



Renouvellement des Comités d'établissement et des Délégués du Personnel

Coup de Volant en Direction du Mur !

DANS CE NUMÉRO :

Coup de volant en direction du mur 1

L'intercontrat : une situation difficile à vivre 2

Le DIF n'est pas à « prendre » à la légère ! 3

La CGT CGI à nouveau sur le Web 4

Suivi Accord Egalité Femmes/Hommes 4

Après 6 longs mois de dures négociations et malgré d'importantes divergences de départ, **La négociation du protocole pré-électoral en vue de renouveler les CE et DP était sur le point d'aboutir** par la conclusion d'un accord entre la Direction, nous-même la CGT, la CGC et la CFDT, respectant la condition nécessaire de la **double majorité** (nécessité d'un accord d'au moins 3 syndicats sur 4). C'était sans compter sur **la CFTC qui a indiqué avoir soudainement changé de position** sur un sujet tranché le 11 février dernier par un accord unanime : **le choix d'un collège électoral unique**. Sur ce point particulier, qui n'avait fait débat que pour la CGC en raison de son positionnement catégoriel, il n'est possible de déroger aux 3 collèges prévus par le Code du Travail (ouvriers-employés, ETAM et cadres) **que par un accord unanime** (4 syndicats sur 4). La CFTC n'a donné aucun argument pour ce soudain revirement, invoquant simplement son droit de « changer d'avis ». Elle indique d'ailleurs pouvoir à nouveau changer d'avis si 2 autres CE sont ajoutés pour CBC et Les Fonctions Centrales et des DP par BU pour Paris. Ce positionnement à géométrie variable est communément appelé un chantage. Les plus anciens négociateurs qui se souviennent encore des pressions outrées exercées par la CFTC sur la CGC pour la faire se rallier au collège unique lors de toutes les précédentes négociations du protocole depuis 1996 ne seront pas dupes.

On peut être pour ou contre le collège unique, c'est un sujet sérieux qui mérite analyse. Mais encore faut-il être en mesure d'argumenter l'inversion d'une position qui tenait ferme depuis plus de 20 ans.

Les tentatives de justification de la CFTC ne trompent personne et nous avons évidemment acquis l'intime conviction que la CFTC choisit de retirer (le plus tardivement possible et après avoir laissé les discussions se dérouler) son accord du seul point nécessitant l'unanimité, **non pas par réelle opposition au collège unique, mais parce que c'est le seul moyen qu'elle a trouvé pour faire échec à un accord à la double majorité** qui lui échappait sur les autres points et notamment les périmètres des CE. Cela s'appelle la politique de la terre brûlée.

Est-ce pour défendre leur pré carré que quelques représentants de la CFTC entraînent ainsi toute leur section syndicale et l'ensemble de l'entreprise dans le mur ? Ceci est incompréhensible pour nous.

Le risque n'est pas neutre, si la négociation n'aboutit pas, les périmètres seront fixés par la Direction Régionale du travail et **les améliorations obtenues** en nombres de sièges, heures de délégation supplémentaires, possibilité d'un référent œuvres sociales par site **seront ramenées au minimum légal**. Un chemin « perdant-perdant ».

Et maintenant ? **Il reste possible d'arriver à un accord**, il faut simplement adapter le protocole à l'absence d'unanimité sur le collège unique mais d'ores et déjà le temps de l'été est perdu malgré l'ajout de 2 réunions et ceci suffit à mettre en péril le processus de renouvellement des CE. Le calendrier donne ainsi une prime à l'irresponsabilité et l'immaturation syndicale. **Nous voulons espérer** que chacun sache raison garder, à la rentrée, après que les congés aient rendus leurs bienfaits.

L'intercontrat : une situation difficile à vivre

où il ne faut surtout pas se laisser culpabiliser !

Inter contrat : NE SUBISSEZ PAS !

Ne culpabilisez pas !

Ce n'est pas le rôle du salarié opérationnel de trouver des missions mais celui des commerciaux. De plus, l'employeur est le responsable de votre employabilité qu'il lui incombe de maintenir par des formations adaptées.

Ce sont nos dirigeants, qui par leur mauvaise gestion, sont responsables des difficultés à vous trouver des missions.

Ne restez pas isolés dans cette situation. Sollicitez vos collègues élus CGT afin d'être aidés, conseillés, défendus et soutenus.

Consultez

Sur le WEB

notre fiche pratique
sur l'intercontrat :

[http://www.cgt-
cgi.com/spip.php?](http://www.cgt-cgi.com/spip.php?)

article21

Comme régulièrement chez CGI, les mois que nous vivons sont caractérisés par un grand nombre de salariés en inter contrat, cette période entre deux missions où vous êtes toujours salarié CGI mais « non facturable » chez un client. Il s'agit en fait, et plus justement pour le salarié, d'une période d'intermission plutôt que d'inter contrat, ce terme étant bien entendu relatif à la notion de contrat commercial et pas de contrat de travail.

