



# Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI



N° 60 AOÛT 2018

Remis à la direction le 31 août

« Intersyndicale »  
Renielement après renielement

Nous partageons presque tous les constats de l'intersyndicale sur le besoin de **proximité** de la représentation du personnel et sur le caractère hautement **déloyal** de la Direction. Si nous en sommes sortis, un peu sonnés par la désinvolture de ceux sensés vous défendre, c'est par **désaccord sur la méthode** et l'**absence d'une stratégie claire et offensive**.

Une intersyndicale construite sans les salariés est incompréhensible. Vous êtes **notre seule légitimité** et nous traitons justement de la façon de mieux vous représenter. **Comment faire sans vous ?** Nous n'oublions pas les phrases prononcées (cf. Hérisson 59)

Surement piqués au vif, ils font semblant de continuer à vous intégrer. Prenons pour exemple marquant le papier CFDT du mois dernier qui promettait un tract commun de l'intersyndicale « *au moment ou vous lirez ces lignes (...)* **probablement** » (donc début août)

Mais il faut trouver des volontaires pour travailler les tracts quand la CGT n'est plus là, pas vrai ? Et puis c'est l'été... Nous pensons que vous attendrez « **probablement** » fort longtemps.

Les autres ne traitent plus le sujet du tout, c'est plus simple. Bref, il ne se passe rien, la Direction en profite bien, et **nous en paierons tous l'addition** dans nos conditions de travail dégradées !

La CGT-CGI œuvre pour une représentation du personnel efficace, proche du terrain, proche de vous. **Soutenez-nous dans la lutte réelle.**

**La CGT c'est vous tous !**

## Elections chez CGI : « Une Négo Sans Fin » !

La négociation s'était interrompue en juillet sur une **situation de blocage**. La Direction campait sur sa position à 3 CSE. L'intersyndicale CFDT-CFTC-CGC **échouait** à faire aboutir son projet commun à 5 CSE (cf article ci-contre à droite). Le tract intersyndical de juin, **rédigé sous notre impulsion** lorsque nous n'avions pas encore été écartés, avait pourtant été **le seul élément** ayant fait bouger la Direction qui avait dû sortir de sa réserve par une communication vers les salariés destinée à prévenir tout incendie social (mail du DRH, Benoît Froment, du 14 juin).

A la rentrée, portée par ce rapport de force sans obstacles, la Direction avait donc tout loisir si elle l'avait souhaité, de présenter un projet d'accord à 3 CSE **assorti de moyens** respectant les syndicats et le dialogue social. Il lui aurait suffi de proposer un volume d'heures de délégation à peu près équivalent à l'existant et des modalités de fonctionnement **honnêtes et loyales**.

Malheureusement, il nous a été remis un projet d'accord particulièrement bâclé !

Alors que les effectifs ont augmenté de 20%, nous passerions de 455 représentants du personnel (CE/DP/CHSCT) disposant de 5326 heures à seulement 105 avec 3895 heures (-77% et -26%)

De plus ce projet est truffé d'entraves au fonctionnement de la démocratie sociale :

- Seulement 32 Représentants de Proximité non élus au CSE pour toute la France et non remplaçables en 4 ans si carence ou démission du mandat.
- Des incohérences majeures (ex : les candidatures des RP seront recueillies par le secrétaire pour la 1ère réunion CSE alors qu'il n'est désigné qu'au cours de celle-ci)
- Ingérences dans la rédaction des PV
- Des modifications cosmétiques mais très signifiantes des textes légaux lorsqu'ils sont repris dans le projet d'accord

Bref cette proposition n'est qu'une **longue litanie de provocations** destinées à humilier et écœurer les Organisations Syndicales de CGI.

Seul élément positif : l'entrée en scène de manière permanente du DRH qui a mis un terme au **syndrome du disque rayé** qui avait le don d'horripiler les représentants syndicaux. Cela nous donnait la désagréable impression de vivre la même mésaventure que Bill Murray dans « *Un Jour Sans Fin* ». A chaque déplacement, nous revivions encore et toujours la même réunion sans jamais pouvoir en modifier ni le déroulement ni l'issue. Il se dirait même que certains Délégués Syndicaux auraient cru entendre « *I've Got You Babe* » à 6h tapantes les matins de négos !

Il reste que la Direction campe sur des **positions inflexibles et dogmatiques**, mais au moins les réponses, négatives sur l'essentiel, sont désormais assumées ! Nous faisons donc le constat d'un choix **délibéré** de la Direction de faire durer et de laisser pourrir la négociation. Il est clair notamment qu'ils ne veulent que des Représentants de Proximité décoratifs et ne pas contrebalancer une organisation des CSE hyper-centralisée et épuisante pour vos élus.

