



# Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI



N° 50 OCTOBRE 2017

## Le dernier Flash-Info CGT du 3 octobre était un faux !

La CGT-CGI vous informe que le mail que vous avez tous reçu le 3 octobre depuis la boîte mail CGI de notre Délégué Syndical Central Jean-Pierre Baroukhel-Moureau et intitulé « *Flash Info CGT-CGI* » **était un faux !**

En effet, cette communication syndicale n'est pas celle que nous avons remise à la Direction pour diffusion dans le cadre de l'exercice de notre Droit Syndical. Elle n'a pas été écrite par la CGT-CGI. Elle a été **rédigée par le Directeur Ressources Humaines de CGI** lui-même ou tout au moins sous son entière responsabilité.

Un nouveau cap a été franchi. La Direction de CGI ne se contente donc plus de censurer des articles en retenant la diffusion, elle prend désormais l'initiative de rédiger elle-même les communications de la CGT sans nous en informer. Dialogue social, vous avez dit dialogue social ?



Découvrez toute l'explication en détail ici :  
<http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article142>

Vous avez maintenant les raisons complètes du ton ringard et sclérosé du mail que vous avez reçu. Il **porte atteinte à notre image** et notre dynamisme et par-dessus tout les informations syndicales que nous voulions vous apporter n'ont pas été délivrées. Cet épisode vient après la **censure d'un de nos tracts**, puis l'envoi d'un tract CFTC en notre nom. Il est difficile de ne pas penser qu'il s'agit de manœuvres délibérées de mise sous tutelle de la communication syndicale CGT.

Nous sommes atterrés de constater le niveau de délitement du respect de la liberté d'expression syndicale chez CGI en quelques années seulement. Tout cela sent très mauvais ! Reste à se poser la question des raisons qui ont poussé la Direction à saboter notre communication : de toute évidence, il s'agissait de limiter autant que possible la portée de notre LiveTweet organisé à l'occasion de la Tournée Annuelle CGI. Ils ne doivent décidément être ni très fiers ni très sûrs de la sincérité de leur discours pour redouter à ce point la simple contradiction argumentée...

**Nous ne tolérerons jamais ces pratiques et nous ne sommes pas de ceux que l'on fera taire !**

## Mail perso n'est pas faute !

Non, l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle à des fins personnelles n'est **pas un motif suffisant pour licencier un salarié**. La décision, toute fraîche, est tombée le 5 septembre : la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a sanctionné, en appel, la surveillance de courriels privés par un employeur en Roumanie, lequel avait licencié un de ses salariés en 2007.

Les juges de la Grande Chambre, instance suprême de la CEDH, ont considéré que « *les autorités nationales [roumaines] n'ont pas correctement protégé le droit de M. Bogdan Mihai Barbulescu au respect de sa vie privée et de sa correspondance et n'ont donc pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu* ».

Monsieur Barbulescu, ingénieur, avait **dénoncé l'espionnage de ses communications** par son employeur, s'estimant **victime d'une violation du droit au respect de sa vie privée** et de la correspondance, protégé par l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, alors que les tribunaux roumains l'avaient débouté.

Cette décision européenne fait jurisprudence pour **les 47 Etats membres** du Conseil de l'Europe.

# Live Tweet spécial Tournée Annuelle

Nous faisons un flashback sur la Tournée Annuelle FY2018 via le LiveTweet que nous avons effectué ce soir-là en direct. Décryptage de la langue de bois, des sous-entendus et des mensonges par omission de la Direction de CGI.

## Salariés propriétaires ?



Salariés Propriétaires ? Moins de 1% des parts !

Serge Godin 9,3% (mais 47% des droits de vote),

Divers Fonds de pension 35,5%

#TA2018 #CGI

Serge Godin vend pour 50 millions d'actions de CGI



Serge Godin possède encore près de 30 millions d'actions de l'entreprise qu'il a fondée il y a 40 ans. Au cours de son mandat, le total d'actions est passé à 1,5 milliard de titres. PHOTO PATRIQUE SARRAZON, ARCHIVES LA PRESSE



Les 60 000 salariés actionnaires représentent une part minime de l'actionariat, ils ne pèsent pas sur les décisions.

#TA2018 #CGI

La Direction de CGI a beau jeu de nous appeler des « membres », faisons nous partie pour autant du même club fermé ?

