



Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI



N° 52

DÉCEMBRE 2017

Remis à la direction le 22 décembre

Bilan négos CGI 2017
Régressions à gogo
Grâce à qui ?

La Réalité n'est qu'un point de vue !

Vous avez été nombreux à réagir à la communication de novembre de nos camarades de la CFTC. Rutilante tel un flyer publicitaire, elle présente sous des slogans -choc épurés une sorte de bilan de l'année sociale CGI. Tout y est positif et tout le positif leur est attribuable. Voilà les conquits sociaux CFTC !

Vous remarquerez cependant qu'avant les négociations, **ils ne vous informent jamais** de ce qu'ils vont revendiquer. Nous suivons ces négos de l'intérieur, et ce que nous y voyons ne correspond en rien à la réalité décrite. La plupart du temps, un accord est proposé par la Direction et contient, outre beaucoup de verbiage, les dispositions que CGI souhaite prendre **unilatéralement**. Signer l'accord consiste principalement à valider ces mesures pour permettre à la Direction d'apposer le très recherché label « approuvé par au moins un syndicat » ©DRH

Nous pourrions parler de **conquis sociaux**, le jour où un réel rapport de force permettra de faire passer des revendications, **préalablement construites** avec les salarié.e.s. On peut toujours essayer de se valoriser comme on peut. Mais ceux qui vous promettent la lune, tout en vous disant de rester assis bien tranquilles et qu'ils vont s'occuper de tout en votre nom, ceux-là vous **endorment** et vous **trompent** !

RAA à 95 €/mois, oui mais que pour ceux qui en ont les moyens !

Et en contrepartie diminution drastique du PPP sauf pour les managers.

Don de congés : surtout par les salariés

CGI à refusé d'utiliser tous les jours de congés non pris A-1 pour les donner aux salarié.e.s parents d'enfants gravement malades. A quelques miettes près, c'est uniquement par votre solidarité que le don de jours de congés pour enfant gravement malade se fera. De plus le don se faisant dans un pot commun, vous n'avez aucune garantie que ces jours ne deviennent pas à leur tour des jours perdus s'ils ne sont jamais utilisés. Tout ceci en infraction avec la loi qui prévoit que le don soit personnel et pour des cas identifiés. Merci qui ?



Handicap : 2,4 millions € en moins pour l'Agefiph

La loi prévoit une pénalité pour les entreprises qui n'emploient pas 6% de travailleurs en situation de handicap. L'accord CGI permet d'utiliser ce budget en interne plutôt que de le verser à l'Agefiph, organisme qui a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées. Quand on voit la part dispenseuse prise par le fonctionnement et les actions de communication dans le budget de la MEH, et le peu de résultats en terme d'emploi stable de personnes handicapées après plus de 10 ans d'accord, on peut légitimement se demander si ces sommes ne serviraient pas davantage la cause des travailleurs en situation de handicap en retournant à l'Agefiph.

Horaires décalés : Compensation (de misère) et volontariat (mon oeil)

Ce qui est surtout vrai, c'est qu'avant, les horaires décalés (nuisibles à la santé) étaient illégaux chez CGI et que maintenant tout le monde pourra en faire pour pas un radis (ou presque), et sans contrôle des élus (ou difficile). Merci qui ?

Egalité femmes/hommes : 1 million € de poudre de perlimpinpin

La mesure de réduction des écarts de rémunération femmes/hommes de l'accord est une vraie passoire. Une seule chose est sûre c'est qu'elle a déjà démontré son inefficacité totale. Les indicateurs montrent que les écarts n'ont pas bougé et que la proportion de femmes dans tous les échelons de CGI stagne. Le plafond de verre brille toujours de mille feux. L'enveloppe salariale dégagée ne sert à rien d'autre qu'un effet d'annonce. Pour la CGT la lutte pour l'égalité doit continuer !

