

# Télétravail imposé CGI s'attaque à nos droits

Le 23 novembre, la direction de CGI a ouvert une **négo-**  
**ciation visant à établir un avenant à l'accord d'en-**  
**treprise sur le télétravail** en vigueur depuis août 2021.

Pour CGI, cette négociation est l'occasion de **se mettre**  
**en conformité avec la loi**, puisque cette dernière pré-  
voit désormais qu'un accord d'entreprise doit nécessai-  
rement préciser les modalités d'accès au télétravail  
pour les femmes enceintes et les proches aidants—un  
sujet non traité par l'accord actuel.

Par effet d'aubaine, CGI veut en profiter pour introduire  
deux nouvelles dispositions : **l'ouverture du télétravail**  
**aux stagiaires** et la possibilité pour CGI d'**imposer le**  
**télétravail** au-delà du cadre actuel (cas de force ma-  
jeure pour lesquels le télétravail s'impose lui-même à  
l'entreprise, comme par exemple durant le COVID lors-  
que le gouvernement l'exigeait).

Ce dernier point doit nous alerter. En effet, le principe  
du double volontariat du télétravail (accord du salarié et  
de l'employeur) est inscrit dans la loi (art. L1222-9 du  
Code du Travail). C'est **un droit qui nous protège et**  
**au sein duquel la direction souhaite ouvrir une**  
**brèche** pour pouvoir nous l'imposer lorsque ça l'ar-  
range : en l'occurrence pour pouvoir faire des travaux  
dans les locaux, organiser ses déménagements, fermer  
les bureaux l'été et en fin d'année. Signer une telle dis-  
position reviendrait à **donner à CGI le droit de ne pro-**  
**poser aucune solution aux collègues qui sont dans**  
**l'incapacité de télétravailler** (mauvaise connexion in-  
ternet, logement inadapté etc.), alors que la loi contraint  
aujourd'hui notre employeur à le faire. **Ce serait un re-**  
**cul inacceptable.**

## Un calendrier serré qui témoigne de la fébrilité de CGI

La direction a prévu un **calendrier très serré** pour cette  
négociation. Alors que pour la négociation égalité pro-  
fessionnelle cela fait des années que la direction fait  
traîner les débats au détriment du droit, au point que

l'inspection du travail a dû intervenir, elle souhaite **ex-**  
**pédier cette négociation en moins d'un mois !** Un  
délai qui ne permet pas aux organisations syndicales  
d'organiser le débat avec les salarié-es pour discuter de  
ce qui va ou ne va pas avec l'accord télétravail actuel.

La CGT-CGI a exigé que la direction revienne sur son  
exigence d'une signature ou non de l'avenant au 20 dé-  
cembre 2023 pour la reporter d'un mois à fin janvier.  
Notre revendication n'a pour l'instant pas été entendue,  
ce que nous interprétons comme une **volonté de la di-**  
**rection de faire signer cet avenant en catimini sans**  
**donner l'opportunité aux salarié-es de se saisir du**  
**sujet.**

## Un oubli fondamental : le sujet des indemnités

A la lecture des « thèmes » de négociation proposés  
par la direction, nous avons identifié un oubli majeur : le  
montant des indemnités télétravail.

Cette indemnité doit nous permettre de **télétravailler**  
**sans avoir à mettre de notre poche** : le coût du travail  
revient à l'employeur ! Or, depuis 2021, nous subissons  
une **inflation importante, particulièrement forte sur**  
**les prix de l'énergie** (électricité, gaz) que nous surcon-  
somons en télétravail (éclairage, chauffage, alimenta-  
tion du PC...).

