



Chez CGI France, une Présidence « plutonienne »

On connaissait Macron le Président « jupitérien », on découvre chez CGI la Présidence « plutonienne » !

Lors du Comité Central d'Entreprise de juin, le cabinet d'expertise mandaté par vos élus a présenté son rapport sur la politique salariale CGI en 2016 (entre autres sujets). Au cœur de ce système de rémunération, une diapositive très parlante a particulièrement attiré l'attention des élus CGT. Il s'agit d'un diagramme sur le positionnement des coefficients CGI dans une grille « niveau d'augmentation / pourcentage de bénéficiaires ». Ainsi présenté, le système salarial CGI nous a tout de suite rappelé le système solaire. Pendant que nous essayons, avec nos salaires, de pourvoir à nos besoins sociaux très... Terre à Terre (manger, se loger, vivre, etc.) nos dirigeants nous regardent de très loin depuis les confins du système salarial CGI, avec leurs augmentations perchées sur Pluton !

Pas étonnant, qu'on ait des difficultés à se faire comprendre ! **Allo, ici la Terre !!!!! Vous nous entendez ???**

Distribution des augmentations (mesures individuelles) selon les coefficients



Le niveau d'augmentation des plus hauts coefficients se détachent fortement de la moyenne.



EUPHÉMISME, subst. masc.

RHÉTORIQUE

A.- Figure de pensée par laquelle on adoucit ou atténue une idée dont l'expression directe aurait quelque chose de brutal, de déplaisant.

Les Syndicats en général, la CGT en particulier, pourriez-vous vous taire ?

Chez CGI, le dialogue social est régi par un accord appelé « *Exercice des Mandats* » signé en 2014 par la CFDT mais aussi par la CGT.

L'année passée, cet accord a été dénoncé **unilatéralement** par la Direction, comme l'y autorise le Code du Travail. Les Syndicats et la Direction doivent donc négocier un nouvel accord qui convienne à nouveau à toutes les parties.

Tout naturellement, nous avons en premier lieu cherché à identifier ce qui a motivé la dénonciation de l'accord pour cerner les enjeux pour la Direction.

Pourtant, obtenir cette réponse fut très compliqué. La DRH s'est retranchée derrière le changement de la personne en charge du dossier pour expliquer qu'ils n'avaient pas connaissance des raisons précises qui ont pu expliquer cette décision.

Nous avons donc suggéré de revenir sur le même accord que le précédent qui semblait convenir.

Refus, immédiat et sans appel !

Les masques sont tombés lors d'une réunion courant juin. Hormis des modifications cosmétiques ou d'engagements à peu de frais, la Direction propose la reprise presque intégrale des termes de l'accord précédent, mais à l'exception notable de la partie traitant des **communications syndicales**.

En lieu et place de la communication mensuelle que vous connaissez, la Direction propose de passer à **une seule communication syndicale par semestre**.

Oui, vous avez bien lu : **une fois tous les 6 mois !**

Voilà sans doute une raison de cette dénonciation : museler encore les syndicats trop « remuants ».

Ce n'est pas en effet les petits papiers vaguement informatifs et qui n'ouvrent aucun débat qui doivent gêner... Un syndicat « constructif » propose de lui-même la censure de Twitter ! **Sérieusement ?**

La CGT communiquera régulièrement sur la suite de cette négociation dont les enjeux sont importants pour la liberté syndicale et pour la possibilité de vous informer avec sérieux et sans complaisance.

Dossier Négociation

Horaires Décalés

Horaires Décalés : Attention, ça va signer !!

Pourquoi la CGT n'est pas favorable, par principe, à l'organisation du travail **habituel** de nuit chez CGI?