Avec les ordonnances Macron, la loi n'impose plus grand-chose à l'employeur, les règles se définissent par la négociation, soi-disant pour s'adapter aux spécificités de chaque entreprise.

Une telle **politique de la terre brulée** chez CGI peut donc permettre à la Direction de s'affranchir de beaucoup des contraintes anciennement liées au Code du Travail. Il s'agit ainsi de pouvoir dérouler tous les projets d'organisation sociale du travail souhaités sans tenir compte des intérêts des salarié.e.s et en limitant au maximum le contrôle des représentants du personnel.

Tout ceci est très grave et annonciateur de **profondes régressions dans vos conditions de travail**. Plus grand monde chez CGI ne pourra vous défendre d'un manager déviant, détecter efficacement des situations d'urgence qui arrivent parfois, vous conseiller, vous accompagner...

Il importe plus que jamais de **s'investir** dans la vie de l'entreprise et se rassembler autour des représentants de combat que vous aurez choisi. **Soutenez-nous, votez CGT, adhérez en nombre !**



## Tournée Annuelle CGI : suivez le Live Tweet CGT !

Cette année encore, les plus résistants, les plus courageux, les plus contraints, et les plus croyants d'entre vous, vont se rendre à la grand-messe annuelle CGI partout en France.

Cette année encore, nous aurons droit à un certain nombre de moments amusants tels que les très fameux traducteurs en panique ou les blagues vaseuses des grand patrons de l'entreprise (tant qu'elles ne sont pas sexistes cette fois, on se fera bien une raison...)

Cette année encore, vous aurez droit aux questions impertinentes et offensives de salariés sincères, mais qui seront soigneusement sélectionnées à l'avance et dont les réponses auront été préparées par la Direction avec grand soin. Concours de langue de bois en perspective...

Cette année encore, la Direction va vous féliciter pour votre expertise reconnue, pour votre engagement sans faille, pour votre savoir faire exceptionnel et pour vos résultats excellents.

Enfin, après tout cela, la Direction vous expliquera pourquoi, malgré ces bons résultats, l'austérité salariale sera de rigueur mais que c'est pire ailleurs, et qu'il faut faire mieux en 2019

**Vous n'en avez pas marre de ces poncifs cousus de fil blanc ?**

Apportons leur de la contradiction

Mettons un peu d'ambiance dans les petits fours !

**Quittez à écouter la Direction parler seule toute la soirée, nous avons décidé de vous offrir un moyen de décrypter en live les annonces effectuées et y apporter un peu de contradiction avec humour, GIF animés et impertinence mais toujours avec du fond et l'ambition du débat.**

Suivez et commentez avec nous cette soirée en direct sur Twitter grâce au Live-Tweet CGT-CGI



Twitter @CgtCgiFrance

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>

Hashtag #TA2019

<https://twitter.com/search?q=%23TA2019>

**Jeudi 11 octobre à partir de 18h30**

Il n'y a aucune obligation de créer un compte Twitter si vous n'en avez pas déjà.

Abonnez-vous et suivez cette soirée spéciale pour avoir une autre voix que celle de la Direction

## « 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*

### Agile ou fragile ?

Être agile a cessé depuis longtemps d'être une caractéristique du corps -avoir de l'aisance et de la vélocité dans ses mouvements- ou de l'intelligence -comprendre vite- pour devenir l'idéal du management et, au-delà de celui-ci, l'idéal de l'entreprise. Pour cette dernière, l'agilité sera sa capacité à réagir rapidement à l'évolution des conditions du marché.

Depuis la parution du *Manifeste agile* (2001), de nombreuses études ont paru et de nombreuses méthodologies ont été élaborées. « Agile » est ainsi l'un des nombreux noms derrière lesquels avance masquée une méthode désormais bien connue pour sa nocivité : le « lean manufacturing ». Agile est sa déclinaison « engineering ».

Toutes ces méthodes ont en commun de toujours se formuler dans un discours positif : dans la rhétorique agile, les changements sont toujours harmonieux, l'action est toujours collective, le dialogue est toujours favorisé et débouche toujours sur des vérités partagées. On ira même jusqu'à convoquer la vertu de l'altruisme : l'agilité, c'est « travailler pour l'autre plus qu'avec l'autre ».

Mais qui est cet autre ? On s'avise vite que c'est le client. Qu'en est-il alors du travailleur dans ce nouveau paradigme ? L'agilité, c'est certes la reconnaissance de ses compétences et de ses talents, mais à condition qu'ils soient conformes à la culture de l'entreprise ; c'est la responsabilisation des équipes et leur motivation, non pas au service de leur épanouissement dans et par le travail, mais dans le but d'optimiser la performance et la compétitivité et, in fine, la rentabilité.