« Des réalités truquées ne peuvent créer que des êtres humains truqués. » Philip K. Dick

La DRH meilleure à l'écrit qu'à l'oral

Une nouvelle fois, la publication de notre « Hérisson » du mois dernier n'a pas été un long fleuve tranquille. Elle nous a encore valu un de coup de fil d'une heure de notre DRH : de toute évidence **CGI aurait modérément apprécié notre article sur la tournée annuelle**. Sur le coup, nous avons ressenti une forte pression pour édulcorer notre texte. Il nous a effectivement semblé que le DRH souhaitait négocier notre indépendance et notre liberté d'expression en exigeant des modifications de notre texte. **La communication syndicale serait-elle négociable, comme un accord d'entreprise ?**



Nous avons cru entendre clairement que face à notre « irascibilité » **il ne pouvait pas garantir la diffusion de notre communication en l'état**, malgré notre accord d'entreprise. Il se donnait deux jours pour statuer sur sa décision, déplorant « qu'avec vous, on ne peut pas discuter ». Quelques heures plus tard, il revenait à la charge une seconde fois par une discussion directe avec l'un d'entre nous pour nous **proposer des modifications « minimales »**.

A ce stade, ayant du mal à cerner sa demande et pour ne plus perdre de temps, nous lui avons demandé d'être précis en **nous écrivant la rédaction qu'il souhaitait pour notre tract**.

Le lendemain, une réponse écrite, gazouillante et fleurant bon le dialogue social chaleureux (malgré un petit arrière-goût de courrier d'avocat) nous a fait prendre conscience que nous avons très mal compris, qu'il ne s'agissait point de pression, encore moins de chantage, mais de discussions passionnées où, tels des éditorialistes de chaînes d'info en continu, nous confrontons nos points de vue.

Nous nous sommes donc lourdement trompés : la DRH n'utilise jamais du moindre **rapport de force** favorable dans les relations sociales, le lien de subordination n'est qu'un effet d'optique et la lutte des classes une légende ne reposant sur rien !

Dès lors, notre Hérisson a été rapidement diffusé (11 jours de délai tout de même) et même **bien avant les communications des autres organisations syndicales** alors que nous avons été les derniers à la remettre.

Merci patron !

Mais s'il vous plaît, n'en faites quand même pas trop pour la CGT, nos camarades des autres organisations syndicales pourraient à raison se plaindre de favoritisme.

A propos de discussions passionnées et fréquentes, nous notons cependant qu'en un an, le DRH n'aura pris que 3 fois son téléphone pour nous appeler : 2 fois **pour « discuter » de nos tracts** et 1 fois **pour nous refuser de rencontrer Serge Godin** à l'occasion de son passage à Lyon, mais **JAMAIS pour discuter de la situation sociale** ou solliciter nos conseils sur les mesures sociales qui permettraient d'améliorer la vie des salariés.e.s. **Nada !** Ça s'appelle avoir le sens des priorités.

Décidemment, en matière de dialogue social, la DRH est bien meilleure à l'écrit qu'à l'oral ...

Nouveauté : « Le bal des mots dits »

Le « bal des mots dits » est une tribune sur le langage dans le monde du travail publiée dans le magazine de la Nouvelle Vie Ouvrière. Elle est écrite à plusieurs mains, selon des styles propres à chacun, par un collectif de chercheurs et de syndicalistes CGT, le Groupe Langage, dans le cadre d'une réflexion sur le travail engagée depuis 2008 par la Direction de la CGT. Si cette rubrique vous plaît, faites nous en part en nous en publierons d'autres lors des prochains Hérissons.

La compétence

À la différence de la qualification, qui mesure le savoir et le savoir-faire, la compétence mobilise le « savoir-être » du salarié. Vous avez dit subjectivité ?

Qualification, compétence, quelle différence ? Dès leur origine, latine, la première désigne l'attribution d'une qualité, la seconde un « juste rapport » selon la définition du dictionnaire. Plus tard, la première désigne les connaissances et les diplômes, quand la seconde pointe la capacité d'une personne dans un domaine précis.

Les deux pourtant s'appliquent à des postes de travail et à des qualités requises. Alors, où est le problème ? Eh bien, dites à quelqu'un qu'il est **incompétent**, il ne ressentira pas la même chose que si on lui dit qu'il n'est **pas qualifié**. Peut-être parce qu'être considéré incompetent touche ce qu'il y a de plus profond en soi, pas seulement des savoirs et des savoir-faire, mais ce qu'on est. C'est bien ce « plus » – ce qu'on est ou plutôt ce que l'employeur veut qu'on soit – qui définit la compétence. Ce savoir-être n'était pas une qualité reconnue pour la qualification.

Avec la compétence, quel bon système ! Il mobilise savoirs, savoir-faire et savoir-être du salarié. Mais ce n'est pas la seule différence.

