



Paroles de Salariés

Retrouvez ici quelques questions des salariés écrites pour la tournée annuelle, mais qui n'ont pas été posées à Jean-Michel Baticle :

« L'atteinte des objectifs est récompensé par 0%.

D'après mes managers il ne faut pas le voir comme une sanction.

C'est donc une récompense ? »

« Présent depuis 18 ans à CGI, les nouvelles mesures de rémunération sont-elles une incitation à partir pour laisser la place à un jeune ? »

« Des revalorisations salariales au faciès avec une moyenne à 2%?

Beaucoup pour l'un et zéro pour tous les autres.

Trois parts Obélix, trois parts...»

« Jean-Michel, en toute transparence, quelle est ton augmentation de revenu sur ces 2 dernières années ? »

Actu

Les entretiens annuels vont se dérouler en cette fin d'année. Vous vous posez des questions sur leur déroulement, leur préparation... ? Venez rencontrer vos élus CGT, ils vous aideront.

Modalité RM en dessous du PASS

Rejoignez l'action !!

Les salariés en modalité RM dont le salaire annuel est inférieur au Plafond de la Sécurité Sociale ont toute légitimité à demander que les heures effectuées entre 35h et 38h30 leur soient payées en tant qu'heures supplémentaires.

Un premier groupe de salariés a franchi le pas et, assisté par la CGT-CGI, a saisi le conseil des Prud'Hommes afin de réclamer leur dû. Chacun réclame plus de 10.000 euros de rattrapage de salaire à CGI !

Comme nous le pressentions, la phase de conciliation n'a débouché sur aucun compromis de la part de la direction qui campe sur ses positions, mais les dossiers sont lancés et l'échéance du jugement est désormais connue.

Le mouvement est en route. Vous voulez le rejoindre ? N'hésitez plus, contactez-nous ! Nous vous indiquerons la marche à suivre.

Revalorisations salariales La vérité si je mens !

La première communication envoyée par la direction de CGI ainsi que le discours tenu par Jean-Michel Baticle lors de la Tournée Annuelle pouvait vous laisser croire que l'ensemble des organisations syndicales avait signé cet accord et même que l'ensemble des représentants du personnel avait été consulté. Que nenni !!

A la CGT CGI, nous tenons à rendre à César ce qui appartient à César, et nous ne revendiquons pas du tout la signature de cet accord.

Nos revendications (augmentation générale, revalorisation des salariés en modalité RM en dessous du PASS, rattrapage immédiat des salaires des femmes, augmentation des salaires minimaux paiement des temps de trajet comme du temps de travail) nous apparaissent bien plus équitables pour l'ensemble des salariés et permettent une réelle augmentation du pouvoir d'achat.

Venez consulter, sur notre site, l'ensemble des revendications proposées en NAO par la CGT-CGI et n'hésitez pas à nous faire part de vos remarques. Nous construisons avec vous notre cahier revendicatif. Nous ne manquerons pas de prendre en compte toutes vos remarques judicieuses qui nous permettront de construire et d'enrichir régulièrement nos propositions.



Et si on parlait Temps de Travail ?

Selon une étude de la DARES en 2013, le temps de travail hebdomadaire des Ingénieurs et Cadres a atteint 44,1h en moyenne en France. Et vous, chez CGI ? Avez-vous le sentiment de travailler réellement 35H (37H + 12 RTT ou 38,5H + 10 RTT) ? Assurément non ! Vos salaires sont pourtant versés pour seulement 35H ou 38H30 selon votre modalité. Les heures effectuées en plus sont du temps gratuit que vous offrez à CGI. Les résultats de CGI sont excellents mais la Tournee Annuelle et la NAO vous ont apporté une sacré claque avec l'annonce d'augmentations encore au rabais et la suppression du PPP en plus. Vous est-il venu à l'idée que ces énormes marges bénéficiaires, qui font la richesse de nos dirigeants et de nos actionnaires ne proviennent probablement que de ce temps gratuit que vous donnez généreusement sûrement par conscience professionnelle et amour du travail bien fait ? Les Dirigeants et actionnaires de CGI ne veulent pas partager les bénéfices et comme par hasard, ils font tout pour masquer les dépassement récurrents du Temps de Travail. Ne plus faire d'heures gratuites c'est déjà un peu récupérer en temps, les bénéfices que CGI cumule sur votre dos.

Parlons un peu du temps de travail sous ses aspects légaux et conventionnel et parlons des obligations de CGI !

Décompte du temps de travail

Les modalités 1 (MS pour « Modalité Standard ») et 2 (RM pour « Réalisation de Mission ») prévues dans la convention collective et l'accord RTT CGI sont toutes les deux des **modalités horaires** : vous êtes contractuellement payés pour un nombre d'heure effectuées (37H pour les MS et de 35 à 38H30 pour les RM) et non pas forfaitairement pour des tâches effectuées. La modalité 3 (AC pour « Autonomie Complète ») est une modalité en forfait jour.