Non, nous ne sommes pas propriétaires d'actions CGI via le PEE. Nous sommes propriétaires de parts d'un fond commun de placement qui contient, entre autres, des actions CGI.

La nuance est de taille. Nous ne sommes pas conviés aux Assemblées Générales des actionnaires CGI. Nous n'avons aucune voix au chapitre sur les décisions stratégiques.

Derrière le beau discours du patriarche, nous ne vivons pas tous le rêve de Serge Godin de la même manière !

# Des salariés reconnus pour leur excellence mais peu récompensés !

La Direction sait vous féliciter pour votre travail de qualité et votre engagement quotidien dans vos missions...



La Direction sait reconnaître votre professionnalisme et votre excellence. C'est mérité ! 😊

#TA2018 #CGI



Nos clients aussi sont fiers de vous... Et c'est mérité aussi ! #TA2018 #CGI



La participation est une obligation légale. Aucun cadeau ni levier d'action là dedans DONT TRICK ME SERGE !

#TA2018 #CGI



Nos salaires évoluent bien moins vite que le Plafond de la Sécurité Sociale. Oui, on peut parler de cadres "Low-Cost".

#TA2018 #CGI



Pour une hausse du chiffre d'affaires de 599 millions \$Can, le bénéfice d'activité augmente de 489 millions \$Can.

Et pour nous ? #TA2018 #CGI



Sur les 4 derniers exercices : Chiffre d'affaires +6% Résultat d'activité +46%. Rémunération du travail +3% #TA2018 #CGI

... mais commence rapidement à bafouiller dès qu'il s'agit de vous récompenser pour tous les efforts que vous avez consentis cette année encore !



Les coefs. 190 et + ont perçu plus de 50% du variable en 2016 alors qu'ils représentent 8% des effectifs. #PartageDesRichesses #TA2018 #CGI

## Les éternels oubliés des discours...



Les trois quarts des personnels administratifs sont des femmes les trois quarts des «managers» sont des hommes.

#PlafondDeVerre #TA2018 #CGI



Les femmes ont encore été oubliées. Dommage...

#TA2018 #CGI



Malgré 2 accords successifs sur l'égalité professionnelle, le taux de féminisation n'évolue qu'au centième depuis 3 ans.

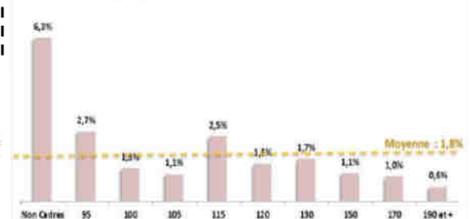
#TA2018 #CGI

Pratiquement rien sur les travailleurs en situation de handicap. Rien sur les femmes. Des oublis signifiants !



CDD, Turn-Over... Les travailleurs en situation de handicap sont de loin les plus précaires chez #CGI #TA2018

Taux d'emploi direct de TH par coefficient au 31/12/2016 (tout type de contrat: CDI, CDD...)



## Et toujours un peu d'humour

Après tout on est venu pour célébrer la nouvelle année chez CGI, non ?

Bonne FY2018 à vous



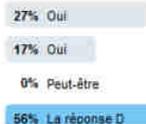
La fusion la plus réussie reste sans conteste celle de notre PPP

#TA2018 #CGI



Et vous trouvez vous qu'un pins est old fashion sur Jean-Michel Baticle ?

#TA2018 #CGI



Allez Philippe ! S'il te plaît arrête ! #TA2018 #CGI



On passe aux discours par site et par BU. Le dernier au bol de sangria a perdu ! #TA2018 #CGI



# Horaires Décalés : du débat, encore du débat !

## Le choix du débat

En 4 petites pages mensuelles, il nous faut faire des choix. Certains arrivent pourtant à ne jamais les remplir... Nous avons du mal à comprendre qu'ils aient si peu de chose à vous dire. Plutôt que de nous contenter de palier aux (réelles) lacunes de communication de la Direction dans ses obligations d'information des salariés, la CGT CGI choisit le débat d'idées et les sujets de fond. Pour les « infos pratiques » nous privilégions d'autres média que vous pouvez tous suivre au quotidien : Twitter, Facebook, site web... (liens en page 4)

Le mois dernier, nous appelions encore une fois les signataires de l'accord à expliquer les raisons de leur choix. C'est enfin fait dans un court article chacun. C'est timide mais c'est un premier pas dont nous les remercions et les encourageons à continuer.

