

**Adhérer  
à la GCT-CGI**

## L'enquête : le télétravail à CGI

Vous l'aurez noté, le télétravail a plus que jamais la cote à CGI en ce moment - à peine concurrencé par le chômage partiel. Seulement, c'est un télétravail que la direction n'assume qu'à moitié.

Fort pratique, lorsqu'il s'agit d'assurer les missions et de pouvoir facturer le client pour éviter la banqueroute, il est beaucoup moins intéressant dès qu'il s'agit d'assumer ses responsabilités d'employeur et de prendre en charge le coût matériel du travail. A l'application de notre accord télétravail, la direction a dit *Niet!* : pas de défraiement à hauteur de 30€ mensuels de nos frais liés à notre nouvelle situation.

C'est ainsi que nous sommes quelques milliers à sortir de notre poche pour travailler et, un comble, à nous sentir presque chanceux·euses par rapport à nos collègues sommés d'écluser leurs RTT avant d'être privés·es d'une partie de leur salaire au nom de la solidarité.

Remarquez, on l'aime pas beaucoup notre accord télétravail ; il est bancal. Il ne prend pas en compte, entre autre, tous ces jours où l'on aurait besoin d'un peu de souplesse sur l'organisation de notre temps - par exemple en limitant nos trajets.

Alors à la CGT-CGI on aimerait savoir ce que ça veut dire, pour vous, le télétravail : ce qu'il y a de bien, ce qu'il faut éviter, ce qu'il faudrait faire... Dites-nous tout ! On se charge de préparer un joli paquet cadeau sous forme de revendications à la direction à l'occasion de la renégociation de l'accord télétravail programmée pour 2020.

**Participer à l'enquête**



Merci d'avoir répondu à cet appel vidéo. Je ne vous dérange pas ?



© fiz.cino

the.little.world.of.fiz.com

Non, pas du tout !

## Fiches pratiques spéciales #COVID19

↳ des questions sur tes droits ?

↳ des doutes sur la consigne de ton management ?

## Rendez-vous sur

**fiches.cgt-cgi.com**



[Télétravail](#)



[Temps de travail](#)



[CP, RTT et CET](#)



[Santé et sécurité](#)



[Droit de retrait](#)



[Arrêt de travail](#)



[Fin de contrat](#)



[Chômage partiel](#)

# Arrêts de travail

du nouveau au 1er mai

Dans cette période de changements incessants, où les annonces se succèdent sans que l'on ait le temps de toutes les comprendre et les interpréter, certaines nous semblent importantes à relever.

## Petit historique

Depuis le début du confinement, des arrêts de travail ont été délivrés tels ceux pour les salarié·es parents d'enfants de moins de 16 ans et dans l'obligation de les garder, également ceux visant les personnes vulnérables présentant un risque accru de développer des formes graves de la maladie ainsi que celles qui cohabitent avec celles-ci. Il est à noter que ces arrêts de travail ont été étendus depuis le 21 avril aux parents d'enfants handicapés, quel que soit l'âge de l'enfant.

Tout·es ces salarié·es pouvaient bénéficier d'un **arrêt de travail « dérogatoire »**, mis en place spécifiquement pour faire face à l'épidémie, avec une nuance portant sur la possibilité ou non de pouvoir télétravailler. Ils et elles bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et de l'indemnisation complémentaire de l'employeur prévue par le Code du travail et nos accords, et ce sans délai de carence, ni condition d'ancienneté.

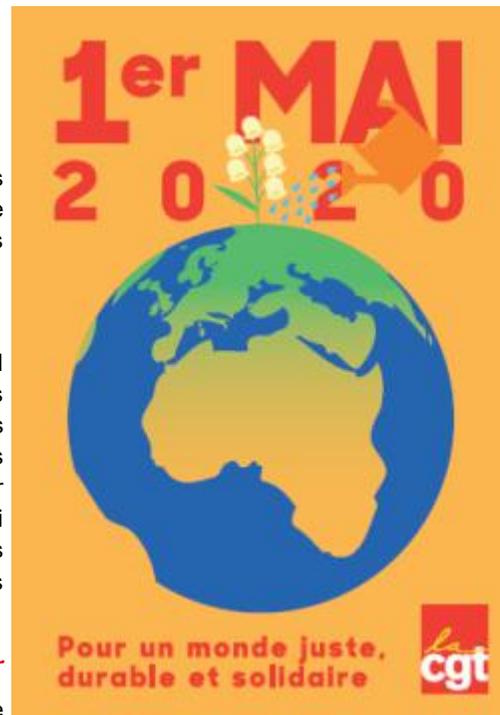
## Mais quid à partir du 1er mai ?

