



Négociation sur les horaires décalés : Attention Danger !

La négociation sur les horaires décalés (travail de nuit, du weekend et des jour fériés) avait été arrêtée à la fin de l'été 2015 sur un constat d'échec. **La Direction a décidé de la rouvrir le 1er décembre 2016** dans la foulée des premiers décrets d'application de la loi travail (« Mauvais présage ! » nous dit le petit doigt de la CGT).

La CGT CGI reconnaît qu'une certaine partie de nos activités peut nécessiter le recours au travail de nuit et de weekend. Mais **un accord doit encadrer** les conditions le permettant. Il doit **définir les activités et les postes de travail pouvant y être soumis**, fixer les compensations afférentes, éviter les abus, et **garantir la protection de la santé et de la qualité de vie** du personnel.

Si nous parlons de **danger**, c'est parce que la **volonté de la Direction CGI** est toute autre : il s'agit, selon un modèle ultra-libéral, de **faire du travail atypique un mode d'organisation du travail banalisé**, justifié uniquement par l'attractivité commerciale et la demande client.

Notre compte rendu de la réunion de Négociation du 1er décembre : <http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article95>

Lire notre dossier en pages 2 & 3.

En janvier 2017, galette des rois ou galette du désarroi ?

Suppression du PPP, conditions de travail en déclin, évaluations individuelles opaques et enveloppe d'augmentation pingre quand les profits explosent ! En janvier, nous allons connaître nos revalorisations salariales. **Combien d'entre nous décrocheront la fève de l'augmentation ?** Décidemment les temps sont durs pour les salarié.e.s.

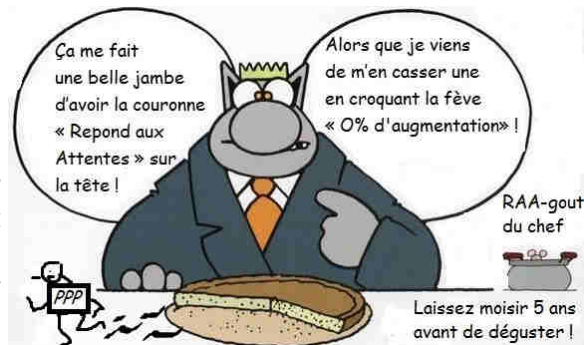
Beaucoup nous ont fait part de leur **ras-le-bol** de cette **absence de reconnaissance de CGI envers le personnel**. Faut-il rester les bras croisés et continuer de subir les mauvais coups **d'un employeur qui ne regarde que ses profits** ? A Bordeaux, nous sommes sortis de l'isolement et avons relevé la tête. Nous avons débattu des moyens de mener des actions pour nous faire enfin entendre. **Ce ne sont pas quelques délégués syndicaux dans un huis-clos avec la Direction qui feront évoluer les choses**. Face à une Direction indifférente à nos besoins sociaux, cela ne peut passer que par **l'établissement d'un rapport de force inversé** qui contraigne CGI à nous prendre en considération.

La CGT ne peut décréter seule mais elle peut aider le personnel à s'organiser autour d'actions débattues et décidées collectivement.

En janvier chacun connaîtra son évolution salariale. Nous ne voyons **aucune raison de baisser la tête et de se remettre au travail comme si de rien n'était**. **Nous organiserons, partout où nous le pourrons, des échanges conviviaux avec vous autour d'une galette du désarroi**. Une bonne nouvelle est sortie de la NAO : **CGI a les moyens de consacrer 95€/mois à chaque salarié.e**. Nous entendons bien exploiter cet état de fait dans les propositions de revendications et d'actions que nous vous soumettons en page 4. Mais **c'est bien vous qui déciderez** autour de la galette des **revendications et des moyens de les faire aboutir**.

Interpelez directement vos représentants CGT ou écrivez-nous par mail à contact@cgt-cgi.com si vous vous sentez isolé et que voulez que nous venions sur votre ville tirer avec vous des plans sur la galette.

Nous invitons également toutes les autres organisations syndicales à se joindre à nous pour tisser ensemble ce lien avec vous et **construire le rapport de force** qui nous sauvera de la résignation et restaurera notre dignité.



La position de la CGT

La CGT CGI n'entend **pas livrer l'ensemble du Personnel à une dérégulation du temps de travail** incluant sans condition travail de **nuits, du week-end et des jours fériés**. Nous ne sommes **pas opposés** à un accord sur le travail en horaire décalé **quand certaines de nos activités le rendent nécessaire**. De fait, il est déjà pratiqué dans l'entreprise. L'absence de règles l'encadrant se fait au détriment des salariés.

