



## La CGT va adhérer à l'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés !

Il aura suffi à la Direction de convoquer solennellement les organisations syndicales à une pseudo réouverture de négociation pour que l'ensemble d'entre elles, **sauf la CGT**, signe l'accord jusqu'ici unanimement repoussé. Pourtant la réouverture de la négociation n'a été que virtuelle, la Direction faisant les questions et les réponses après un léger mea culpa obligé. Elle s'est contentée de **modifier unilatéralement son texte sans vraiment écouter**. Alors certes le texte a évolué, certes plutôt dans le bon sens, mais pour l'essentiel des points de désaccord : pas d'évolution majeure.

Pour autant tous ont signé, certains allant même jusqu'à se vanter d'avoir fait plier la Direction (sans rire).

L'accord entre donc en vigueur avec sa commission de suivi et son comité de pilotage. Ce dernier, fortement hérité des propositions CGT (et CFE-CGC), n'a pourtant de paritaire que le nom puisque **seuls les syndicats signataires y sont conviés**. Ben voyons, c'est facile de faire du paritarisme uniquement avec les syndicats les plus conciliants. La CGT devrait donc être exclue de la participation aux prises de décisions ainsi que du *reporting* sur l'utilisation par CGI de l'argent public pour les actions menées par la MEH.

Alors, on va les laisser faire cette petite cuisine entre amis ?

**Eh bien non !** Vous nous connaissez, ce n'est pas dans les habitudes de la CGT de rester au piquet, les bras liés dans le dos, en se privant d'être active dans un domaine où il faut être très regardant sur l'intérêt général et celui particulier des salarié.e.s en situation de handicap. Ce d'autant plus que le contenu de l'accord signé nous laisse craindre beaucoup sur **les abus possibles de l'utilisation de l'argent public** mis aux mains de CGI.



Les syndiqués de la CGT-CGI ont donc décidé collectivement **d'adhérer à l'accord**. Cette procédure, postérieure à la signature d'un accord, permet à un syndicat non-signataire d'adhérer à celui-ci et d'avoir **les mêmes droits que les signataires** (à part la possibilité de dénonciation), c'est-à-dire ici, participer au comité de pilotage et à la commission de suivi.

Qu'on soit bien clair, **il ne s'agit pas d'un revirement, encore moins d'un reniement** de notre non-signature mais d'un moyen pour continuer de peser et agir positivement **dans l'intérêt des travailleurs.euses handicapé.e.s**. Qu'on se le dise : si la signature de la CGT avait été nécessaire à l'existence de cet accord, il n'aurait pas existé en l'état !

**Après-midi** : laps de temps s'écoulant entre le crépuscule et le matin. Ainsi, l'expression : « Tu as pris ton après-midi ? » doit se comprendre « Tu ne restes pas travailler cette nuit ? »

**ASAP** : interjection employée par le chef pour signifier qu'il a promis un délai irréaliste au client et qu'il n'a fait aucun planning de charges.

**Augmentation** : expression vulgaire et désuète.

**Autoformation** : principale activité proposée aux salarié.e.s en intercontrat. Il s'agit de réussir à faire démarrer un ordinateur des années 90 et d'y télécharger des cours de Cobol afin de se maintenir à la page au niveau technologique.

**Cadre** : statut virtuel visant à ce que le salarié s'assoie sur les heures supp' et travaille 45 h/sem.

**Copil** : réunion où le client, qui veut en avoir pour son argent, écoute les justifications vaseuses du directeur de projet lui expliquant pourquoi dans la réalité, le projet ne fonctionne pas aussi facilement que prévu dans les slides, et comment il va s'y prendre pour nous faire cracher de la productivité.

**Membre** : personne se donnant avec plaisir à son entreprise. Remplace de vieilles expressions vulgaires comme salarié qui désignait d'abord un perceuteur de salaire, ou travailleur qui désignait un fournisseur de travail. Le membre est dans l'entreprise pour développer son épanouissement personnel, alors autant ne pas tomber dans la vulgarité en parlant de travail ou de salaire.

**Organigramme** : joli dessin dans l'intranet, permettant de savoir si on a le droit (ou pas) de répondre des gros mots à la personne qui vient de vous envoyer un mail d'insultes.

**Plan de charge** : joli document plein de couleurs, de dates et de flèches, dont la principale caractéristique est d'être totalement obsolète avant même d'être diffusé.

**Staffing** : activité consistant à placer n'importe quel profil sur n'importe quelle mission pourvu qu'il ne soit pas en intercontrat. Bien entendu, nous, on se préoccupe d'abord des désirs d'évolution du salarié, pas comme dans les autres boîtes...