Il faut savoir que, contractuellement, **l'employeur a le devoir**, par le biais des forces commerciales, **de vous fournir une mission en adéquation avec vos compétences**. Dans le cas contraire, « l'employeur n'exécute pas loyalement le contrat de travail ».

Il faut également savoir que votre employeur peut vous confier, temporairement, une mission en-deçà de vos compétences.

Cette situation d'intermission dans laquelle certains collaborateurs sont placés indépendamment de leur volonté est appréciée de différentes manières. Si certains personnels encadrants comprennent que cela s'impose au collaborateur, qu'il s'agit d'une situation normale dans le cadre d'une SSII, **d'autres**, malheureusement nombreux, semblent **persuadés qu'un salarié en intermission est responsable de sa situation**, qu'il s'agit d'un poids mort qui coûte cher à l'entreprise et qu'il convient de régler son sort au plus vite.

Cela se traduit parfois par **des comportements agressifs de la part de l'encadrement**, une surveillance accrue du personnel en intermission, un certain nombre de départs « négociés » (ne concernant évidemment que des salariés sans affectation), des **licenciements en cas de refus de mission** (que la mission proposée soit réelle ou non). Le fait que cet échec commercial soit dû à des facteurs indépendants de la volonté du salarié ne change rien à leurs yeux.

C'est le **rôle de la structure commerciale de mettre en relation les demandes clients et les collaborateurs disponibles** dans l'entreprise. Mais on préfère stigmatiser ces collaborateurs, les sommant de se montrer **flexibles et disponibles**, c'est-à-dire d'accepter tout et n'importe quoi, à n'importe quelle condition, n'hésitant pas à leur **attribuer de futures difficultés financières de l'entreprise** s'ils ne consentaient pas à obtempérer et à se soumettre. C'est bien sûr inadmissible.

Mais sachez que **l'inter contrat n'est pas un motif de licenciement** à votre encontre. D'ailleurs, cette situation n'existe pas au sens du droit du travail qui se borne à considérer que vous êtes ou pas salarié de l'entreprise, quel que soit le travail qu'on vous demande de réaliser. Cependant, durant votre période d'intermission, il est tout à fait possible que, pour économiser le coût d'un départ, on cherche à vous pousser à la démission ou à prétexter une faute pour vous licencier !

C'est on ne peut plus simple, il suffit de proposer une mission dans des conditions inacceptables pour le salarié et d'attendre que celui-ci refuse, quitte à provoquer un peu l'expression de ce refus.

A moins de chercher clairement un licenciement, ce que nous ne pouvons que vous déconseiller, **ne répondez JAMAIS que vous refusez une mission !** C'est un motif de licenciement et soyez sûr qu'un **employeur** qui juge avoir trop de personnel en inter contrat **n'hésitera pas à s'en servir...** Acceptez, comme tout bon salarié conscient des obligations que lui impose la signature d'un contrat de travail. Et négociez ensuite des conditions de réalisation de cette mission. C'est à ce moment que l'éloignement, les conditions de grand déplacement, la prise en compte de vos contraintes familiales, d'un éventuel handicap, de recommandations de la Mé-

...*Suite en page 3*

Suite de l'article page 2 : L'intercontrat : une situation difficile à vivre où il ne faut surtout pas se laisser culpabiliser ! »

decine du Travail, pourront atténuer les difficultés voire rendre rédhitoire votre affection sur une mission qui ne vous enchante guère. **Pourquoi devons nous supporter ces pressions dans une entreprise où le rêve est "d'avoir du plaisir à travailler ensemble" ?**

Tous ces détails liés à la mission doivent être consignés dans l'ordre de mission ou dans une annexe attachée à ce document. Et cela doit être réalisé **préalablement au premier jour passé chez le client.**

En outre, dans le cas où vous bénéficiez de la charte d'inter contrat, soyez très vigilant sur ses conditions et sachez être présent et disponible dès que cela vous est demandé.

Enfin, si vous vous trouvez actuellement en intermission, si vous n'êtes pas sûrs de vos droits et devoirs, n'hésitez pas à **prendre contact avec vos représentants avant toute décision.** Ils sauront vous orienter et vous informer.

Le DIF n'est pas à prendre à la légère !

Le DIF, de quoi s'agit-il ?

Le droit individuel à la formation (DIF) permet au salarié d'acquérir un crédit d'heures de formation plafonnées à 120h. Il peut ensuite l'utiliser, **en accord avec son entreprise**, pour développer ses compétences, réaliser un bilan de compétences ou entreprendre une démarche de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Votre DIF !

L'initiative d'utiliser le droit individuel à la formation acquis appartient au salarié. Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser.

Les formations sont souvent proposées par la Direction. Si les salariés désirent l'imputer en formation DIF ils le peuvent **mais en aucun cas** la Direction ne peut nous obliger à le faire, même si notre solde DIF est positif.



