



Projet META4 / OCAPI : un cas historique d'une grève longue à CGI pouvant servir d'exemple pour d'autres projets !!

Le projet Meta4 – OCAPI est un projet de la BU NAQT sur le site de CGI Bordeaux. Ce projet consiste à maintenir et faire évoluer le logiciel PeopleNet, moteur de calcul des retraites qui n'est connu que par une poignée de personnes en France. Depuis le 26 février, des salariés de ce projet sont en grève pour des revendications salariales.

C'est une première historique à CGI !

Meta4 : un projet typique de CGI

Un projet en surcharge de travail avec des remontées d'alertes (sur le manque de ressources et la gestion des ressources) non prises en compte par la direction et une insatisfaction salariale de plus en plus présente.

Depuis 2019, ce projet de 4 personnes (8 à fin 2023) a continuellement accru son volume d'activité avec le gain de périmètres grâce à la qualité de leur travail reconnue par le client. Dans ce contexte projet, la taille de l'équipe n'a pas toujours suivi malgré des **demandes de renforts pour absorber la charge** de travail, cela crée un **sentiment de non-écoute des alertes de la part de la direction**.

Comme tout projet informatique, il y a des départs. Des expérimentés quittent CGI, suite à la non-reconnaissance de leur expérience sous forme salariale, ou la non-reconnaissance de leurs efforts continus pour pallier la surcharge de travail. **La non-revalorisation des salaires liée à ce contexte projet crée un sentiment d'injustice... sans compter l'inflation qui pèse pour tout le monde !**

Des expérimentés demandent aussi à quitter le projet d'une manière répétée ... Cette mobilité interne ne se fait qu'au bout de 2 ans, **ce qui crée de l'insatisfaction récurrente**. Par ailleurs, une fois sorti du projet, on peut être rappelé en urgence pour pallier les coups de bourre : une fois que tu as mis un doigt dans ce projet, tu y es affectable à vie même si tu as signalé que tu ne voulais plus y revenir...

Quid de la prise en compte de ton projet professionnel ?

Pour ceux qui arrivent, le projet a accueilli des POEI en reconversion, des alternants, des nouveaux embauchés et des expérimentés : Pour être opérationnel en autonomie, il faut compter 4 à 6 mois de formation in situ en ayant l'assistance de quelqu'un du projet.

L'événement déclencheur & revendications :

« le retour de l'enfant prodigue avec une prime à la clé »

Fin 2023, alors que la charge de travail est à son paroxysme, le moral de l'équipe est au plus bas. Le client continue à exercer une pression de plus en plus forte et malgré leurs demandes à leurs responsables, rien n'est mis en place pour renforcer l'équipe. Les augmentations obtenues bien en dessous de l'inflation et ne prenant pas en compte les espoirs portés dans la reconnaissance par CGI des efforts de l'équipe amènent la réflexion de départ de CGI pour la moitié de

l'équipe.

En janvier 2024, l'une des personnes sorties en septembre est rappelée sur le projet en temps partiel. Cette personne est cependant démissionnaire et quittera CGI mi-février. Cette démarche ne manque pas d'énerver les collègues : **la direction propose encore une solution très court-termiste à un problème de ressource que l'équipe alerte depuis maintenant plus d'un an.**

Leur client est très satisfait de l'équipe en place mais demande que CGI renforce leurs effectifs en vue de la MEP de juillet 2024. Voici les actions qui en découlent :

- L'activation des heures supplémentaires sur Février 2024 (pour seulement 2 des 4 ressources expérimentées du projet !)
- La recherche d'expert sur la technologie, même à l'étranger, car c'est une technologie de niche
- Le retour en mars 2024 de la ressource démissionnaire de CGI, grâce à une prime de son nouvel employeur.

« Et nous, et nous et nous » se dit l'équipe projet !

Ce dernier point est la goutte d'eau qui fait déborder le vase : **l'équipe se met à discuter durant près d'une semaine sur ce qu'il est possible de faire... Petit à petit se cristallise l'idée d'une grève comme moyen d'action pour faire remonter leurs revendications.**

Si la MEP est retardée, y aura des malus chez le client. Le client a tout intérêt à faire reprendre le travail à CGI le plus rapidement possible pour remplir ses objectifs.

Les 6 personnes du projet sont d'accord pour faire grève et au bout d'une demi-journée, un préavis de grève est écrit en fin de journée (le 22 février).