Les employeurs **ne peuvent pas contraindre leurs salariés** à travailler pendant des horaires de nuit **sans motif valable**. Le Code du travail (article L3122-1) mentionne ainsi :

« *Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.* »

Le travail de nuit **réduit l'espérance de vie** des travailleurs qui le subissent et est officiellement **classifié dans la catégorie 2A des cancérogènes probables pour l'Homme** par le CIRC (Centre International de Recherche sur le Cancer), rien de moins ! Comment prendre ce sujet à la légère ?

Et nous vous listons en plus quelques autres risques connus et graves liés au travail de nuit comme :

- les troubles neuropsychologiques
- les troubles du sommeil et de la vigilance
- les risques accrus d'accidents du travail
- les troubles cardio-vasculaires
- les risques de troubles digestifs
- les troubles de la grossesse (fausses-couches, accouchements prématurés, retards de croissance du fœtus...)
- etc. (la liste étant malheureusement non exhaustive...)



Or, la Direction n'apporte **aucune** justification à la nécessité de recourir au travail de nuit et fait l'impasse sur ses obligations légales. Elle ne fait que tenter de justifier de son besoin économique et opérationnel. Mais même cela, elle le fait de manière très nonchalante. Elle affirme de manière totalement péremptoire :

« *La capacité de CGI France de recourir au travail en horaires décalés [...] est déterminante pour son développement.* »

Pourtant, à aucun moment elle ne peut présenter, même approximativement, le chiffre d'affaire espéré ou l'impact sur l'emploi (positif ou négatif) de la mise en œuvre ou non de cet accord. Signez, jetez vous dans le vide, et nous verrons bien si c'était vraiment nécessaire. Voilà la philosophie. **C'est inacceptable pour nous**, et même probablement illégal au vu du Code du Travail et des jurisprudences en la matière. Ca ne semble pourtant pas poser de problème à tout le monde !

La CGT a porté, porte aujourd'hui, et portera toujours les valeurs de progrès social ! **Elle saura prendre toutes ses responsabilités** si des Organisations Syndicales complaisantes venaient à céder devant les dangers du travail de nuit **injustifié** et devant **l'attaque au lien social** nécessaire à tout humain mis à mal par le travail de nuit et du Dimanche ! Elle saura communiquer largement sur les dangers de cet accord **et sur les responsabilités de chacun**. Enfin, elle étudiera **tous les moyens juridiques** afin de défendre les droits des salariés qui lui font confiance. **Soutenez nous, rejoignez la CGT !**

Les points de blocage pour la signature de la CGT

Au-delà de la nécessaire justification du recours au travail de nuit, la CGT relève de nombreux points bloquants qui n'ont pas pu être levés dans l'accord proposé par la Direction :

- ♦ Les compensations sont inacceptables !
- ♦ Des engagements qui n'engagent personne.
- ♦ Les travailleurs en Forfait Jour sont exclus des compensations et lésés par l'accord.
- ♦ Fin implicite de la souplesse des horaires du matin et du soir à l'initiative des salarié-e-s.
- ♦ Les travailleurs en cours de période d'essai sont éligibles malgré leur volontariat biaisé.
- ♦ Des weekends coupés en deux jours séparés.
- ♦ Le Dimanche qui n'est plus fixé comme jour de repos hebdomadaire par défaut.
- ♦ Risque plus fréquent de travailleurs isolés.
- ♦ Opacité totale du mode de suivi de l'accord.
- ♦ Absence de clause de forclusion au bénéfice des salarié-e-s si la loi est plus avantageuse.
- ♦ Aucun contrôle sérieux des temps effectués dans un outil adapté et mis à jour (PSA Time)
- ♦ La naïveté du volontariat « non forcé ».
- ♦ Nombreux flous et interprétations possibles de l'accord au détriment des salarié-e-s.
- ♦ Enfin, une nécessaire réflexion profonde sur l'avenir et la transformation de nos métiers balayée par cet accord.

