



Ce Hérisson pourrait-être le **dernier** avant plusieurs mois ! En effet, au moment où nous écrivons ces lignes, l'accord régissant la communication syndicale dans l'entreprise est toujours en cours de négociation. Le mois dernier, nous expliquions la **pression permanente sur le dialogue social** que la Direction met en place. La CGT-CGI continue de revendiquer le droit de **vous informer mensuellement** de la vie dans votre entreprise. C'est une question évidente de démocratie sociale ! **C'est votre droit !** Défendez-le avec nous en nous rejoignant. Envoyez-nous vos email personnels, suivez-nous sur les réseaux sociaux et sur le site CGT-CGI.

Le PPP, une Petite Prime Potentielle (mais si t'es sage !)

Le 27 mars dernier, lors du Comité Central d'Entreprise, présidée par notre DRH, était inscrit à l'ordre du jour : « Informations relatives au versement du PPP FY2017 »

A cette occasion, vos élus CGT ont pu obtenir la **confirmation officielle** par la Direction que le PPP est bien une **prime discrétionnaire** ou autrement appelée dans notre jargon technique syndical « *prime à la tête du client* ».

Malgré la novlangue *disruptive*© de la Direction et tout l'enrobage habituel des professionnels de la non-réponse aux questions (il faut vérifier si c'est bien une compétence valorisée au PMS de CGI), elle s'est vue forcée d'admettre que deux salariés de la même BU, avec le même temps de présence, la même performance et le même salaire n'auront pas obligatoirement le même montant de PPP.

C'était pourtant le contraire qui nous était conté depuis des années, où une **formule presque scientifique** du calcul du PPP nous était présentée comme « vérité d'entreprise ».

Et bien non ! La Direction assume aujourd'hui et nous confirme qu'elle prend des **critères totalement subjectifs** sur l'attribution (ou pas) du PPP et sur son montant. Augmentation annuelle jugée déjà suffisante, « potentiel » du salarié, etc. Au moins, dorénavant c'est clair !



Et pour arroser tout cela au champagne, 9,3% de la population éligible au PPP a perçu à **elle seule** 72,3% de l'enveloppe totale distribuée avec des **écarts moyens de plus de 1 à 20** (et même de 1 à 75 pour le top 30 CGI)

Sur les primes liées à la performance, la **CGT revendique** :

- l'**objectivité** de l'évaluation de la performance
- un **partage plus juste** des richesses produites par tous
- une **limite des écarts** entre les plus hautes et plus basses rémunérations de 1 à 10 (variable inclus)

Cause animale chez CGI Stop au gavage! (des actionnaires)

La CGT **s'oppose fermement aux souffrances** inutiles infligées à des êtres vivants qui n'ont rien demandé.

La Direction s'en défend, mais elle pratique pourtant le **gavage d'actionnaires** ! Ces pauvres petites bêtes grasses et sympathiques, ne réclament jamais rien (c'est de notoriété publique) et sont donc forcées de **subir un gavage non désiré** de dividendes CGI.

Il ne s'agit pas ici de maïs mais bien de devises fraîches produites par nous tous, travailleurs de CGI France.

En 2016, pour un résultat net de 70 millions d'euros, ce sont pas moins de **50 millions** qui ont été remontés directement aux actionnaires. Voilà donc 71,5% de la **richesse produite collectivement** qui a disparu vers les actionnaires. En 2017, c'est carrément **100% du résultat net** qui va être ingurgité !

Chacun.e d'entre vous, par son travail, a permis la remontée de **5000 à 9000 euros** selon les années. C'est bien **vosre sueur qui est accaparée** par la Direction. Pensez-y lors de votre prochain EAD ou à la prochaine aumône sous forme de prime (projet, PPP...)



Nous vous épargnons les détails sur les différents montages successifs dans des pays divers pour faire transiter ces fonds. Nous perdons la trace de nos propriétaires successifs vers le **5ème niveau de holding**. Bien que probablement légaux, ces montages financiers posent fortement question sur l'objectif recherché par l'Entreprise.

