



**Faire le choix de
l'action collective**



Adhérer à la CGT-CGI

Le 4 février, ensemble, faisons entendre nos revendications

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire due au Covid-19, aggravant la crise économique, sociale et environnementale que nous vivons depuis plusieurs décennies.

Loin de la prise de conscience de l'échec d'un système économique à bout de souffle, le patronat cumule très souvent licenciements et aides publiques avec le recours au chômage partiel. Y compris dans la grande distribution et les entreprises du numérique, les célèbres GAFAM (Google, Facebook, Amazon...), alors que leur chiffres d'affaire a explosé suites aux mesures sanitaires !

La grande majorité des entreprises a saisi l'opportunité d'une baisse temporaire d'activité pour restructurer et accroître le niveau de productivité au moment de la reprise. Elles en ont ainsi profité pour supprimer des dizaines de milliers de d'emplois. Et c'est sans compter les milliers de contrats d'emplois précaires qui sont stoppés ou non renouvelés. Ces décisions frappent l'ensemble de la population, mais particulièrement les plus jeunes qui sont obligés de compter sur ces emplois précaires pour financer leurs études ou pour acquérir une première expérience professionnelle.

Dans ce contexte, et ce n'est pas anodin, les attaques liberticides du gouvernement se multiplient. Nos organisations continuent de les combattre.

Le plan de relance affiché par le gouvernement n'est en rien un plan de rupture avec les politiques de casse de l'emploi, de pression sur les salaires et sur les conditions de travail et d'affaiblissement de la protection sociale. Il plonge une grande partie de la population et notamment la jeunesse dans la précarité et la pauvreté.

Les gagnants sont bien toujours les mêmes et les entreprises les moins touchées par la crise seront celles qui bénéficieront le plus des baisses d'impôts

Ce constat impose de contrôler et de conditionner socialement et écologiquement les aides publiques. Il faut un véritable plan de relance combinant investissement public massif et soutien des revenus des plus fragilisés ou précaires.

Pourtant, c'est le chemin inverse que prend ce gouvernement :

- Rien pour les petits salaires, la ministre du Travail annonce, presque comme une provocation, une revalorisation du SMIC en dessous d'1% pour 2021. Ce qui fera passer le taux horaire de 10,15 à 10,25 €.
- Rien non plus pour les 1ers de corvée, exposés depuis le début de la pandémie, toutes et tous devront attendre une hypothétique négociation dans leurs secteurs professionnels fin 2021.
- Rien pour les soignants qui dénoncent un plan Ségur au rabais et beaucoup de professionnels oubliés.
- Rien pour l'ensemble des fonctionnaires dont le point d'indice reste gelé.
- Rien pour les personnels de l'éducation nationale alors que le simulacre de concertation autour d'un Grenelle de l'éducation déserté par une majorité d'organisations syndicales est au point mort.

47% des jeunes s'inquiètent pour leur emploi et le taux de chômage des jeunes a dépassé les 20%

**C'est pourquoi, les organisations CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, MNL, FIDL appellent, dans une dynamique de convergences et de renforcement des luttes, à un temps fort commun interprofessionnel de mobilisations et de grève
le 4 février 2021**



Dotation aux CSE : une baisse significative

En ce début d'année, les CSE des différentes entités de CGI font leur bilan de l'année 2020. Cela a été une année très particulière où peu d'activités sociales ont pu être proposées aux salarié.es. Les conséquences des mesures gouvernementales liées au COVID 19 ont chamboulé tout le monde y compris vos élu.es des CSE.

Comme vous avez pu le constater par vous-même, il a été plus difficile de proposer des sorties collectives ce qui a amené à privilégier l'offre pour Noël et des activités dématérialisées. Cela semble peu, bien que chaque CSE se démène pour offrir toujours plus d'activité. Malheureusement, les moyens alloués au CSE diminuent mécaniquement dans ce moment où la création de lien apporte une bouffée d'air aux salarié.s.

Entrons dans le détail :

"La dotation du CSE est liée à la masse salariale de l'entreprise. La crise du Covid-19, par l'activité partielle induite, a impacté en partie la masse salariale de CGI et entraîné par ricochet une baisse de la dotation de vos CSE. L'activité partielle est donc venue jouer les troubles fêtes et a restreint le budget du CSE pour les Activités Sociales et Culturelles (exemple près de 10% pour Grand Ouest)."

"En plein bouleversement des budgets locaux à cause de la Covid-19, des voix s'élèvent dans différents CSE et demandent que CGI augmente le budget des activités sociales et culturelles des CSE. Aujourd'hui, il est de 0.43% de la masse salariale alors qu'il est généralement de 0.8% à 1% à la concurrence. "

La **CGT** se joint à ce vœu pour l'année 2021 afin que le pourcentage de dotation, que CGI donne aux CSE, ne soit pas de la simple charité et ne soit plus de la

gestion de la misère.

