



# Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI



N° 56

AVRIL 2018

Remis à la direction le 30 avril

## Elections Professionnelles chez CGI : Proximité mon œil !

Les petits arrangements entre bons amis reprennent de plus belle chez CGI. Alors que trois organisations syndicales **représentatives de l'entreprise (CFDT, CFE-CGC et CGT)** se sont réunies pour tenter une approche intersyndicale constructive **des futurs CSE dans l'intérêt de tous les salariés, la dernière, comme à son habitude, a immédiatement capitulé en rase campagne...** pour ne pas dire plus.

Vous avez donc pu lire le mois dernier que la CFTC se range à la vision de la Direction **de 12 CSE distincts (dont 6 à Paris)** sans mise en place des représentants de proximité (facultatifs) pour, selon eux, plus de « *proximité sur le terrain* ». WTF !

Quelle vaste farce ! Avec ce découpage en 12 CSE, c'est au contraire la mort de la proximité des représentants du personnel qui se dessinerait.

	Effectif	Taux	Nb d'élus	Taux
Paris	3926	39,7%	164	45,8%
Régions	5972	60,3%	194	54,2%
Total	9898	100%	358	100%

Que constate-t-on ? **Les sites d'Ile-de-France seraient mieux représentés que les régions (1 élu pour 24 salariés d'Ile-de-France contre 1 pour 31 en Régions)** alors même que, par définition, ils ont un éclatement territorial moins important.

A l'inverse, les salariés en région verraient le total d'élus divisé par deux et leurs moyens en temps, destinés à les défendre et à gérer les œuvres sociales **fondre d'environ 20%** !

**Les salariés d'Ile-de-France** ont tout autant droit que les autres à un bon accès à leurs représentants du personnel. Le problème se situe dans le fait que cette configuration décimerait fortement la situation actuelle des régions.

Un mandat implique un investissement personnel et du temps de déplacement vers des sites distants de centaines de kilomètres. **Moins d'élus ça veut dire moins de chance d'en avoir près de vous en accord avec vos idées ou convictions.**

**Ce seront d'ailleurs** souvent les mêmes courageux qui vont **faire les déplacements pour vous assister, parce que c'est leur devoir moral de le faire !** Il n'y a qu'à voir le **taux d'absentéisme dans les instances actuelles. Faites l'exercice avec les procès verbaux de votre CE depuis 2014 (l'appel est en début de PV) Nous l'avons fait, et ce n'est pas glorieux pour les listes majoritaires... Ca c'est du factuel et du vérifiable !**

**Mais ce n'est pas les élus CGT que cela gênera le plus. Dans la joie et la bonne humeur, nous savons passer par les fenêtres quand les portes nous sont fermées. Nous savons vous défendre avec les armes que nous laisse la Direction et nous en inventons sans cesse de nouvelles. Nous, on lâche RIEN !!**

Bref, si vous souhaitez des élus proches de vous, prêts à vous défendre dans votre travail, rejoignez-nous. Adhérez à la CGT !

Posez-vous juste une question : si vous deviez avoir un **problème un jour dans l'entreprise, que vous aviez besoin d'aide**, vers quel syndicat vous tourneriez-vous pour défendre vos droits ? Vers ceux qui vous expliqueront qu'il vaut mieux laisser tomber et ne pas faire de vagues, ou vers ceux qui se retroussent les manches pour vous défendre concrètement ?

## Dons de congés chez CGI Abus de solidarité ?

La Direction vous a sollicités sur à la campagne de don de congés à destination des salariés ayant un enfant gravement malade ou étant proche aidant.

### Quel bilan pour l'année passée ?

En 2017, **172 jours ont été mis en réserve** grâce à votre générosité... et **3 jours ont été utilisés**. Il reste donc, avant même la campagne d'appel au don annuelle, **169 jours d'ores et déjà disponibles**.

