



Ce petit hérisson s'est glissé dans l'hebdo de plusieurs BU...

**31 000**

**journées d'absence pour maladie en trop  
chez les femmes à CGI**

par rapport aux hommes en 2023, selon le dernier rapport de situation comparée publié par CGI. Avec 59284 jours, contre 57382 pour ces messieurs, les femmes représentent 51% des journées d'absence pour maladie alors qu'elles ne pèsent que 33% de l'effectif total. Cela vous choque ? Nous aussi...

### Qu'est-ce que ça veut dire ?

Ces chiffres signifient une chose : **le travail à CGI est plus pénalisant pour les femmes** que pour les hommes. A la CGT-CGI, nous identifions plusieurs facteurs explicatifs.

- **Les violences sexistes et sexuelles** subies au travail.
- **La charge de travail** supérieure. Pour « valoir » autant, les femmes en font plus.
- **La charge mentale** supérieure. C'est la double journée, une au travail, et une à la maison.
- L'inadaptation de **l'organisation du travail** au regard des contraintes parentales ou de proche aidant.

### Que fait CGI ?

**Pas assez !** Conformément à la loi, CGI a mis en place des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail ([ici](#)), publie chaque année un rapport de situation comparée en veillant à avoir une note correcte à l'index égalité pro (voir [ici la critique CGT de l'index](#)), et dispose d'un plan d'actions unilatéral. Ce dernier lui permet d'éviter des sanctions financières dues au fait qu'il n'y a pas d'accord d'entreprise sur le sujet.

En effet, en 6 ans de « négociations », CGI n'a pas été en mesure de proposer le moindre accord signable par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise - faute de s'engager sur des mesures ambitieuses et budgétées. Ses « plans d'actions » reprennent d'ailleurs le contenu de ses propositions d'accord faméliques.

**Résultat ? En 2019, les femmes avaient 1,7 fois plus de chances d'être en arrêt maladie que les hommes à CGI contre 2,1 en 2023 (+24%).**

Nous pourrions dresser le même **bilan accablant sur les inégalités salariales**, passées de 11% en moyenne en 2019 à 13% en 2023 (+18%), pour un manque à gagner allant de 14m€ à près de 20m€ (+43%).

### Que fait la CGT ?

Face à une direction coupable d'aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes, nous continuons la lutte en vous informant, et en portant des **revendications fortes** dans toutes les instances à notre disposition à CGI :

- Grilles collectives de salaire,
- Transparence des promotions,
- Budget égalité pro au moins égal au manque à gagner pour les femmes (20m€ en 2023),
- Conversion des jours de congés et RTT perdus chaque année (15k en 2023) en congés enfant malade ou proche aidant à la disposition des salariés concernés.
- Réduction du temps de travail : 32h payées temps plein, avec la possibilité de passer en semaine de 4 jours.



Nous portons également ce combat en dehors de l'entreprise, et nous nous joindrons aux **manifestations organisées le samedi 23 novembre dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre.**

En parallèle des soutiens apportés au mois d'octobre à Gisèle Pelicot, ce sont près de 45 organisations qui se sont regroupées pour proposer une loi intégrale contre les violences sexuelles. [Plus d'informations en suivant ce lien.](#)

# NOTRE SALAIRE N'EST PAS NEGOCIABLE !

Lors des NAO, la direction a annoncé une enveloppe de 2.6% d'augmentation, et pas de prime. Ses arguments ? "Cette année est difficile", "Les objectifs ne sont pas atteints", ou encore "Les clients ne veulent pas payer". Comme nous préférons aller vérifier par nous-même, regardons un peu les chiffres qu'elle a partagés, lors de la négociation sur le "partage de la valeur".

L'année dernière, CGI pleurait la bouche pleine alors que leur bénéfice net avait augmenté de 23%. Et cette année, avec une diminution des effectifs de 400 personnes, les bénéfices vont encore augmenter. Pire, **ils prévoient de se faire plus de 1000 euros par an de plus sur le dos de chacun des salariés**, passant de 10 335 € à 11 719 €. Cet argent, nous le savons tous, finira dans les poches des actionnaires.

