CFTC et votre instance de comité central d'entreprise se sont opposés à la méthode de calcul, la Direction CGI a imposé de manière unilatérale un mode de calcul par coefficient. Nous avons alerté que cette modalité ne fait que lisser et camoufler les écarts salariaux.

Pour un même coefficient, 4 groupes ont été constitués selon des tranches d'âges (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et plus de 50 ans). La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes et l'écart de salaire est déterminé en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes. Sur le résultat obtenu, la loi permet aux entreprises de déduire une « marge d'erreur » de 2% !

Ce mode de calcul ne tient absolument pas compte des disparités salariales existantes entre nos BU, entre nos différents régions et même entre nos filières métier. On sait bien que la politique salariale CGI n'est pas homogène ! On observe cette disparité des salaires chaque année quand on analyse le bilan social et les indicateurs d'égalité professionnelle.

Juste à titre d'exemple, pensez-vous qu'un coefficient 120 chez ICE de la filière IT consulting a le même salaire que le même coefficient chez CPGRM dans la même filière métier ? Et bien non, l'écart est proche des 10% ! Malgré le score obtenu par CGI, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas d'écart ou de discrimination salariale.

L'accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes que nous avons signé en 2016 prévoit une mesure de rattrapage salarial pour les femmes discriminées et chaque année des rattrapages sont effectués :

-  **En 2019, 230 femmes ont été rattrapées, avec une enveloppe totale distribuée de 0,07% de la masse salariale.**
-  **En 2018, 282 femmes ont été rattrapées, avec une enveloppe totale distribuée de 0,08% de la masse salariale.**
-  **En 2017, 312 femmes ont été rattrapées, avec une enveloppe totale distribuée de 0,08% de la masse salariale.**

Chaque année, environ 300 000 euros ont été distribués au titre de cette mesure. CGI ne peut pas dire, même avec un score de 39 sur 40, qu'il n'y a pas d'écart, ni discrimination.

L'accord prévoyait qu'une enveloppe de 0,10 % de la masse salariale soit distribuée chaque année au titre de cette mesure. Nous constatons qu'encore une fois l'entreprise ne tient pas tous ses engagements. Près de 300 000 euros n'ont pas été distribués au titre de l'accord, un manque à gagner pour les femmes de CGI ! Qu'a fait CGI avec cette somme ? >>>>

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

## égalité en matière d'augmentation

**CGI obtient 10 points sur 20.** Cet indicateur mesure le nombre des femmes augmentées par rapport au nombre d'hommes augmentés.

La direction CGI dit que ce résultat se justifie par le fait d'avoir « augmenté plus de femmes que d'hommes au cours de l'exercice 2018. » et explique que c'est la faute des mesures de rattrapages de femmes !

Cet indicateur ne vise pas réellement à identifier si les femmes sont moins bien augmentées que les hommes, mais juste à voir si elles sont moins nombreuses.

En effet, cela suffit pour une entreprise d'augmenter toutes les femmes de 1 euro pour avoir un score maximum à cet indicateur.

Sur l'année fiscale 2018, nous avons constaté :  
2070 femmes sur 3004 (soit 69%) ont été augmentées, avec une enveloppe moyenne accordée aux femmes de l'ordre de 2,7%

4645 hommes sur 6989 (soit 66%) ont été augmentés, avec une enveloppe moyenne accordée aux hommes de l'ordre de 2,4%

## égalité en matière de promotion

**CGI obtient 15 points sur 15.** Comme l'indicateur précédent, celui-ci mesure la proportion de salariés ayant bénéficié d'une promotion, à savoir si les femmes ont accès à la promotion dans la même proportion que les hommes.

Ici encore, l'indicateur ne mesure pas les écarts de rémunération lors de la promotion des femmes. Il n'y a donc aucune certitude que les femmes promues ont

accès aux mêmes montants d'augmentation que les hommes.

Sur l'année fiscale 2018, nous avons constaté :  
559 femmes sur 3004 ont été promues, soit 18,6% de femmes

1205 hommes sur 6989 ont été promus, soit 17,2% d'hommes

## évolution salariale des femmes au retour de congé maternité ou d'adoption

**CGI a obtenu un score de 0 sur 15.** Cet indicateur mesure le pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période.

Mais comme CGI applique la mesure une année après le retour du congé, c'est bien trop tardif.

## égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau des 10 plus hautes rémunérations

**CGI a obtenu un score de 0 sur 10 !!** En effet, CGI ne comporte aucune femme dans les 10 plus hautes rémunérations.

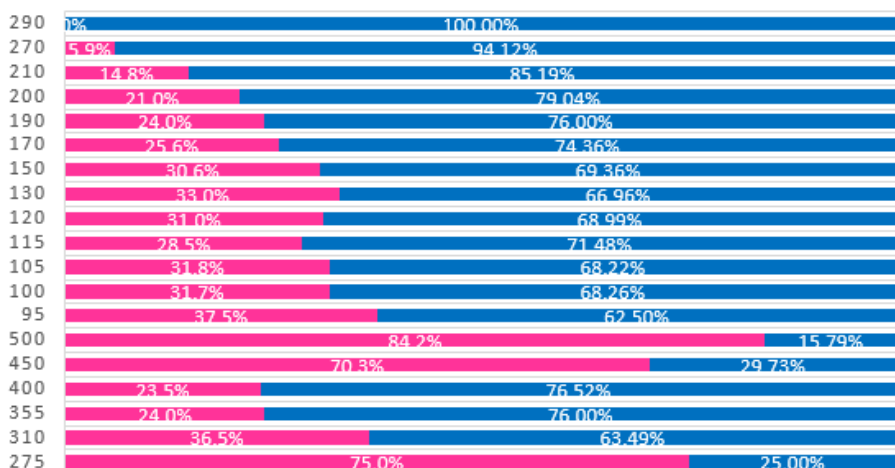
Dans les hauts coefficients il existe une réelle discrimination ! Peu de femmes grimpent sur l'échelle de la progression de carrière chez CGI.

Alors que CGI s'était engagé à promouvoir 4 femmes dans le coefficient 270 et 290 en juin 2019 au terme de l'accord égalité professionnelle hommes/femmes,

force est de constater qu'en cette fin d'accord il n'y a que 2 femmes dans ces coefficients.

Ce même accord fixait comme priorité de briser le plafond de verre et de faire progresser les femmes du coefficient 150 vers le coefficient 170. Ainsi, au terme de l'accord on attendait d'avoir 28,71% des femmes dans le coefficient 170. Cet objectif est partiellement atteint.

Fin 2018, CGI affiche à peine 26,46% des femmes dans le coefficient 170, ce qui reste insuffisant !



## Présence des femmes chez CGI par coefficient (chiffres 2019)

■ % de femmes dans le coefficient  
■ % hommes dans le coefficient

La proportion des femmes dans l'entreprise et dans les coefficients est une vraie source d'inquiétude. L'attrition est aussi inquiétante, l'ancienneté dans l'entreprise ne décolle pas et nous ne retrouvons pas de vraies mesures de rétention ou de fidélisation des salariés. Combien de femmes arrivent dans des hauts coefficients grâce à la promotion interne ? voilà une information que nous réclamons depuis des années et que la DRH ne souhaite pas nous communiquer ! Combien de femmes recrutons-nous ? voilà une autre question à laquelle la Direction est incapable de répondre. Le comble, nous apprenons que le champ « civilité » n'est pas renseigné dans les outils de recrutement, donc impossible de le dire précisément.

Le total de l'index publié par CGI est de 64 points sur 100, insuffisant ! Le législateur a fixé un seuil minimum de 75 points en dessous duquel l'entreprise est considérée comme n'étant pas suffisamment impliquée et des pénalités peuvent être appliquées si la situation perdure.

Nous avons interrogé la Direction sur la position de nos concurrents, sachant que CAP GEMINI affiche un score de 95 points sur 100. Notre DRH soutient que nos concurrents ont pris des « libertés » avec les chiffres et les méthodes de calcul.

Serait-il en train d'insinuer que nos concurrents ont fait des fausses déclarations ? Visiblement tout argument est bon pour justifier un score CGI médiocre, quitte à jeter la faute sur les autres.

Tout porte à croire que CGI partira à la chasse aux points !

Une nouvelle négociation débutera prochainement sur ce sujet d'égalité professionnelle et notre position est claire : mettre fin aux écarts salariaux et aux inégalités avec des actions concrètes et des vraies mesures de calcul des écarts, une vraie politique salariale, une vraie gestion de carrière et de progression professionnelle !

La Direction de CGI devrait s'inspirer de ce qui existe par ailleurs au lieu de toujours chercher à discréditer ceux qui font mieux.

La Direction CGI invite les organisations syndicales ce début avril à négocier le protocole d'accord préélectoral en vue des futures élections visant la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) au sein de CGI France.

La Direction CGI, faute d'avoir obtenu un accord majoritaire avec les organisations syndicales, a pris une décision unilatérale en décembre 2018 prévoyant la mise en place de 3 CSE : un 1er CSE pour la BU FGDC et la BU ICE ; un 2ème CSE Région (BU Grand Sud, BU Grand Ouest, BU Nord et BU Grand Est) et un 3ème CSE pour tout le reste.

Pour motiver sa position et les 3 CSE, la Direction de CGI a l'air de dire que nos BU et les Directeurs de BU ne servent pas à grand-chose, toutes les décisions seraient prises soit par le président M Michel Baticle, soit par notre DRH M Benoît Froment.

Ainsi, M Benoît Froment serait le seul décideur en termes de gestion du personnel, qu'il s'agisse du recrutement, des augmentations, de la gestion de carrières... etc. !!! soyons un peu sérieux tout de même !

Nous avons contesté cette décision devant la DIRECCTE et nous poursuivons notre démarche, persuadés que ce découpage en 3 CSE ne répond aucunement à la vie de l'entreprise, aux besoins de proximité et préoccupations des salariés.