**Turn over** : vitesse à laquelle les salariés fuient l'entreprise quand ils trouvent mieux ailleurs.

# Combien de clones de France Telecom ? Quelles alternatives proposons-nous ?



Après 10 ans d'instruction, le procès de France Telecom s'est tenu du 6 mai au 12 juillet. C'est un procès historique, à travers duquel le management toxique et générateur de souffrance au travail est enfin jugé. Ce *Wall Street management* s'est traduit par une crise sociale et humaine dont l'origine est la stratégie d'entreprise ayant pour unique boussole la création de valeur pour l'actionnaire. Conséquence : 22 000 fonctionnaires poussés vers la sortie, des mobilités internes géographiques et professionnelles forcées, une explosion du mal être au travail, des dizaines de suicides...

Pourtant, 10 ans après, force est de constater que le Wall Street Management à l'œuvre à France Télécom/Orange n'a pas disparu, loin de là. Réorganisations permanentes, remises en cause du professionnalisme, perte de sens, insécurité professionnelle et sociale, sont au cœur du management par les coûts qui sévit depuis de longues années dans le privé et s'exporte désormais dans les entreprises publiques, les hôpitaux, les collectivités, et la fonction publique d'État.

## Le baromètre annuel de l'UGICT-CGT en est l'illustration :

- 54 % des cadres considèrent que, régulièrement, les choix ou pratiques de leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle.
- 72 % d'entre eux estiment ne pas être associés aux orientations stratégiques.
- 1 cadre sur 2 estime que le management se détériore.

En soumettant les salarié-e-s et les fonctionnaires à ces pratiques gestionnaires délétères les conflits de valeur se multiplient, notamment chez les cadres pris entre leur loyauté envers l'entreprise et leur éthique personnelle. Les réorganisations qui se multiplient et se superposent désorganisent massivement les équipes et le travail. L'encadrement de proximité est fragilisé et se retrouve dans une position de plus en plus difficile. Il n'a plus la capacité de tenir son rôle de régulateur pour suppléer aux carences ou aux dysfonctionnements de l'organisation du travail. Il est dépourvu de ses quelques leviers d'action et subit les décisions sur lesquelles il n'a pas été consulté. Ce management par la pression amène à des conduites de démobilitation et de démotivation en même temps qu'il exacerbe les tensions et les rivalités entre les salariés, développe les risques psychosociaux et porte des atteintes graves à la santé physique et mentale.

## *Cachez ce mal que je ne saurais voir*

Au lieu de remettre en cause leur management, les directions s'enferment dans le déni. Pour cela, elles axent leur communication sur l'individu et sa supposée fragilité, ou chargent individuellement l'encadrement, afin que l'organisation du travail, le « système » en place ne soit jamais remis en cause. Le gouvernement quant à lui appuie sur l'accélérateur et vise, avec son projet de loi de réforme de la fonction publique, à imposer à marche forcée le New Public Management aux 5,5 millions de fonctionnaires et contractuel-le-s. Quant aux 220 000 salarié-e-s de la SNCF et d'EDF, ils sont en plein dans les travaux pratiques avec des réorganisations rapides et violentes qui sont en cours.

## *Ce que peut le travail pour passer du lean au clean management*

Pour sortir du déni et de la culpabilisation individuelle, l'UGICT-CGT lance une application pour évaluer et mettre en lumière les dégradations des conditions de vie et de travail qui pèsent sur le collectif de travail, et ainsi permettre une vraie négociation collective sur le sujet. L'enjeu : rompre avec les dispositifs de façade et de papier glacé, en décalage complet avec le vécu de terrain.

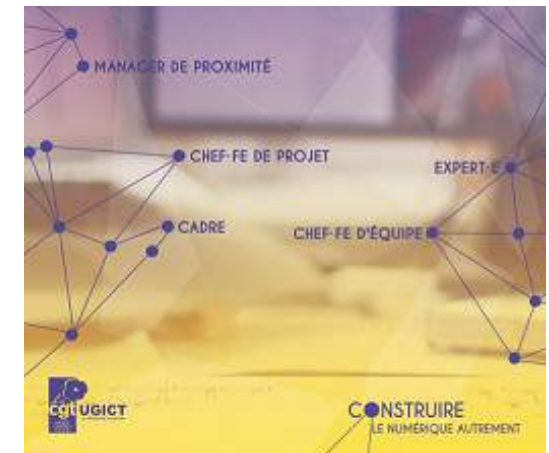
<https://lenumeriqueautrement.fr/appli/>

Il y a urgence à tourner la page de la financiarisation des entreprises et du travail et à remettre à l'ordre du jour le bien travailler. À l'heure de la transformation numérique des entreprises et des administrations, il est nécessaire de ré-interroger les modes d'organisations et de fonctionnement et réorienter les transformations en cours à partir du travail et des attentes des équipes.