La CGT-CGI a donc exigé d'une part, que ce sujet soit  
mis à la table des négociations et, d'autre part, que la  
direction s'engage sur **une augmentation consé-**  
**quente de l'indemnité télétravail—et ce pour toutes**  
**les formes de télétravail.**

**Prends part aux débats : réponds à**  
**l'enquête télétravail**  
**de la CGT-CGI**



# A CGI, Sur Bordeaux, 40% des salarié.es sont prêt.es à faire grève !

## Et toi ?

Mardi 14 et jeudi 16 novembre dernier, un sondage a été effectué sur le site de CGI Bordeaux auprès des collègues à l'ouverture du site (entre 8h30 et 10h). Le dépouillement s'est déroulé publiquement le jeudi midi à la cafétéria. 201 collègues ont participé à celui-ci, voici les résultats :

*choix multiples pour la question 2 : ce n'était pas précisé, et plusieurs d'entre nous ont choisi de cocher deux, voire les trois cases...*

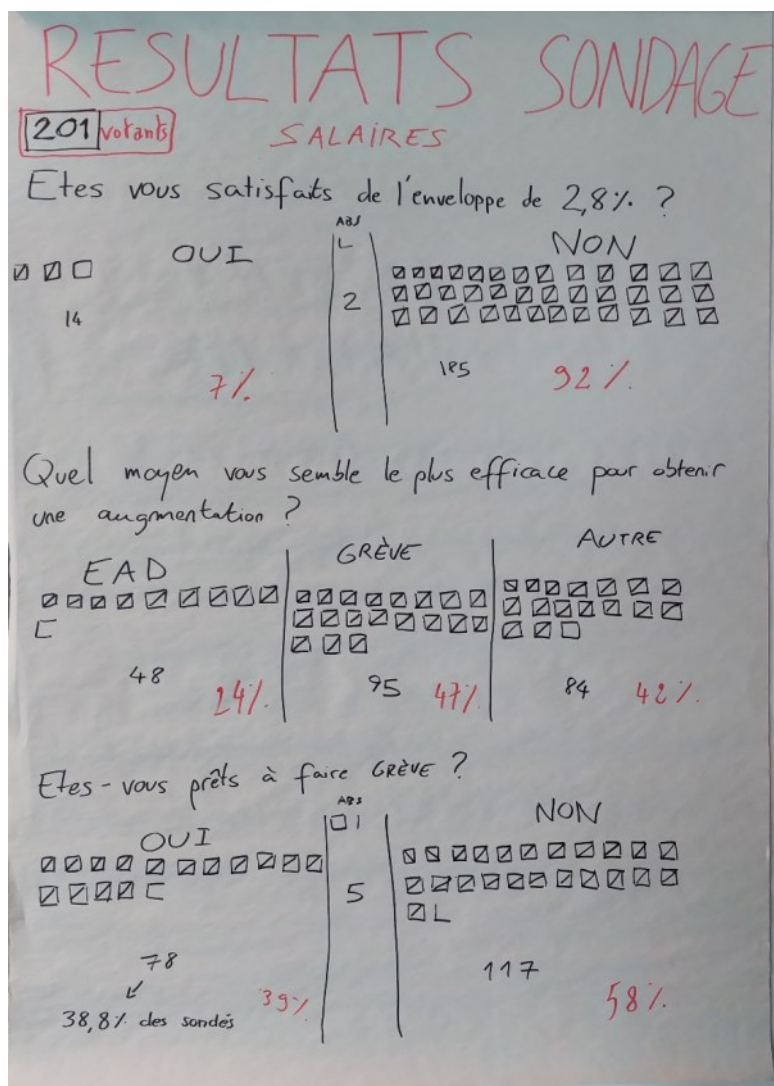
### Ces résultats montrent plusieurs choses :

Une grande majorité des collègues sont insatisfaits de l'enveloppe proposée par la direction, et ils ont bien raison ;

La grève récolte deux fois plus de votes que l'EAD et représente la moitié des votes sur la question ;

Beaucoup de collègues ont répondu "Autre" sans qu'une idée ne ressorte en particulier

**78 collègues se disent prêts à faire grève à Bordeaux, ce qui, à CGI, est exceptionnel ! Ce qui veut dire que 40% des sondés sont prêts à y aller ! (en arrondissant à la dizaine la plus proche).**



Après la pétition sur les salaires et ses 235 signatures à Bordeaux, ce sondage vient appuyer le fait que nous sommes nombreux à ne pas vouloir nous laisser faire, face à l'inflation et notre niveau de vie qui baisse année après année.

