

HÉRISSON

LE JOURNAL DE L'INFORMATION PIQUANTE DE LA CGT CGI

la
cgt
CGI

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



Adhérer à la CGT-CGI

Les NAO : en rire ou en pleurer ?

CGI vient de publier ses résultats pour 2022. L'entreprise « n'est pas à vendre », nous répète-t-on inlassablement... et on comprend pourquoi. Qui se débarrasserait d'une poule aux œufs d'or ! Les bénéfices s'élèvent à plus d'un milliards d'euros net, une hausse de 7,1% par rapport à 2021, soit quasiment deux fois plus que les augmentations. Cela représente 925 € de bénéfice net par mois et par salarié.e dans le monde.

Et la France n'est pas en reste avec des revenus en hausse de + de 9% et une contribution en hausse de plus de 11% !!.

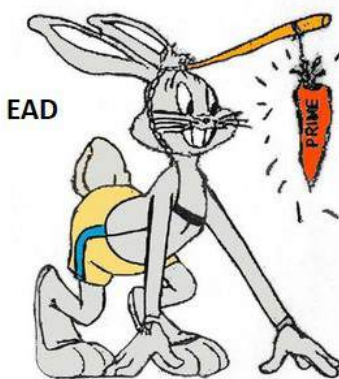
Et le Plan de Participation aux Profits (PPP) ?

Pour le PPP, rien n'a changé... sauf son montant !

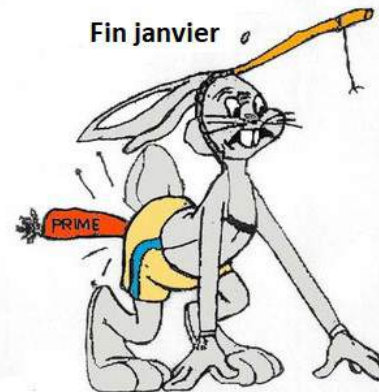
Son calcul est particulièrement injuste. Ainsi, les gestionnaires disposent de 100% de leur enveloppe dès que les objectifs sont atteints, quand les salarié.es doivent attendre le dépassement des objectifs pour n'avoir qu'un tout petit bout d'enveloppe.

Par exemple, un dépassement des objectifs de 25% entraîne une enveloppe de 25%. Cette dernière est ensuite répartie en fonction du temps de présence et de la performance individuelle (DAN, DA, RA, SA et SNA) mais elle peut également être ajustée par le management suivant son bon vouloir.

Cela donne des disparités énormes entre les membres et les gestionnaires.



EAD



Fin janvier

En réalité, le PPP n'est rien d'autre qu'une carotte de la direction pour nous faire accepter des efforts, mais aussi un moyen de rémunérer grassement les dirigeants qui nous font courir tout au long de l'année.

Nous ne sommes pas des lapins ! Nous voulons pouvoir vivre dignement de nos salaires : nous loger correctement, nous chauffer, subvenir à nos besoins alimentaires, mais aussi sortir, aller au cinéma, dans les bars, les musées... **Tout augmente, nos salaires doivent suivre !** Il ne devrait pas y avoir de salaire en dessous de 2000 € net, et nous avons toutes et tous besoin de plusieurs centaines d'euros d'augmentation sur nos salaires !

En somme, les bénéfices doivent servir à améliorer nos conditions d'existence et non à engraisser des actionnaires !!

Ainsi le rapport PPP Maxi VS PPP mini versé en 2021 est de 1872 !!

Pendant ce temps, chez Umanis UMS...

En ce qui concerne les salarié.es de la filiale d'Umanis (UMS), les dirigeants continuent de tirer le diable par la queue avec la continuité du management de dupe et d'arrogance pratiqué par la direction précédente.

Pour la petite histoire, la direction de site (avec la complicité des dirigeants d'Umanis) a décrété unilatéralement que les salarié.es d'UMS intégreraient CGI avec des avenants à leurs contrats de travail. Ces avenants comprennent un changement de convention collective (vers Syntec) et surtout une harmonisation des salaires, afin d'intégrer dans le fixe brut la partie variable (une prime de 70% de la moyenne des 3 dernières années et le 1 % de prime vacances), comme le demande la convention Syntec.