Dans le cadre de la Négociation des Moyens des Représentants du Personnel, la CGT ainsi que l'ensemble des autres organisations syndicales ont demandé qu'il y ait réellement plus de moyens. Cette demande est réitérée par la CGT chaque année à travers les négociations annuelles obligatoires (NAO). Mais, il n'y a pas plus sourd que celui qui ne veut pas entendre.



L'estimation du montant si la dotation passe à 1% serait de 2 millions d'Euros en plus pour les activités des salarié.s. Ce montant de 2 millions qui serait directement rendu à l'usage des salarié.s ne représente qu'une goutte d'eau par rapport aux 400 Millions de rachat d'action en 2020.

Ici encore, les salarié.s se rendent compte que la priorité de CGI dans le triptyque des Assises de Gestion de CGI reste dans l'ordre l'actionnaire, puis l'actionnaire et encore l'actionnaire.

Congé de paternité allongé

Une durée allongée et des jours obligatoires

Actuellement, la durée du congé de paternité est de 11 jours auxquels s'ajoutent 3 jours de congé de naissance. Le 15 décembre dernier, la [loi de financement de la Sécurité Sociale \(PLFSS\) pour 2021](#) a été publiée au *Journal officiel*. Parmi ses grandes mesures, elle double le congé paternité, passant à 28 jours au lieu de 14 jours, avec 7 jours obligatoires à prendre à la naissance de l'enfant.

Pendant cette première période de 7 jours (3 jours de congé de naissance et 4 jours de congé paternité), il est interdit d'employer le salarié. L'employeur a donc l'obligation de mettre le salarié en congé pendant cette période.

La seconde période du congé paternité, de 21 jours (28 en cas de naissance multiple), pourra être prise soit dans la foulée des 7 jours obligatoires, soit ultérieurement. Ces 21 jours restants pourront également être fractionnés.

Les bénéficiaires

Ces nouvelles mesures entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2021. Elles vont s'appliquer pour tous les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021 inclus, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date, mais dont la naissance présumée était postérieure au 30 juin 2021.

Ce congé bénéficiera non seulement au père de l'enfant mais aussi, le cas échéant, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère.

Prise en charge et délai de prévenance

Les trois premiers jours du congé, dès la naissance de l'enfant, continueront d'être à la charge de l'employeur. Les vingt-cinq autres jours suivant seront indemnisés par la Sécurité sociale.

Le salarié doit prévenir l'employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement, des dates de prise du congé, de la durée du congé ainsi que, si le salarié le souhaite, des modalités de fractionnement du congé.

Le délai de prévenance relatif à la date prévisionnelle d'accouchement, bientôt fixé par décret, devra être compris entre quinze jours et deux mois.

RTT 2021 : N'oubliez pas vos jours !!

Si 2021 s'annonce une année pauvre en jour férié tombant durant les jours ouvrés, cela a un impact direct sur le nombre de jour de RTT qui vous est octroyé pour l'année.

En effet, 1 jour supplémentaire va apparaître sur votre compteur RTT cette année. Alors à l'heure de faire les comptes, n'oubliez pas de les poser car trop de jours sont perdus chaque année par les salarié.es, et qui dit « perdus par le salarié » dit « gagnés pour l'employeur ».

« Il n'y a pas d'alternative (1) » ou la financiarisation de l'économie

Partie 1 : où vont les gains de la productivité ?

Aujourd'hui, quand on regarde qui est CGI sur internet, on a l'information suivante : « Nous visons à être reconnus par nos actionnaires comme une entreprise bien gérée, financièrement solide et offrant un rendement supérieur. » (2). C'est tout à fait conforme à la réalité puisque « Le taux de contribution dépasse pour la première fois les 15% du CA net, ce qui fait de CGI un des acteurs les plus profitables du marché français. » qui oriente cette contribution vers les remontées vers le Groupe (3) et qui utilise cette contribution pour les rachats d'actions (400 Millions de \$CAD en 2020).

CGI n'est pas un cas isolé, bien au contraire, en France, Selon un rapport de l'ONG Oxfam de juin 2020, les versements aux actionnaires ont augmenté de 70 % entre 2009 et 2018, et le salaire moyen des salariés de seulement 20 %. **Mais comment en est-on arrivé là ? une telle situation peut-elle durer encore longtemps ?**

Faisons un petit tour historique sur les grandes tendances économiques d'après guerre en prenant comme ligne directrice l'affectation des gains de productivité.

