la cgt CGI

N°93 MAI 2021

HÉRISSON

LE JOURNAL DE L'INFORMATION PIQUANTE DE LA CGT CGI

Faire le choix de l'action collective

Adhérer à la CGT-CGI

Négociation télétravail : « Vous reprendrez bien quelques miettes ? »

Jeudi 6 mai s'est tenue une énième réunion de négociation organisée par la direction concernant le télétravail. Mais pour nous, ce fut surtout l'occasion de lui faire remonter la pétition « Pour une juste compensation du télétravail à CGI ».La réunion, comme il fallait s'y attendre, n'a rien apporté. Les seuls changements à la marge concernent le télétravail régulier, c'est-à-dire en dehors des périodes exceptionnelles.

Laurent Gerin, directeur CGI France, a confirmé le montant des frais d'installation (300€ tous les 3 ans), ainsi que le montant journalier d'indemnités à 3€. Il a en outre indiqué que le plafond mensuel des indemnités passait à 40€ et non plus 35€, et qu'un plancher à 12€ serait mis en place. En gros, rien ou alors quelques miettes !

Qui atteindra le nouveau plafond ? A n'en pas douter, peu de monde, et surtout pas souvent. A raison de 3 jours de télétravail par semaine au maximum, les mois où les télétravailleurs feront plus de 13 jours de télétravail ne seront pas nombreux. Quant au plancher, 12€ c'est un jour de télétravail par semaine. Ajoutons à cela que c'est la direction qui décidera de nous octroyer ou pas le statut de télétravailleur, et qui fixera le nombre de jours de télétravail. Autant dire que nous risquons davantage de nous retrouver au plancher qu'au plafond ! Et puis, tant que durera la pandémie, le montant des indemnités sera limité à 1,40€ par jour, et il n'est pas question de frais d'installation…

Ainsi, les nouvelles indemnités restent toujours en dessous des montants de 2010. Et ce n'est pas un hasard. Cela confirme juste que la direction reste à l'offensive contre nos conditions de vie. Mais c'est sans doute un moyen pour elle aussi d'avoir le beurre et l'argent du beurre. L'année qui vient de s'écouler a confirmé que CGI pouvait maintenir ses bénéfices, que nous soyons en télétravail ou non. Alors que le marché semble repartir, et qu'elle multiplie les nouveaux contrats, les nouveaux montants peuvent lui permettre d'avoir plus de salarié.e.s en télétravail pour le même prix. Pour honorer les contrats qu'elle engrange depuis quelques mois, CGI est obligé de recourir à des centaines d'embauches, plus ou moins précaires, comme elle l'annonce un peu partout par voie de presse. Elle reste beaucoup moins loquace sur les centaines d'emplois qu'elle a supprimés l'an dernier.

Des centaines d'embauches, ce sont des centaines de postes de travail à aménager, voire sur certains sites, la recherche de nouveaux locaux. En organisant des rotations en télétravail, elle espère sans doute faire des économies. Et ce serait bien là sa seule motivation à être plus souple sur le télétravail.

L'avenir le dira, mais ce qui est sûr, c'est que ce ne sera pas un cadeau qu'elle nous fait, juste un moyen pour elle de baisser ses coûts d'infrastructures. Ce qui est sûr aussi, c'est que le nouvel accord va priver les collègues qui disposaient de l'ancien d'une partie de leurs indemnités. Et cela a déjà commencé. Ainsi, ceux d'entre nous qui disposaient d'un avenant dans le cadre de l'accord de 2010 ont déjà perdu quelques dizaines d'euros. Ceux qui s'en sont plaints n'ont eu pour toute réponse que le mépris de la direction : « ***les 30 euros que vous avez pu recevoir jusqu'à maintenant et alors que l'accord télétravail actuel n'a pas vocation à traiter de cette situation exceptionnelle de télétravail ont été versés par erreur. CGI renonce cependant à récupérer cette somme.*** »

Il n'y a rien d'autre à attendre de la part de la direction. Si nous voulons quelque chose, il faudra se donner les moyens de l'obtenir.