La situation va changer puisqu'un amendement (N°456) au projet de loi de finance voté par l'assemblée et par le sénat a prévu un transfert de la prise en charge de l'indemnisation de ces salarié·es, celle-ci ne relevant plus de l'assurance maladie (au titre des indemnités journalières) ou de l'employeur (au titre de l'indemnité complémentaire aux indemnités journalières) mais de l'État et de l'Unédic (au titre du dispositif exceptionnel d'activité partielle).

Dit autrement, à partir du 1er mai 2020, les salarié·es en arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfants ou en raison de leur vulnérabilité ou de leur cohabitation avec une personne vulnérable seront **placé·es en activité partielle** (et non plus en arrêt de travail dérogatoire) et ce, quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail et pour toute la durée de maintien à domicile.

Concrètement, le ou la salarié·e n'a rien à faire. Si vous avez besoin d'un arrêt de travail pour garde d'enfant, faites-en simplement la demande auprès de CGI. C'est à CGI de faire le nécessaire pour la déclaration.

Les salarié·es concerné·es vont donc percevoir **l'indemnité d'activité partielle**, versée par l'employeur. Son montant minimal est défini par un accord de branche, que CGI a pris la décision unilatérale d'améliorer pour les salarié·es ayant un salaire mensuel brut inférieur à 2700€ (cf. fiche CGT CGI pour plus de détail, liens en page 1).



**C'est dit !** L'inspection du travail à la direction de CGI qui a tardé à se saisir d'une affaire d'agression sexuelle...

"L'entreprise doit convoquer les représentant·es du personnel dès la remontée d'un danger grave et imminent, et non 15 jours plus tard."

## Managers, protégez-vous (aussi) de la DRH !

Le quotidien d'un·e manager, c'est la gestion des opérations et pas le droit social. Pour autant, même en période de crise, les droits des salarié·es se doivent d'être pleinement respectés.

La Direction des Ressources Humaines et ses relais dans les BU sont l'outil tout désigné pour vous aider quand vous ne savez pas ce que vous pouvez ou ne pouvez pas faire. Droit de faire ceci ou d'imposer cela ? Un mail aux RH locales et la réponse est trouvée ! C'est à elles de connaître le droit social, de décortiquer les ordonnances et de vous expliquer comment procéder.

Et bien sachez que **la DRH n'est pas fiable** :

- Le contexte actuel permet d'imposer la date des congés payés sans préavis ? **Faux.**
- 3 RTT Q1 **salarié** peuvent être imposés en avril car on les acquiert avant les RTT Q1 **manager** ? **Faux.**
- Les arrêts garde d'enfant doivent être refusés car le télétravail est possible techniquement ou car CGI n'est pas éligible à ce dispositif en tant qu'ESN ? **Faux.**

Nous disposons malheureusement de nombreux exemples et de preuves accablantes.

A partir de là, deux hypothèses dont nous vous laissons juges :

- La DRH de CGI ne dispose pas des compétences en interne pour comprendre et faire appliquer le droit social dans l'entreprise ;
- La DRH de CGI, d'elle-même ou parce qu'elle a reçu des consignes, privilégie l'objectif de marge quitte à bafouer le droit... en laissant le soin aux managers de gérer l'application sur le terrain de règles contraires au droit - et qui indignent légitimement les salarié·es.

Perturbés, certain·es managers nous ont contacté·es en nous demandant qui avait *raison*, et nous avons été contraint·es de contredire avec véhémence les propos tenus par la DRH, textes à l'appui.

Managers, protégez-vous. Demandez des traces écrites des consignes des RH, doutez de leur parole. Vérifiez le droit à partir des fiches pratiques de la CGT-CGI (voir en page 1).

**Note importante :** à bien des égards, il est demandé aux salarié·es de la DRH d'appliquer des consignes contestables d'un point de vue légal comme éthique, et ils et elles ne le font pas (tous) par plaisir. Nombreux·ses en souffrent, et l'alerte lancée il y a quelques mois par des élu·es CFE-CGC dans ce service nous apparaît totalement pertinente et recueille le plein soutien de la CGT-CGI.

