



## Enrichir les actionnaires ... ou augmenter les salaires ?

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) vont commencer le 13 juin. Ce sont pendant ces négociations que les augmentations salariales **collectives** sont discutées. Cela peut être surtout une occasion pour les salarié.e.s de l'entreprise de discuter salaires ensemble, d'échanger sur les augmentations que nous voulons et de comment nous pourrions faire pour les obtenir. Traditionnellement, la direction s'oppose aux augmentations collectives, lui préférant les augmentations individuelles... **ce qui lui permet de diviser pour mieux régner**, et de ne faire que du saupoudrage.

Une chose est sûre, comme le démontre le tableau des salaires moyens bruts annuels (en €) ci-dessous, si nous pouvons donner un nom à la politique salariale de CGI, c'est « austérité » :

	Non cadres			Cadres			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	H	F	Total
<b>2019</b>	23 361	23 167	23 313	50 228	43 956	48 281	47 126	42 140	45 612
<b>2018</b>	21 147	23 285	21 682	49 690	44 114	48 036	46 675	42 334	45 408
<b>2017</b>	19 621	21 748	20 262	48 372	44 042	47 155	46 283	42 268	45 149

Nous ne disposons pas encore des chiffres pour l'année 2020, mais la direction ayant annoncé le gel des salaires en raison de la pandémie, ils ne doivent pas être très différents de ceux de 2019, sinon plus faibles. En réalité, crise sanitaire ou non, les salaires n'évoluent pas. Ainsi, ils n'ont augmenté que de 0,4 % entre 2018 et 2019... autant dire que cette année-là aussi ils étaient gelés. Cela s'explique par le turn-over. Le solde des entrées / sorties avoisine les 150 (2437 entrées et 2282 sorties sur un effectif de 11 165 salariés fin 2019). Quand M. Gerin annonce fièrement 2500 embauches en 2021 sur BFM TV, en réalité, il n'annonce rien d'autre que ce qui se passe tous les ans. Ce n'est qu'un coup de pub pour CGI...

Mais cela s'explique aussi par le fait que les augmentations de salaires sont réduites à peau de chagrin, comme le montre le tableau ci-dessous :

	Effectif permanent	Effectif augmenté	%	Enveloppe d'augmentation (€)	Aug. moyenne par salarié <u>augmenté</u> et par an	Aug. moyenne par an sur l'effectif total
<b>Femmes</b>	2 753	2 019	73,34 %	320 259,00 €	158,62 €	116,33 €
<b>Hommes</b>	6 208	4 382	70,59 %	733 371,00 €	167,36 €	118,13 €

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : les augmentations individuelles, c'est l'austérité pour tout le monde. **Les augmentations moyennes, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes, sont inférieures à 10€ par mois si on les ramène à l'effectif total ayant été présent toute l'année** (hors turn-over). L'enveloppe des augmentations ne représente qu'un million d'euros sur une masse salariale de 500 millions d'euros, autrement dit 0,2 %, et ce alors même que plus de 70 % d'entre nous ont été augmenté.e.s. Cela suffit à modérer, si c'était encore nécessaire, les espoirs suscités par les EAD...

Mais la politique salariale de CGI ne s'arrête pas aux revalorisations de salaires. Elle passe surtout par des primes individuelles. Et là, nous ne sommes plus sur la même échelle de chiffre ! **Les enveloppes dédiées aux primes ne touchent même pas 50 % d'entre nous**, mais pour

des montants moyens cette fois qui dépassent les 2000 €. Nous sommes certainement très nombreux à nous reconnaître dans les augmentations de salaire à moins de 10€ par mois, mais certainement moins dans des primes à 2000 €, voire 3000 € pour les hommes...

	Effectif permanent	Effectif ayant perçu une prime individuelle	%	Enveloppe totale perçue (€)	Moyenne prime / salarié.e ayant touché une prime	Prime si tout le monde avait touché la prime
<b>Femmes</b>	2 753	1236	44,90 %	2 577 119,00 €	2 085,05 €	1337,47€
<b>Hommes</b>	6 208	3107	50,05 %	9 407 973,00 €	3 027,99 €	

L'enveloppe totale des primes versées en 2019 se monte à 12 millions d'€ environ, soit 12 fois plus que celle des salaires, **mais les primes sont versées de manière discrétionnaire**, « à la tête du client ». Et puis, même en ajoutant les augmentations de salaires et les primes, le montant obtenu reste dérisoire par rapport aux bénéfices de CGI.

En effet, **l'entreprise a réalisé 720 millions d'€ de bénéfices l'année dernière, soit environ 10 000 € par salarié.e dans le monde**. Mais l'expertise du cabinet Sextant réalisée dernièrement indique que le « rachat d'actions absorbe plus de la moitié de la trésorerie générée par l'activité ». Le rapport précise : « Un niveau élevé de rachats d'actions : bien qu'en légère diminution en 2020, il est au-dessus du milliard de dollars pour la 3e fois sur les 8 dernières années ». Nous ne savons pas précisément ce qu'il advient des actions ainsi rachetées : pour cela il faudrait ouvrir les livres de comptes de l'entreprise et de ses actionnaires. Ce serait le seul moyen pour nous, travailleurs et travailleuses de CGI, de savoir vraiment où va l'argent... cependant nous en avons une petite idée quand même, que les experts du cabinet ne démentent pas : « Mais ces actions sont bien souvent annulées. Dans ce cas, le rachat d'actions est assimilé à un retour aux actionnaires (au même titre que les dividendes) ».

Alors **de l'argent à CGI, il y en a**, et il y en aurait largement assez pour augmenter tous les salaires de manière importante. Nous avons un milliard de dollars pour les actionnaires, 12 millions de primes, dont peu d'entre nous voyons la couleur, et 10 € par mois pour nous, les salarié.e.s qui produisons l'ensemble des richesses de la boîte.

Pour que les négociations ne se passent pas dans notre dos, pour ne pas avoir comme seul espoir, très souvent déçu, que les EAD, nous avons tout intérêt à discuter collectivement des augmentations de salaires que nous souhaitons, qu'il nous faudrait pour vivre, et à discuter largement de comment nous pourrions nous organiser pour les obtenir.

### Égalité salariale

Les différents tableaux mettent en évidence que **l'égalité salariale n'est pas une priorité pour la direction**. Le salaire moyen des femmes diminue, même sur ces dernières années, alors que celui des hommes augmente (si peu...). Quant aux primes, elles ne touchent que 66 % du montant accordé aux hommes. La direction s'en défend en indiquant que les salaires sont sensiblement identiques si on compare par coefficient... Sans doute, mais cela signifie juste que les femmes sont davantage cantonnées aux coefficients les moins rémunérateurs, les plus bas ! D'ailleurs, une seule femme figure parmi les 10 rémunérations les plus élevées. Pourquoi les femmes seraient-elles bloquées à des coefficients inférieurs ? Seraient-elles moins compétentes ? CGI ne voudrait pas leur donner de responsabilités ? Quels que soient les arguments invoqués par la direction, ils ne pourront jamais dissimuler cette politique sexiste et misogyne ! Nous n'avons aucune raison d'accepter cette situation !