

## Contrat d'opération : quand c'est toi qui paie ton intercontrat...

Notre branche professionnelle a la réputation d'être un des laboratoires du MEDEF dans laquelle le patronat aime tester toutes les formes de précarisation des salarié·es pour son plus grand profit.

La **fin du CDI** y est une vieille lubie du patronat de la branche représenté par le SYNTEC, un totem à abattre. Déjà en 2003, il avait rêvé d'étendre le « *contrat de chantier* », limité à l'ingénierie du secteur de la construction, à l'ensemble de notre branche. Ce contrat aurait permis de « *conduire au licenciement des personnes dont le réemploi ne peut plus être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées* ». En résumé, **fini l'intercontrat, direction Pôle emploi**. La

### Discrimination de genre et de religion : c'est gagné !

En février dernier, nous avons adressé une lettre ouverte à Benoît Froment, DRH de CGI, au sujet d'une salariée convoquée à un entretien préalable à sanction disciplinaire pour port du turban, soulignant le caractère **illégal et discriminatoire** d'une telle démarche.

Nous avons alors sollicité le soutien des salarié·es de CGI, et vous aviez été nombreux·ses à envoyer un mail au DRH pour manifester votre attachement au respect de la loi et, en particulier, de la liberté constitutionnelle de manifester sa religion.

Aujourd'hui, plus de deux mois après l'entretien disciplinaire, **aucune sanction** n'a été et ne pourra être prononcée à l'encontre de la salariée concernée. Face à la détermination et la solidarité dont nous avons fait preuve collectivement, nous avons poussé la direction à renoncer à son projet honteux.

**Merci** à toutes celles et ceux qui ont fait le choix de ne pas se taire. Face aux discriminations, ce choix est le seul qui permette d'avancer et sera toujours celui de la CGT.

CGT déclarait déjà, le 25 septembre 2003 : « *Non aux intermittents dans l'informatique !* ». A la suite d'une pétition à l'initiative de la CGT et signée par des dizaines de milliers de salarié·es, le patronat avait fait machine arrière.

En 2008, il tente de remettre le couvert via le « *contrat à durée déterminée à objet défini* ». Même principe, et même punition pour le patronat.

Aujourd'hui, c'est dans un nouveau contexte que SYNTEC et CINOV nous proposent le « *contrat d'opération* ». Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 permettent d'y recourir par un accord de branche étendu.

Le contrat d'opération proposé à la négociation dans la branche est un **contrat à durée indéterminée pour le temps d'une mission**. Ensuite, c'est la porte. Un CDI flexible où le patronat pourra remplacer des salarié·es en CDI par des salarié·es en CDI de chantier avec des salaires au rabais. Pire, aucune garantie n'est donnée et c'est le patron qui décidera plus ou moins arbitrairement de la fin d'une mission et donc du départ de l'entreprise. Fin de mission ne signifiant pas forcément fin du contrat de prestation avec le client, un·e autre salarié·e pourra finir la tâche commencée au même poste.

La précarité est au cœur du modèle des ESN pour le patronat. En cette période de remue-ménage économique, ce n'est certainement pas aux salarié·es de payer les pots cassés. De la baisse du temps de travail à celle du coût du capital, d'autres voies sont possibles.

**PLUS QUE JAMAIS, SOUTENEZ-NOUS DANS LES LUTTES POUR VOS DROITS :**

Adhérez à la GCT-CGI

# Aperçu des négociations en cours

Depuis fin mai, le calendrier social de CGI est particulièrement chargé. En effet, la direction a décidé d'ouvrir trois négociations qu'elle érige comme symbole de sa volonté de dialogue « serein » et « constructif ». Un discours qu'elle entretient par un mécanisme de répétition et un champ lexical en opposition à celui qu'elle utilise pour qualifier l'action des organisations syndicales (voir article dédié [ici](#)). Mais que se passe-t-il réellement dans ces négociations ?

## Un dialogue de façade

Une négociation doit être menée avec la « *volonté commune d'aboutir à une solution acceptable par les deux parties* », dans notre cas patronat et salarié·es. Or, de l'aveu même de notre DRH « *ici, c'est le monde CGI, on ne changera pas ses règles* ». L'objet de la discussion n'est dès lors pas la conciliation des intérêts de la direction et des salarié·es, mais bien la soumission des intérêts des travailleurs·euses à ceux du patronat. C'est ainsi que l'on se retrouve à négocier un plan de réduction d'effectifs plutôt qu'à discuter de la réorganisation de l'entreprise face au contexte COVID-19, le maintien des emplois étant possible.