Le détail argumenté des raisons est disponible ici :
<http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article128>

Dossier Négociation Annuelle Obligatoire



ENQUÊTE NAO Les Résultats

Les Questions Ouvertes

Nous détaillons ce mois-ci vos réponses aux trois questions « ouvertes » du sondage. Elles nous ont demandé un gros travail de dépouillement et d'analyse (40 pages format A4 au total).

Nous vous remercions pour la richesse de vos retours (en quantité et en qualité) que nous allons exploiter. Nous avons perçu une grande soif d'être écouté.e.s et surtout entendu.e.s !

Vos Propositions d'Actions

Pour obtenir vos revendications vous proposez :

- La grève sous diverses formes (grève totale, tournante, du zèle, grève administrative de PSA Time,...)
- La résistance passive.
- L'unité syndicale (aussi évidente que difficile !)
- Et plein d'autres idées (cf. résultats détaillés)

Vos remarques sur le questionnaire NAO

Remerciements, propositions d'améliorations, critiques variées des syndicats, WTF, humour. Tout est dans les résultats détaillés ci-dessous...

Quels autres sujets voudriez-vous voir traités en NAO ?

Voici la synthèse de vos revendications, hors celles déjà proposées par notre questionnaire, classées par ordre d'importance (nombre de remontées). Trois sujets se détachent nettement des autres :

- La Formation :

Nombre de jours minimum, accessibilité, clarté du catalogue, adéquation au travail réel, choix de formations utiles plutôt que e-learning obligatoires et sans intérêt, accès formations développement personnel, prise en compte du plan de carrière, etc.

- La Gestion des Carrières :

Plan de carrière sérieux et suivi, valorisation de l'expérience et des compétences acquises, formation plancher et formations adaptées, formation nouveaux métiers, adaptation des missions aux compétences, qualité de l'évaluation, réactualisation des critères d'évaluation obsolètes, actualisation et diversification des filières, sous-emploi des ressources, freins d'évolution liés aux minimas conventionnels, grille d'évolution de carrière, intérêt des missions, stabilité du suivi managérial, perspectives d'évolution, limitation des missions longues et monotones, obsolescence du référentiel fonctions, fonctionnement des comités de carrière, reconnaissance de la qualification)

- L'Amélioration du Management :

Exigences irréalistes, pressions et comportements « déviants », respect des règles CGI, des accords d'entreprise et des droits des salariés, chantage à la validation PSA Time pour déclarer le temps théorique, abus de pouvoir lors de l'EAD, arbitraire de l'évaluation, évaluation et évolutions de carrière par copinage, mauvaise connaissance des missions chez les clients, temps suffisants pour préparation entretien, incompétence, négligence et retards sur la validation des congés. Vous souhaitez une procédure d'appel sur EAD, la possibilité d'une évaluation des managers par les managés.

Vos principales (nombreuses) autres revendications

Ticket Restaurant pour les télétravailleurs. Paiement des congés non consommés. IK vélo. Compte-Epargne Temps. Augmentation des Subventions des CE. Application de la GPEC pour les séniors. Maternité et amélioration de la vie professionnelle des femmes enceintes. PMSS pour tous les coef. 130. Conformité des affectations aux compétences. Amélioration des outils. Identification des temps administratifs liés à l'utilisation des outils (en croissance exponentielle). Amélioration de l'accès à l'info RH. Avantages en nature (Mutuelle, Protection Sociale,...). Qualité empêchée. Amélioration de la communication interne. Qualité de vie au travail. PPP pour tous ou pour personne. Rendre visible et crédible la RSE. Appropriation des plannings par le collectif de travail. Horaires décalés subis et non rémunérés ni compensés. Promotions.

Pour Consulter les résultats détaillés de l'enquête : <http://cgt-cgi.com/spip.php?article125>

Avec leur très aimable autorisation, sans aucune obligation d'achat de quelque sorte que ce soit, nous vous proposons ce mois-ci deux articles inspirés de nos amis du journal picard Fakir que nous avons rencontrés en octobre dernier lors de notre visite à Amiens.

