



# Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI



N° 72 AOÛT 2019

Remis à la direction le 31 août

SOLIDAIRE  
EFFICACE  
DÉTERMINÉE...

## Elections professionnelles 2019 : L'heure de la mobilisation est arrivée !

Après des mois de conflit avec une direction sourde et jusqu'au-boutiste, le tribunal a enfin tranché. Pour les prochaines élections professionnelles, **il y aura 12 CSE** à élire à la fin 2019 (les 11 BU + les fonctions centrales).

### En quoi est-ce une bonne chose ?

L'avantage, c'est que l'on évite la solution du **CSE unique défendue par la Direction** devant la justice. Cela aurait eu pour conséquence un nombre ridicule d'élu·e·s pour les 12.000 salariés en France. Nous avons la même interprétation de la loi que les deux syndicats demandeurs. C'est pourquoi nous avons également plaidé devant le tribunal pour la mise en place de 12 CSE.

### Pourquoi ne faut-il pas trop se réjouir ?

Les critères légaux des périmètres ne nous conviennent pas. Ils ont été modifiés récemment par les « Loi Travail » que nous avons activement combattues. La **stabilité des établissements** et la **proximité géographique** ont disparu des critères à évaluer. Or, vous avez tous pu constater que ces dernières années, les BU ont évolué : création de ICE (devenue SHAPSHA), de Grand-Sud, de Nord (avec le remaniement Manuf/CPGR). A cela, se sont ajoutés des transferts massifs entre BU. Bref, la stabilité risque d'être encore assez bancal sur la prochaine mandature.

Ensuite, les périmètres des 12 CSE **ne garantissent pas la présence de représentants du personnel sur chaque site**. Alors que certains sites seront très bien dotés comme le

siège parisien avec 7 CSE, d'autres sites plus modestes n'auront que **peu ou pas du tout** de représentants sur place (coucou Aix, Brest, Grenoble, Le Mans, Limoges, Niort, Orléans, Pau, Rennes, Sophia, Strasbourg, Tours...).

Enfin, une configuration à 12 CSE est un **véritable défi pour le dialogue social**, et ce tant du côté des organisations syndicales que de la direction. L'effort de suivi et de coordination de 12 instances, avec autant de calendriers, ordres du jour et de commissions, s'annonce dantesque.

**#jevotecgt**  
en 2019 chez CGI

### Mobilisons-nous !

Pour donner la possibilité à tout·e salarié·e qui souhaite voter CGT aux prochaines élections, il faut que nous présentions **une liste de candidat·e·s CGT-CGI pour chacun des 12 CSE**. Il est possible de former des listes incomplètes, mais il serait dommage qu'un score nous donne droit à plus d'élu·e·s que de candidat·e·s sur notre liste. Les sièges ainsi perdus iraient aux autres syndicats ! (oui, horreur et damnation pour tous)

Toi qui lis ce Hérisson avec passion tous les mois, qui veux pouvoir voter CGT et permettre à tes collègues d'en faire autant, qui fais des cauchemars à l'idée que des sièges CGT aillent se perdre au profit d'autres syndicats :

**Deviens candidat·e CGT-CGI et représente ta ville et ta BU !**

Contacte-nous par mail, par téléphone (cf. page 4) ou rencontre-nous directement : nous viendrons vous

## Etre candidat·e CGT-CGI ça implique quoi pour moi ?

### Etre formé·e en continu

La CGT forme l'ensemble de ses élu·e·s, gratuitement et sur le temps de travail, pour plus d'efficacité dans leurs mandats (jusqu'à 12 jours/an !)

### Etre respecté·e et utile

Les représentant·e·s du personnel CGT sont informé·e·s et acteurs de ce qu'il se passe au sein de l'entreprise et portent la voix de leurs collègues au sein du CSE. Ils et elles sont un appui et un relais importants et reconnus au sein de leurs collectifs de travail.

### Etre protégé·e et entouré·e

**Par un collectif** : informé·e sur ses droits et soutenu·e par la CGT-CGI et tous les moyens mis à sa disposition par la CGT nationale, le ou la candidat·e CGT est mieux protégé·e qu'un·e salarié·e isolé·e.

**Par la loi** : tout·e candidat·e bénéficie d'une protection de l'inspection du travail pendant 6 mois après l'élection, ou la fin du mandat s'il·elle est élu·e.