## Des échanges vides de sens

Aux propositions construites et argumentées des syndicats, la direction oppose le plus souvent des positions de principe (« Il n'y aura jamais d'augmentation générale des salaires. »), des *convictions* (« Je pense qu'en 4 mois un·e salarié·e de CGI peut tout à fait retrouver du travail. ») voire... absolument rien, se contentant de ne pas répondre aux questions qui fâchent.

Dans ces conditions, un syndicalisme résigné se contenterait d'accompagner la direction en « adaptant » ses exigences pour les rendre « raisonnables », tout en vantant ses victoires de pacotille aux salarié·es. Ce n'est pas le choix fait par la CGT-CGI, qui revendique la défense sans concessions des intérêts des travailleurs·es par un syndicalisme de combat.

**C'est dit !** Le DRH en CSE Central, à propos des retours sur sites de salarié·es sans respect de la procédure de déconfinement, et donc au détriment de leur santé. Vous y penserez si vous choppez le COVID-19.

« Je le rappelle, la priorité aujourd'hui c'est le business. »

## Ouverture de trois négociations

- Une dont on ne veut pas : plan de réduction des effectifs,
- Une en retard : moyen des instances représentatives du personnel (IRP) élues il y a 6 mois,
- Une obligatoire : négociation annuelle obligatoire (NAO).



## Présence en instance

- Pour annoncer des suppressions de postes,
- Pour lancer des accusations aux syndicats avant de partir « pour raison urgente »,
- Pour interdire à un élu CGT de prendre la parole.

## Transparence

- Mais refus d'une expertise économique indépendante dans le cadre du projet de réduction des effectifs,
- Mais toujours aucune information sur le montant de la subvention de l'Etat pour l'activité partielle,
- Mais fin de non recevoir lorsque les syndicats demandent le budget alloué par la direction au plan de suppression d'emplois.

# Le coût et le « surcoût » du capital

Le coût du capital correspond, aujourd'hui, à la fois à un coût économique et à un coût financier. Le coût économique représente les dépenses d'investissement qui correspondent aux moyens nécessaires à la production (usines, infrastructures, biens d'équipement, matériel de production et travail productif) constituant le capital productif et, donc, le coût réel du capital. Ce coût représente 20 % des dépenses annuelles des entreprises en France. Le coût financier résulte de la rémunération des financiers et des dividendes versés aux actionnaires qui ont apporté le capital financier. Ce coût, qui ne correspond à aucun travail produit, est une rente financière indue. Il constitue une charge pour l'entreprise. On parle ainsi de « surcoût du capital ». Ce surcoût représente 70 % des dépenses annuelles des entreprises en France, soit plus de 93 milliards d'euros. Il est décorrélé de l'économie

réelle des entreprises. Ainsi, Engie, dont l'État est actionnaire, a reversé 2,4 milliards d'euros de dividendes en 2016, alors que son bénéfice n'atteignait que 163 millions d'euros. Ne devrait-on pas aller chercher du côté de ces milliards ceux qui manquent pour financer les systèmes de retraite et la protection sociale en général ?

## Une prédation financière

La prédation financière exercée sur les entreprises pèse bien sûr, d'abord, sur leurs salariés qui subissent les suppressions d'emploi, la contraction drastique de la masse salariale, la dégradation de leurs conditions de travail, le sous-investissement. Mais elle pèse aussi sur l'ensemble de la collectivité. Car les politiques économiques et budgétaires sont tournées depuis des années vers la satisfaction des appétits financiers. Les politiques budgétaires austéritaires successives exercent sur les classes moyennes une pression financière qui va de pair avec la régression et le dépeçage des services publics (transports, SNCF, RATP, La Poste, hôpitaux, éducation, santé, Sécurité sociale...).

## L'austérité nourrit la finance

Dans une logique de désengagement de l'État, au nom de la compétitivité et au service des normes financières qu'ils établissent eux-mêmes, les différents gouvernements et les milieux financiers s'ingénient donc à tarir les recettes de l'État, à faire les poches des salariés, des retraités, des précaires, des collectivités et des territoires. À amputer les droits sociaux et à mener des politiques de régression sociale toujours plus violentes les unes que les autres.