Evidemment, ils se félicitent des nouveaux droits qu'ils ont arrachés pour vous. Ils ont beau jeu de vanter chacun leur capacité de dialogue « pragmatique et constructif », les avancées obtenues grâce à leur pugnacité légendaire et leur aptitude au compromis. La réalité c'est qu'ils ont cédé sur **presque toutes leurs revendications** (limitation des métiers et des clients, période d'essai, forfait jours, jours de repos consécutifs, clause de forclusion, etc.) Ils ont obtenu ce que la direction avait prévu de leur laisser dès le départ. La peur du vide et les préjugés non étayés, auraient-ils fait leur œuvre ?

## La nécessité de loyauté de la négociation

Logiquement, nous avons **tous** réclamé un état des lieux des pratiques au sein de notre entreprise pour comprendre où se situent réellement les problèmes pour les managers et les commerciaux. Nous avons **tous** demandé une prévision du chiffre d'affaire espéré et des emplois induits par ce possible accord pour **négoier loyalement en connaissance de cause**.

A en croire la Direction, c'était impossible. Au CE FGDC il a même été annoncé en juin 2017 que « *conduire au préalable l'analyse des situations existantes au niveau de tous les projets en cours prendrait un temps infini* ». Quelle ne fut pas notre surprise quand, à peine 3 semaines après la mise en œuvre de l'accord, la liste complète des projets nous était fournie avec nb de salariés, contrats, clients, horaires, sites géographiques... bref, tout ce qu'il était impossible de fournir aux négociateurs. Les signataires se contentent donc de vagues poncifs sur le

« 21<sup>ème</sup> siècle porteur de services à toute heure », le supposé intérêt général, les emplois en France... Mais la réalité, et nous la regrettons, est qu'ils ont signé sans connaître la réalité des pratiques et des besoins **de leur propre entreprise**. D'ailleurs, nous commençons déjà malheureusement à découvrir quelques problèmes et à lever quelques lièvres.

Comment mener une négociation unitaire et loyale quand des revendications légitimes, portées par tous, sont abandonnées **sans la moindre lutte** au premier refus de la Direction ? Qui tiendrait une ligne dans l'intérêt général des salariés avec ces compagnons de lutte pour couvrir vos arrières en cas de pépin ?



## Le volontariat, et la réalité des rapports au travail

Sur le volontariat, nous avons largement expliqué la grande naïveté de ce débat. Nous avons connaissance de nombreux cas de salariés qui travaillent en Horaires Décalés contraints depuis des mois, voire des années. Tous les syndicats étaient prévenus, mails à l'appui. Nous avons même des témoignages de salariés qui nous indiquent que la Direction affirmait que l'ancien accord, dénoncé en juin 2014, était toujours applicable jusqu'à signature d'un nouvel accord. C'est évidemment faux et ces salariés ont été abusés pour forcer leur choix. Pourtant, aucune garantie particulière pour s'assurer du volontariat non forcé n'a été demandée par les signataires.

Nous soulignons également l'impossibilité du volontariat durant la période d'essai qu'ils ont pourtant **tous deux** revendiqué (puis

vite abandonné) et le plafonnement des indemnités pour licenciement abusif permis dans les ordonnances. Ces éléments factuels et évidents ne peuvent permettre aux salariés de faire valoir leurs droits sereinement. Chacun comprendra l'hypocrisie du volontariat sans s'assurer d'une réelle liberté de choix.

## La compréhension des rapports de force

Le problème des signataires serait-il qu'ils ne comprennent tout simplement pas la réalité que vous vivez parfois au quotidien avec vos hiérarchies ? Ont-ils oublié la notion élémentaire des liens de subordination au travail ? Même si elles restent marginales (et c'est bien heureux) n'ont-ils jamais eu connaissance de pressions graves ? Vous interrogent-ils parfois ? Nous pouvons tous nous poser ces questions !

## Population concernée et compensations

La CFTC prend pour argent comptant l'affirmation de la Direction qui indique que seuls 200 emplois seraient concernés. Elle affirme aussi que les projets qui disposaient déjà de compensations « sauvages » plus avantageuses que l'accord vont les conserver\*. Quelles sont leurs certitudes ? **Aucune**. Est-ce écrit noir sur blanc dans l'accord signé ? **Non**. Quels leviers pour vous si ces affirmations s'avéraient fausses ? **Aucun**. Bref... La parole de la Direction serait-elle si crédible que l'on puisse se laisser berner à ce point ? Non, irresponsabilité !