La qualification, jusqu'alors propriété du travailleur, objet de négociations entre patronat et syndicats de salariés, peut en permanence devenir l'objet d'une remise en cause. **Avec la compétence**, l'employeur voit renaître l'espoir. Il est libéré des chaînes qui l'entravaient : l'engagement du travailleur peut être entier. Mieux, son engagement doit être entier pour qu'il réalise la **performance attendue**. Le salarié se doit à lui-même d'atteindre les objectifs qu'il se fixe. Il doit se soumettre à une validation permanente de ses

acquis professionnels, faire la preuve de son adaptation au changement.

Ce système nous plonge dans les affres de la **méritocratie** ! Chacun peut enfin être responsable de soi, ramené à son individualité, faire mieux et plus que les autres, dans un univers où les protections et les garanties collectives doivent s'effacer. Magnifique ré-enchantement du monde du travail ! Et tout ça, pour quoi et pour qui, quand le but du travail n'est plus la qualité du produit ou du service mais la rentabilité ?

Et si nous changions le travail, pour qu'il soit utile aux humains et favorise un développement harmonieux de la nature ? Et si nos connaissances, nos expériences, nos qualifications, mises ensemble, nous servaient à développer nos capacités, pour agir en ce sens ?



Exemple de cas traité : Colis endommagés, vos recours



« Il y a quelques jours, j'ai reçu un colis – un matériel audiovisuel commandé sur un site de vente en ligne de renom – tout cabossé. Le colis était néanmoins fermé et avant que le livreur ne reparte, je n'ai pas vu qu'à l'intérieur mon matériel était également endommagé. J'essaie de me retourner contre le transporteur mais il ne donne pas suite à mes appels. Que me conseillez-vous ? » Pierre (34)

Pierre, vous faites fausse route en incriminant le transporteur, même si ce dernier est réellement fautif. C'est à votre vendeur qu'il faut adresser votre réclamation. C'est lui l'unique responsable de la bonne exécution du contrat qui vous lie, lui et vous.

Et ce contrat, ainsi que doivent le mentionner les conditions générales de vente (CGV), court jusqu'à la livraison de votre achat. Si l'objet que vous avez acheté est endommagé, le vendeur doit vous le remplacer à ses frais ou bien vous le rembourser. Il se retournera ensuite contre son transporteur mais cela ne vous regarde plus.

Achat à distance : le vendeur est l'unique responsable

Comment devez-vous procéder maintenant ? Peut être, en voyant le colis endommagé à son arrivée chez vous, avez-vous émit des réserves sur le bon de livraison que le transporteur vous a fait signer. Néanmoins, cela ne prouve pas que la marchandise à l'intérieur du colis était également abîmée. Ce n'est pas grave parce que pour que le vendeur s'exonère de tout ou partie de sa responsabilité, la loi l'oblige à prouver que la casse est le fait de son acheteur. C'est pratiquement impossible. Vous devez donc envoyer au vendeur, dès que possible, une lettre recommandée par laquelle vous l'informez de votre problème et le mettez en demeure de vous livrer à ses frais un nouveau matériel. Si le vendeur vous le demande, vous devez lui renvoyer l'objet endommagé, également à ses frais. Ne vous laissez pas impressionner par une éventuelle clause des CGV qui limiterait ou exclurait la responsabilité du vendeur à l'égard de ses clients en cas de livraison problématique : retard ou casse. Une telle clause serait juridiquement nulle.

Achat physique : vérifiez impérativement le contenu

Ce principe et la démarche que nous venons de vous indiquer n'est absolument pas valable lorsque vous faites un achat dans un magasin physique, que la marchandise est livrée chez vous et que la livraison n'est pas incluse dans l'acte de vente. Si vous constatez que le colis est endommagé (mais en fait dans tous les cas), prenez le temps de l'ouvrir et de vérifier l'état de la marchandise avant de signer le bon de livraison. Même si le livreur vous presse, même s'il est mal garé et s'impatiente, prenez le temps de procéder à cette vérification essentielle. En signant le bon de livraison, vous devenez aussitôt propriétaire de la marchandise. Vous n'avez alors plus aucun recours pour faire valoir vos droits auprès du vendeur. Ne vous acquittez pas non plus trop vite de cette précaution en indiquant simplement sur le bon de livraison, sans vérifier le contenu, « sous réserve de vérification ». Cette mention n'aurait aucune valeur juridique ! Si la marchandise n'est réellement pas celle que vous attendiez ou si elle

n'est pas en parfait état, refusez purement et simplement de signer le bon de livraison et exiger l'échange de votre achat.