Pour éviter toute surcharge de travail et fraude aux cotisations sociales, la loi oblige CGI à décompter votre temps de travail. Pour ce faire CGI a choisi l'outil PSA-Time. On peut déplorer ce choix dans la mesure où cet outil sert également à la facturation, mais c'est comme ça !

CGI doit décompter le temps de travail de chaque salarié.e concerné.e selon les modalités suivantes :

- 1/ Quotidiennement, par enregistrement des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
 - 2/ Chaque semaine par récapitulation selon tous les moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié ;
- Les heures saisies dans l'outil de décompte doivent être le reflet **fidèle** des heures **réellement** accomplies et non pas un nombre d'heures théorique ou contractuel.

Nous devons saisir dans PSA Time votre temps de travail réellement effectué !

Si votre responsable refuse de valider votre déclaration en vous demandant de mettre un nombre d'heures standard chaque jour (7,4h pour les MS ou 7,7h pour les RM), ce qui reviendrait à une fausse déclaration du temps de travail effectué, n'hésitez pas à **contacter vos délégués du Personnel CGT !**



Fiche Pratique : Accord RTT, la modalité Standard

Dans le cadre de la Modalité Standard, vous devez effectuer 1607H dans l'année pour un temps plein soit 35H par semaine. Chez CGI, les accords prévoient des semaines de 37H. En contrepartie de ces 2 heures, vous disposez de 12 jours de RTT.

L'horaire de travail chez CGI est pour vous de 9H à 17H45 avec une pause déjeuner de 1H21.

Vous disposez cependant d'une souplesse horaire. Vous devez être présent de 10H à 11H30 et de 14H à 16H30 mais vous pouvez arriver entre 8H et 10H et/ou repartir entre 16H30 et 19H. La pause déjeuner doit être au minimum de 0h45 (prise entre 11h30 et 14h). Pour ce faire, vous disposez de la possibilité de cumuler d'un jour à l'autre les débits et crédits d'heure par rapport à l'horaire de référence de 7,4 heures dès lors que sur la semaine la durée du travail est bien au total de 37H. Cette souplesse peut être limitée par l'occurrence d'une permanence téléphonique ou d'une réunion qui peut vous être imposée quelque part entre 9H et 17H45.

Votre horaire de référence peut parfois être différent sur une mission particulière. Dans ce cas, celui-ci doit alors figurer obligatoirement dans votre ordre de mission. *(le mois prochain dans le Hérisson : notre Fiche Pratique Modalité Réalisation de mission)*

Vie de Mère / Plafond de Mère



Chez CGI Les statistiques sont édifiantes : l'écart entre les salaires moyen Femmes/Hommes ne s'est pas résorbé entre 2015 et 2016, il s'est même légèrement accru puisqu'il est passé de 214 à 216 €. Pas de doute, à ce rythme là, 2.000 ans ne suffiront pas pour que l'égalité F/H devienne une réalité chez CGI. Et ce n'est malheureusement pas l'accord verbeux et quasiment vide d'engagement signé en juillet 2016 qui y pourra quoi que ce soit.

La CGT CGI a donc décidé de s'investir avec l'UGICT-CGT (CGT Ingénieurs Cadres et Techniciens) en relayant pleinement la campagne « **Vie de Mère** » contre le « **Plafond de Mère** » en faisant participer les salariées CGI.

Dans le combat vers l'égalité professionnelle F/H, il s'agit ici de **rendre plus visibles les préjugés sexistes** qui induisent une **discrimination liée à la maternité**, dans les progressions de carrière.

Derrière le jeu de mot, allusion au plafond de verre, une réalité sans équivoque : **mieux vaut ne pas être mère si l'on aspire à grimper les échelons de l'entreprise**, si l'on souhaite être rémunérée à la hauteur de ses qualifications, ou tout simplement si l'on veut **éviter certaines remarques graveleuses de ses collègues ou de ses chefs**.

A l'instar du site « Vie de Merde », cette campagne est publicisée autour d'un hashtag sur twitter #VieDeMere. Le principe est de **libérer la parole des salariées** en leur permettant de poster des **témoignages de situations vécues** ou de propos entendus qui mettent en lumière les préjugés et discriminations autour de la maternité dans le monde du travail.

Chez CGI, les stéréotypes ont la peau dure !

Dans notre entreprise où le titre très en vogue de « manager » n'a toujours pas trouvé son féminin, il ne faudra pas attendre que l'exemple vienne d'en haut : invité au CCE, notre PDG a déclaré : « *ce sont les hommes qui font CGI* », puis comprenant sa méprise, il s'est alors repris : « *je voulais dire : les Hommes avec un grand H !* ». Mesdames les salariées, vous voilà prévenues, selon CGI, avant d'être des femmes vous êtes des hommes avec un grand H. A la CGT CGI nous ajoutons volontiers que réciproquement les hommes sont également des femmes avec un grand F et que ce sont ces préjugés, incrustés dans notre langue française si patriarcale, que nous combattons avec une grande Hache !

Voici un florilège des premiers «#VieDeMere» postés depuis le 12 octobre (sans commentaire !)

Tu allaites ? Et tu vas continuer en travaillant ? Non parce que les heures allaitements ça existe pas ici.