Cependant nous posons certaines conditions à la signature d'un accord :

- ⇒ **La Direction doit justifier sa demande** et nous faire un **état des lieux** des situations qui nécessitent selon elle le recours au travail en horaire atypique. Sans cela il n'y a pas loyauté de la négociation.
- ⇒ Il faut clarifier le temps de travail dit normal (calé) et **faire appliquer l'accord ARTT (horaires variables)**.
- ⇒ Il faut limiter et **définir les situations de travail pouvant donner accès aux horaires décalés** (caractère exceptionnel du travail de nuit, weekend et jours fériés) en s'appuyant sur les notions légales. Par exemple, il est hors de question de travailler la nuit pour du développement, du secrétariat ou de l'administratif.
- ⇒ Il faut **protéger la santé et la vie privée** des salariés.
- ⇒ Il faut instaurer le principe d'un **vrai volontariat**.
- ⇒ Il faut des **compensations à la hauteur des efforts consentis** et des nuisances occasionnées au personnel.
- ⇒ Il faut **reconnaitre la pénibilité** du travail en horaires décalés.
- ⇒ L'accord devra prévoir la **régularisation des situations actuelles** : de trop nombreux projets travaillent déjà en horaires décalés sans aucune compensation, notamment à Toulouse et à Lyon. Les compensations prévues dans l'accord devront être appliquées rétroactivement.

La CGT entend mener cette négociation en concertation avec les salariés (AG avec les salarié, CR de négociation, Live-Tweet pour suivre l'évolution de la négociation).

La législation sur le Travail de Nuit

Selon la loi française (Art. L 3122-32 interprété par la directive du 23 novembre 1993) , le travail de nuit est un mode de travail en décalage avec le rythme de l'être humain. Il a des répercussions nocives voire dangereuses pour la santé et la vie sociale. Le recours au travail de nuit doit donc être exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il en résulte que le travail de nuit ne peut pas être un mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement. Un accord sur le travail de nuit doit prévoir les conditions de recours justifiant de la continuité de l'activité.

Un cas d'école : SEPHORA

L'ouverture de nuit du magasin des Champs-Élysées a été interdite aux motifs que :

- la société exerce dans le commerce de la parfumerie où le travail de nuit n'est pas inhérent à l'activité,
- l'attractivité commerciale liée à l'ouverture de nuit ne permet pas de caractériser la nécessité d'assurer la continuité de l'activité.

Quelques extraits du projet proposé par la Direction

« Afin de pouvoir répondre aux besoins de ses clients et continuer à se développer sur de nouvelles offres et nouveaux marchés, il convient de pouvoir adapter et diversifier les organisations du temps de travail au sein de l'entreprise ».

Remarque CGT : une seule règle, faire du fric en répondant à toute demande client quitte à la devancer par l'offre. Aucune limitation pour le personnel, le travail atypique devient un mode banal d'organisation du travail.

« L'organisation recherchée doit permettre la présence de collaborateurs pendant des plages horaires décalées pouvant aller jusqu'à 24h/24 et 7j/7. ».

Remarque CGT : Tout est dit, il s'agit de faire du 24h/24 7j/7 sans restriction.

« Les dispositions du présent accord sont, par principe, applicables à l'ensemble des salariés de l'Entreprise CGI France travaillant en France. ».

Remarque CGT : tout le monde est concerné quelque soit la fonction occupée au sein de l'entreprise.

« Dès lors que l'horaire de travail organisé par l'Entreprise s'inscrit à l'intérieur de la plage horaire 8h-19h indiquée ci-dessus (exemple : horaire fixé à 8h00-16h00), les parties conviennent que, quel que soit le mode d'organisation défini, il constitue un mode d'organisation possible mais n'ouvrant pas droit aux dispositions du présent accord, et en particulier aux compensations qui pourraient être prévues. »

Remarque CGT : La Direction ne reconnaît plus que l'horaire variable est à l'initiative du salarié tel qu'écrit dans l'accord ARTT CGI. Les nombreux changements d'interlocuteurs côté direction ont rendu CGI amnésique sur la nature de ces dispositions. Selon la Direction, CGI pourrait vous imposer n'importe quel horaire (fixe ou modulé sur la semaine) dans la plage 8h-19h. La souplesse accordée initialement au salarié au bénéfice de sa qualité de vie deviendrait une contrainte de flexibilité pouvant le fragiliser.



