



## Les actionnaires de CGI nous coûtent un pognon de dingue !

La Direction a présenté les résultats 2018 à vos élus CGT-CGI. Accrochez-vous bien à votre siège, car vous n'êtes pas prêts !

**Le résultat net 2018 s'élève à 92.283.848€ (en hausse de 3%)**

Oui, cela fait plus de 9.000€ par salarié en France.

Oui, toutes cotisations payées, cela équivaldrait à une augmentation de près de **400€ nets/mois** pour chacun de nous.

Oui, nos revendications NAO ne sont ni abusives, ni injustifiées !

**Mais qu'ont-ils fait de la richesse que vous avez produite ?**

**Nous ont-ils augmenté ? Non.** Le salaire moyen a baissé ou stagné (voir bilans sociaux) grâce à un turn-over au plus haut et une direction refusant d'en traiter la cause principale : **les bas salaires.**

**Nous ont-ils formés ? Non.** Le nombre moyen de jours de formation 2018 est encore au plus bas, en dessous des prévisions qu'ils ont pourtant eux-mêmes formulées en début d'année !

**Nous ont-ils émancipés par le sport ou la culture ? Non.** La négociation sur les futurs CSE a abouti à une baisse des budgets moyens par salarié via l'application de nouvelles retenues.

**Ont-ils investi dans de la croissance externe ? Non.** Malgré le refrain de Serge Godin de doubler la taille de CGI tous les 5 ans, aucun achat majeur à l'horizon, ni en France, ni dans le monde.

Il ne peuvent pas ne rien faire de tout cet argent nous direz-vous ? Rassurez-vous, ils savent ce qu'ils font : **se gaver comme jamais !**



CGI France a transféré pas moins de **91 millions** au groupe via son montage de multiples holdings soit **98,6%** de son résultat net !

Une explication ? La Direction a réponse à tout. Voici un résumé, légèrement paraphrasé pour les novices en « EDL » (cf. page 3), mais pas si déformé qu'on voudrait bien vous le faire croire :

« Croix de bois, croix de fer, c'est pour faire des investissements au niveau du groupe ! » Ah bon ? Lesquels ? Aucune réponse...

« Si jamais la France avait besoin de cash, le groupe peut nous en prêter à un taux d'intérêt tout à fait modeste. » Ah bon ? Il faut payer pour profiter du fruit de notre travail ?

« Vous ne comprenez rien à l'économie. Laissez à ceux qui savent. » Ben voyons. Nous ne comprenons que trop bien au contraire !

**Alors que devient cet argent ?** Indices :

- Bénéfice net 2017 : 1,035 Milliard
- Bénéfice net 2018 : 1,141 Milliard (+10,3%)
- Dépenses en rachat/dilution d'action sur les deux dernières années : **2 Milliards de dollars**

**C'est limpide !** Chez CGI, on essaye sans arrêt de nous faire croire que les actionnaires seraient des philanthropes car l'entreprise ne verse pas de dividendes. Mais en réalité tout passe par le système de rachat/destruction/dilution d'actions et au bilan c'est tout pour les actionnaires et des miettes pour nous tous, tout autour du globe !

Hey Serge, maintenant ça suffit. Tu laisses ton yacht polluant à quai et tu nous sors les oursins que t'as dans les poches !

**On travaille dur, on produit de la richesse. Toi, tu payes !!!**

**Négociations Salariales**  
**La CGT vous donne la parole, mêlez-vous en !**

Comprenez que cette négociation **vous concerne tous** et que vous avez tout intérêt à vous y intéresser et, plus encore, à **vous y inviter directement.**

**Les mesures salariales pour 2020 se décident toutes maintenant !**

Avant de nous rendre à la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation qui aura lieu le 21 mai prochain (si la date est maintenue), nous avons lancé une grande consultation par sondage afin de mieux cerner vos attentes et les porter pour vous auprès de la Direction.

**Exprimez-vous !**

Notre sondage effectué en 2017 avait permis de présenter des revendications au plus près de vos aspirations, depuis beaucoup de salariés nous ont rejoints.

Accaparez vous ce sondage et faites nous part de vos aspirations et de vos besoins :

**CLIQUEZ ICI POUR ACCÉDER AU SONDRAGE**

Connectez-vous et **répondez en nombre** pour donner du poids aux revendications que nous construirons ensemble.

La CGT-CGI qui vous défend

# Index « égalité pro » chez CGI, une note de 64 sur 100. Mais faut-il tirer sur l'ambulance ?

Depuis le 1<sup>er</sup> mars, la loi impose désormais aux entreprises de publier leur index « égalité professionnelle ». C'est une note sur 100 censée refléter le respect de l'égalité professionnelle par l'entreprise. C'est une avancée juridique importante issue des luttes du 8 mars 2018 menées principalement par la **CGT**, Solidaires et les organisations féministes. Malheureusement, il ne s'agit que d'une demi-mesure, tant cette loi macroniste a édulcoré les propositions initiales de la CGT et permis aux entreprises de maquiller la réalité. Pour plus de détail vous pouvez consulter [notre vidéo sur l'index](#) publiée il y a 2 mois.