Les revendications sont une augmentation en salaire brut annuel qui correspond au montant de la prime offerte à la personne démissionnaire.



Suite de l'affaire du Projet META4 / OCAPAPI !!

Les actions entreprises :

Lors du dépôt le 23 février du premier préavis de grève pour la journée du 26 février, **le choix initial des 6 grévistes a été de conserver la grève confidentielle pour négocier cordialement avec CGI.** Leur responsable direct les réunira pour une première discussion où aucun accord ne sera trouvé.

Le 26 février la direction CGI est avertie du préavis de grève, ce qui fait que les dirigeants de CGI Bordeaux viennent nombreux pour apaiser le mouvement.

Durant les 15 jours qui suivent, 3 salariés reprennent le travail pour différentes raisons, et comme CGI ne prend pas la route du dialogue, **les grévistes restants décident de communiquer autour de leur mouvement. Un tract est rédigé. Il sera distribué aux collègues de CGI** qui soutiennent massivement la démarche de la grève et sont avides d'en savoir plus.

Ce tract sera également adapté au contexte du client et diffusé devant leurs locaux : soutien des salariés du client qui reconnaissent que le projet OCAPAPI est en surchauffe depuis longtemps aussi chez eux.

Le CSE du client, rencontré lors de la diffusion du tract, **souhaite remonter l'action à sa direction.** S'ils ne peuvent rien faire pour les salaires, la charge de travail demandée à ses prestataires est l'un de leur fer de lance.

Une tentative de mise en contact avec les syndicats du client n'a pas reçu de réponse.

La pétition de soutien à la grève obtient un soutien quasi unanime des salariés qui s'y reconnaissent.

Un rapprochement avec le syndicat CGT-CGI se fait, dans le but d'obtenir des conseils sur les communications des grévistes et l'utilisation du matériel syndical.

La semaine de fin mars a permis de **poser des questions de salarié au CSE**, car la direction a l'obligation d'y apporter une réponse point par point. La grève est expliquée aux élus CSE de CGI.

A ce jour, la direction a enfin embauché des salariés sur le contrat pour absorber la charge de travail, ce que les salariés avant d'être grévistes demandent depuis longtemps. Dans ce sens c'est déjà une victoire !

Cependant, la direction n'a toujours pas accepté de discuter avec les grévistes de revalorisation salariale préférant les inviter à reprendre le travail afin de réaliser des formations et un entretien professionnel avec leurs différents managers. Comme la direction le proclame haut et fort :

« Seul l'EAD récompense le travail des salariés », « la grève n'entraînera jamais d'augmentation salariale »

La pétition a été montée à la direction de CGI le 28 mars.

L'avenir de cette grève et vous et vous et vous ?

Pour l'avenir, il reste la dernière carte qui peut tout faire changer. Initialement, le choix a été fait de rester confidentiel, puis de s'ouvrir et de communiquer en interne CGI et envers le client.

La seule action qui reste est d'enfin contacter les médias pour que la société civile et les communautés des salariés CGI connaissent ce qui se passe réellement à CGI.

Ce projet est d'une certaine manière un précurseur, en avance de quelques mois ou d'années sur l'ensemble des projets de CGI. En effet, la direction de CGI le proclame « CGI n'est pas là pour pallier l'inflation », ce qui fait que chacun et chacune d'entre nous seront confrontés tôt ou tard à ce choix :

« EAD pour ne rien avoir »

ou

« Combat collectif par la grève » pour obtenir une vraie augmentation salariale

Vous pouvez soutenir les grévistes en donnant à la caisse de grève Leetchi :

[Cagnotte : Caisse de grève - CGI - projet Meta4 - Leetchi.com](https://www.leetchi.com/fr/c/caisse-de-greve-cgi-projet-meta4)

Ou

<https://www.leetchi.com/fr/c/caisse-de-greve-cgi-projet-meta4-1642733>

ou



Avenant au Télétravail : un nouveau recul de nos droits !!

Rappelons avant tout que le **télétravail** (sauf cas exceptionnels) est censé toujours être basé sur le **double volontariat** : celui de l'employeur et de l'employé.

Aucun des deux ne peut l'imposer à l'autre. Ce principe est inscrit dans la loi (art. L1222-9 du Code du Travail). **L'employeur ne peut donc pas imposer le télétravail aux salarié.es** (sauf situations d'urgence ou circonstances exceptionnelles établies par les autorités compétentes).