# Le monde de demain, vous le voulez comment ?

Pendant cette période de confinement, on entend souvent dire qu'il y a eu un *avant* et qu'il y aura un *après* plus juste, durable et solidaire.

Nous, salarié·es de CGI et syndiqué·es CGT, nous y tenons mais sans naïveté ; cet *après* ne s'obtiendra que par la lutte.

Déjà, gouvernement et patronat sont à l'œuvre pour nous préparer des jours moins heureux que ce que le discours du président Macron voudrait laisser croire. Ministres et Medef ont annoncé la couleur : « *Il faudra faire des efforts* », « *Il faudra travailler plus* », « *Il faudra bien se poser la question du temps de travail, des jours fériés et des vacances* », etc.

En effet, les gouvernements successifs ont abandonné le monde du travail aux intérêts financiers et patronaux.

Même si le président de la république a évoqué qu'il est « *des biens et des services qui doivent être placés en dehors des lois du marché* », que restera-t-il de ces vœux pieux, face aux forces économiques qui pilotent nos sociétés actuelles ?

Au cœur de cette crise sanitaire grave et inédite, les enjeux d'aujourd'hui sont à la fois sociaux et environnementaux.

Les salarié·es devront défendre leurs positions sur le rôle du travail, sur la place de l'industrie, sur le sens des services publics et sur la reconquête de la Sécurité Sociale.

## Un retour à l'équilibre des relations de travail

Il s'agira déjà d'abroger rapidement les ordonnances qui organisent de manière scandaleuse la déréglementation du travail : congés imposés, durée du travail, et heures supplémentaires, repos hebdomadaire et dominical, ...

De plus, il faudra imposer la suppression des dividendes aux actionnaires (c'est avant tout une question de décence et de justice), ainsi que garantir un contrôle des aides publiques aux entreprises avec une attention particulière aux conséquences en matière d'emploi.

## Un plan de développement de tous les services publics

Des soutiens financiers massifs devront être réorientés vers les services publics, dont la crise du



coronavirus révèle de façon cruelle leur état désastreux : santé publique, éducation et recherche publique, services aux personnes dépendantes, ...

Et pourtant, cet état avait déjà été pourtant largement dénoncé par les travailleurs concernés ces dernières années.

## Une fiscalité plus juste et redistributive

Il faudra entre autres plus taxer le patrimoine et le capital, réduire les impôts proportionnels au profit des impôts progressifs, s'attaquer à l'évasion fiscale et aux paradis fiscaux.

Et ceux qui vantaient les baisses d'impôts ces dernières années ont eu comme idée « révolutionnaire » : la mise en place des cagnottes en ligne (kisskissbankbank, leetchi, ...). Une idée utile pour un cadeau de départ à la retraite mais honteuse pour financer nos services publics !

## Un plan de réorientation et de relocalisation des activités

Des crises comme celle-ci se reproduiront. La relocalisation des activités, dans l'industrie, dans l'agriculture et les services, devra permettre d'instaurer une meilleure autonomie face aux marchés internationaux, de reprendre le contrôle sur les modes de production et d'enclencher une transition écologique et sociale des activités.

## La reconquête de la Sécurité Sociale

La CGT revendique ainsi la mise en place d'une Sécurité sociale intégrale, sur la base du salaire socialisé et fondée sur ses principes fondateurs (la solidarité et l'universalité), en intégrant de nouveaux besoins non encore couverts et adaptée aux nouvelles formes du travail.

## La pétition

Le vendredi 27 mars, 18 responsables d'organisations syndicales, associatives et environnementales parmi lesquels Philippe Martinez (CGT), Aurélie Trouvé (Attac), Jean-François Julliard (Greenpeace) et Cécile Dufлот (Oxfam), ont signé une tribune commune intitulée :