## L'accord protège

La CFDT, conclut en disant que, bien qu'imparfait (euphémisme), l'accord va protéger les salariés d'éventuelles dérives. C'est **FAUX** ! L'accord pourra être appliqué correctement par la Direction (ou pas), mais c'est **uniquement la vigilance de vos élus CGT** et la certitude pour la Direction que nous le les lâcherons pas sur ce sujet qui vous protégera.

En cas de doute ou de problème tournez-vous vers des élus qui veillent réellement à votre santé et au respect de vos droits !

**Contactez et adhérez à la CGT pour un réel progrès social !!**

**contact@cgt-cgi.com**

*\*Indice en bas de votre écran : le 23 octobre, il a été confirmé à vos élus CGT que les ordres de mission ne contiendraient que les compensations prévues dans l'accord et que la différence (au bénéfice des salariés) serait versée sous une forme encore à l'étude. Ca promet d'avance...*

# Lourdes sanctions pour PSA Time ?

Nous vous avons alerté (cf : [http://www.cgt-cgi.com/IMG/pdf/herisson\\_39.pdf](http://www.cgt-cgi.com/IMG/pdf/herisson_39.pdf)) du risque que faisait courir à tous, l'obstination de CGI à rester sourde aux mises en demeure de l'Inspection du Travail. Celle-ci lui demandait de se conformer à l'obligation de décompte du temps de travail réellement effectué. Sachez que **les premières sanctions sont tombées**. CGI a été condamnée à Sophia, Nantes, Clermont, Lyon et Grenoble à des amendes d'un **montant cumulé de 535K€**. Si on extrapole à tous les établissements CGI, le risque global est de 3 M€.

Droit dans ses bottes, le DRH, dans le déni, affirme, malgré la sanction pour **non respect du Code du Travail**, qu'il le respecte. Sa seule réponse sera de payer les amendes et d'exercer un recours auprès du Tribunal Administratif.

Pourquoi ce dogmatisme ? CGI entend défendre bec et ongles la possibilité de dissimuler les Heures Supplémentaires en vous contraignant de saisir dans PSA Time votre temps théorique plutôt que votre temps réel de travail. L'enjeu est de taille pour les salariés : **rendre visible la réalité des heures effectuées** (saisie du nombre d'heures réellement effectuées) pour qu'elles soient enfin rémunérées. Dans un système d'horaires individualisés, la saisie des heures de début et de fin est indispensable **au contrôle par l'Inspection du Travail** et les Délégués du Personnel qui est l'une de leurs prérogatives. C'est à se demander si, pour CGI, une amende de 3 M€ ne serait pas meilleur marché que **le paiement des Heures Supplémentaires** effectuées aujourd'hui gratuitement ?



## Vos Délégués et Représentants Syndicaux CGT

### Délégué Syndical Central

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU

07.83.22.17.89

### Grand-Est

Pascal GIFFARD-BOUVIER

06.11.83.78.27

Sylvie DAMON

06.84.45.50.57

Pascal GENTY

06.95.69.74.02

### FGDC / I2CE

Jacques LABANSAT

06.87.04.55.13

Guillaume AUGIER

06.82.44.69.38

Philippe BLANCHET

07.87.95.56.19

### Grand-Ile-de-France

Duc Tuan LE 06.70.44.45.06

### Grand-Ouest

Audrey ESPES 06.80.85.19.76



47 rue des Docks

69336 LYON

04.69.64.61.17

contact@cgt-cgi.com

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

## Tou.te.s en grève 16 novembre 2017 !

La CGT, FO, Solidaires, la FSU, l'UNEF, la FIDL et l'UNEL vous appellent

à la grève et à la manifestation pour dénoncer « **une politique libérale visant à accroître les inégalités au profit d'une minorité** ».

Nous constatons une lassitude dans la capacité des salariés à se mobiliser. Pourtant **l'enjeu n'a jamais été aussi important** : il s'agit de s'opposer au coup de grâce porté au modèle social français basé sur les solidarités. Il disparaît avec la suppression des cotisations sociales maladie et chômage. Il s'agit ni plus ni moins que de **défendre la place de la solidarité dans la société de demain**.

Réseaux Sociaux



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



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>