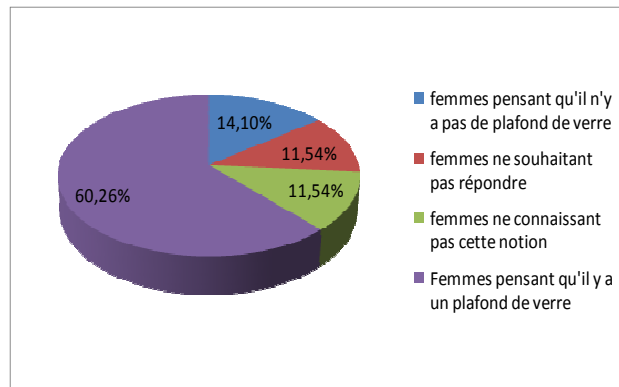
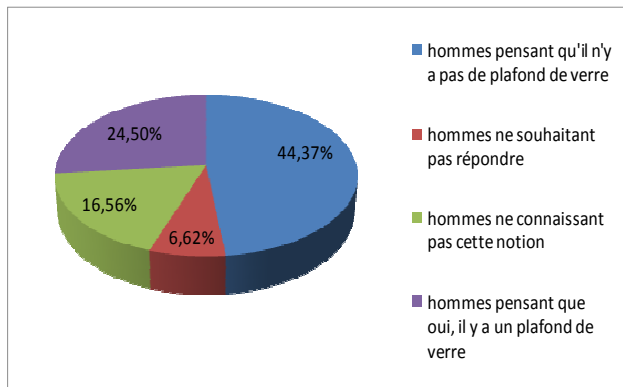
Une chose reste pourtant certaine, **ceux qui sont gavés** chaque année sur le dos des salariés de CGI France par notre Direction sont vraiment des bons gros canards...

Enquête CGT sur le « Le rapport au travail »

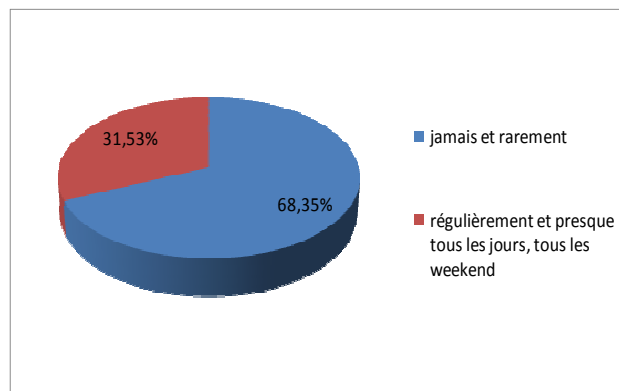
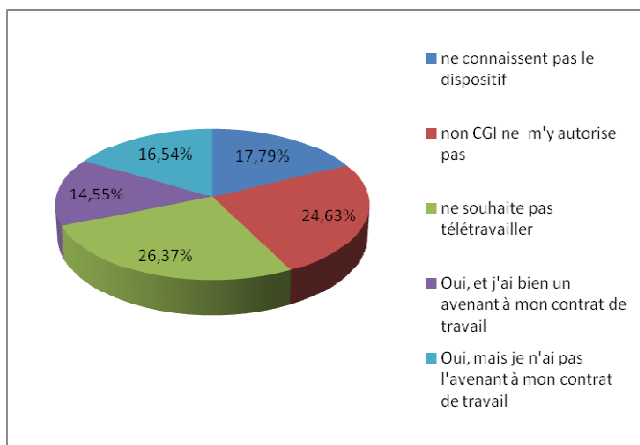
Plus de 1350 réponses !! Un immense merci à toutes et tous.