D'ailleurs, de ce point de vue, le succès de la pétition s'est montré bien plus efficace que toutes les réunions de négociations :

1- Nous n'avions aucune indemnité de télétravail. Quelques jours après le lancement de la pétition, la direction a lâché 1,40€ par jour avec rétroactivité depuis mars 2020. **C'est dérisoire, mais mieux que rien.**

2- Le projet d'accord Télétravail prévoyait au maximum 15€ d'indemnités par mois. Le nouveau projet a vu ce montant réévalué, même si on ne sait pas plus qui pourra le toucher, et probablement peu d'entre nous.

3- **Mais surtout**, faire circuler la pétition, la faire signer, nous avons tous et toutes pu le faire. Cela nous a permis de discuter de nos intérêts avec nos collègues les plus proches, de ce qui serait bien pour nous, de ce dont nous aurions besoin pour travailler dans des conditions correctes... Cela a montré à celles et ceux qui l'ont fait que nous étions nombreux à partager les mêmes intérêts, et la même colère vis-à-vis de la mesquinerie de CGI. Même isolé.e.s sur les plateaux ou en télétravail, cela nous a rassemblé.e.s sur une revendication commune, et cela nous a permis d'échanger sur notre ras-le-bol vis-à-vis des attaques de la direction.

4- Quant au succès de la pétition, de semaine en semaine, il nous a **permis de nous réunir** de manière régulière sur notre lieu de travail pour échanger à propos des problèmes rencontrés dans cette période concernant le télétravail, de voir comment on pouvait faire signer la pétition autour de nous et bien plus encore. Au-delà du sujet du télétravail, des collègues ont pu raconter comment ils et elles vivaient la période, faire part de leurs inquiétudes.

En quelques semaines, nous avons démontré que collectivement, nous représentions une force et que nous pouvions intervenir par nous-même sur les décisions de la direction.

Il faudra que l'on s'en souvienne pour l'avenir…

Retour sur l'enquête sur les objectifs de votre EAD

Jusqu'à fin Février vous avez été nombreux à répondre à l'enquête sur les objectifs dans le cadre de votre EAD, et nous vous en remercions.

Ce questionnaire portait sur les objectifs mis en place dans le cadre des EAD de chaque salarié de CGI et sur l'appréciation par l'évalué de son évaluateur.

Nous vous la devions, voici, donc la restitution de cette enquête :

Pour commencer et pour se mettre dans l'ambiance, voici quelques verbatim extraits de ce questionnaire :

« Cette année la politique a été de ne pas attribuer trop de note SA et SNA à cause du Covid... Conséquences j'ai eu devant moi une personne bien embêtée de me dire que je méritais SA mais qu'elle n'avait pas d'autre choix que de m'attribuer RA. Mon travail, et celui de mes collègues, a été déprécié pour des raisons politiques! »

« L'année a été fortement impactée par le COVID, le client n'ayant pas accepté un travail à distance, conséquence : une partie de l'année en "AP". Pour cette raison aucune évaluation significative ne pouvait être donnée sur l'année complète. »

Voici également quelques exemples d'objectifs farfelus qui vous ont été fixés et vos commentaires associés :

« *ne plus trop exprimer mon désaccord à mon supérieur* » car ça le "gêne"

« *S'améliorer* »... c'est tout, genre en quoi, c'est quoi le soucis ? Aucune idée

« *Retranscrire et reformuler de manière intelligible les besoins du client »,* le client appréciera

« *faire le tour des bureaux pour me présenter et faire la promotion de mon projet* » avec tambours et trompettes

« *être plus visible chez CGI* » (je ne sais pas peut-être en organisant des défilés dans les locaux CGI)

« *Etre moteur & Positif* »

« *Etre disponible pour les mornings* »

« *Dernièrement « me trouver une mission* »

« *Savoir être agréable à son chef de projet* » (no comment)

« *Avoir une activité transverse* »

« *Stature responsable client, avec les moyens pour y parvenir* » en commentaire du salarié '' : être en costume cravate !! ''

Nous convenons que beaucoup de ses objectifs ne répondent pas aux critères indispensables à un bon objectif : être SMART (Spécifique, Mesurable, Acceptable/Atteignable, Réaliste et Temporellement défini).