## Un dialogue social en charpie !

L'épisode judiciaire électoral (cf. p1) a marqué un nouveau stade dans le **mépris du dialogue social** affiché par la Direction des Relations Sociales.

La direction actuelle tient rarement ses engagements. Parfois, **elle ment** de manière éhontée en niant avoir tenu des propos ou avoir pris un engagement quelconque sur tel ou tel dossier. Du jamais vu à ce niveau.

Pire, ce sont des mensonges d'un niveau cour d'école. Il peut y avoir 10 témoins de l'échange, aucun problème pour nier avec une indignation feinte.

Quel culot ! Donnez-leur un Oscar !

Et **plus indigne d'une Direction**, quand elle n'assume pas ses méfaits, elle envoie un-e subordonné-e de son service, sans aucune préparation ni marge de manœuvre réelle, juste pour prendre la foudre à sa place. Sérieux ?

Au culot s'ajoute donc la lâcheté !

**La confiance est totalement rompue.** Il est impossible de discuter avec cette direction si l'on ne peut jamais croire le moindre des engagements pris.

La défiance est telle que même une augmentation des budgets syndicaux a été prise pour une nième provocation et **rejetée unanimement**. C'est dire !

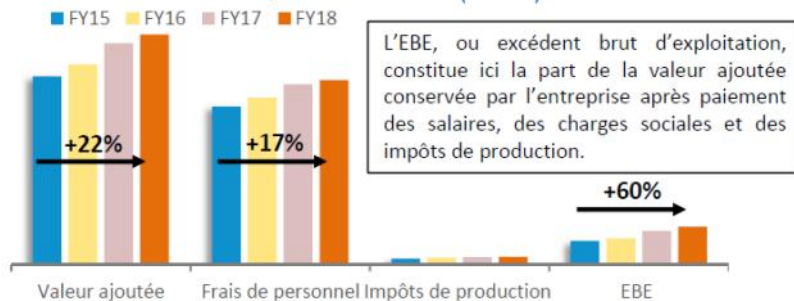
Si encore la haute Direction de CGI était bien conseillée juridiquement, mais ce n'est même pas le cas ! **0/20**.

Il faut du changement, et vite !!!

## Un partage des richesses produites toujours plus inégalitaire

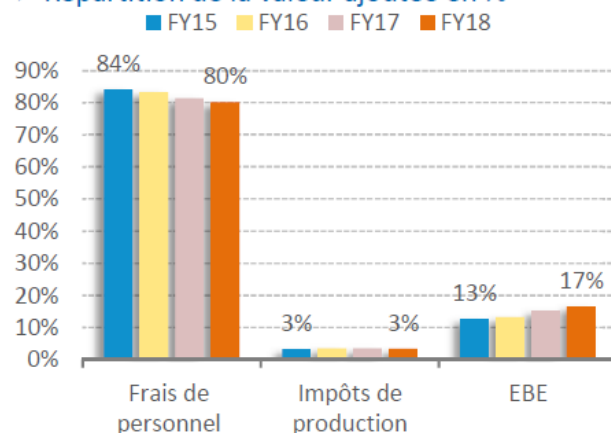
L'expert mandaté par le CCE est formel. L'entreprise se porte bien et ses résultats financiers sont en hausse chaque année. C'est grâce à vos performances et votre expertise avant tout.

### ► Evolution de la valeur ajoutée CGI France (en M€)



Chaque année, la valeur ajoutée produite augmente bien plus vite que les salaires. L'excédent Brut d'Exploitation est passé de 13% à 17% en à peine 3 exercices. La part des salaires était de 84%, elle est tombée à 80%.

### ► Répartition de la valeur ajoutée en %



Ce phénomène tient pourtant compte de l'augmentation des effectifs. Au passage, ce rapport permet de constater la masse d'économies en impôts qu'a réalisé l'entreprise sur le dos de la solidarité nationale et sur le dos de notre Sécurité Sociale, avec l'aide active de tous les gouvernements sur cette période. « In MEDEF, we trust ! »

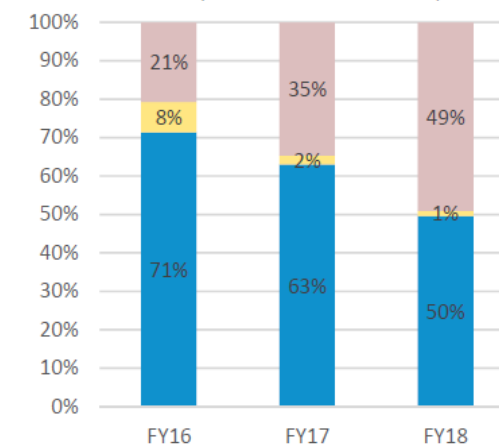
### Mais que fait la Direction de cette manne supplémentaire ?