Non, je ne vous ai pas donné de primes pour Noël...votre congé maternité me coûte cher !!

On peut pas vous titulariser ... bah oui vous êtes enceinte. Vous avez fait un choix !

On n'a jamais discuté de votre arrêt de la contraception, vous me prenez en traître !



Proposer une crèche d'entreprise à une réunion et entendre « Et voilà, y'en a que pour les gonzesses. Font chier avec leurs mômes ! »

Tu pars à 18h, maintenant ?!? Tu ne peux pas prendre une babysitter ?!?

De retour d'un congé maternité : « Alors bien reposée ? »

Débrouillez-vous avec votre collègue pour qu'il y ait au moins 2 ans entre vos grossesses pour ne pas nous perturber.

Salariées de CGI, comment participer ?

vous avez fait l'objet de réflexions « déplacées » liées à votre situation de mère, participez selon l'une des modalités suivantes :

Depuis votre compte Twitter en utilisant le hashtag #VieDeMere et en insérant @CgtCgiFrance.

Directement sur le site <http://vdmere.fr/> En cliquant sur « AJOUTER UNE PHRASE #VIEDEMERE »

Sur le site de la CGT-CGI <http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article92>



Syndicat
CGT CGI

Pour nous joindre : **contact@cgt-cgi.com**

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU (France) 07.83.22.17.89

Duc Thuan LE (GIDF) 06.70.44.45.06

Pascal GIFFARD-BOUVIER (GE) 06.11.83.78.27

Philippe BLANCHET (FGDC) 07.87.95.56.19

Jacques LABANSAT (FGDC) 06.87.04.55.13

Guillaume AUGIER (FGDC) 06.82.44.69.38

Sylvie DAMON (GE) 06.84.45.50.57

Téléphone : **04 69 64 61 17**

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

« Chez nous, c'est moi le patron, ma femme est seulement celle qui prend les décisions. » Woody ALLEN

« Les ouvriers d'une usine en grève ont profité du fait que le patron ait finalement accepté de relever la grille des salaires pour s'évader. » Marc ESCAYROL

Panneau Virtuel : http://portal.ent.cgi.com/ab/func/hr/org/fr/rerelations_sociales/Panneauxsyndicaux/Pages/CGT.aspx

La « Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences » doit permettre à chaque salarié de maintenir un taux d'employabilité élevé. Cela doit passer, en priorité, par une formation adaptée aux évolutions de nos métiers et ainsi permettre d'accroître les compétences de chacun.

Accord GPEC Qu'est-ce que c'est ?

A la CGT, nous n'avons pas perçu dans l'accord négocié une volonté réelle de développer les compétences des salarié.e.s ni d'accentuer l'investissement dans la formation. Bien que volumineux (28 pages), ce texte s'apparente plus à un inventaire à la Prévert où l'on retrouve à peu près l'ensemble des dispositifs existants déjà dans l'Entreprise.

Ainsi, une étude menée par Sextant dans le secteur des SSII a démontré que les cadres, engagés dans une activité en déclin, sont laissés pour compte par la formation, à l'encontre de ce que devrait être une bonne GPEC. Ceci apparaît très bien chaque année à travers les bilans de la politique de formation qui sont fournis à vos différentes instances de représentation du personnel où vos élus CGT-CGI voit que l'investissement consenti à la formation reste insuffisant.

Pour ces raisons et bien d'autres non débattues ici, la CGT-CGI n'a pas tenu à s'associer aux signataires de cet accord.

Périmètres CHSCT : Nouvelle prorogation des mandats

Les discussions ont enfin repris et ont porté exclusivement sur l'éventualité d'une nouvelle prorogation des mandats de vos élus aux CHSCT. La fin des mandats était prévue à mi-novembre.

La direction de CGI a tenté de mettre en place un seuil limite de salariés sur un site au dessous duquel elle pourrait exclure du collège désignatif tel ou tel Comité d'Etablissement.

Devant l'insistance de vos représentants CGT et un jugement récent diligenté par le CE GIDF, cette référence à un seuil n'est plus d'actualité dans la dernière proposition. Tout semble désormais réuni pour qu'un accord puisse être trouvé.

Le Coin des Infos Pratiques

1/ La fin d'année est proche et on vous a certainement demandé de planifier vos congés. Pour tous ceux et celles qui ont du mal à comprendre comment lire le solde de leur congés/RTT sur leur fiche de paie, reportez vous à **votre fiche RH** (consultable sur Mysite).

2/ N'oubliez pas : Si vous êtes en modalité **MS** ou **RM**, le **solde de CP et RTT** doit être pris **avant fin janvier**.

3/ **Attention**, si vous effectuez des **heures supplémentaires**, pour les déclarer dans PSA Time, créez une ligne spécifique avec un **code sous-projet 10101**.



**Retrouvez la CGT CGI
sur les réseaux sociaux**



[La CGT sur Facebook](https://www.facebook.com/SyndicatCGTCGIFrance)

<https://www.facebook.com/SyndicatCGTCGIFrance>

[La CGT sur twitter](https://twitter.com/CgtCgiFrance)

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>