Nous avons déposé une requête auprès du Tribunal d'Instance qui jugera du découpage et du nombre de CSE au sein de CGI.

Nous vous tiendrons informés progressivement au fil de la procédure, et nous tenons à vous remercier pour vos nombreux témoignages de soutien que nous avons reçus.

## Mission Emploi Handicap

La négociation sur l'emploi des personnes en situation de handicap a pris fin. La négociation a été difficile, nous n'avons pas été entendu dans nos revendications, la DRH faisant la sourde oreille et mine de ne pas comprendre ce que l'on demandait.

Le sujet n'est peut-être pas connu par vous tous, mais sachez que tout employeur d'au moins vingt salariés doit répondre à une obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés soit en procédant à des embauches, soit en versant une contribution auprès de l'AGEFIPH.

L'employeur remplit son obligation s'il dispose d'un accord agréé par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Cet agrément exonère l'entreprise de sa contribution à l'AGEFIPH durant la durée de l'accord. La contribution correspond à une taxe que chaque entreprise doit payer faute d'employer 6% des travailleurs en situation de handicap.

CGI était préalablement sous accord agréé, et à ce jour aucune organisation syndicale (OS) n'a souhaité apposer sa signature sur le projet d'accord proposé par la Direction de CGI.

Sachez qu'une entreprise est libre de mettre en place des actions, qu'il y ait accord ou non. Le seul avantage pour CGI d'avoir un accord agréé par l'administration est de ne pas payer de contribution à l'AGEFIPH.

Pour CGI, on parle d'environ 1,8 millions d'euros par an de contribution. Avec un accord agréé, CGI utilisait cette somme pour payer les salaires des personnes travaillant sur les sujets du handicap (l'équipe MEH – mission emploi handicap), faire de la communication, payer des cabinets de recrutement, financer des actions commerciales auprès de nos clients, former les managers, les RH, et en partie, réaliser des actions pour les salariés en situation de handicap dans l'entreprise (financer quelques jours d'absence et d'équipement pour aménagement de poste). >>>>

A titre d'exemple, l'aide aux familles sur une année a représenté à peine 0,2% du total annuel consacré à toutes ces dépenses !

En l'absence d'accord, CGI doit payer chaque année une contribution à l'AGEFIPH, déduction faite des frais engagés par l'entreprise pour les actions réalisées en faveur des salariés en situation de handicap. Oui, un accord n'est qu'un des moyens que l'entreprise a pour satisfaire à son obligation légale d'emploi des personnes en situation de handicap. En l'absence d'accord, CGI dispose d'autres moyens prévus par la loi, non seulement pour favoriser l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap, mais également pour diminuer le montant de la contribution à payer.

Malgré tout cela, notre DRH M Benoît Froment, dans un courrier adressé à vos organisations syndicales, affirme que l'absence d'accord « marque un coup d'arrêt à la politique en faveur des salariés en situation de handicap au sein de CGI ». Il va même plus loin, précisant que « les salariés affectés à la Mission Emploi Handicap s'inquiètent de voir leur emploi directement menacé » et jette la responsabilité sur vos organisations syndicales.

Serait-il en train de nous dire que sa politique RH est tellement médiocre que faute de financer des salaires avec de l'argent public, il serait prêt à licencier des salariés ?!

A aucun moment la DRH ne s'interroge sur son projet d'accord. Elle préfère largement culpabiliser et jeter la responsabilité sur les OS au lieu de se remettre en question.

Le dialogue social est vraiment devenu un dialogue de sourds !

Ce que l'entreprise a du mal à digérer est le nouveau cadre législatif : il ne sera plus permis aux entreprises d'avoir une exonération de la contribution. Seules les entreprises sous accord agréé pourront encore prétendre à cette exonération pour la durée de l'accord et son renouvellement.

Ainsi, la Direction imaginait pouvoir faire signer aux organisations syndicales un accord sur 5 ans, le renouveler une fois, et donc disposer de dix années d'exonération ! Tout bénéf pour l'entreprise de se défaire d'une obligation légale qui représente une somme considérable, 18 millions d'euros sur dix ans ce n'est pas rien...

Nous avons à ce jour environ 300 personnes salariés en situation de handicap chez CGI, et même à défaut d'accord, des solutions existent pour qu'il n'y ait pas d'impact dans leur quotidien. Le médecin traitant et la médecine du travail devront jouer un rôle plus actif. N'hésitez pas à demander des arrêts de travail pour les jours correspondants à vos traitements et suivis médicaux en lien avec votre handicap. La médecine du travail est également l'interlocuteur à privilégier pour faire consigner par écrit tous les aménagements nécessaires à votre poste de travail, y compris les appareillages. Sachez que l'employeur est dans l'obligation d'y donner suite et de réaliser tous les aménagements à votre tenue de poste.



## 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](https://twitter.com/cftc_cgi) - [cftc@cgi.com](mailto:cftc@cgi.com) - [www.cftc.cgi.online.fr](http://www.cftc.cgi.online.fr)



le syndicat  
constructif

mars 2019