En profite-t-elle pour nous former ou pour augmenter nos salaires ? Est-ce qu'elle investit pour l'avenir et l'innovation ?

Sans surprise, il n'en est rien. L'objectif principal ? Gaver les actionnaires à tout prix !

### ► Utilisation de la valeur ajoutée supplémentaire produite (en %)

■ Variation frais de personnel ■ Variation impôts et taxes ■ Variation EBE



**Clé de lecture :** La valeur ajoutée supplémentaire produite par CGI France en FY18 a été consommée à 50% par la hausse des frais de personnel, à 1% par la hausse des impôts et taxes, et à 49% conservée par l'entreprise sous forme de hausse de l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE).

Chaque année, la part de la redistribution aux salariés de la marge baisse, et la part de l'actionnaire augmente... Car oui, l'Excédent Brut d'Exploitation n'est pas réinvesti, il part directement dans la poche des actionnaires, comme nous vous l'avons déjà expliqué dans le [Hérisson 68 d'avril 2019](#).

### Ça suffit maintenant. Nous voulons des augmentations !

La CGT-CGI exige des augmentations à la hauteur des efforts consentis par les salariés. Si l'entreprise consacrait aux salaires le même pourcentage de valeur ajoutée qu'en FY16, ce sont **35 millions d'euros supplémentaires** qui auraient été distribués en 2018. Oui, vous avez bien lu : environ **2 900 € par salarié**, soit plus de 1 450 € de salaire net annuel ... !!!

**Soutenez nos actions, adhérez ! Votez et faites voter CGT !**

## Période d'entretien annuel : période de tensions... Préparez-vous, protégez-vous !

La période des évaluations est ouverte. C'est le moment de revenir sur ce que l'expertise du CHSCT de Lyon a établi sur ce processus CGI.

De manière peut-être surprenante pour certains, **vos évaluations sont plutôt bonnes** et le niveau de performance moyen mesuré est très bon. Mais cette reconnaissance de la performance provoque de fortes attentes alors que **les contraintes de la politique budgétaire influent terriblement sur les décisions d'évaluation**. Résultat : pour l'immense majorité, la reconnaissance financière ou l'évolution de carrière n'est pas au rendez-vous. Ceci crée plus que des frustrations : un **sentiment d'injustice et de mal-être au travail**. Et pour ceux qui sont mal notés c'est la stigmatisation et la crainte de la mise au placard.

Un certain nombre de points ont été mis en lumière par le rapport :

- Une mauvaise connaissance du processus d'évaluation par les salarié-e-s qui pensent qu'évolution de carrière et rémunération se jouent lors de l'EAD alors que quand il commence tout est souvent déjà plié. Même si les comités de carrière ont été scindés en 2 temps (revue de performance et comité de décision) **c'est bien lors du premier, avant les entretiens, que l'essentiel se fait**. On peut penser que les comités de décision ont pour principal rôle des ajustements sur le principe de la régulation collective.
- Une bonne connaissance du process par les managers mais beaucoup d'hétérogénéité dans la manière de l'appliquer, créant de l'injustice.
- La difficulté de savoir sur quoi on va être évalué : **l'évaluation de la compétence au poste a peu d'impact sur la décision finale faute de pondération dans les notes attribuées** et d'un mécanisme entre la mesure d'atteinte des objectifs et de la performance globale.
- Les objectifs fixés sont souvent en décalage avec votre activité et ne sont pas très SMART. L'atteinte des objectifs fixés n'est pas mesurable, les critères et moyens sont **flous, hors cadre, imprécis, relatifs, voire absents**.
- Les PMS, souvent obsolètes, sont en décalage avec les objectifs fixés, **surqualifiant les attentes par rapport au poste occupé réellement**.
- Le principe de régulation collective est nécessaire mais subit un effet pervers : faute d'éléments factuels et mesurables, on s'appuie sur l'image, la réputation voire les préjugés. Ce qui compte au final c'est de se faire voir et connaître des managers, y compris en assistant aux événements facultatifs hors temps de travail. On appelle aussi ça « faire de la lèche »...