Voici quelques résultats de cette enquête. La restitution complète de cette longue enquête abordant de nombreux thèmes différents est à retrouver sur notre site (lien en bas de page)

Une différence marquée de perception de l'existence du plafond de verre chez CGI



Vous arrive-t-il de consulter vos mails professionnels hors temps de travail (le matin, le soir, le WE) ?



Pratiquez-vous le télétravail chez CGI ?

Les principaux enseignements

Sur le « plafond de verre »

Pour ceux et celles qui ne connaissent pas cette notion (16% des hommes et 11% des femmes), le plafond de verre désigne l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles.

Nous pouvons constater que plus de 44% des hommes ont la perception que les femmes ne subissent pas l'effet du « plafond de verre » chez CGI.

Il nous semble donc essentiel de pouvoir fournir le maximum d'informations et de documentations sur ce sujet sensible et pour cela vous pouvez lire la communication CGT et vous procurer en ligne le « Guide Egalité Professionnelle interactif » de la CGT.

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>

Mails professionnels hors temps de travail

Le résultat de cette consultation nous alerte car vous êtes plus de 30% à consulter vos mails en dehors du temps de travail. Depuis quelques années, cela a été facilité par l'introduction de nouvelles technologies intrusives qui ont pulvérisé la notion de lieu et de temps de travail. Fatigue physique et mentale, stress, les implications sont nombreuses.

Il est donc important de vous sensibiliser à l'un des droits importants que défend la CGT : « le droit à la déconnexion ». Vous trouverez de la documentation CGT. Alors, n'hésitez plus, déconnectez

<http://www.ugict.cgt.fr/tag/droit-a-la-deconnexion>

Pratique du télétravail

Près de 18% d'entre vous ne connaissent pas le dispositif. Nous vous invitons à en parler à vos élus CGT et/ou à consulter l'accord se trouvant sur l'Intranet.

Pour consulter les résultats détaillés de l'enquête :
<http://cgt-cgi.com/spip.php?article151>

Horaires Décalés : Petite cuisine syndicale chez CGI

La recette du Soufflé aux couleurs « sauce fanfarons »

ou l'art d'accommoder les restes d'un accord daubé.

Prenez une négociation où le rapport de force est **exceptionnellement du côté des syndicats** (nécessité pour CGI d'obtenir un accord des syndicats pour mettre en place les horaires décalés).

Abdiquez en rase campagne en acceptant sans combattre des conditions d'indemnisation inférieures à l'indemnisation du temps de trajet. **Ne bornez surtout pas** les missions et métiers pouvant être soumis aux horaires décalés, ouvrez cette possibilité à tous les salariés. **Ne définissez aucune condition** de recours au travail de nuit justifiant de la continuité de l'activité économique.

Prenez bien soin d'écarter les syndicats non signataires du suivi de l'accord (il est préférable qu'ils ne mettent pas trop leur nez dans cette vilaine tambouille).

Une fois seuls, acceptez la main tendue de la Direction qui vous sert sur un plateau un ingrédient accommodant : **la petite priprime pour les volontaires**. Après tout elle a, elle aussi, besoin de redorer son image. **Cuisinez** cette mesure unilatérale en la battant longuement jusqu'à ce qu'elle ressemble à une conquête syndicale arrachée de haute lutte.

Très important : réservez toute décence dans un conteneur hermétique avant de chanter votre gloire héroïque de jouer les pompiers pyromanes. Comme dans beaucoup de recettes la sauce en fait toute la saveur !

Avant de servir **soignez la présentation**. Annoncez votre victoire à grand fracas : je cite « *La CFDT (...) a obtenu une prime pour tous les salariés effectuant actuellement des horaires décalés.* » ou encore « *la commission de suivi de l'accord horaires décalés, dont vos élus CFTC font partie, a demandé à la Direction un geste pour les salariés du dispositif horaires décalés : une prime de bienvenue en reconnaissance de leur engagement.* ». Après tout les élections c'est pour bientôt, il est temps de **se refaire une virginité** : Qui c'est les plus forts ? Evidemment c'est les jaunes ! N'oubliez-pas, les élections c'est dans moins d'un an.