Il y a donc lieu d'être inquiet, surtout quand on s'avise que la métaphore de la souplesse renvoie à une signification cardinale : l'entreprise agile, c'est celle qui s'est mise en condition de procéder, en permanence, aux changements susceptibles d'assurer son succès.

Et parmi les conditions qui permettent le changement, il y a bien évidemment la malléabilité du personnel : elle n'est plus qu'une variable d'ajustement, modulable au jour le jour et à l'infini. En dépit de ses connotations nouvelles et positives, le mot « agilité » n'est donc, pour le travailleur, qu'un synonyme bien aimable de « flexibilité ». Un professeur de l'École supérieure de commerce de Paris-Europe, chantre de l'agilité, vend d'ailleurs la mèche, avec une franchise brutale et dogmatique : « Devenir flexible, être flexible, telle est l'exigence du temps. La flexibilité est une exigence, et à ce titre, elle n'a pas à être discutée, elle s'impose, elle va de soi. » Vous voilà avertis : l'agilité, ça ne se discute pas !



# Vers une nouvelle désocialisation des heures supplémentaires en 2019 ?

Il y a quelques jours, le gouvernement annonçait qu'il préparait en 2019 la suppression des cotisations salariales sur les heures supplémentaires au-delà de la 35ème heure.

Si cela reste une simple annonce qui reste à préciser (sur son calendrier de mise en œuvre et dans ses modalités), nous ne pouvons que regretter, encore une fois, que notre système français de solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle qu'est la **Sécurité Sociale** soit à nouveau attaqué par ce gouvernement, comme l'ont fait nombre de ses prédécesseurs avant lui.

Ces cotisations, que les syndicats patronaux comme le Syntec (appartenant au MEDEF) appellent à dessein des « charges », c'est du salaire issu de **vos** travail. Quand on les supprime, on supprime donc **vos** droits et **vos** salaire !

Une partie de notre rémunération est dit « *socialisée* ». C'est elle qui ouvre vos droit à une retraite, à une indemnisation lors d'éventuelles périodes de chômage, à une gratuité des soins, à une prise en charge de votre salaire quand vous êtes malades, dépendants, quand vous blessez au travail, pour vous aider quand un enfant arrive dans votre foyer, etc... C'est tout ça les cotisations !

**« De chacun selon ses moyen,  
à chacun selon ses besoins »**

Cette solidarité, protégeant contre tous les risques de la vie, fut intégrée en 1944 au sein du **programme du CNR** (Conseil National de la Résistance) puis mise en place après la seconde guerre mondiale par **Ambroise Croizat**, alors Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, militant CGT et ancien secrétaire général de la fédération métallurgie CGT.

C'est une des grandes fiertés des travailleurs français. Nous n'oublions pas **notre histoire** malgré les critiques constantes du syndicalisme de la part de ceux qui, depuis le premier jour, cherchent à détruire tout ce qui a été construit par et pour les travailleurs. Ambroise Croizat nous prévenait déjà : **« Ne parlez pas d'acquis sociaux, parlez de conquits sociaux parce que le patronat ne désarme jamais. »**

## Quelle justification à leur suppression ?

Le gouvernement, comme tous les précédents, est obnubilé par la « compétitivité » des travailleurs français. Il compte donc supprimer ces cotisations afin d'améliorer votre pouvoir d'achat sans augmenter votre rémunération. Quel joli tour de passe-passe ! Supprimer ces cotisations, ce n'est pourtant rien d'autre que **supprimer un peu de vos droits** contre un **hypothétique** pouvoir d'achat (hypothétique car les forfait jour ne seront pas concernés, les millions de privés d'emplois vont se voir encore écartés de l'accès au travail étant encore moins bien partagé, etc...)

Si cet argent n'entre plus dans le pot commun de la Sécurité Sociale, il reste donc **deux hypothèses** :

- Soit on compense cette baisse par l'impôt et au final c'est quand même vous qui payez d'une autre façon.
- Soit on rogne sur vos droits et c'est moins de retraite, moins d'indemnisation chômage, moins de soins, moins de d'hôpitaux, moins d'aides, etc...

Le seul qui s'en sort bien : **c'est l'actionnaire**. Il n'y a pas le moindre mystère là dedans et encore moins de surprise !