Pas simple donc de s'y retrouver dans ces méandres. Dans le système tel qu'il est, le plus important pour être bien évalué, c'est de rester en contact permanent avec votre évaluateur tout au long de l'année, de vous faire voir et connaître de votre hiérarchie. Mais il n'est pas possible pour la CGT de vous conseiller cette démarche d'adaptation au système qui ne recherche que votre engagement sans borne, tant sur le plan professionnel que personnel.



Nous vous conseillons plutôt de bien vous préparer et d'être attentif. Exigez notamment que l'évaluation repose uniquement sur des **critères liés au niveau de qualification attendu** de votre poste et qui tiennent compte de la réalité de votre travail. Il faut que ces critères et les objectifs associés soient parfaitement **mesurables par un indicateur incontestable**.

Dans l'idéal, prenez contact avec vos représentants du personnels CGT pour vous faire aider et assister. Vous pouvez également consulter et utiliser les conseils du [« Guide pratique de votre entretien individuel »](#) édité par nos camarades Ingénieurs Cadres et Techniciens CGT de la branche énergie.

### **Et vous aussi, managers de CGI, ne restez pas isolés !**

Vous voulez faire votre travail correctement. Nous savons, en écoutant certains de vos pairs en difficulté et en assistant d'autres, que vous avez parfois du mal à fermer l'œil dans cette période d'évaluations annuelles. Nous savons qu'on vous met une pression importante pour boucler vos évaluations en respectant les ratios « qui vont bien ». Vous savez de quoi nous parlons ici. Nous sommes joignables, pour du simple conseil ou du soutien, anonymement ou pas. N'hésitez pas, contactez-nous !

# Qui sommes nous ? Que faisons nous ?

## Partie 2 : les syndiqués CGT

Les syndiqué·e·s CGT-CGI sont très varié·e·s :

### Les militants et militantes

Vieux de la vieille, jeunes diplômés fraîchement débarqués dans le rêve de Serge Godin et/ou fans invétérés d'Aya Nakamura, les militant·e·s CGT-CGI ont des profils variés. Leur point commun ? Ils et elles ont à cœur de **mobiliser, informer, débattre, convaincre et gagner à l'action collective**, que ce soit pour les initiatives d'ampleur nationale ou pour la bataille revendicative de tous les jours. Ils et elles **organisent les activités du syndicat**, en particulier sa vie démocratique, et travaillent au renforcement de la syndicalisation. Ce sont ces braves qui se lèvent aux aurores pour distribuer le *Hérisson* en toutes saisons.

### Les élu·e·s et mandaté·e·s

Membres des instances actuelles, et demain du CSE, les élu·e·s et les mandaté·e·s CGT-CGI **portent la voix du syndicat**. Ils assistent aux réunions, négocient et veillent au respect de vos droits. Ils rendent comptes de leur action, se forment et respectent le fonctionnement démocratique du syndicat. En contrepartie, le syndicat s'engage à veiller à la non-discrimination de l'élu.e ou mandaté.e.

A la CGT, nous avons accès à un **large panel de formations**, gratuites et sur le temps de travail, qui permettent l'organisation collective des syndiqués, l'émancipation de chacun et, aux mandatés, de monter en compétences tout au long de leur mandat.



### Les discrètes et discrets

Les plus nombreux. Nous vous parlons de ces employé·e·s de CGI qui **ont envie de soutenir la CGT, mais pas forcément que ça se sache**. Convaincus de la nécessité de l'action collective, ils et elles lisent avec attention le *Hérisson* (ou pas), participent à chaque assemblée générale (ou pas), participent aux débats au sein du syndicat (ou pas), votent pour la CGT-CGI au moment des élections (~~ou pas~~), participent aux consultations des adhérents sur les sujets importants comme la signature ou non d'un accord collectif... ou pas ! Vous l'aurez compris, les discrètes et discrets sont des syndiqué·e·s avec un **niveau d'engagement et de militantisme qui varie d'une personne à l'autre**. Informé·e·s, ils et elles sont plus à même de se défendre en cas de problème. En cotisant, ils et elles donnent au syndicat les moyens de son action.

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



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>