**Cette situation est exacerbée à CGI et amène un sentiment d'injustice !**

**Nos chers actionnaires et les hauts dirigeants continuent de confisquer tous les bénéfices liés à notre travail :**

« ils se gavent sur notre dos ! » au sens propre du travail et nous mettent la pression « à tout prix » (pression managériale à tous les niveaux dans le but d'accroître la sacro-sainte « contribution », disparition des primes PPP dans certaines BU, flex office, télétravail imposé ...)

**Plus d'un milliard d'€ de bénéfices pour CGI ...**

**et seulement 80€ / mois d'augmentation en moyenne pour nous ?**

L'idée de la grève semble nouvelle dans notre entreprise, mais elle ne demande qu'à s'exprimer comme ce qui se passe dans de nombreuses entreprises en France et dans le Monde.

**Contactez vos représentants CGT de votre BU pour que chacun puisse se battre pour ne pas baisser la tête ni les bras !**

# Journée du 25 Novembre contre les violences faites aux femmes : « l'impunité doit cesser »



A l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes, l'intersyndicale CGT, FO, FSU, UNSA, CFDT et Solidaires et divers collectifs féministes se sont mobilisés ce 25 novembre à Paris et en régions. Focalisée sur les violences sexuelles et sexistes au travail, l'intersyndicale rappelle que « *les moyens nécessaires pour faire du lieu travail un endroit de ressources et de sécurité pour les femmes reste à construire.* »

**« On ne nait pas femme, mais on en meurt ».**

Samedi 25 novembre à Paris, plus de 80 000 personnes défilent contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) faite aux femmes, de la place de la Nation à République. Pour cette journée internationale de lutte, associations féministes et organisations syndicales battent le pavé ensemble. Mobilisées en intersyndicale, la CGT, FO, FSU, UNSA, Solidaires et pour la première fois la CFDT, s'alignent pour combattre les violences sexistes et sexuelles au travail. « *Il faut prendre en compte les recommandations de l'Organisation internationale du travail que le gouvernement français et le patronat refusent de mettre en œuvre. Ces recommandations sont en premier lieu de sanctionner les entreprises qui n'ont pas de plan de prévention contre les violences sexuelles et sexistes, interdire le licenciement des femmes victimes de violences conjugales et mettre en place un droit à mobilité géographique pour échapper à leur conjoint violent.* » déclare Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT.

A ses côtés Maryse Léon, secrétaire générale de la CFDT abonde : « *Quand on a une femme sur trois qui s'est faite agresser sexuellement au travail, il est évident que les moyens actuels de prévention et de lutte sont insuffisants.* ». Les six syndicats dénoncent le retard de la France dans la lutte contre les VSS, n'étant toujours pas alignée sur les meilleures législations européennes. Par exemple en Espagne, les victimes de violences intrafamiliales ont le droit à la mobilité géographique et au changement de lieu de travail ou encore à l'accès à la retraite anticipée. En Irlande, c'est le gouvernement qui a approuvé début septembre 2023 une loi proposant 5 jours de congés payés aux victimes de violences domestiques.

En France, on constate que bien peu de choses ont été faites. Les féminicides ne sont absolument pas en recul

Dans la manifestation, beaucoup de femmes présentes mais aussi quelques hommes qui semblent prendre conscience des discriminations faites envers les femmes. Comme Antoine 29 ans, venu accompagner ses amies. « *Je suis là en soutien car pas nécessairement concerné en tant qu'homme. Mais c'est quelque chose que je peux constater tous les jours soit dans mon quartier ou sur mon lieu de travail. Donc pour moi c'est important d'être là aujourd'hui.* ». Un peu plus loin dans le cortège, Stéphanie 41 ans se dit « *très révoltée pour la situation des femmes. En France, on constate que bien peu de choses ont été faites. Les féminicides ne sont absolument pas en recul* ». Et les chiffres lui donnent raison. En 2022, on dénombrait 118 féminicides ou crimes sexistes en raison de son appartenance au sexe féminin sur le territoire français. Sur les 11 premiers mois de 2023, les associations féministes en dénombre déjà plus de 121.