Mais, à notre avis, certains d'entre eux méritent la palme de l'objectif le moins SMART possible, en voici une liste non exhaustive :

« *Etre identifié par le client* »

« *Se positionner comme référent* »

« *Avoir une meilleure visibilité de ta hiérarchie* »

« *Avoir plus de leadership* »

« *Proactivité sur les améliorations à apporter* »

« *Avoir un comportement adéquat avec le client* », Si cela signifie respecter son client comme tout être humain, je ne vois pas l'intérêt d'un tel objectif.

« *sortir de sa zone de confort* »

Ce que l'on peut retenir de l'enquête :

Les évalué.es ont noté leur évaluateur de la manière suivante : 38% répondent aux attentes, 44% doivent s'améliorer et 18% dépassent les attentes.

De manière globale, il est souvent reproché de fixer des objectifs dont leurs réalisations passent par la participation à des réunions en dehors du temps de travail.

Il est important de constater que 10% des salarié.es qui se sont exprimés n'ont pas eu d'EAD. Ce chiffre est anormalement élevé et témoigne des difficultés que rencontrent à la fois le manager et le managé pour concilier l'ensemble des taches administratives dans un emploi du temps qui n'en prévoit aucun. Il est bon de rappeler que ce temps d'échange important doit être effectué sur le temps de travail et comptabilisé tel que sur son Psa Time via la ligne « général et administration ». Cela n'impacte pas le projet et n'empiète pas sur la vie personnelle du salarié.

En ce qui concerne le ressenti qu'ont eu les managés de leur évaluation, nous notons que :

- 38% des exprimés estiment que leur EAD n'a pas été mené loyalement.
- 50% des exprimés estiment que leurs objectifs ne sont pas mesurables.
- 32% des exprimés estiment que leurs objectifs ne sont pas atteignables.

A noter que certains salarié.es estiment que leurs objectifs ne répondent à aucun de ces 3 critères.

La conclusion que nous pouvons en tirer est qu'il est important que chaque manageur fixe des objectifs SMART et que ceux-ci soient partagés, compris et acceptés par le managé. Dans le cas où l'un des objectifs n'est pas conforme ou non partagé par le managé, il ne doit pas être utilisé pour l'évaluation du salarié et, par la suite, servir d'explication pour une non atteinte des objectifs afin de diminuer la note globale. Cela explique les 38% de mécontents quant au déroulement de leur entretien, jugé déloyal.

Enfin, les Salariés ont attribué une note sur l'aptitude professionnelle de leur évaluateur et sur le déroulement et l'analyse de leur évaluation annuelle.

- 18% des exprimés ont répondu 'DAN' (Doit s'améliorer nettement)
- 26% des exprimés ont répondu 'DA' (Doit s'améliorer)
- 40% des exprimés ont répondu 'RA' (Répond aux attentes)
- 10% des exprimés ont répondu 'SA' (Surpasse aux attentes)
- 6% des exprimés ont répondu 'SNA' (Surpasse nettement aux attentes)

De telles notes d'appréciation nous laissent à penser que beaucoup trop de salariés ne se retrouvent pas dans l'évaluation qui leur est faite et qu'une réforme en profondeur doit être menée tout en accompagnant les managers par des formations adaptées.

Le sexisme existe à CGI !!!

Dans le Hérisson précédent (celui du mois d'avril que vous pouvez relire ici : lien), la CGT revenait brièvement sur ce qu'est le sexisme ordinaire et s'interrogeait sur l'absence de mesure pour le contrer à CGI – la négociation sur l'égalité professionnelle entamée en 2019 avait repris un an après en 2021, puis s'est stoppée sur un PV de désaccord à cause notamment d'une reprise de la négociation sans que la direction ne fournisse de données sur l'année 2020.

