



**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Réunion C.C.E de l'U.E.S CGI du 19 novembre 2015 Déclaration de la F3C-CFDT la CFDT n'est pas signataire du projet d'accord NAO 2016

Les **résultats globaux de CGI France sont globalement conformes aux attentes malgré des disparités entre les différentes entités économiques (BU)** qui sont pour certaines sur des marchés conjoncturellement cycliques ou pour certaines subissent des restructurations pénalisantes ou pour le moins déstabilisantes.

Une des constantes chez CGI est bien l'implication de ses salariés dans leurs missions. Ce fait est reconnu à travers les indicateurs de satisfaction clients. En regard de cet investissement humain la **CFDT** ne peut que déplorer un niveau de reconnaissance salariale toujours en berne chez CGI. Ce n'est pas la **CFDT** qui affirme cet état de fait sans preuves mais bien une majorité de salariés à travers les restitutions des indicateurs de satisfaction : **le niveau salarial CGI est toujours en rouge !**

Malgré nos propositions raisonnables et non dogmatiques, l'accord NAO 2016 proposé par la direction est quant à lui très, trop restrictif sur beaucoup de sujets :

- **Sur le chapitre rémunération :**
 - la CFDT proposait un ticket **d'augmentation générale graduel selon le PMSS associé à un volet variable.** Ce principe équitable permettait à tous les salariés de prétendre à une augmentation, gratifiant ainsi les efforts fournis par le collectif mais aussi par l'individu.

ETAM et Cadres	% augmentation de la Masse Salariale 2016	BBS <=PMSS	BBS est >PMSS et <= 2*PMSS	BBS est > à 2*PMSS
Premier étage d'augmentation générale mensuelle BBS	80% (env. 1,8%)	3 % (100 €)	1,5%	0,2%
Second étage d'augmentation variable (% moyen)	20% (env. 0,4%)	Distribution selon des critères objectifs et transparents		

- A contrario la direction propose une enveloppe d'augmentation de la masse salariale qui pourrait être acceptable en volume mais dans un dogmatisme toujours tenace, elle a choisi une **distribution complètement individualisée et donc discriminante à l'excès** sur des critères toujours subjectifs. La clé de répartition direction est du type « 80/20 » où 20 % des salariés recevront 80% de l'enveloppe, les autres 80% seront servis à la portion congrue voire pas du tout.

Ce point de l'accord est réhébitorique pour la CFDT.

Une petite avancée quand même : l'enveloppe salariale dédiée aux « Femmes » devrait être proportionnelle à leur pondération en effectif.

Sur les mesures de **compensations salariales pluriannuelles** là aussi pas d'avancée notable de la direction, quand la **CFDT propose** un réajustement des salaires pour les salariés en observant les trois années passées :

- si pas d'augmentation alors +3%,
- si l'augmentation moyenne est inférieure de 50% à la moyenne des augmentations observées alors +1%.

Ces éléments de revalorisation salariale minimalistes, associés à une éthique distributive plus que discutable car basée sur des augmentations en valeur absolue privilégiant de facto les coefficients les plus élevés, font subir une année de plus la stagnation salariale à une large majorité des salariés. Ces salariés observeront de loin les cohortes d'augmentations de leurs « TOP managers » toujours satisfaits de cette politique qui leur permet de capter la plus grande part de la richesse produite par le collectif.

Pour la partie de rémunération variable ce n'est pas le fiasco du « PPP » qui viendra contrebalancer l'avis négatif de la CFDT, d'autant plus que, quand il est versé, 43 % des sommes bénéficient à 7 % de la population des 190 et plus.

La CFDT demande la réintroduction d'un Intéressement Collectif ouvert à tous.

L'ambition sur le volet formation est toujours affichée, mais force est de constater que la **formation reste toujours une variable d'ajustement** quand les résultats économiques ne sont pas au rendez-vous. Ceci est très inquiétant pour l'avenir au moins sur deux aspects :

- l'employabilité sur le long terme sous-tendue par des moyens de formation à la hauteur devrait être un pilier de notre entreprise
- l'impact sur l'attractivité de notre entreprise vis-à-vis des postulants à l'embauche chez CGI est non négligeable.

Aucune mesure significative et chiffrée de Formation n'est mentionnée et par conséquent l'atteinte des objectifs n'est toujours pas garantie par cet accord : les intentions ne suffisent pas, la CFDT réclame du concret.

Les autres propositions de la CFDT n'ont pas reçu d'écho notamment :

- encadrement de la gestion du temps partiel chez CGI
- 4 jours de « congés pour enfants malades »
- équilibre entre la vie professionnelle et vie personnelle et parentalité
- Mise en place du CESU (Chèque Emploi Services Universel)
- mise en place d'un CET (compte épargne temps) dans un but d'épargner du temps sur les seuls reliquats de congés de type RTT Q1
- Mise en place d'un compte congés solidaires qui recevrait **l'intégralité des 5000 jours** de congés payés non pris par les salariés. Sur ce sujet, la direction ne propose qu'un simple **abondement** de volume **modeste**

La CFDT estime être un acteur responsable au sein de l'entreprise. Elle a émis donc une somme de propositions qui sont en adéquation avec l'état économique et les légitimes aspirations des salariés.

A l'issue de cette négociation NAO 2016 la CFDT a établi un bilan objectif des mesures proposées par la direction : les avancées, les petits plus mais aussi le négatif ou les mesures non conformes à notre éthique, nos valeurs. Ce bilan s'avère négatif c'est pourquoi la CFDT n'est pas signataire de cet accord.