## Pour cela, l'UGICT-CGT propose de mettre en place un management alternatif avec :

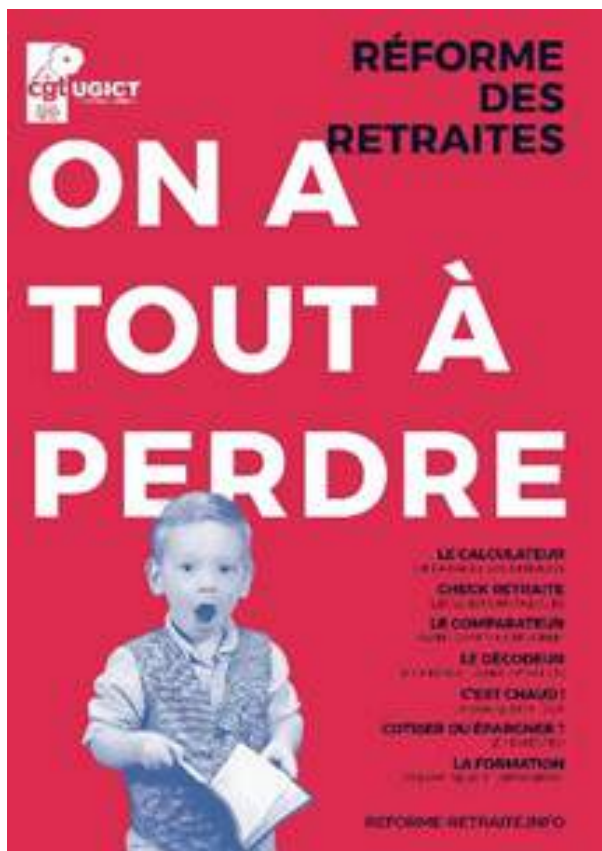
- Un droit de refus, d'alerte et d'alternative pour permettre à l'encadrement de faire primer son éthique professionnelle.
- Une évaluation du travail qui redonne du sens à l'activité et valorise le collectif de travail.
- Une meilleure autonomie et reconnaissance des équipes De nouveaux droits pour les représentants du personnels, et notamment des droits suspensifs en cas de réorganisations menaçant la santé au travail.
- La réhabilitation des outils de la santé au travail, et notamment des CHSCT et de la médecine du travail.
- Une réduction du temps de travail et un droit à la déconnexion effectif.

La négociation sur l'encadrement actuellement bloquée par le Patronat doit être l'occasion de mettre ces droits à l'ordre du jour pour permettre enfin aux ingés, cadres et tech d'être professionnellement engagés et socialement responsables.



## Réforme des retraites : vos droits vont baisser, c'est chaud !

À quel âge pourrai-je partir à la retraite ? Et avec quelle pension ? Le Gouvernement ne répond pas à ces deux questions. La réforme est systémique et nous fait passer d'un système par annuités à un régime de retraites à points.



L'objectif est de bloquer définitivement à son niveau actuel la part du PIB que nous affectons collectivement à nos retraites : 14 %. Pourtant le nombre de retraité.e.s augmentera de 35 % d'ici 2050. Le montant de nos retraites sera donc mathématiquement revu à la baisse. **Une fois le système en place, plus besoin de réforme pour baisser les droits !** C'est avec ce système que les pensions des suédois sont passées de 60% du salaire de fin de carrière en 2000, à 53% en 2019. Cette baisse des pensions, en particulier celles des Ingés, Cadres et Techs, vise à généraliser les retraites par capitalisation comme complément. L'incitation sera maximale pour **les cadres sup' qui ne pourront plus cotiser** (ni percevoir de pension) au-delà de 10.131€ brut contre 27.016€ aujourd'hui.

Avec Macron, un euro cotisé ouvrira à **chaque salarié.e les mêmes droits. Mais lesquels ?** Le contenu de nos droits n'est absolument pas défini ! Le régime actuel nous garantit le maintien (relatif) de notre niveau de vie, en nous assurant des pensions en moyenne à 61% de notre salaire net moyen. Avec la réforme (points acquis) **le montant de la pension sera déterminé au moment du départ**, en fonction de l'espérance de vie, du nombre de retraité.e.s et de la situation économique du moment. Nous n'aurons donc **plus aucune garantie de maintien de notre niveau de vie, ni de visibilité anticipée sur nos futurs droits à retraite.** Finie l'égalité...