Un grand merci à eux de la part de la CGT-CGI!

<http://www.fakirpresse.info/>

Paris, mardi 9 février 2016

Cannibales



C'est les vacances, j'emmène mes enfants à la Géode pour un documentaire sur le pôle Nord. Assez catastrophique : les glaciers fondent, et du coup les ours doivent nager des kilomètres, se noient parfois en route, chassent en vain des phoques qui eux aussi se raréfient. Faute d'aliment, les ours deviennent cannibales : les mâles traquent les petits, tant bien que mal protégés par leur mère. Et les courses-poursuites durent d'un glacier à l'autre, à travers la mer, les oursons sont guettés, talonnés, traqués.

Mes gosses tremblaient. Ça les écœurait, ces pères cruels. Moi aussi, intérieurement, je les blâmais.

Ça me conduisait à des réflexions, ce malaise arctique. On peut condamner les ours, leur appétit contre-nature. Mais c'est négliger les conditions macro-climatiques qui déterminent ces comportements. Et de même, parfois, je me retrouve dans des boîtes, et les travailleurs se gerbent les uns sur les autres, se divisent pour des heures sups, se déchirent pour un bout de prime. Ça me débecte. Mais c'est négliger, là aussi, les conditions macro-sociales qui déterminent ces comportements.

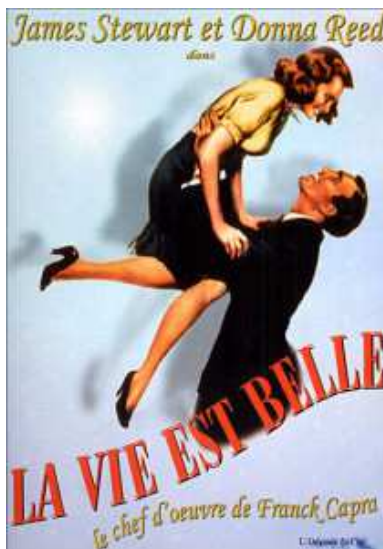
Cin'été : La Vie est Belle

Pour cet été, nous vous conseillons de revoir ou de découvrir un des grands chef-d'œuvre du cinéma américain datant de 1946 : **La Vie est Belle** de Franck Capra. Ce film parle profondément à beaucoup d'entre nous. Il y a des motifs parfois intimes et sensibles à nos luttes. En militant chaque jour dans l'Entreprise, ce n'est pas toujours vous, d'abord, que nous aidons, mais nous-mêmes, nous, grâce à vous. Ainsi le lancinant "à quoi bon ?" est chassé.

Une scène du film fait écho à tout ça. Banquier ruiné, croulant sous les dettes, George Bailey s'apprête à se suicider. Il avance sous la neige de Noël, grimpe sur un pont, va sauter dans les flots agités et glacés. Mais son ange gardien - un simple horloger, descendu du ciel - veille sur lui.

Que va-t-il faire ? Le retenir ?

La suite ici : <http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article132>



Vos Délégués et Représentants Syndicaux CGT

Délégué Syndical Central

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU

07.83.22.17.89

Grand-Est

Pascal GIFFARD-BOUVIER

06.11.83.78.27

Sylvie DAMON

06.84.45.50.57

Pascal GENTY

06.95.69.74.02

FGDC / I2CE

Jacques LABANSAT

06.87.04.55.13

Guillaume AUGIER

06.82.44.69.38

Philippe BLANCHET

07.87.95.56.19

Grand-Ile-de-France

Duc Tuan LE 06.70.44.45.06

Grand-Ouest

Audrey ESPES 06.80.85.19.76



47 rue des Docks

69336 LYON

04.69.64.61.17

contact@cgt-cgi.com

<http://www.cgt-cgi.com>

Réseaux Sociaux



<https://www.facebook.com/SyndicatCGTCGIFrance/>



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



Facebook