**La campagne 2018 s'avérait donc superflue** et la Direction, connaissant cet état de fait, abuse de la générosité des salariés pour un besoin qui **n'existe pas. C'est d'autant plus vrai qu'elle a toute latitude pour lancer une campagne de don à tout moment si le besoin se présente et que le compteur est insuffisamment fourni.**

### Pourquoi une utilisation si faible ?

Si évidemment nous souhaitons que la bonne fortune / ciel / chance / destin / science / autre (*liste respectant chaque conviction personnelle*) évite à tous et toutes d'avoir à solliciter ce fond, une utilisation si faible traduit plus probablement un déficit de connaissance de vos droits. **N'hésitez donc pas, si un collègue est dans une de ces situations difficiles, à l'informer que les salariés de CGI savent se montrer solidaires et peuvent l'aider à leur modeste niveau à alléger ce moment.**

### Que revendiquons nous ?

CGI abonde à hauteur de 200 jours maximum. Sachant que plus de 10.000 jours de congés sont perdus chaque année par les salariés, CGI doit offrir ces 200 jours solidaires et ne faire appel aux dons que si ce nombre de jours s'avère insuffisant.

**Nous réclamons aussi des moyens d'information beaucoup plus large sur vos droits solidaires à CGI.**

## Modalités RM et PMSS, soyons précis pour éviter l'échec !

Dans sa communication de mars 2018, la section syndicale CFDT de CGI, s'est exprimée sur la question de la rémunération au Plafond de la Sécurité Sociale pour les salariés en modalité 2 de la convention collective des Bureaux d'Études dite « Syntec » (modalité Réalisation de Mission chez CGI)

Cette question est portée depuis des années par la CGT et a pu déboucher le 4 novembre 2015 sur une jurisprudence majeure de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation qui a donné raison aux salariés sur toute la ligne et qui s'applique également chez CGI.

Si nous nous réjouissons qu'une autre organisation syndicale se saisisse de ce problème, nous avons un désaccord de fond important avec leur interprétation du droit. Cette divergence majeure provoque de la confusion pour les salariés et les dessert collectivement.

En effet, il est impossible de contraindre légalement l'employeur à indexer les rémunérations sur un indicateur qu'il ne contrôle pas (ici le Plafond de la Sécurité Sociale). La jurisprudence est claire et constante sur ce point ! Tous les salariés qui ont attaqué l'employeur pour demander une revalorisation salariale au titre de la jurisprudence du 4 novembre 2015 ont été déboutés. Pire, aujourd'hui, dans les dossiers en cours, CGI se sert de ces décisions dans d'autres entreprises pour contester toute la jurisprudence durement arrachée par la CGT !

La jurisprudence permet, et c'est déjà une avancée majeure, de rendre inopposable la convention de forfait horaires de la modalité RM qui prévoit la possibilité pour CGI de vous demander d'effectuer 3,5 heures par semaine

sans paiement de ces heures supplémentaires.

Si cette convention de forfait en heures n'est plus opposable, cela signifie que vous pouvez réclamer le paiement de toutes les heures effectuées au-delà de la 35ème heure. Tous les salariés que nous accompagnons et guidons respectent l'idée de la jurisprudence et demandent le paiement des 3,5 heures effectuées chaque semaine au titre des heures supplémentaires. Aucun ne demande une augmentation de son salaire, ni au Plafond de la Sécurité Sociale, ni à aucun autre niveau !

Il faut donc cesser ces voix discordantes entre syndicats qui sont probablement dues à une impréparation et à une méconnaissance de ce dossier que nous suivons depuis des années.

Retenons donc ceci :

**Non, la jurisprudence n'oblige pas CGI à rémunérer les salariés en modalité RM au Plafond de la Sécurité Sociale. En aucun cas ! Que ce soit clair dans l'esprit de chacun une bonne fois pour toutes. Merci !**

Si vous êtes en modalité RM et rémunérés sous le plafond de Sécurité Sociale (3311€ brut/mois) et que vous voulez connaître ou faire valoir vos droits, contactez la CGT-CGI qui a déjà entamé de nombreuses procédures en soutien des salariés dans deux instances de Conseil des Prud'hommes. Il faut du sérieux et de la rigueur dans l'intérêt de la défense de vos droits, pas une improvisation hasardeuse ou opportuniste !