Exemple de mail que l'on reçoit :

"Cette formation est éligible au DIF et pourra être imputée sur votre Timesheet :

- en 7200120000 (DIF) si votre compteur DIF est positif
- en 7200110000 (hors DIF) si votre compteur DIF est négatif"

Attention !

Cette communication standard que nous recevons régulièrement lorsque l'on nous propose une formation (souvent formation projet) n'est pas claire et porte à confusion. **L'imputation en DIF ou en Hors DIF n'a rien à voir avec le solde positif ou négatif des compteurs DIF** de chaque salarié. Le DIF est à l'initiative du salarié et lui seul choisi quand et pour quelle formation il souhaite l'utiliser.

Pour information, en janvier 2015 **le Dif disparaîtra et sera remplacé par le CPF** (Compte Personnel de Formation) qui sera attaché à la personne tout au long de la vie active jusqu'à la retraite. Même en cas de démission votre solde ne sera pas remis à zéro comme actuellement avec le Dif. Ce CPF sera initialisé avec votre solde Dif, ce n'est donc vraiment pas le moment de laisser siphonner votre Dif. Tenez bon !

Gardez votre Dif (et demain votre Cpf) pour les formations que VOUS choisissez !



CGT CGI

Pour nous joindre : contact@cgt-cgi.com

47 rue des Docks
69009 - LYON

Téléphone : 04 69 64 61 17

Web : <http://www.cgt-cgi.com>

« Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu. »

« Pourquoi sommes-nous ici sur terre ? Surement pas pour vivre dans la douleur et la peur ! »

Berthold Brecht

John Lennon - « Instant Karma »

Panneau Virtuel : http://info.global.logica.com/ab/func/hr/org/fr/rerelations_sociales/Panneauxsyndicaux/Pages/CGT.aspx

La CGT CGI à nouveau sur le Web

Avec beaucoup de retard nous venons d'ouvrir notre nouveau site internet :

www.cgt-cgi.com

Basique, pas encore très beau et peu alimenté mais...

Vous y trouverez néanmoins et a minima des **flash-info sur les négociations** en cours et **l'actualité sociale de l'entreprise** et de la branche professionnelle « Syntec ».

Nous voulons ce site **vivant et convivial**, Vous pouvez commenter nos articles et informations et donc **dialoguer avec la CGT** (moyennant modération pour éviter les abus et assumer la responsabilité du contenu publié).

A la rentrée, **nous enrichirons et améliorerons** progressivement l'apparence et le contenu du site pour y ajouter des articles de fond, des **fiches pratiques** à votre attention pour faire face aux situations vécues dans votre quotidien.

Suivi Accord Egalité F/H :

Les femmes du coefficient 150 de de la filière « finance » exclues du bénéfice de l'accord !

Au hasard d'une réunion de commission de suivi de l'accord sur l'égalité Femme/Homme, la CGT a découvert que **l'épisode de l'intéressement collectif 2010 n'avait pas servi de leçon à la Direction** : celle-ci **continue** sciemment et en toute décontraction **de ne pas respecter nos accords** quand elle ne les dénonce (cf accord sur les horaires étendus. Cette absence de culture de l'engagement et de la parole donnée nuit gravement à la confiance et donc à la qualité du dialogue social.

Ainsi l'accord « égalité Femme/Homme » prévoit qu'une fois par an, en septembre, de constater l'écart salarial F/H par filière/coefficient. Si cet écart est supérieur à 1%, **l'ensemble de l'effectif du sexe discriminé est augmenté** de cet écart (*article 2 de l'accord consultable sur le Web RH¹*).

Cette année, les chiffres donnés à fin 2013, font apparaître **un écart d'environ 20% au détriment des femmes sur le coefficient 150 de la filière « finance »**. Interrogée sur les raisons de cette bizarrerie, la Direction nous a indiqué en toute décontraction, qu'elle avait jugé inopportun d'appliquer l'accord, considérant que de son point de vue, l'écart s'expliquait par des fonctions très variées et peu comparables dans cette « filière/coefficient » qui nécessiterait, selon elle, une étude plus approfondie.

Après avoir fait état de **notre étonnement de ne pas voir** le systématisme de **notre accord appliqué**, la Direction à eu ce cri du cœur : « nous n'allions tout de même pas augmenter ces femmes de 20% ! ».

La CGT va donc écrire à la Direction pour lui demander d'appliquer l'accord.

Nous proposons à toutes les femmes du coefficient 150 de la finance de se rapprocher de nous pour envisager la manière de les rétablir dans leur droit.

¹ : [http://info.global.logica.com/lib/bs/hr/fr/docs/Accord%20Egalite%C3%A9%20Professionnelle%20Hommes-Femmes%20\(120719\).pdf](http://info.global.logica.com/lib/bs/hr/fr/docs/Accord%20Egalite%C3%A9%20Professionnelle%20Hommes-Femmes%20(120719).pdf)