Sur le graphique de l'affectation des gains de productivité, **Entre 1945 et la fin des années 1970, il y a corrélation entre l'augmentation du salaire direct et celle de la productivité, ce qui veut dire que tout le gain de productivité retourne à l'outil de travail et au salarié.** Cette période est appelée les « 30 Glorieuses », la productivité du travail a augmenté de façon spectaculaire grâce à la mise en œuvre du progrès technologique, ce qui a permis de produire davantage, de diminuer le temps de travail et d'augmenter le niveau de vie. L'enrichissement généré par la hausse continue de la productivité était assez équitablement distribué entre capital et travail ; les rapports d'inégalité demeurent stables durant les Trente Glorieuses.

Sur le graphique de l'affectation des gains de productivité, **à partir de fin 1970, début des années 1980, il y a un découplage entre le salaire direct et la courbe de la productivité.** Une partie de ce découplage correspond à la diminution du temps de travail pour un salaire inchangé (1982 : les 39h ; 2000 : les 35h). Une autre partie correspond à du salaire différé basé sur l'idée d'une solidarité nationale sous la forme des cotisations retraites et cotisations salariales. Il existe une dernière partie de ce découplage qui correspond à la part des profits.

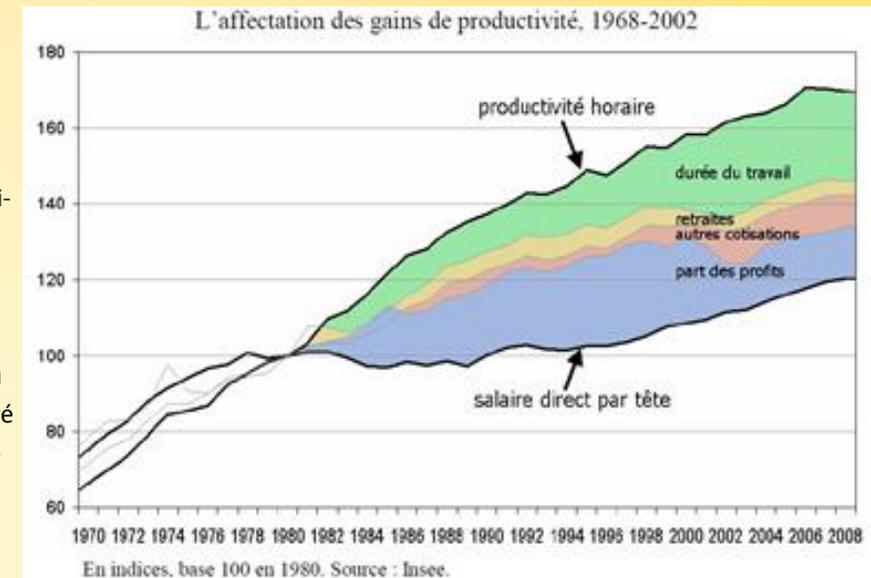


Tableau 2. Répartition de la valeur ajoutée

	1980	2008	variation
Salaires	73,9	65,1	-8,8
cotisations sociales	28,1	27,7	-0,4
salaires nets	45,8	37,4	-8,4
Profits	26,1	34,9	8,8
profit disponible	23,0	26,5	3,5
dividendes nets	3,1	8,4	5,3
Total	100,0	100,0	0,0

Sociétés non financières. Source : Insee

Ces évolutions conduisent à un transfert des salaires vers les profits équivalent à 8,8 points de valeur ajoutée qui se retrouve principalement (5,3 points) sous la forme de versement de dividendes nets. En zoomant sur le ratio dividendes/masse salariale comme le fait l'économiste Michel Husson, on voit que. « Dans le cas français, ce ratio est passé d'environ 4% au début des années 1980 à près de 13% en 2008. *Autrement dit un salarié travaille aujourd'hui environ 6 semaines (189h) pour les actionnaires, contre 2 semaines (72 heures) il y a 30 ans.* » (4)

(Sources : (1) « There is no Alternative » TINA , phrase de Margaret Thatcher, 25 juin 1980. (2) <https://www.cgi.fr/fr-fr/qui-sommes-nous/cgi-france> « pour nos investisseurs »

(3) Rapport Sextant : Situation économique et financière FY 2019 et perspectives 2020 Dividendes : « Dividendes décidés par l'actionnaire lors de l'AG d'approbation des comptes de FY18. Ils représentent 98% du résultat distribuable généré sur FY18. », (4) Tableau et graphique ; Source INSEE, in Attac, Copernic, Retraites ; l'heure de vérité, p128 (graphique M Husson) , Institut de recherches économiques et sociales. Les chiffres brut sont disponibles ici : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4131393?sommaire=4131436>

Points express sur les négociations en cours

d'information sur le droit à la déconnexion et son application dans l'entreprise.

stratégiques de l'entreprise afin de maintenir l'employabilité de toutes et tous.