Pourtant le sexisme ne s'arrête pas aux portes de CGI et il est important de comprendre à quel point notre quotidien peut parfois être violent. En plus d'être violent, le sexisme est un véritable terreau propice à d'autres formes de violences : harcèlements sexuels, agressions sexuelles ou viols.

Voici quelques exemples de situations tirés d'expériences vécues par nos collègues et comprenant des violences sexistes. Les prénoms ont été modifiés et toute ressemblance avec des personnes existantes est fortuite.

1ère situation : Clémentine vient d'arriver à CGI. Mathieu l'aide à remplir une ligne sur PSA. Mathieu se positionne derrière son écran et hurle : « Oh la salope ! ». Puis il lui chuchote : « Pas toi hein, la ligne qui ne veut pas s'afficher ». Tout l'openspace jette alors un œil en direction de Clémentine.

2ème situation : Émeline arrive sur sa nouvelle mission, elle est experte technique. Le chef de projet Gaston la présente devant l'ensemble des membres de l'équipe présents dans l'openspace. Après une présentation classique, Gaston conclut son propos en s'adressant à Émeline : « Je t'avoue que je suis un peu étonné car les techos, c'est souvent des mecs. Si tu cherches quelqu'un dans ta vie, peut-être que tu le trouveras ici ».

Clémentine et Émeline ont mal vécu leurs situations, à travers la violence des mots mais aussi des contextes dans lesquels ils ont été prononcés. Ce qui est moins évident mais bien réel, ce sont toutes les victimes collatérales qui ont entendu et vu la scène, à savoir les collègues présents dans l'openspace et qui sans dire mot, ont peut-être également été choqués. Des situations similaires se produisent régulièrement et sont rapportées par des salariées de CGI. Il s'agit souvent de regards mal placés ou insistants. Ces situations sont tout aussi mal vécues.

3ème situation : César est le leader de l'une des BU françaises. Lors de la dernière tournée annuelle ayant eu lieu en présentiel, un slide présentant les membres du CoDir de cette BU est commenté aux salariés présents dans la salle. Faisant écho à l'absence criante de femmes au sein de ce CoDir, une question est posée par un salarié : « Où sont les femmes ? » César répond : « Je souhaiterais que les femmes aient plus d'ambition ».

Cette réponse a été mal accueillie par les salariés présents ce soir-là. Un article avait été écrit sur ce sujet et est toujours disponible ici : lien. Outre le débat autour de l'absence de mesure à CGI pour lutter contre les inégalités femmes/hommes, il est important de prendre conscience que la violence du propos en question n'est même pas reconnue par les dirigeants de CGI.

Un lien existe-t-il entre la proportion de femmes présentes dans les coefficients les plus hauts – de moins en moins présentes à partir du coefficient 170 – et l'absence de lutte contre le sexisme à CGI ? L'organisation patriarcale aurait-elle peur de briser des tabous en luttant contre ces violences ?

A travers ces quelques situations, on se rend compte que les violences sexistes sont présentes à tous les niveaux de CGI. Ces violences sont souvent ancrées dans la pensée collective, à tel point qu'elles en sont malheureusement devenues banales… Sauf que les victimes de ces violences sont bien réelles.

D'après l'**article 4121-1** du code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Et les violences sexistes constituent bien un risque psychosocial (RPS). Mais pourquoi CGI en fait si peu ?

Cette question est donc à poser à la direction et chacun·e d'entre nous peut aussi la poser à sa hiérarchie. Il est possible que vous obteniez des réponses comme celles données par César… Mais ne lâchez rien, c'est aussi en nous mobilisant pour contrer toutes les formes de violences au quotidien que la situation progressera.

En attendant que CGI mette en œuvre de réelles mesures pour lutter contre ces violences, si vous êtes témoin d'une violence sexiste, n'hésitez pas à rappeler à toutes les personnes qui tiennent des propos sexistes et à leurs auditoires, que ces propos sont inappropriés, déplacés et violents.