CGI obtient une note de 64 sur 100, très mauvaise par rapport aux ESN similaires qui obtiennent toutes des notes de 80 à 100 (94 par exemple pour Cap Gemini). Faut-il pour autant tirer sur l'ambulance ? Pas si sûr ! Il n'y a probablement pas un écart de 30 points entre CGI et Cap et beaucoup d'ESN ont pris des libertés avec le calcul de leur index.

Lorsqu'on détaille les notes intermédiaires de CGI, on constate beaucoup de paradoxes.

**1) 39/40 sur l'égalité de rémunération.** Voilà en apparence une bonne note. CGI est-il un champion de l'égalité des rémunérations ? Pour la CGT, assurément non ! C'est un point où CGI reste faible. L'écart de salaire entre les Hommes et les Femmes est d'environ 8,7% (en salaire moyen) et en terme de rémunération, il y a fort à parier que l'écart devrait se creuser significativement au-delà de 10%. En effet, les salaires variables explosent dans les hautes qualifications où les femmes sont très peu présentes. En fait dans l'index, CGI a choisi de comparer les rémunérations F/H, non au global, mais coefficient par coefficient. De plus, les coefficients où les hommes creusent l'écart ont été gommés du fait d'un nombre insuffisant de femmes pour qu'ils soient pris en compte.

**2) 10/20 sur l'écart de taux d'augmentation individuelle Moyen ?** Pas tant que ça ! Ce qui est comparé c'est le taux de femmes augmentées par rapport au taux d'homme sans tenir compte du niveau réel des augmentations. Chez CGI, du fait que quelques mesurètes de rattrapage sont appliquées, il se trouve à l'arrivée que plus de femmes que d'hommes sont augmentées. C'est pour cette discrimination « positive » que CGI obtient une note dégradée. C'est donc la loterie et dans la réalité, difficile de se faire une idée. Paradoxalement, ce n'est donc pas du tout sur ce critère que CGI pêche le plus.

**4) 0/15 sur le traitement des retours de maternité.** C'est archi nul, non ? Certes ce n'est pas bon. Mais CGI paye surtout le fait de ne pas appliquer « strictement » la loi. Les augmentations ont lieu sauf rares exceptions, mais elles sont faites trop tard bien que rétroactives. Donc oui, CGI est un mauvais élève, mais sur ce point, il devrait lui être relativement facile de redresser la situation.

**5) 0/10 sur la part de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.** Et là alors c'est nul ? Et bien cette fois oui ! Nullissime ! pas de doute avec aucune femme dans les 10 plus hautes rémunérations, CGI n'a vraiment pas de quoi être fière ! Seule consolation, CGI n'est pas seule dans cette situation mais c'est bien triste. Voilà donc un chantier colossal et urgent à mettre en route !



Violences chez CGI - 6. L'index, une première victoire CGT !

30 vues

 Syndicat CGI-CGT  
Ajoutée le 6 mars 2019

2 0 PARTAGER ENREGISTRER ...

ABONNÉ 10

**3) 15/15 sur l'écart de taux de promotion.** CGI championne de la promotion des femmes ? Sérieusement ? Non mais allo ? Bien au contraire ! L'effet plafond de verre est l'une des tares de CGI, les promotions de femmes se dispersent drastiquement en montant dans la hiérarchie. Simplement il n'est pas tenu compte du positionnement des promotions pour l'index, et dans les grandes masses, ça passe pour CGI.

Globalement on le voit, **cet index fonctionne manifestement en trompe l'œil** et ne reflète pas la réalité des choses que la CGT s'emploiera à rendre visible. C'est tout de même dommage car nous avons tous cruellement besoin d'un baromètre qui fonctionne correctement.

La Direction de CGI sera malheureusement incitée à corriger son index plutôt que les inégalités réelles. Les éventuelles mesures positives qui seraient prises risquent même parfois d'avoir pour effet pervers de dégrader l'index. Enfin, nous identifions un risque de voir certains syndicats regarder bêtement l'index au détriment du vrai problème : une discrimination manifeste des femmes dans le travail. C'est dans ce contexte que va s'ouvrir la négociation sur l'égalité professionnelle et les négociateurs auront un réel besoin d'une expertise éclairante sur la réalité de la situation de l'égalité Femmes/Hommes chez CGI. **La CGT-CGI prendra toute sa part.**

## La conclusion de la CGT-CGI

## Le bilan de la mandature CGT-CGI : Épisode 6

En 2019, chaque mois, nous allons vous rendre des comptes sur les mandats que vous nous aviez confiés et sur notre travail syndical. C'est un bilan subjectif, engagé, et qui essaiera d'être le plus exhaustif possible. Nous ne pouvons cependant pas vous garantir qu'il ne contiendra pas une part non négligeable d'humour. Et il sera mal pris par ceux qui se sentiront visés... mais sans provoquer pour autant de remise en question !