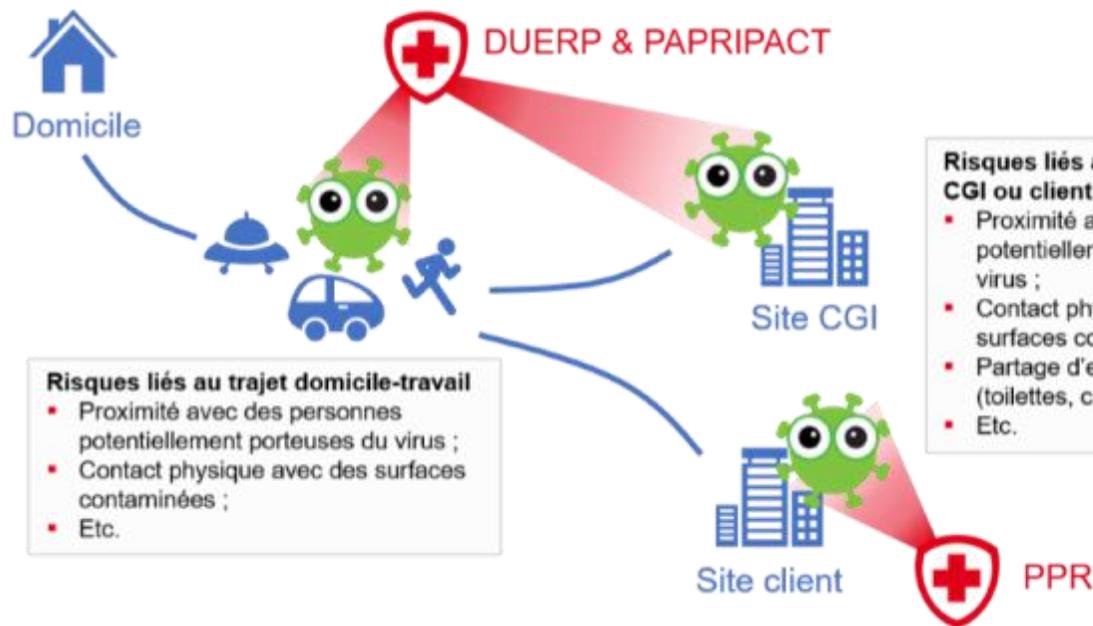
**PLUS JAMAIS ÇA !  
PRÉPARONS LE  
« JOUR D'APRÈS ».**

**Signer la pétition**

# Assurer sa sécurité au travail



Depuis votre poste de télétravail, vous vous demandez sûrement comment CGI peut garantir votre santé et votre sécurité en cas de déconfinement.



## DUERP

Document unique d'évaluation des risques professionnels

- Liste les risques en matière de santé et de sécurité des salarié·es;
- Évalue ces risques ;
- Sert de base au PAPRIACT.

## PAPRIACT

Plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

- Liste les mesures de prévention des risques professionnels mises en place dans l'entreprise.

## PPR

Plan de prévention

- Liste les risques et mesures de prévention relatifs à l'intervention des salarié·es CGI en clientèle ;
- Obligatoire pour les contrats d'au moins 400 heures par an.

## SE PROTÉGER EN 3 ÉTAPES

**1.** Exiger les documents réglementaires (DUERP, PAPRIACT, PPR) avant de se rendre sur site. Vérifier que le document a bien été mis à jour pour tenir compte du COVID-19.

**2.** Une fois sur place, évaluer le respect des mesures prévues, ainsi que leur suffisance. Signaler immédiatement tout problème identifié à CGI, en mettant en copie les élu·es du CSE pour s'assurer de sa prise en compte.

**3.** Au moindre doute, contacter la CGT-CGI.

## Le bon plan

Toutes les infos sur le droit du travail spécial COVID-19 hors CGI (pour vos ami·es, votre famille, vos voisin·es etc.) sont disponibles sur :

# luttevirale.fr

### Délégué Syndical Central

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU  
07.83.22.17.89

### CBC

Randja KANOUNI  
06.99.87.85.06

### FS

Éric MARCOU  
06.38.40.56.18

### CPGRM

Khedidja TEBAH  
06.28.01.09.61

### Grand-Est

Sylvie DAMON  
06.69.40.27.14

### EUTM

El Bachir MOUTIK

Pascal GIFFARD-BOUVIER  
06.11.83.78.27

### FGDC

Jacques LABANSAT  
06.87.04.55.13

### Grand SUD

Pascal GENTY  
06.95.69.74.02  
Franck ELIES

Philippe BLANCHET  
07.87.95.56.19

### TPSHR

Francisca LOPEZ

Délégués et représentants CGT



## Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



47 rue des Docks, 69336 LYON

04.69.64.61.17

[contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com) | [www.cgt-cgi.com](http://www.cgt-cgi.com)