## « Le bal des mots dits »

Le « bal des mots dits » est une tribune sur le langage dans le monde du travail publiée dans le magazine de La Nouvelle Vie Ouvrière. Elle est écrite à plusieurs mains, selon des styles propres à chacun, par un collectif de chercheurs et de syndicalistes CGT, le Groupe Langage, dans le cadre d'une réflexion sur le travail engagée depuis 2008 par la Direction de la CGT.

## Partenaires sociaux, mais pas trop

Lorsque des négociations impliquent les organisations patronales et les représentants des travailleurs, la presse - comme le pouvoir politique - adorent désigner ces négociateurs comme des « partenaires sociaux ». Mais n'y a-t-il là qu'une simple délicatesse de style ? Pour y réfléchir, demandons-nous ce qu'est un partenaire. En une première approximation, on pourrait le définir comme une personne à laquelle on est associé dans le cadre d'un jeu, d'un spectacle, d'une rencontre sportive, voire d'une relation sexuelle, toutes activités où des ressources sont mises en commun pour atteindre certains objectifs : gagner une manche, réaliser un beau spectacle, se donner du bon temps...

Un partenariat, c'est donc une rencontre fondée sur trois principes. Le premier est l'équilibre : les partenaires sont tous acteurs, ce qui ne veut évidemment pas dire que leur contribution à l'action est exactement de même nature ou de même intensité. Le deuxième est la profitabilité : l'action entreprise doit être bénéfique à tous les intervenants. Le troisième pourrait être appelé principe d'orientation : la profitabilité n'a de sens qu'en fonction de certains objectifs. Cette schématisation ne serait pas complète si l'on n'ajoutait un quatrième trait, qui traverse les trois premiers : la positivité. Une relation entre partenaires implique l'ouverture à l'autre.

Baptiser les participants à une négociation du beau nom de

« partenaires » est donc lourd de présupposés. Alors que ces « partenaires » ne sont pas à égalité (puisque juridiquement les uns sont soumis aux autres par un lien de subordination, et que ces autres exploitent le travail des premiers), on suggère non seulement qu'ils ont exactement le même poids, qu'ils ont intérêt à s'entendre et que tous sortiront assurément gagnants-gagnants de leur partie, mais aussi que leurs objectifs sont ou doivent être communs et qu'ils sont gentils comme des Bisounours. L'expression convient donc très bien au patronat, qui s'en accommode et l'utilise car elle masque le rapport antagonique entre lui et les travailleurs. Malheur, donc, à celui ou celle qui oserait affirmer qu'il n'a pas du tout les mêmes objectifs que ses interlocuteurs ! Et, bien sûr, malheur à celui ou celle qui déjouerait le jeu du partenariat en parlant - ce qui est souvent plus conforme à la vérité - d'« adversaires sociaux ».



# Enquête CGT sur le « Le rapport au travail »

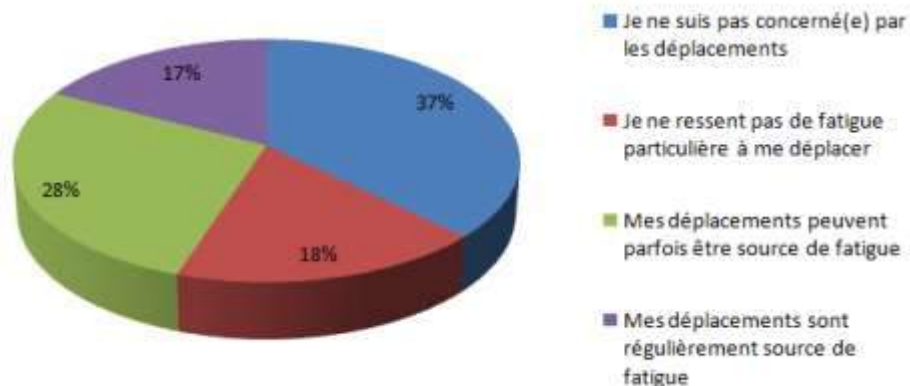
Après un délai de traitement et de restitution des données qui s'est avéré un peu plus long que prévu initialement, le résultat est maintenant disponible en ligne.

Plus de 1350 réponses ! Un immense merci à toutes et tous.