L'enjeu est primordial : **doit-on brader le système de la répartition pour celui de la capitalisation ?**

Pourtant, les expériences étrangères et la crise financière ont montré à quel point **les retraites par capitalisation sont risquées et peuvent s'évaporer** en cas d'effondrement boursier. A l'inverse, **le système par répartition est robuste.** Il a été **mis en place** avec justice et succès **en 1945 bien que le pays soit ruiné.** Les pensions sont financées par des cotisations sur salaire ce qui exclut toute possibilité de cessation de paiement : **tant qu'il y a des salaires, il y a des retraites.** Qui seront les seuls gagnants de cette réforme ? Les banquiers et les assureurs !

**Des solutions il y en a !** Pour maintenir notre régime par répartition (nous proposons un **départ à 60 ans avec 75% du dernier salaire net**) il faut :

- **De nouvelles ressources** (augmentation modérée des cotisations, **arrêt des exonérations** de cotisation pour les employeurs et **mise à contribution des revenus financiers** des entreprises),
- Une maison commune des régimes de retraites assurant la **transférabilité des droits** pour les salarié.e.s passant d'un régime à l'autre,
- **La prise en compte des années d'études.**

**Le choix de notre système de retraite** ne doit pas être un choix dicté par les turpitudes de l'économie financiarisée, **c'est un choix de société** : comment voulons-nous vieillir et avec quel niveau de vie ?



Il sera l'heure à la rentrée de **se mobiliser pour nos droits.** D'ici-là, **informez-vous** pour mieux comprendre les enjeux cruciaux de cette réforme, tout sauf anodine, en visitant le site :

<https://reforme-retraite.info/>

# Qui sommes-nous ? Que faisons-nous ?

## Partie 1 : le syndicat CGT-CGI

La CGT-CGI est un **syndicat d'entreprise autonome**. C'est le seul chez CGI, tous les autres étant organisés en sections syndicales, notion bien distincte et dépendante de la « hiérarchie » hors CGI.

La CGT-CGI est donc le seul syndicat **doté d'une personnalité morale** lui permettant, entre autres, d'ester en justice ou de prendre des décisions sans en référer à sa « hiérarchie syndicale » toute puissante et éloignée de vos aspirations. Il a ses statuts, son compte en banque (et donc un bilan comptable publié chaque année, contrairement aux autres...)

La CGT-CGI est distincte de la Confédération Générale du Travail (« la » CGT), à laquelle elle est affiliée. Nous sommes un des 22.000 syndicats CGT existants. Cette spécificité de fédéralisme et d'autonomie, constitutive de notre organisation CGT, nous garantit une **grande autonomie d'action** au plus près des besoins des salariés de l'entreprise CGI. Les choix sont **définis directement par ses adhérent-e-s salarié-e-s de CGI**. La centrale propose des orientations mais ce sont les syndiqués CGT-CGI qui décident de manière collective et démocratique de ce qui nous concerne tous.

### Notre action inclut notamment

La négociation, la signature ou non d'accords collectifs, le recours aux actions en justice, la rédaction et diffusion de tracts, l'organisation d'événements de sensibilisation sur vos droits, la lutte sur les idées, la promotion du **collectif**, l'assistance des salariés, etc.

Nous n'en sommes pas moins partie prenante d'une organisation nationale, et notamment :

- La **Fédération des Sociétés d'Etudes**, qui regroupe les employé-e-s de tous les bureaux d'études, cabinets de conseil et autres sociétés de services aux entreprises.
- L'**UGICT**, la CGT des ICT (ingés, cadres et techs), notre outil interprofessionnel qui construit des revendications spécifiques aux problématiques des populations ICT et au management, que ne développent pas toujours les syndicats d'ouvriers et d'employés.
- La **CGT**, qui travaille au niveau national (et même plus !) dans une dimension interprofessionnelle.

### Petit précis de novlangue syndicale

OS : Organisation Syndicale

CGT : Confédération Générale du Travail ou « centrale »

FSE : Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

UGICT-CGT : Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de la CGT

Syndicalisme « constructif » : [cf. Wikipédia](http://fr.wikipedia.org/wiki/Syndicalisme_constructif)

Syntec : syndicat patronal de la branche et grand laboratoire d'idées du Medef visant à ramener les salariés au XIXème siècle. Nous en sommes tous les heureux cobayes.

Tu veux adhérer et participer aux décisions collectives chez CGI ? [Clique ICI](#) ou [écris-nous](#).

## 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

06.69.40.27.14

### FGDC / SHAPSHA

Guillaume AUGIER

06.82.44.69.38

Philippe BLANCHET

07.87.95.56.19

Jacques LABANSAT

06.87.04.55.13

### Ile-de-France / Nord

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



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



<https://twitter.com/CgtCgiFrance>

Réseaux Sociaux

47 rue des Docks  
69336 LYON

04.69.64.61.17

[contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com)

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

Facebook



Twitter