Dans notre communication du mois de [novembre dernier](#), nous vous avons alerté du **souhait de la direction de s'attaquer à ce droit fondamental** en négociant un avenant à notre accord télétravail. Le seul but était justement de se donner la possibilité **d'imposer le télétravail aux salarié.es** à chaque fois qu'elle le jugerait utile. Et les cas de fermetures de sites pour déménagement sont fréquents ainsi que le besoin affiché de fermer les sites lors de période de pont et de fortes vacances (noël par exemple).

Et la loi alors ?

Même si l'inversion de la hiérarchie des normes peut permettre à un accord d'entreprise de fixer des règles et être « moins-disant » que la loi, cela n'est pas possible pour toutes les dispositions.

Ainsi, dans tous les cas, exceptés ceux visés par l'article L.1222-11 du code du travail (menace d'épidémie ou cas de force majeure), **le télétravail repose sur un principe de volontariat. Aucun salarié ne peut être contraint d'accepter ce mode d'organisation de travail.**

La CGT-CGI avait alors aussitôt alerté les salarié.es de CGI et avait déclenché une enquête.

Vous avez été très nombreux à y avoir répondu, ce qui nous avait permis d'affiner un peu plus nos revendications que l'on avait portées auprès de la direction.

Nous vous avons également proposé un sondage dans notre communication du mois de [décembre dernier](#) basé sur les résultats de cette enquête.

Mais rien n'y a fait !!

la direction a continué à ignorer non seulement « nos/vos » revendications, mais a persisté à vouloir nous imposer le télétravail alors que c'est, à la base, illégal : **le télétravail doit être basé sur le volontariat !**

Mais voilà, malgré nos prises de paroles et nos alertes, [l'avenant au télétravail](#) a fini par être signé !

Laisserons nous le droit des salarié.es être encore bafoué ?



Collectivement, demandons une augmentation générale des salaires !!

Ensemble pour des hausses collectives

Une prime ici ou là ne sera jamais suffisante : ce sont 60 % des professions techniques et intermédiaires ayant bénéficié d'une prime ou d'une augmentation de salaire en 2022 qui considèrent qu'elles ne permettaient pas de maintenir leur pouvoir d'achat. Plus d'un cadre sur 2 (54%) déclare la même chose.

De plus, loin des clichés d'individualisation des professions cadres, ils et elles sont une écrasante majorité à vouloir des augmentations collectives (86%) !

... Et pour l'échelle mobile des salaires !

Une manière de régler définitivement les pertes de pouvoir d'achat serait de réinstaurer l'indexation des salaires sur les prix, comme c'était encore le cas de 1952 à 1983. C'est ce qu'on appelle l'échelle mobile des salaires, et 8 cadres sur 10 sont pour (82%), tout comme 9 salarié.es professions intermédiaires sur 10 (89%) !

Nous pouvons gagner !

Depuis la mobilisation contre la réforme des retraites, passée de manière autoritaire par le gouvernement, l'intérêt pour les actions syndicales a bondi.

67 % des cadres sont prêt-es à se mobiliser collectivement pour les salaires

40 % des cadres et des professions techniques et intermédiaires se disent prêt-es à se syndiquer pour obtenir des augmentations

ORGANISONS-NOUS, RASSEMBLONS-NOUS ET MOBILISONS-NOUS !

(sources : baromètre ViaVoice/Ugict 2023)

Elections professionnelles

**POUR NOS DROITS,
ON S'ORGANISE
AVEC LA CGT**



ÉLECTIONS PRO DANS MON ENTREPRISE :
JerejoinslaCGTCGI

**Augmentations de salaire
Enjeux environnementaux
Réduction du temps de travail
Égalité femmes-hommes**

Pour ne plus subir
Pour agir et lutter
Pour soi et pour les autres

Deviens représentant·e du personnel

Rejoins la CGT-CGI



**Le travail a plusieurs visages
La CGT a le vôtre !**

Contacts CGT-CGI

Mail : contact@cgt-cgi.com

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

Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06 11 83 78 27

FGDC

Grand-Ouest

Arnaud GUIHENEUF
06 63 70 25 84

David CROCHU
06 76 01 24 20

Alexandre COCAGNE
06 30 01 63 67

Daniel MENUET
06 85 24 45 21

Thierno BAH
06 01 16 77 86

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