## Mais comment font-ils pour dégager autant de bénéfices par personne ?

On entend toujours les patrons dire que de nous embaucher leur coûte, le fameux "coût du travail". Mais comment est calculé le salaire ? **Le salaire représente en fait ce qu'il nous faut pour revenir travailler le lendemain en assez bonne forme.** Sur une journée de travail, cela représente quelques heures travaillées pour gagner notre salaire. Le reste de la journée, c'est du travail gratuit que l'on n'a pas le choix de donner au patron. Nous n'avons pas le choix que de vendre notre force de travail pour vivre. Notre force de travail est une marchandise un peu particulière. Cela implique, comme toute marchandise, que notre salaire dépend du marché. Et comme n'importe quel marché, notre salaire à l'embauche dépend de l'offre et de la demande. Selon les périodes, il peut y avoir plus de travailleurs sur le marché, et donc la valeur de notre force de travail baisse. Et inversement. C'est ce qui explique de telles différences entre nos salaires, en fonction de quand nous sommes arrivés dans la boîte. Cela ne dépend en rien de nos compétences.

Notre patron, il n'achète pas ce qu'on produit, mais il achète notre force de travail, pour produire ce qu'il veut avec.

Et son objectif, c'est que pendant notre temps de travail, il utilise cette force pour produire un maximum, pour que le prix de revient soit supérieur à ce qu'on lui a coûté. C'est comme cela qu'ils arrivent à dégager des marges, des bénéfices.

Nous, à la fin du mois, que nous ayons travaillé pour 1000 € ou 10 000 € d'activités vendues, notre salaire ne changera pas. Mais notre patron fera tout pour qu'on ait produit le plus possible en une journée.



**Cela explique pourquoi l'on peut voir ou subir nous-même des choses qui nous paraissent aberrantes.** Des collègues travaillent sur plusieurs projets à la fois, faisant le boulot de 2,3 ou 4 personnes. D'autres sont formés sur une techno mais se retrouvent sur un projet qui n'a rien à voir parce qu'il y a de l'argent à s'y faire. Des collègues se retrouvent en inter contrat, et sont à la disposition du patron, car s'ils refusent plusieurs missions ils sont virés (même des missions qui n'ont rien à voir avec ses compétences). Certains sont même forcés de venir sur site tous les jours, ou sont assignés à des activités qui n'ont rien à voir avec leur boulot, afin d'être poussés à bout et qu'ils démissionnent. Tout cela alors que sur d'autres projets il y aurait bien besoin de ces personnes sur le bench, mais les chefs mettent plutôt la pression car il faut préserver la marge. On doit pointer tous les jours, comme à l'usine, avec les jira, les dailies, le PSA, et tout un tas d'autres outils, pour que le patron puisse vendre au maximum chaque minute de notre temps...

À CGI, nous sommes qualifiés de "membres", ou "associés", et cela efface bien la notion de salaire et d'exploitation.

La direction nous augmente individuellement, avec une toute petite enveloppe que nous devons nous partager, nous mettant tous en concurrence. Elle nous divise en Etam et Cadres, en coefficients, et rémunère une hiérarchie pour maintenir la pression sur les projets. Tout cela dans le but de nous exploiter davantage.

Le souci, c'est que les patrons d'à côté font la même chose, et ils dégagent peut être plus de marge, en faisant bosser leurs salariés plus vite ou en les payant moins (ou les deux..), donc peuvent se permettre d'être plus compétitifs sur le marché. C'est la raison pour laquelle le salaire, qui est une des variables d'ajustement pour le bénéfice, n'a aucune raison d'augmenter si on le demande gentiment.

**C'est la raison qui fait que l'intérêt du patron, qui est d'augmenter toujours plus son profit est contraire à notre intérêt à nous.**

**Car si son profit augmente, cela veut dire qu'il nous exploite plus fort.**

Ce n'est pas seulement une question à l'échelle de CGI, toutes les entreprises ont le même fonctionnement, et les collègues de Cap Gemini, Atos, Sap, Intel pour ne rester que dans l'informatique, vivent les mêmes contraintes au boulot que nous, ils sont soumis à la même loi du marché.