Soyez au cœur de la négociation avec la CGT CGI !

Pour la négociation sur les horaires décalés, la CGT CGI met en place un dispositif spécial pour vous permettre d'être partie prenante dans cette négociation essentielle pour votre future qualité de vie au travail.

Suivez l'évolution de la négo en direct sur notre LIVE TWEET @CgtCgiFrance

Prochaine réunion le 12 janvier de 10h30 à 13h

Réagissez aux débats en commentant ces comptes rendus et à nos tweets.

Lisez les comptes rendus de négociation sur notre site <http://www.cgt-cgi.com>

Donnez-nous votre point de vue en venant à nos AG

et/ou en nous écrivant à : contact@cgt-cgi.com



Vos Délégués et Représentants Syndicaux CGT CGI

J-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU (France) 07.83.22.17.89

Jacques LABANSAT (FGDC) 06.87.04.55.13

Duc Thuan LE (GIDF) 06.70.44.45.06

Guillaume AUGIER (FGDC) 06.82.44.69.38

Pascal GIFFARD-BOUVIER (GE) 06.11.83.78.27

Philippe BLANCHET (FGDC) 07.87.95.56.19

Sylvie DAMON (GE) 06.84.45.50.57

Pascal GENTY (GE) 06.95.69.74.02

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

Pour nous joindre : 04 69 64 61 17
contact@cgt-cgi.com

Les Plafonds Annuel et Mensuel de la Sécu évoluent au 1er janvier

PMSS = 3269 Euros/mois

PASS = 39228 Euros/an

Propositions de revendications et d'actions à débattre collectivement

La Direction propose d'abonder de 95€/mois au RAA. Exigeons **d'affecter cette somme disponible à une augmentation générale de 95€**. Voilà la première revendication que nous vous proposons.

Comme premier mode d'action, nous proposons des **débrayages de 30 mn de 11h à 11h30** à enchaîner avec une pause déjeuner que vous prendrez de 11h30 à 14h. L'arrêt de la production sera ainsi de 3h consécutives. Il vous appartiendra de moduler votre temps de travail sur le reste de la semaine de manière à bien effectuer un temps complet hebdomadaire moins 30 mn. Il reviendra à la Direction de recenser les salariés grévistes pour opérer les retenues de salaires afférentes. Vous trouverez d'autres suggestions de revendications et d'actions sur notre site dans l'article suivant :

<http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article98>

Encore une fois, il ne s'agit ici que de propositions et **à la fin c'est vous qui déciderez !** L'article est interactif, vous pouvez contribuer en postant un commentaire dessous.

Le compte-rendu de notre AG des salariés de Lyon se trouve ici : <http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article96>

**Nous serons à Grenoble
vendredi 20 janvier à 12h15**

Actions Heures sup' : Rebelote ?

Nous vous en avons déjà parlé, des salariés CGI en **modalité 2 (Réalisation de Mission)** dont le salaire BBS+PV est inférieur au plafond de la Sécurité Sociale ont constitué un dossier, avec l'aide de la CGT. Ils ont porté l'affaire devant les Prud'hommes et réclamer plusieurs milliers d'euros. L'affaire suit son cours et certaines dates d'audience sont déjà fixées. Tous les indicateurs sont au vert pour le moment.

Comme prévu, CGI a refusé de transiger à l'amiable. Pire, ils ont envoyé en audience de conciliation des *assistants-étudiants-stagiaires-intérimaires* des cabinets d'avocats qui ont simplement répété en boucle une unique maxime : « *CGI ne partage pas cette interprétation de la jurisprudence* ». Pathétique !

L'intérêt de la direction se résume à faire le moins de bruit possible autour de cette affaire embarrassante et à vous faire douter de vos droits. Chaque salarié dissuadé est un gain assuré...

Environ **500 salariés de CGI sont concernés**, peut-être plus ! Certains ayant laissé passer le premier wagon reviennent vers nous suite au désenchantement des EAD. Nombreux se renseignent. Ils sont déjà des milliers à avoir franchi le pas dans les autres entreprises de la branche Syntec.

Chez CGI, il ne tient qu'à vous de relever la tête ! Nous préparerons dès janvier un deuxième groupe de salariés qui veulent rejoindre l'action et faire tout simplement respecter leur contrat de travail.

Contactez-nous depuis un mail personnel sur contact@cgt-cgi.com
Nous vous accompagnerons.



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

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

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



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

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>