Voilà, après avoir bien fait chauffer et mousser, **servez glacé et bien amer**. Faites ingurgiter tout ceci très rapidement : l'inconvénient du soufflé, c'est qu'il retombe très vite !

Vous l'aurez compris, comme vous, la stupeur nous a saisis à la lecture des derniers bulletins de la **CFTC** et de la **CFDT** et leur complaisance à transformer les suites de la signature d'un accord régressif en une conquête syndicale. Belle fanfaronnade !



La prime d'accueil dans le dispositif Horaires Décalés n'est pas un problème en soi, ça ne peut être qu'une bonne chose pour les salariés concernés, d'autant qu'ils ne pourront compter sur des indemnités décentes dans l'accord. Mais la manière de présenter les choses par les syndicats signataires est un peu étonnante. Combien de couleurs a-t-il fallu avaler pour décrocher ce maigre lot de consolation ?

Enfin n'oublions pas qu'une **commission de suivi d'accord n'a aucune prérogative pour négocier**. Elle pourrait proposer des mesures d'adaptation de l'accord mais il reviendrait alors à **l'ensemble des organisations syndicales représentatives** de se réunir pour négocier les mesures retenues. Et là toutes les options auraient été ouvertes : qui dit que cette prime n'aurait pas été **plus élevée grâce à la participation CGT** ? Surtout, il y avait également nombre de revendications plus utiles, plus justes et moins éphémères à faire aboutir. Par exemple de **meilleures indemnités** et **l'application rétroactive** de ces indemnités à tous les salariés ayant travaillé sur des projets fonctionnant depuis des années en horaires décalés en dehors de tout cadre légal ou conventionnel.

La CGT n'a aucune prétention à se déclarer meilleure que les autres, n'a aucune pseudo-conquête à vendre. Mais par contre, **nous avons la conscience que rien n'est facile** et nous vous proposons toujours de **lutter ensemble et à vos côtés** pour construire un rapport de force qui permette de faire valoir l'intérêt commun de tous les salarié.e.s.

« Le bal des mots dits »

Le « bal des mots dits » est une tribune sur le langage dans le monde du travail publiée dans le magazine de la Nouvelle Vie Ouvrière. Elle est écrite à plusieurs mains, selon des styles propres à chacun, par un collectif de chercheurs et de syndicalistes CGT, le Groupe Langage, dans le cadre d'une réflexion sur le travail engagée depuis 2008 par la Direction de la CGT.

Égalité, équité, un jeu de dupes ?

L'emploi du mot équité précède celui de l'égalité réelle, de l'égalité des conditions. Celle-ci, en effet, est indissociable d'un autre principe, le principe de justice, naturel, non écrit, antérieur et supérieur aux lois. Dans l'ancien régime les tribunaux jugeaient « en équité ». En 1789, les révolutionnaires jugent ce principe arbitraire, car dépendant de qui décide. Ils proclament alors les citoyens libres et égaux « en droits ».

Qu'en est-il aujourd'hui de l'usage fait de ces deux mots ? Le monde capitaliste repose sur trois sources juridiques essentielles : l'égalité en droits, la propriété privée et le contrat. Depuis 1789, les libéraux ont su utiliser l'égalité pour justifier l'exploitation. Ils présentent le contrat comme juste puisque les individus sont égaux en droits. Pourtant le contrat de travail établit un lien de subordination entre le travailleur et l'employeur, et donc un rapport d'inégalité.