### Épisode 6 : L'intersyndicale chez CGI. Possible ou pas ?

Quand on vous questionne sur le sujet de l'intersyndicale, la réponse est presque toujours la même : « Pourquoi êtes-vous divisés ? », « Pourquoi ne travaillez-vous pas ensemble au lieu de vous débattre chacun de votre côté ? », « Vous vous êtes au moins appelés avant la négo ? ».

Vous avez parfaitement raison. Nous sommes trop souvent divisés. Nous le sommes tant sur le fond de ce que devrait être « le syndicalisme », que sur les méthodes d'action qu'il convient de mettre en œuvre avec vous pour arracher des avancées sociales pour toutes et tous.

#### La CGT : un syndicalisme de « classe »

A l'inverse des travailleurs, le patronat a toujours été fort et solidaire. Là où trop de syndicats rejettent en bloc le concept de **classes sociales**, même dans sa philosophie la plus moderne, le patronat connaît ses intérêts propres. La meilleure preuve de l'existence de la lutte des classes, c'est justement de le voir agir de manière si unie. Il a une pleine « conscience de classe », lui !

#### La CGT : un syndicalisme de « masse »

Beaucoup de syndicats vous donnent pour consigne de rester sagement assis à produire pendant qu'ils s'occupent de tout en votre nom. A l'inverse, la CGT vous demande des efforts. Elle vous demande de vous lever et d'agir **en vous syndiquant** ET en militant dans votre intérêt et celui de vos collègues. Qui sert bien le patron et qui le gêne ? Posez vous la question, ou demandez à BFM.

#### La CGT : un syndicalisme de « lutte »

Nous croyons au rapport de force. On négocie quoi sans ça ? Sérieusement, on va les persuader de laisser filer leurs profits avec un Powerpoint et l'éloquence d'un délégué de classe ? Dites voir, est-ce que les Gilets Jaunes n'auraient pas pesé bien plus en 5 mois que tous les constructifs, complices de toutes les crasses sociales en 25 ans ? Il faut s'interroger, non ? Négociateur sans avoir construit avec vous avant, **c'est être sur la défensive** ! Au mieux, on sauve les meubles, pas plus.

En parlant de ça justement, vous avez pensé à répondre au [sondage NAO 2019](#) présenté page 1 ?

#### Et donc l'intersyndicale c'est mort ?

Et bien pas forcément. Mais nous avons **deux exigences** que nous ne lâcherons jamais : que cela parte de **vos aspirations** et que cela soit construit avec **votre assentiment majoritaire**. Cela a été possible pendant un temps au moment de la négociation des périmètres de CSE. Nous avons exigé que cela soit construit avec vous et cela avait abouti à un tract intersyndical pour vous informer du contexte. C'est la CGT qui a exigé cela, et qui l'a rédigé dans les très grandes lignes pour l'intersyndicale. Mais dès que les petits intérêts personnels sont revenus dans la partie, l'intersyndicale a vacillé... Et sur ce coup là, disons le tout net, c'est la CFDT qui a tout fait capoter. Pour notre part, nous laisserons toujours la porte ouverte à l'intersyndicale. Vous en connaissez les conditions. Elle ne varieront pas : **de vous et pour vous**. Ca c'est **non négociable** pour la CGT !

## « Le bal des mots dits »

« Le bal des mots dits » est une tribune mensuelle sur le langage dans le monde du travail. 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.

### Éléments de langage, le prêt-à-parler des dirigeants

Utilisés depuis fort longtemps dans la diplomatie, présents dans les médias depuis la percée du marketing dans la vie politique des années 1970, les « éléments de langage » envahissent l'espace public à partir de 2008 (présidence Sarkozy), jusqu'à ruisseler aujourd'hui dans la gestion des entreprises.

Mais de quoi s'agit-il ? Les éléments de langage (EDL pour les initiés) sont des formulations sur un sujet donné, préparées à l'avance dans le but d'être largement employées, tout en restant quasiment identiques quelles que soient les personnes qui les utilisent.

Les éléments de langage représentent ainsi un avantage considérable pour tous ceux qui doivent porter la bonne parole dans les médias. Ils leur permettent de faire l'économie de construire une pensée qui leur serait propre et, au-delà, ils les dispensent d'apprendre de fastidieux argumentaires et d'assimiler de difficiles raisonnements. Car les éléments de langage sont des mots, des expressions, des formules qu'il suffit de répéter.