## Au débit de l'ensemble de la collectivité

Ce surcoût du capital et les normes de rentabilité financière, qui peuvent atteindre de 15 % à 30 % par an des taux de profit, ne bénéficient jamais aux salariés, ni même à la collectivité. Ce surcoût renforce, au contraire, l'exploitation des travailleurs, tout autant qu'il réfrène la mise en œuvre de projets sociaux, collectifs, solidaires, comme notre système de protection sociale. Il favorise le chômage, les délocalisations et pèse sur la création d'emplois. C'est l'action collective pour la modification des structures de la finance, du capitalisme financiarisé, pour la taxation de la rente financière et la participation des salariés à la gouvernance des entreprises qui pourrait mettre fin au surcoût du capital et permettre une juste augmentation des salaires.

*Article tiré de la Nouvelle Vie Ouvrière, mensuel de la Confédération Générale du Travail.*



## LE SURCOÛT DU CAPITAL À CGI

En 2018, comme en 2017, 9000€ par salarié·e ont été remontés aux actionnaires par CGI France, représentant **98% du résultat net**. Même en partant du principe d'un partage égal entre actionnaires, salarié·es et investissements, ce sont 3000€ annuels que l'on aurait dû percevoir.

La direction s'est engagé à ne pas verser les dividendes prévus au titre de l'année 2019, mais ne s'est engagée à rien concernant l'utilisation de ces moyens.

**A VOTRE AVIS, DE LA MARGE OU DE NOS SALAIRES, QUE VA PRIVILÉGIER CGI ?**



# La CGT signe l'accord national interprofessionnel sur l'encadrement

La disparition de l'Agirc, le régime de retraite complémentaire des cadres, à l'occasion de sa fusion avec l'Arrco, pour les salariés du privé, menaçait de sceller la fin du statut de l'encadrement. Cet ANI, en préservant une définition nationale et interprofessionnelle des personnels d'encadrement, permet de maintenir le statut.

Cette définition interprofessionnelle repose sur **trois piliers**, désormais clairement identifiés :

- le niveau de qualification (niveau de diplôme et qualification acquise par l'expérience) ;
- le degré d'autonomie dans le travail ;
- le niveau des responsabilités sociales, économiques ou sociétales.

Cette définition permet de garder un **référentiel interprofessionnel**, homogène au plan national, fondé sur la reconnaissance des qualifications. Elle est bâtie à rebours des logiques d'atomisation des droits. Elle est une garantie face à la concurrence entre grands groupes et petites entreprises ou face à la course à l'attractivité entre les territoires.

Alors que le patronat voulait limiter le statut cadre aux seuls encadrants, le périmètre du statut de l'encadrement défini par l'ANI couvre, comme aujourd'hui, les cadres et assimilés.

De surcroît, cette définition est **opposable aux employeurs et aux branches**.

L'Apec (association pour l'emploi des cadres)

devient l'opérateur qui, en concertation avec les branches professionnelles, mettra en œuvre, pour chaque convention collective, les critères d'entrée dans le statut de l'encadrement.

Ainsi, les employeurs ne pourront pas limiter l'accès au statut à une définition plus restrictive que la définition nationale, ce qui garantit aux personnels d'encadrement leur affiliation à l'Apec et le bénéfice d'un dispositif de prévoyance pionnier, entièrement financé par la part dite « patronale de la cotisation », pour la couverture des risques décès, invalidité, incapacité. Ainsi confortée, cette prévoyance est généralisable à l'ensemble du salariat.

Cet ANI sécurise, par ailleurs, **l'Association pour l'Emploi des Cadres** (Apec) dont le financement continuera à reposer sur les cotisations des cadres et assimilés.

Enfin, l'ANI invite les branches professionnelles à mettre en place un ensemble de droits et garanties collectifs pour permettre à l'encadrement d'exercer ses responsabilités professionnelles, sociales et économiques.

*La CGT et son Ugict s'appuieront donc sur cet ANI pour exiger, dans toutes les branches, l'ouverture de négociations. Alors que la crise sanitaire a démontré le danger du Wall Street management, du management par les coûts, l'urgence est de permettre à l'encadrement de faire primer l'éthique professionnelle sur le diktat, de court terme, de la valeur actionnariale.*

Conformément à l'avis favorable de ses organisations, la CGT a décidé de signer l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement. Après 5 ans de bataille, cet accord a été arraché contre la volonté du Medef, grâce aux propositions et à la stratégie d'unité syndicale portée par la CGT et son Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (Ugict).

Délégués et représentants CGT

## 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



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



47 rue des Docks, 69336 LYON

04.69.64.61.17

contact@cgt-cgi.com | www.cgt-cgi.com