*« La Sécurité Sociale est la seule création de richesse sans capital. La seule qui ne va pas dans la poche des actionnaires mais est directement investie pour le bien-être de nos citoyens. Faire appel au budget des contribuables pour la financer serait subordonner l'efficacité de la politique sociale à des considérations purement financières. Ce que nous refusons. » Ambroise Croizat*

## Pourquoi manque-t-il ce pouvoir d'achat ?

Nous n'avons jamais produit collectivement autant de richesses. **Mais elles sont captées par d'autres !** Les profits des grandes entreprises comme CGI explosent. Les records de dividendes sont pulvérisés les uns après les autres. Et pour les travailleurs **restent les miettes** et les leçons de morale sur la nécessaire de modération salariale, la compétitivité et la productivité. Le dogme de l'actionnaire !



*« La France a eu beaucoup de ministres du travail, mais elle n'a eu qu'un seul ministre des travailleurs » (Marcel Paul)*

## Et chez CGI ?

Chez nous aussi les résultats sont excellents. Chez nous aussi les dividendes explosent (presque **100% du résultat net l'année passée** en France a été remontée au groupe) Chez nous aussi les plus hauts salaires s'arrosent plus qu'allègrement : pour la deuxième année consécutive, les 10 rémunérations les plus hautes se voient augmentées de **600.000 euros** (60.000 de moyenne donc) Et vous, ca va ?

**Nous devons réagir collectivement.**

## Syndiquez-vous à la CGT-CGI !

**Petite note juridique de la CGT-CGI :** Une question légale se pose au sujet des cotisations versées sur les 3,5 heures supplémentaires rémunérées forfaitairement qu'effectuent chaque semaine les salariés en modalité RM (Réalisation de Mission)

Doit-on également retirer des cotisations au prorata du temps ?

Au moment de la loi TEPA du gouvernement Fillon/Sarkozy, la question s'était déjà posée dans les mêmes termes et CGI (comme d'autres entreprises de la branche à l'époque) n'avait rien changé sur la paye de ces heures supplémentaires forfaitisées. Pourtant des jugements ont été rendus et la réponse est loin d'être évidente.

Si le projet se concrétise en 2019, promis nous traiterons la question.



## NAO : Question augmentations, on est loin du compte !

Lors de la dernière réunion de NAO (Négociations Annuelles Obligatoires), les revendications des différents syndicats ont été rapidement abordées mais, bien que celles-ci aient été transmises par écrit à l'avance, la Direction n'y a pas encore répondu dans le détail.

Quoi qu'il en soit, la Direction a déjà présenté ses propres propositions, qui sont peu ou prou identiques à celles de l'année dernière :

- Une enveloppe globale d'augmentations individualisées à **seulement 2,2 %** de la masse salariale au 30 septembre 2018, avec un minimum de 2% par BU.
- Une mesure de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes totalement insuffisante de **0,1 % de la masse salariale**.
- Une mesure spécifique aux jeunes salariés qui n'est pas encore précisée, mais a priori non reconduite en l'état par rapport à l'année dernière sauf sur quelques BU (I2CE?).
- Un engagement de limitation de l'enveloppe d'augmentations pour les managers inférieure à celle des salariés non managers mais aucune limitation sur les plus hauts salaires.

**Est-il besoin de s'étendre sur ce que nous en pensons ? Serez-vous surpris de notre réaction ?**

L'inflation fait son retour (selon l'INSEE, les prix ont augmenté de 2,3 % en juillet 2018). Les objectifs demandés et la pression sur les salariés pour les atteindre sont de plus en plus importants. Les résultats financiers sont bien au rendez-vous. Nous sommes performants, productifs, rentables, efficaces. Mais dans le même temps, la reconnaissance professionnelle et les conditions de travail se dégradent continuellement. Le turn-over explose !

Malgré ce constat, les salaires stagnent encore et toujours chez CGI ! C'est la douche froide pour beaucoup d'entre vous à chaque entretien annuel. Et la managers de proximité sont envoyés au front pour justifier tout ça comme ils peuvent.

### **Enfin, l'austérité c'est pas pour tout le monde !**

L'enveloppe des salariés non managers sera supérieure à celle des managers, mais ils ne représentent que 7 % de l'effectif total (*Bilan Social 2017*)

Cerise sur le gâteau : les 10 salaires les plus élevés de CGI France correspondaient à 3,73 M€ en 2016 et à 4,36 M€ en 2017, soit +17 % et +19 l'année dernière. Et dans de telles proportions, il ne faut plus seulement parler en pourcentage : il s'agit d'une **augmentation moyenne mensuelle de 5 250 €**.

Les ambitions business de CGI devraient aussi se traduire dans la politique salariale pour ceux qui créent toute la richesse de l'entreprise !



## 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>