Or, la même direction propose à certain.es salarié.es un fixe brut inférieur au minimum conventionnel pour le coefficient 275, qui est fixé à **1726 € brut**. La direction a alors l'outrecuidance d'expliquer que le salaire brut de base est celui de l'ancienne convention 3310 et non celui de la convention Syntec. Voici quelques exemples des propositions faites aux collègues :

Ancienneté	Fixe brut proposé
5 ans	1737,57
7 ans	1744,18
7 ans	1714,23
12 ans	1778,88
12 ans	1774,15
13 ans	1721,93
14 ans	1708,92
15 ans	1708,92
16 ans	1713,47
19 ans	1743,42
20 ans	1739,78



Ainsi, avec le rajout de la prime de vacance, une majorité des salarié.es ont des rémunérations brutes égales ou proches au minimum conventionnel, à savoir 1726 € brut. Mais où est passée l'intégration des 70% de prime qui devait être rajoutée aux salaires ??

Quelle honte et quel mépris envers des salarié.es qui ont 10, 15, 20 ans de boîte !!!

Comme nous sommes bien décidés à ne pas nous laisser faire, notre dirigeant sur Pau menace les salarié.es qui ne signeront pas l'avenant de rester avec un salaire au smic et sans aucun avantage CGI. Il fait miroiter aux salarié.es que les autres avantages au sein de CGI rehausseront leurs salaires : **PPP, indemnités de 3 € en TAD, achat d'action...**

En guise de bienvenue, nous avons donc droit au chantage, au mépris et aux duperies. Des actions sont en cours pour mener le combat et mettre en place publique dans les médias le mépris des salarié.es et les salaires de miséreux proposés par la direction.

Ensemble, uni.es, nous pouvons avoir mieux.

Heures supplémentaires (HS) : Toutes les heures travaillées sont dues !!



C'est la question qui revient en boucle pour chacun d'entre nous, suivant le projet où il ou elle est : **est-ce que mes heures supplémentaires seront payées ?**

Nous sommes obligés de rappeler quelques points de la loi avant de voir ce qui se passe à CGI pour enfin découvrir comment les déclarer en toute transparence.

Ce que dit la loi est très clair :

Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié. Ce principe ne figure pas dans le code du travail ; il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation (pour un exemple, voir l'arrêt de la Cour de cassation du 14 novembre 2018) ou celui du 22 septembre 2022.

Si nous traduisons cela en terme « projet » :

Une heure supplémentaire peut être demandée expressément par ta hiérarchie : « comme ton collègue n'est pas là (en vacances), pour couvrir l'étendue de la plage horaire demandée par le client, il faudrait que tu fasses 2 heures supplémentaires durant la période de congé ».

Une heure supplémentaire peut être nécessaire pour tenir une échéance : « tu dois livrer ton programme pour vendredi », une telle demande revient à dire : tu mets en œuvre tout le temps nécessaire à la réalisation de ta tâche, y compris des heures supplémentaires.

Cette question a été reposée récemment dans le CSE GO où **la direction a rappelé que « toute heure travaillée doit être payée »**. La CGT est entièrement d'accord avec CGI sur ce point, par contre, il y a quelques déboires sur la mise en œuvre

Pourquoi alors à CGI, persiste l'idée reçue qu'une heure supplémentaire doit être obligatoirement validée par ta hiérarchie ?

Il semble qu'il y ait 2 raisons principales : un aspect financier d'une part et l'organisation du travail d'autre part.

Aspect financier : facturation client

Cette phrase n'est là que pour assurer la rentabilité du projet !! En effet, pour la plupart des projets, le chiffrage est fixé en avance et il est difficile de demander une rallonge au client s'il a mal été fait (sauf si l'erreur vient de données erronées provenant du client).