**Si toi aussi tu constates chez CGI des comportements inappropriés préviens tes représentant.es CGT :  
Ensemble, œuvrons pour un monde meilleur !!**

# Non, le temps partiel thérapeutique ne peut pas minorer le montant de la participation !!

Appliquant l'interdiction de toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié, la Haute Juridiction a jugé que, pour le calcul de la prime de participation, les heures non travaillées par le salarié dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique doivent être neutralisées. (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 septembre 2023, 22-12.293)

Mais l'arrêt va plus loin en ajoutant que le **salaires à prendre en compte** pour le calcul de l'assiette de la participation due à ce **salarié est le salaire perçu avant le mi-temps thérapeutique** et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

**D'avis d'expert, il semble naturel que le principe posé par cet arrêt vaille pour tout temps partiel thérapeutique.**

Chez CGI, l'accord de participation stipule que le calcul doit se faire pour moitié proportionnellement à la durée de présence et pour l'autre moitié proportionnellement aux salaires perçus.

Si l'accord est déjà en phase sur le calcul de la durée de présence en précisant ceci : « "Lorsqu'une période de travail a donné lieu à une rémunération partielle par suite de l'absence du salarié au cours d'une partie seulement de la période, les temps d'absences compris dans cette période n'entraînent aucune réduction du temps de présence.", il n'en est pas de même pour la prise en compte du salaire.

En effet, l'accord précise : "Il est convenu que le salaire perçu correspond au total des sommes brutes perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence".

Or, les IJSS sont considérées comme un revenu de remplacement et non un revenu d'activité car non soumis aux mêmes charges et ne sont donc pas pris en compte.

Ainsi, actuellement, seul le salaire perçu pendant la période de référence est pris en compte dans le calcul de la participation et non pas le salaire que le salarié aurait eu s'il n'avait pas été en temps partiel thérapeutique.

Si vous avez été absent.e pour un temps partiel thérapeutique sur ces 2 dernières années et que le montant du calcul de votre participation a été impacté, **réclamez l'application de cette décision de justice !!**



## Elections pro à CGI : à toi de jouer !



**Pour ne plus subir  
Pour agir et lutter**

**Deviens représentant.e du personnel**

Tu veux des représentant-es dynamiques et proches de toi ? Un collectif qui n'a pas peur de s'opposer à la direction pour défendre les salarié-es ? Un syndicat qui revendique et qui informe ? Une organisation proche de tes valeurs ?

**Ne cherche plus, rejoins nous !**

### Contacts CGT-CGI

Mail : [contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com)

Twitter : [@CgtCgiFrance](https://twitter.com/CgtCgiFrance)

#### Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06 11 83 78 27

#### FGDC

Arnaud GUIHENEUF  
06 63 70 25 84

Alexandre COCAGNE  
06 30 01 63 67

Thierno BAH  
06 01 16 77 86

#### Grand-Ouest

David CROCHU  
06 76 01 24 20

Daniel MENUET  
06 85 24 45 21

Yoann TOUATI  
06 24 69 10 74

#### EUCRM

El Bachir MOUTIK  
06 63 96 63 62

#### TPSHRM

Jacques SANCHEZ  
06 85 62 20 29

André LE CHUITON  
06.98.94.15.67

#### CBC

Randja KANOUNI  
06 99 87 85 06

#### Grand SUD

Pascal GENTY  
06 95 69 74 02

Franck ELIES  
06.10.65.38.96

#### FS

Éric MARCOU  
06 38 40 56 18

#### Grand-Est

Sylvie DAMON  
06 69 40 27 14

Saïd BOUTAHRA  
06 47 78 66 26