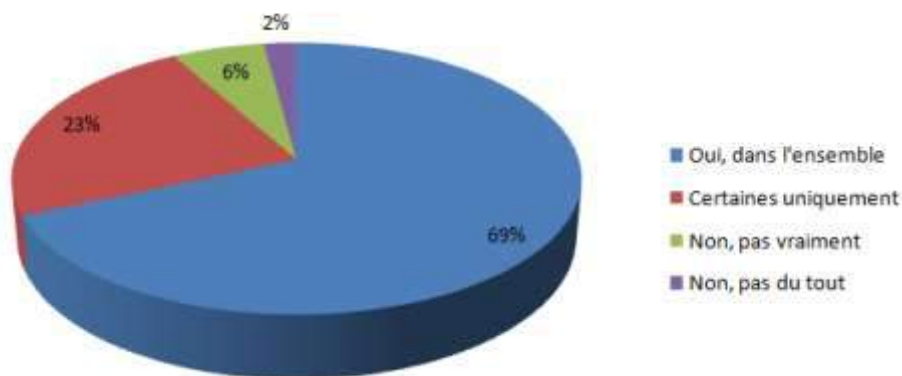
La restitution complète de cette longue enquête abordant de nombreux thèmes différents est à retrouver ici :

<http://cgt-cgi.com/spip.php?article151>

## Vos déplacements sont-ils générateurs de fatigue ?



## Lisez-vous les communications syndicales mensuelles ?



## 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

Grand Sud Pascal GENTY 06.95.69.74.02



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>







# DEMAIN, QUELLE DÉFINITION ET QUELS DROITS POUR L'ENCADREMENT ?



## ENJEUX

Suite à la suppression de la caisse de retraite complémentaire des cadres, des négociations sur la « notion d'encadrement » se tiennent jusqu'en avril 2018.

### DÉFINITION DE L'ENCADREMENT

Le MEDEF souhaiterait cantonner la définition de l'encadrement aux seuls cadres de commandement, alors qu'au contraire, la CGT considère qu'il faut y inclure toute la diversité actuelle de l'encadrement au sens large : cadre sup', manager de proximité, cadre technico-commercial, ingénieur, personnel de haute technicité, expert...

### PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

Pour éviter les inégalités de traitement et le risque de dumping social sur le dos des salariés qualifiés, il faut que la définition de l'encadrement et les protections qui en découlent s'appliquent quels que soient l'entreprise, la branche, ou le territoire où exercent les personnels concernés.

### DROITS, PROTECTIONS ET GARANTIES SPÉCIFIQUES

Mobilités professionnelles et géographiques, prévoyance, classifications, salaires, temps de travail effectif, marges de manœuvre, autonomie et exercice des responsabilités... Les conditions de travail et de déroulement de carrière de l'encadrement pourraient changer du tout au tout selon la définition retenue : les droits de l'encadrement seront soit valables de manière interprofessionnelle, soit à géométrie variable, entreprise par entreprise.

L'enjeu global de cette négociation est de répondre aux aspirations spécifiques des salariés de l'encadrement en leur donnant des droits et des moyens propres à leur place et leur rôle dans l'organisation du travail. Les Ingés Cadres Techs CGT veulent d'autres scénarios que « se soumettre ou se démettre » au travail.



ugict-cgt.fr/encadrement



@CGTCadresTechs



facebook.com/UGICT

## OBJECTIFS

Un statut pour reconnaître l'expertise et la technicité, re-légitimer le rôle de l'encadrement au sein du collectif de travail et tirer vers le haut les grilles de salaire.

### DROITS INDIVIDUELS & GARANTIES COLLECTIVES

La CGT porte le projet d'un Nouveau Statut du Travail Salarié qui couvrirait l'ensemble des composantes du salariat. Avec l'Ugict, les Ingés Cadres Techs CGT conçoivent le statut de l'encadrement comme un chapitre de cet ensemble de protections, notamment pour briser l'isolement de ces catégories, modifier les rapports sociaux dans l'entreprise et la conception de la hiérarchie.