**Si nous voulons des augmentations de salaires qui nous permettent de vivre décemment de notre travail, il faudra les arracher à nos dirigeants. Ils prévoient de s'enrichir toujours plus sur chacun d'entre nous ? Nous n'avons aucune raison d'accepter cela.**

**Il nous faut s'organiser, à CGI et par-delà les boîtes pour se préparer à rendre les coups !**

**Rejoins la CGT** ✨



# Elections professionnelles : faisons le point.

Après des mois d'échanges infructueux et des reports dus à des réorganisations importantes touchant de nombreux salarié·es de CGI, la négociation sur les périmètres des futures élections professionnelles a repris en octobre.

Et là, le discours est tout autre : il faut aller vite en vue d'**élections au premier trimestre 2025**.

Nous ne pouvons que nous en réjouir, même si nous savons que le **courrier de l'inspection du travail sommant CGI d'organiser des élections dans les plus brefs délais** a certainement joué...

Lors de la première réunion, la **CGT a proposé des périmètres favorisant la proximité géographique entre les salarié·es et leurs représentant·es** (cf. ci-contre).

Nous avons identifié neuf bassins d'emploi regroupant l'ensemble des sites de CGI.

L'avantage d'un tel découpage est de répondre aux problématiques des conditions de travail qui sont identiques sur un site de travail et de pouvoir proposer **des activités sociales et culturelles semblables pour tous les salarié·es d'un même bassin d'emploi**.

De même, un tel découpage permet de répondre directement à une autre problématique qui survient très fréquemment chez CGI : le transfert de salarié·es entre BU.

En effet cela est monnaie courante, comme vous pouvez le constater dans le schéma ci-dessous illustrant les principaux transferts des cinq dernières années.

Or, lorsqu'un salarié change de BU, il ne change généralement pas de site, ni de bassin d'emploi. **Avec notre proposition, il ne changerait pas non plus de CSE, et donc de représentant·es du personnel.**

## proposition de la CGT octobre 2024

|       |  |
|-------|--|
| CSE 1 | Paris / îles de France   |
| CSE 2 | Nlle Aquitaine<br>Bordeaux, Pau, Niort, Limoges, Tarnos                              |
| CSE 3 | Région pays de Loire<br>Nantes(2), Le Mans, Tours, Orleans                           |
| CSE 4 | Région Auvergne Rhone Alpe<br>Lyon (2), Clermont, Grenoble, Dijon                    |
| CSE 5 | Région Hauts de France<br>Lille, Arras, Amiens                                       |
| CSE 6 | Région PACA<br>Aix, Sophia et Avignon  |
| CSE 7 | Région Occitanie<br>Toulouse, Montpellier  |
| CSE 8 | Région de Bretagne<br>Brest, Larmor, Rennes  |
| CSE 9 | Région d'Alsace ou Grand Est Franche comté<br>Strasbourg, Colmar, Montbéliard, Nancy |

**En 2019**, les élections ont eu lieu sur le périmètre des établissements (BU de l'époque) suivants : CBC - CPGRM - EUTM - FC - FGDC - FS - GE - GO - GS - NORD - SHAPSHA - TPSHR

**Dès début 2020**, le site de Strasbourg a été transféré de la BU GE à celui de la BU CPGRM, la BU changeant de nom en s'appelant PRMS. Les élu.es strasbourgeois ont perdu leur mandat et sont devenus des "invités permanents" au CSE CPGRM

**En janvier 2020**, intégration de METI, les salarié.es METI du site de Larmor sont rattachés à la BU NORD

**En fin 2021**, la BU GO est éclatée en 2 BU : Nlle aquitaine et France Ouest. Le CSE est conservé et suivra les activités économiques des 2 BU.