Retrouvez l'ensemble des revendications de la

CGT-CGI sur le télétravail sur lien suivant : [ici](#)

Mais pour cela, l'entreprise doit se doter d'un gestionnaire des compétences qui doit permettre d'identifier les salarié.es concerné.es afin de ne laisser personne de coté.

A ce jour, nous n'avons toujours pas connaissance de l'existence d'un tel outil indispensable pour une bonne GEPP.
Nous restons donc vigilants.

Sur le Télétravail réunion No 5

Voici une synthèse de nos revendications :

Détermination des plages horaires de travail et contrôle du temps de travail

==> Concilier les impératifs de coordination du collectif de travail et d'autonomie dans l'organisation individuelle en articulant les notions de présence obligatoire (Respect du règlement intérieur qui indique la présence obligatoire sur le poste de travail entre 10 h - 11 h 30 et 14 h - 16 h 30 et de plage de travail à aménagement libre sur le créneau 8 h - 19 h).

==> Rappeler et promouvoir le respect du cadre légal **11 h de repos entre deux jours travaillés**, durée minimale de la pause déjeuner, amplitude horaire maximale etc.

==> Au sujet du contrôle du temps de travail, comme en présentiel sur site, le télétravail doit se faire sur la base déclarative hebdomadaire via l'outil PSA Finance.

Modalités de régulation de la charge de travail

==> Former les télétravailleur -ses et le management au travail à distance afin de **prendre soin des salarié.es** en télétravail (kit télétravail pour managers et salariés, organisation du temps de travail, aménagement de pauses etc.)

==> Sensibiliser les salarié -es et managers sur la nécessité de tenir compte du télétravail dans la définition des objectifs et du contenu du travail, notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation

Droit à la déconnexion

==> Afin de préserver la santé des salarié.es :
Interdiction des réunions en dehors des plages collectives de travail même facultatives.
==> Mettre en place une campagne récurrente

Sur les moyens des représentants du personnel :

Les dernières réunions de négociations ont permis aux organisations syndicales de faire le point sur les moyens alloués par la Direction aux CSE ainsi qu'aux différentes OS. et de présenter leurs revendications.

La Direction ne semble pas vouloir bouger d'un pouce sur les dotations aux différents CSE alors que se profile une perte due à une baisse de la masse salariale. L'impact risque de se sentir dans les prestations proposées par les différents CSE qui vont devoir s'adapter.

A la CGT, nous ne pouvons que regretter que les représentants de la direction présents lors de cette négociation n'aient **pas le pouvoir de décision** et ne font que **remonter les revendications au « board »** qui tranche sans que l'on puisse argumenter nos demandes.

Nous avons également abordé de nombreux sujets concernant la communication des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales ainsi que l'affichage dans les locaux (parfois farfelu) . A ce sujet, merci à chacun et chacune d'entre vous de nous faire parvenir tous les lieux où l'affichage vous semble mal placé (caché par quelque chose, dans un coin, trop haut ou trop bas)

Sur la Gestion des emplois et des parcours professionnels :

A la CGT, nous faisons le même constat que lors de l'ouverture de la négociation en 2019: le salarié n'est pas mis au centre de la GEPP, il semble devoir s'adapter aux décisions de l'entreprise sans que soit pris en compte ses aspirations ou ses revendications.

Ce point nous semble incontournable pour que le salarié puisse construire son parcours professionnel et progresser à CGI. Nous y veillerons.

De plus, le dispositif de GEPP, doit permettre d'identifier tous les salarié.es dont les compétences ne sont plus en adéquation avec le marché ou avec les orientations

Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06.11.83.78.27

CBC

Randja KANOUNI
06.99.87.85.06

CPGRM

Khedidja TEBAH
06.28.01.09.61

EUTM

Ei Bachir MOUTIK
06.63.96.63.62

FGDC

Guillaume AUGIER
07.75.09.99.97

Felix ROSAY
07.75.09.99.79

Arnaud GUIHENEUF
06.63.70.25.84

FS

Éric MARCOU
06.38.40.56.18

TPSHR

Sonia LE GOFF
06.67.82.44.64

André LE CHUITON
06.98.94.15.67

Grand-Est

Sylvie DAMON
06.69.40.27.14

Saïd BOUTAHRA
06 23 72 64 71

Grand SUD

Pascal GENTY
06.95.69.74.02

Franck ELIES
06.10.65.38.96

Grand-Ouest

David CROCHU
06.76.01.24.20

Daniel MENUET
06 85 24 45 21

Délégué.es et représentant.es CGT



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



47 rue des Docks, 69336 LYON

04.69.64.61.17

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