Dans le même ordre d'idées, l'égalité des chances, théorisée par le philosophe américain **John Rawls**, signifie que le statut social des individus d'une génération ne doit plus dépendre des caractéristiques morales, ethniques, religieuses, financières et sociales des générations précédentes. Penser pouvoir être tous sur la même ligne de départ est une belle idée. Mais c'est une vue de l'esprit. Dans la pensée libérale, seule compte la compétition, où les concurrents ne partent pas tous avec les mêmes armes. L'inégalité réelle prend ainsi le pas sur l'égalité théorique. Le règne du capital peut s'accommoder d'une égalité formelle, il en va autrement



Sodexo : Etre solidaire, c'est complexe !

La carte Pass Restaurant Sodexo ne possédant pas de cryptogramme, il n'est pas possible d'effectuer un don de titres restaurant. Ceci s'ajoute à d'autres problèmes déjà détectés avec cette carte de nouvelle génération (paiement en ligne impossible, prélèvement alors que l'opération a échoué, erreurs de soldes, etc.).

Pourtant Sodexo s'emploie à aider les plus démunis. En effet, des collaborateurs de Sodexo fondent en 1996 l'ONG **Stop Hunger**. Mais cette ONG ne permet pas d'effectuer des dons avec nos titres restaurant Sodexo...

De plus, via cette même ONG, Sodexo est un partenaire privilégié des **Restos du Cœur** avec l'opération « Chèques du Cœur ». Mais cette opération n'autorise que les titres papiers. Encore raté !

La solution pour effectuer un don est donc obligatoirement de rematérialiser vos titres restaurant afin de faire un don en suivant par exemple la procédure suivante* :

<https://fr.sodexo.com/home/nos-engagements/stop-hunger/loperation-cheques-du-coeur.html>

Encore faut-il que votre demande de rematérialisation soit acceptée par CGI...



<http://www.stop-hunger.org/>

<http://www.restosducoeur.org/>



Elections chez CGI : la proximité comme valeur commune !

Les ordonnances Macron prévoient la fusion des **Comité d'Etablissement, Délégués du Personnel**, et **Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail** en une seule et même instance : le **Comité Social et Economique** (CSE). Chez CGI, les élections à la fin de 2018 vont prévoir, sauf surprise dans les négociations, des périmètres de CSE par BU distincte. Nous aurions donc 12 CSE chez CGI (11 BU + Fonctions Centrales)

Problème, la Direction est totalement fermée à la mise en place de « *Représentants de Proximité* », pourtant prévus par la loi mais facultatifs. Vous l'aurez compris, l'hypocrisie du gouvernement sur sa réforme du Code du Travail, que la CGT a dénoncé au long des mois précédents, prends sa forme dogmatique de **casse du lien de proximité** des représentants du personnel.

Vos futurs élus devront donc, avec encore moins de moyens, gérer toutes les problématiques à **distance**.

Qui peut se prétendre expert dans tous les domaines ? Droit social, suivi économique et financier, formation professionnelle, sécurité, conditions de travail, etc. C'est **impossible**... mais là était bien le but recherché !

La CGT revendique des élus **au plus près** des travailleurs avec **des moyens** pour répondre aux besoins locaux et capables de désamorcer au plus tôt les situations individuelles ou collectives **avant qu'il ne soit trop tard**.

Le **business CGI** ne peut se faire dans un cadre moral dégradé et un dialogue social inexistant. Il est dans l'intérêt de tous, **Direction comprise**, que vos élus puissent faire grandir l'entreprise dans le respect mutuel. Sinon comment prétendre lutter contre le turn-over ? Comment fidéliser les membres de l'entreprise ?

Par la loi de la jungle ? Sérieusement ?
Syndiquez-vous ! Pour vous, pour les autres, pour CGI.

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

06.84.45.50.57

Pascal GENTY

06.95.69.74.02

FGDC / I2CE

Jacques LABANSAT

06.87.04.55.13

Guillaume AUGIER

06.82.44.69.38

Philippe BLANCHET

07.87.95.56.19

Grand-Ile-de-France

Duc Tuan LE 06.70.44.45.06

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/>



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>