**En 2021** la BU PRMS est supprimée, et les salarié.es parisiens sont transférés dans la BU EUTM qui change de nom et s'appelle EUCRM. Le site de Strasbourg est une nlle fois transféré dans la BU GE (là où il était au début des élections) mais les anciens élus ne récupèrent pas leur mandat et restent des "invités permanents" dans le CSE GE

**En 2022**, la BU GE est scindée en 2 BU, la BU AURA (sans Strasbourg) et la BU France Est comprenant les salarié.es Strasbourgeois, les 2 BU étant suivi à travers le CSE GE.

**En 2023**, arrivés des salarié.es d'UMANIS et de nouveaux sites rattachés aux BU de proximité (exemple Colmar, Montbéliard, Nancy et Metz dans France Est)

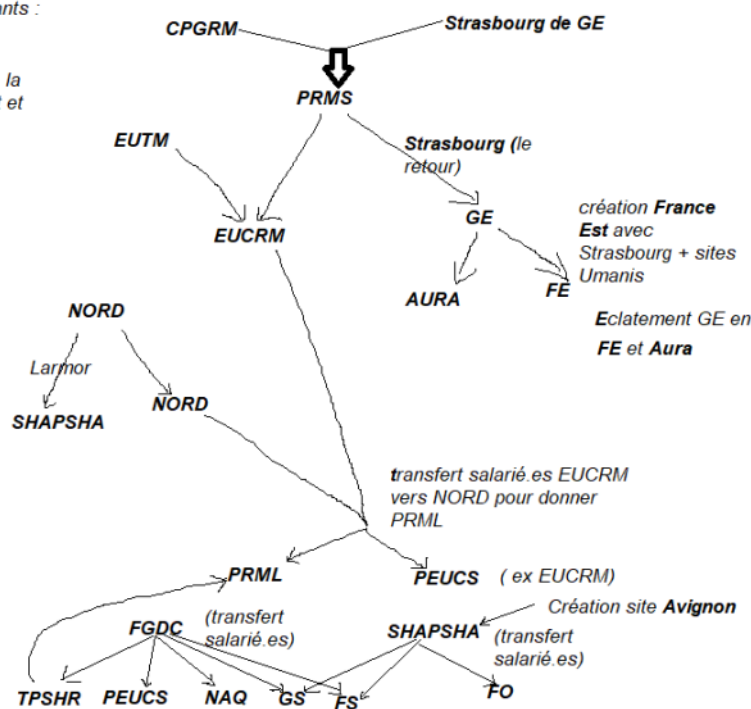
**Mi 2023**, Création de l'UES regroupant les entreprises CGI France et CGI Défense et Spatial

**En 2023**, transfert des salarié.es de la BU NORD du site de Larmor vers la BU SHAPSHA

**En début 2024**, transfert de salarié.es entre BU, ainsi des salarié.es de la BU EUCRM rejoignent la BU NORD dans une nouvelle BU PRML (les élu.es EUCRM transférés gardent leur mandat sous réserve d'acceptation des élu.es Nord) et la BU EUCRM devient la BU PEUCS. Création du site d'Avignon.

**Octobre 2024**, transfert de 1100 salarié.es de FGDC vers plusieurs BU (FS, TPSHR, PRML, PEUCS, NAQ et GS), transfert de 230 salarié.es de Shapsha vers GS, France Ouest et FS et près de 100 salarié.es de TPSHR vers PRML

**13 BU identifiées à ce jour : AURA, CBC, FC, FE, FGDC, FO, FS, GS, NAQ, PEUCS, PRML, SHAPSHA, TPSHR**



Sans surprise, la Direction de CGI n'a pas retenu notre proposition. Lors de la dernière réunion de négociation, elle a présenté un nouveau projet basé sur... le fonctionnement actuel qu'elle rejetait pourtant depuis des mois de négociations ! Elle propose désormais 1 CSE par BU, soit 14 CSE au total pour l'UES qui regroupe CGI France et CGI Défense & Spatial.

Bien entendu, nous vous tiendrons informé de l'évolution de cette négociation.