### ÊTRE PROFESSIONNELLEMENT ENGAGÉS ET SOCIALEMENT RESPONSABLES

Les employeurs nourrissent souvent la division entre les composantes du salariat, notamment pour occulter la domination des stratégies financières. L'encadrement est directement mis sous pression, sans pouvoir intervenir sur ces orientations. Dans le même temps, sur le champ de la santé, de la qualité de vie au travail, les entreprises ne se privent pas d'organiser leur impunité juridique en déléguant leurs responsabilités, y compris pénales, sur les personnels d'encadrement.

Il s'agit de changer les rapports sociaux dans l'entreprise, de définir de nouveaux objectifs, en particulier en matière de satisfaction des besoins économiques, environnementaux et sociaux, et de rompre avec les logiques de rentabilité maximale et immédiate.

### UNE PROTECTION SOCIALE SOLIDAIRE

Ni catégoriel, ni corporatiste ce statut permettrait d'arrimer l'encadrement au salariat en lui garantissant en outre une protection sociale d'un niveau identique à celui dont bénéficient les non-cadres. Supposer au contraire que les personnels d'encadrement devraient souscrire des garanties auprès des assurances privées reviendrait à exclure cette population du champ de la Sécurité sociale, et mettre en péril son financement, et donc son efficacité.

### LE PAIEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

## PROPOSITIONS

Dans le cadre de cette négociation, les Ingés Cadres Techs CGT font une série de propositions issues de travaux sur : l'entreprise et le collectif de travail, la retraite complémentaire, le management ou la prévoyance lourde.

### 3 CRITÈRES CLÉS :



Niveau de formation initiale ou acquise



Autonomie dans le travail



Niveau de responsabilité sociale et économique

### CONFORTER LE PÉRIMÈTRE DE L'ENCADREMENT

- Construire un socle commun à tous les ICTAM (ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise), avec des garanties transverses à l'ensemble des professions, pour leur permettre d'exercer pleinement leurs responsabilités sociales et économiques et de faire face dans les meilleures conditions possibles au risque de nivellement par le bas lié à la fusion des branches.

### DROIT DE REFUS, D'ALERTE ET D'ALTERNATIVE

- Outil pour une véritable efficacité dans l'exercice des responsabilités.
- Assorti d'une protection contre toute sanction, discrimination ou mesure de rétorsion.
- Conçu comme un droit d'alerte et de retrait, face à une violation de la loi ou une réglementation (scandale financier, risque sanitaire, risque sur la sécurité des personnes), ou conçu comme un droit d'alerte préventif face à des directives susceptibles d'altérer la santé des équipes de travail ou menacer la pérennité économique de l'entreprise.
- Couplé au droit de saisir le Comité Social et Économique pour qu'il se prononce en urgence sur le sujet en cause et les alternatives proposées.

### SÉCURISER LE STATUT

- Exclure le critère rémunération (trop différent selon les professions et inopérant pour les jeunes diplômé-es) ;
- Confier à l'APEC la mise en œuvre des critères, le contrôle du périmètre, le contrôle du recouvrement des cotisations et un pouvoir de sanction.

### PRENDRE SA PLACE

- Reconnaissance des diplômes dès la première embauche ;
- Accès aux informations de l'entreprise ;
- Possibilité d'intervention sur les orientations stratégiques.

### ÉVOLUER DANS SA CARRIÈRE

- Droit à une protection sociale garantissant le maintien du niveau de vie en cas de chômage, d'incapacité de travail et lors de la retraite ;
- Droit à la mobilité choisie ;
- Droit à la propriété des savoirs et savoir-faire (en opposition aux clauses de confidentialité).

### TEMPS DE TRAVAIL

- Garantir quels que soient le niveau de responsabilité et le régime de temps de travail un décompte et une rémunération des heures effectuées, un respect des bornes maximales de travail et minimum de repos, et une évaluation de la charge de travail.
- Garantir l'effectivité du droit à la déconnexion.

### UGICT.CGT.FR/SE-SYNDIQUER

NOM - PRÉNOM : .....  
ADRESSE : ..... CODE POSTAL : ..... VILLE : .....  
EMAIL : ..... PORTABLE : .....  
PROFESSION : ..... ENTREPRISE : ..... SECTEUR D'ACTIVITÉ : .....