Mais la rentabilité du projet ne doit pas se faire au détriment des salarié.es qui ne sont que des exécutants et qui, par conscience professionnelle, font tout, dont des HS, pour réaliser les tâches qui leur ont été confiées. Un mail envoyé à l'avance pour avertir son manager de la nécessité d'HS peut suffire.

Quoi qu'il en soit, cela ne doit pas empêcher l'employeur de répondre à ses obligations de payer les HS réalisées aux salarié.es concernées.

Aspect organisation du travail :

Sur un projet, c'est rarement 1 seule personne qui fait des heures supplémentaires d'une manière isolée, ce peut être une équipe qui doit donner un coup de collier.

C'est par exemple un impact imprévu lors d'une étude de conception au forfait ou alors c'est un sous dimensionnement de l'équipe car tout le monde fait des heures supplémentaires pour faire comme si cela passe

En résumé de l'organisation du travail, la planification à flux tendu a sous-estimé des impacts potentiels ou des tâches non identifiées en amont liés à la vie de projet (encadrement et montée en compétence d'un nouveau venu, tâche non opérationnelle à faire...) et cela a créé une situation nécessitant un travail ponctuel

En soi, l'existence d'heures supplémentaires non planifiées reflète un problème d'organisation du travail qui doit remonter à la hiérarchie pour améliorer les conditions de travail du projet et éliminer le temps de travail non déclaré en augmentant le nombre de personne dans l'équipe si nécessaire.

Pratiquement comment faire pour mettre ses HS dans PSA-TIME ?

Ce que la CGT conseille de faire :

Lors du Morning ou de toute réunion d'équipe ou demander un point formel s'il le faut, **il faut déclarer qu'il y a/aura ponctuellement des HS dans l'équipe**. L'idéal c'est que toute l'équipe le fasse d'une manière collective. Il n'y a pas d'accord à avoir de la Hiérarchie, c'est juste une déclaration de « politesse » pour qu'il n'y ait pas de retour lors de la saisie des PSA-TIME. Il faut que cela soit tracé par écrit.

Si tu n'as pas pu déclarer tes HS avant de les avoir réalisées, préviens par mail du temps passé en plus pour remplir la tâche planifiée.

En faisant cela, cela évite d'avoir la saisie PSA-TIME rejetée sur le faux prétexte de « il fallait l'autorisation de la hiérarchie ».

Le mot de la fin : les Heures travaillées méritent d'être payées comme le dit CGI, il suffit donc de faire une déclaration par mail pour avertir ta hiérarchie, ce n'est plus un problème maintenant que tu connais le mode opératoire légal ☺

Donc, que tu souhaites que tes heures soient rémunérées à leur juste valeur, ou que tu souhaites que ton temps de travail soit cohérent avec ta modalité, la déclaration de tes heures effectivement travaillées est significative pour la prise en compte réelle des charges de travail.

Ayons en mémoire cette phrase d'un courrier de l'**Inspection du Travail adressé à CGI** qui rappelle le droit et les jurisprudences : « **Je vous précise que lorsque l'employeur a connaissance que son salarié n'hésitait pas à prolonger son travail au-delà de la durée normale, il s'agissait d'heures de travail accomplies de manière régulière avec l'accord de l'employeur** ».

AU TRAVAIL, DANS LA VIE, #STOPVIOLENCE SEXISTES ET SEXUELLES

230 000 femmes sont victimes de violences conjugales chaque année.

Chaque jour, 10 viols ou tentatives de viol se produisent sur un lieu de travail.

80 % des femmes disent être victimes de sexisme au travail, 30 % de harcèlement sexuel.



LUTTONS CONTRE
LES VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES
#25NOVEMBRE

Le 25 novembre dernier, c'était la journée mondiale de **lutte contre les violences sexistes et sexuelles**. En juin 2019, après cinq ans de mobilisation, la **CGT a gagné**, avec la Confédération syndicale internationale, l'adoption d'une norme de l'Organisation internationale du travail (OIT) permettant de protéger toutes les femmes du monde contre les violences sexistes et sexuelles.