# Devenez élu·e du personnel

**Adhérez à la CGT**



# Guide de survie en intermission

Souvent appelé « **intercontrat** », précisons que le terme le plus judicieux est « **intermission** » car il est bon de rappeler qu'il n'y a pas de rupture ou suspension du contrat de travail dans une telle situation.



Rappelons également que la cour de cassation a précisé dans plusieurs arrêts que l'employeur doit fournir du travail à son salarié. Le salarié en intermission n'est en aucun cas responsable de cette situation et tout propos émanant de l'employeur qui le culpabiliserait constitue une violence.

Dans des périodes où les intermissions se multiplient, certains managers s'emploient à atteindre l'objectif qui leur est fixé : réduire le nombre d'intermissions (Tuto PSA Time : le code d'imputation est « travaux passagers »). L'employeur se défait quasiment intégralement sur ces managers et une partie de ces derniers n'hésite pas à remettre en jeu le contrat moral proposé à l'embauche, quitte à pousser leurs managés vers une rupture du contrat de travail.

Et à ce moment-là, elles sont bien loin les promesses de « vivre les valeurs de CGI », tout comme d'accompagnement pour la construction de votre carrière.

Dans ce contexte, plusieurs pratiques managériales donnent lieu à des dérives. Par exemple avec des injonctions de votre hiérarchie qui tenteront de vous obliger à poser des congés payés sans respecter le préavis légal. Ou qui vous obligeront à revenir sur site pour vous couper du télétravail et vous donner envie de voir ailleurs.

Mais l'intermission ne doit se faire à l'agence exclusivement que si l'employeur donne aux salarié.es des « tâches » en adéquation avec ses compétences et qui nécessitent sa présence. (cf. accord QVCT accessible depuis [notre site internet](#)).

Certains d'entre vous nous ont interpellé concernant un mail de leur manager leur demandant pendant leur « intercontrat » de « participer à des actions bénévoles sur Wenabi », et cela ressemble à s'y méprendre à une injonction de l'employeur. Il n'en est rien, cela reste du bénévolat, chacun.e est donc libre d'accepter ou non.

Si vous voulez vous former durant cette période et que l'encadrement ne vous le permet pas, n'hésitez pas à rappeler que l'employeur doit maintenir votre employabilité, c'est inscrit dans la loi (L6321-1 du Code du travail) et confirmé par de nombreuses jurisprudences (Cass. soc. 7 mai 2014, n° 13-14749 D, [Cass. Soc. du 24 juin 2015, n° 13-28.784](#), [Cass. Soc. du 24 juin 2015, n° 13-28.460](#), ...).



**C'est aussi l'occasion de vous syndiquer à la CGT-CGI, plus nous serons nombreux et plus nous serons en capacité de représenter notre point de vue d'employés.es.**

## Elections professionnelles Rejoins la CGT

Pour ne plus subir

Pour agir et lutter

Pour soi et pour les autres



**Deviens représentant.e du personnel**

### Contacts CGT-CGI

Mail : [contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com)

Twitter : [@CgtCgiFrance](https://twitter.com/CgtCgiFrance)

#### Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER

06 11 83 78 27

#### FGDC

Arnaud GUIHENEUF

06 63 70 25 84

Alexandre COCAGNE

06 30 01 63 67

Thierno BAH

06 01 16 77 86

#### Grand-Ouest

David CROCHU

06 76 01 24 20

Daniel MENUET

06 85 24 45 21

Yoann TOUATI

06 24 69 10 74

#### PEUCS

El Bachir MOUTIK

06 63 96 63 62

Mohamed CHABI

06 20 95 64 71

#### TPSHR

Jacques SANCHEZ

06 85 62 20 29

André LE CHUITON

06.98.94.15.67

#### CBC

Randja KANOUNI

06 99 87 85 06

#### Grand SUD

Pascal GENTY

06 95 69 74 02

Franck ELIES

06.10.65.38.96

#### FS

Éric MARCOU

06 38 40 56 18

#### Grand-Est

Sylvie DAMON

06 69 40 27 14

Saïd BOUTAHRA

06 47 78 66 26