Devant l'invasion de ces répétitions, devant le caractère artificiel, stéréotypé, de ces kits de communication, certains ont pu évoquer la langue de bois, voire la novlangue. Et en effet, comme dans le roman d'Orwell, *1984*, il est bien question, pour un responsable politique ou pour un chef d'entreprise, de maîtriser le discours de ses troupes dans le but de contrôler la réception de ce discours par les publics visés, et d'empêcher le plus possible toute réflexion critique.

Car il s'agit bien de communication, et non d'information, et encore moins de débat. On communique... à sens unique. On diffuse, on émet, avec l'objectif de

« faire passer » les messages et non d'écouter, ni, *a fortiori*, d'échanger des points de vue ou de construire ensemble. La répétition incantatoire des éléments de langage doit marquer insidieusement les esprits, en masquant et lissant tout ce qui pose problème, mais surtout sans que soient dévoilées les visions du monde qui les sous-tendent. Semblables aux indicateurs quantitatifs qui dominent la vie des salariés, les éléments de langage sont, comme eux, calculés pour simplifier à l'extrême des réalités complexes. Véritables poisons, ils imposent subrepticement une logique, une idéologie, en tentant d'empêcher leur remise en cause.



Mais pour combattre ceux qui les utilisent, ne tombons pas dans le piège qui consisterait à opposer nos propres éléments de langage à ceux de nos adversaires. À l'inverse, favorisons la dispute démocratique dans la diversité, le dissonnement fertile, voire le désordre d'un langage avant tout vivant.

## Réouverture de la négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés chez CGI : chassez le naturel, il revient au galop !

Dans le dernier Hérisson, nous avons fait le bilan d'une négociation catastrophique et pointé comme principal responsable de cet échec, l'**incapacité chronique de la Direction** à passer de l'injonction au dialogue, renforcée par une vanité en béton armé de **détenir seule la vérité**.

Le béton s'est finalement très légèrement fissuré et la Direction, certes principalement appâtée par la perspective de ne pas perdre la manne publique inhérente à la signature d'un accord, a finalement décidé de rouvrir la négociation. Mettons à leur crédit également de gros efforts de forme sur la courtoisie du dialogue ces dernières semaines.

Malgré cela, la réunion de « réouverture » a finalement laissé réapparaître les gros défauts habituels de ce genre de rendez-vous : **aucune méthode, aucune organisation**. La Direction s'est contentée de présenter unilatéralement les points sur lesquels elle souhaitait évoluer : passage de

l'objectif de **taux d'emploi** au terme de l'accord (de 3,4% à 3,5% seulement) et légère dégressivité du taux de **financement des coordinateurs** par le budget public de l'accord.

Pour le reste, pas de tour de table pour écouter les positions de départ des syndicats sur ce qui pourrait les inciter à modifier leurs positions, pas de relevé de positions, pas de planification des ordres du jour des réunions à venir, et discussions stériles et interminables sur le **sujet imposé** du jour : le taux de prise en charge des salaires des coordinateurs par CGI alors que manifestement aucun syndicat ne semble favorable à ce dispositif.

Bref, tout est en place pour 15 nouvelles réunions toujours aussi inefficaces pleines de discussions de principe sans qu'un rapprochement des points de vue ne soit construit. **La dynamique de l'échec est relancée** malgré un climat un peu plus serein.

**Chassez le naturel, il revient au galop !**

## Votre solidarité est vue comme une opportunité de profit !

L'ancien accord « *Mission Emploi Handicap* », qui a pris fin en décembre 2018, prévoyait un **dispositif d'aide aux familles** financé par les BU.

Lors du dernier Comité Central d'Entreprise, alors que nous était présenté le bilan de l'accord 2016-2018, nous en avons encore appris une belle !

Figurez-vous qu'en 2018, la Direction a décidé seule de **ne plus appliquer ses obligations**, issues d'un accord qu'elle a pourtant signé, et de remplacer le dispositif d'aide aux familles par le système de **don de congés** mis en place chez CGI.

Oui, vous avez bien lu. Une aide aux familles les plus en difficulté, normalement financée par

l'entreprise via un accord applicable, a été remplacée par un système de solidarité que **seuls les salariés supportent** car la Direction refuse toujours d'abonder sur vos généreux dons.

Il s'agit d'une somme relativement faible (environ 20.000€/an). Mais s'il n'y a pas de petit profit, il n'y a résolument **aucune morale** côté patronat !!!

Nous n'espérons pas grand-chose de ceux qui n'ont que profit et compétition à l'esprit, mais ils arrivent tout de même à nous décevoir. Chapeau !

Le solidarité, c'est génial. Mais **n'offrez pas vos congés à votre employeur**. Attendez plutôt les campagnes faites à l'occasion d'un besoin réel !

## 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

### 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

Randja KANOUNI  
06.99.87.85.06

### 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/>



Facebook

Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>