Pour s'appliquer, cette norme doit être ratifiée par chacun des pays. Dans ce cadre, la **CGT exige de nouveaux droits en France**. Les lieux de travail ne peuvent être l'angle mort de la politique du gouvernement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Il nous faut gagner :

1. La fin des propos et comportements sexistes

- Volontaires ou issus de stéréotypes et préjugés véhiculés par les hommes comme par les femmes, les propos sexistes ont pour conséquence d'entretenir une différenciation et une hiérarchie inacceptable entre sexes. Ils conduisent à nier le professionnalisme des femmes et à les rabaisser.
- Quelques exemples :
 - les commentaires sur le physique ou la tenue des femmes, qui n'ont rien à faire dans un cadre professionnel
 - les « blagues » graveleuses qui instaurent un climat pesant et malsain.

2. La prévention des violences

- instauration d'une négociation obligatoire sur la prévention des violences sexistes et sexuelles,
- mise en place d'une heure obligatoire de sensibilisation de tou·tes les salarié·es aux violences sexistes et sexuelles,
- formation de tou·tes les managers et représentant·es du personnel,
- renforcement des droits et moyens des référent·es violence des entreprises (gagné·es par la CGT en 2018 !).

3. La protection des victimes et de leur droit au travail :

- mise en place d'un lieu d'accueil et d'une procédure de signalement garantissant la confidentialité et la rapidité de réponse,
- ce ne sont pas les victimes qui doivent être déplacées, ce sont les agresseurs qui doivent être suspendus (pendant l'enquête) puis sanctionnés !
- pour les femmes victimes de violence de la part de personnes extérieures (clients, usagers, patients...) : prise en charge des frais de justice (et de santé le cas échéant) par l'employeur, changement immédiat de poste pour ne plus être en contact avec l'agresseur,
- pour les victimes de violences conjugales : droit à des absences rémunérées, à la mutation, au changement de poste, à la réduction ou à la réorganisation du travail, interdiction du licenciement. Déplacement du conjoint ou ex-conjoint violent s'il travaille sur le même lieu que la victime, accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement dans le cas où l'entreprise dispose d'un parc de logements,
- des moyens financiers pour les secteurs qui accueillent les victimes et qui doivent prendre en charge les agresseurs pour prévenir la récidive : police, justice, santé, services sociaux...

A CGI, certaines mesures sont déjà en place concernant les violences sexistes et sexuelles au travail. En particulier, la formation des managers est prévue et la direction s'est engagée à étendre cette formation à l'ensemble des salarié·es. **Nous appelons la direction à tenir cet engagement de former l'ensemble des salarié·es de l'entreprise.**

Concernant la lutte contre les violences conjugales, nous avons déploré lors des confinements liés au COVID-19 que la direction se refuse à agir et nous avait répondu que les femmes victimes de violences conjugales n'avaient qu'à appeler la gendarmerie. **Nous attendons de la direction qu'elle s'engage, pour tou·tes les salarié·es de CGI, à ce que l'entreprise soit un point d'appui, un soutien, s'ils ou elles sont confronté·es à des violences conjugales.**

Délégué.es et représentant.es

CGT

Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06.11.83.78.27

CBC

Randja KANOUNI
06.99.87.85.06

FS

Éric MARCOU
06.38.40.56.18

EUCRM

El Bachir MOUTIK
06.63.96.63.62

Grand-Est

Sylvie DAMON
06.69.40.27.14

Saïd BOUTAHRA
06 23 72 64 71

FGDC

Felix ROSAY
07.75.09.99.79
Arnaud GUIHENEUF
06.63.70.25.84

Grand SUD

Pascal GENTY
06.95.69.74.02
Franck ELIES
06.10.65.38.96

TPSHRM

Jacques SANCHEZ
06 85 62 20 29
André LE CHUITON
06.98.94.15.67

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](#)