Si la violence des propos ou des actes vous paraît telle, que pour vous c'est plus que du sexisme, contactez la CGT.

egalite-professionnelle.cgt.fr/sexisme

Adhérer à la CGT-CGI

Préparons ensemble la NAO pour la FY2022

Le cabinet Sextant a présenté le rapport provisoire des comptes lors de la dernière réunion préparatoire du CSEC.

Ce rapport nous apprend que CGI monde a réalisé 28 % d'économies sur ses coûts immobiliers. Au vu des faibles compensations accordées pour le télétravail, il est bon de se demander aux détriments de qui ces économies ont été faites.

En outre, le cabinet Sextant nous a précisé que CGI France a touché 11,4 millions d'allocation au titre du chômage partiel en 2020 et 12,8 millions d'€ de Crédit Impôt Recherche (CIR).

Cela n'a pas empêché la direction de « licencier » des centaines de collègues à travers la mise en place d'une Rupture Conventionnelle Collective, et de geler les salaires.

Un autre rapport provisoire a été dévoilé, celui concernant la politique de formation 2020.

Le faible nombre de salariés formés interroge sur la réelle volonté de mettre en place une politique de formation ambitieuse. Certes, l'année 2020 a été marquée par le confinement et des sessions de formations annulées ou reportées mais il ne faut pas que le budget formation serve de variable d'ajustement. CGI a utilisé les aides de l'états pour la formation, près de 1,9 millions d'€ via le Fonds National de l'emploi Formation pour permettre de maintenir les salariés en emploi, mais de grandes disparités existent par BU.

Cela fait déjà 3 ans que les budgets formation sont en baisse et bien en deçà de ce qui se pratique dans notre secteur.

Alors pour celles et ceux qui seraient inquiets, rassurez-vous, CGI se porte bien, enfin surtout ses actionnaires ! Qu'il s'agisse des aides de l'État ou des économies réalisées sur les coûts immobiliers, nous les salarié.es, nous n'en avons pas vu la couleur, et à moins de l'imposer à notre employeur, cela ne risque pas de se voir non plus dans nos futures augmentations de salaire !

Faites nous parvenir vos revendications (via l'adresse contact@cgt-cgi.com) , venez en discuter avec les représentant.es CGT présent.es sur site CGI afin de participer activement à la plateforme revendicative de la CGT pour la NAO FY2022 !!

DIF : attention dernière ligne droite !!

Un peu d'histoire :

Fin 2014 le CPF (Compte de Personnel de Formation) a été créé et est venu remplacer le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Mais, si vous aviez travaillé avant cette date, alors vous avez certainement cumuler des droits à la formation et pour ne pas les perdre, il faut les reporter sur votre CPF et vous n'avez que jusqu'au 30 juin 2021.

Si vous disposez d'un nombre d'heures non utilisées sur votre compte DIF, vous avez **jusqu'au 30 juin 2021** pour déclarer et conserver vos droits qui seront automatiquement convertis en euros.

Pour les salariés employés par CGI avant 2014, vous trouverez la manière de procéder dans un mail envoyé par le service RH le 11 mai dernier, pour ceux ayant travaillé dans d'autres sociétés avant 2014, il vous faudra contacter votre ancien employeur pour récupérer l'attestation de DIF nécessaire au report sur votre CPF.

Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06.11.83.78.27

Délégué.es et représentant.es CGT

CBC
Randja KANOUNI
06.99.87.85.06

CPGRM
Khedidja TEBAH
06.28.01.09.61

EUTM
El 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
07.67.82.44.64
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

Twitter
https://twitter.com/CgtCgiFrance

47 rue des Docks, 69336 LYON
04.69.64.61.17
contact@cgt-cgi.com | www.cgt-cgi.com

Consultez tous les documents mis en ligne sur notre site CGT CGI via ce lien ou sur l'intranet CGI à travers cet autre lien