Enfin, dernier cas de figure, si vous avez choisi votre propre transporteur au moment de votre achat en magasin, le vendeur est dégagé de toute responsabilité dès l'instant où la marchandise est remise au transporteur. Si ce dernier ne vous la livre pas en bonne et due forme, c'est contre lui que vous vous retournerez afin de vous faire dédommager.

Michèle BERZOSA pour Indecosa-CGT



L'avis de l'INDECOSA-CGT

Prendre soin des marchandises transportées, être attentif à l'état de celles-ci au moment de leur remise aux destinataires, attendre que ceux-ci vérifient que les objets livrés sont conformes aux commandes... Tout ceci réclame du temps. Or les livreurs, compte tenu de la charge de travail qui leur est généralement confiée ne disposent pas de ce temps. Pour s'acquitter de leur tâche, ils doivent aller au plus vite, parfois enfreindre le code de la route, se garer comme ils peuvent et surtout ne pas s'attarder chez les clients. Ils sont les premiers à déplorer ces mauvaises conditions de travail et l'inévitable déshumanisation de leur mission. Alors en cas d'incident, faisons preuve de compréhension à leur égard !

L'Indecosa-CGT, c'est quoi ?

L'INDECOSA-CGT est l'association pour l'INformation et la DÉfense des CONsommateurs SALariés. Ses objectifs sont d'assurer et développer la protection, la formation, l'information et la défense des consommateurs et des locataires. Elle suit la mise en œuvre d'actions consuméristes portant des valeurs sociales et environnementales.

Tous les adhérents à la CGT sont membres de droit de cette association. Ils peuvent bénéficier pleinement de ses conseils et de son assistance.



Depuis sa création en 1979 par la Confédération Générale du Travail, elle agit pour la mise en mouvement des consommateurs ainsi que la défense et la conquête de leurs droits. L'association pour l'information et la défense des consommateurs salariés est agréée par le Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, et siège au Conseil National de la Consommation (CNC) ainsi que dans 33 instances représentatives. L'association accompagne ses adhérents dans leurs démarches lorsqu'ils sont exposés à un litige lié à la consommation.

L'association est membre de l'European Consumer's Union (ECU) qui regroupe 14 pays. Son objectif est d'être reconnu au sein de l'Europe par les organisations de consommateurs et par les institutions européennes. Elle s'inscrit dans une démarche de portage de projets européen comme celui en cours intitulé « formation – information » des consommateurs en Europe dans lequel INDECOSA-CGT est impliquée.

INDECOSA-CGT est présente sur l'ensemble du territoire national avec plus de 280 associations départementales, locales et d'entreprises. Le plus souvent dans les locaux des unions locales, des bourses du travail ou des comités d'entreprises. Des militants y tiennent des permanences et organisent des actions collectives. Chaque année, des milliers de litiges sont pris en compte et traités par INDECOSA-CGT.

Conseille et Défend vos droits individuels et collectifs

Vous représente dans les instances auprès des pouvoirs publics

Milite pour un consumérisme socialement et environnementalement responsable

Intervient dans de nombreux domaines (banques, assurances, endettement, énergie, environnement, logement, santé, droit des patients, NTIC, téléphonie, transports, services publics...)

<http://indecosa.cgt.fr/>

indecosa@cgt.fr

Un CDD signé hors délai ne vaut plus CDI

Le Code du Travail prévoit que le contrat à durée déterminé doit être transmis dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche¹. Le délai court dès la date de prise de fonction effective. Le jour de l'embauche et le dimanche, qui n'est pas un jour ouvrable, ne sont pas pris en compte.

Depuis des lustres, lorsque l'employeur ne respectait pas ce délai pour faire signer un contrat de travail précaire, les juges le requalifiaient **automatiquement** en contrat à durée indéterminée. Ceci permettait au salarié, soit d'être embauché définitivement, soit d'être indemnisé pour licenciement sans cause réelle et sérieuse².

Mais les ordonnances Macron ont mis fin à cette jurisprudence et permettent à l'employeur d'être **plus négligent**, en prenant tout le temps nécessaire pour faire signer un CDD³. Dorénavant, la méconnaissance de l'obligation de transmission dans le délai de deux jours ouvrables ne saurait, « à elle seule », entraîner la requalification en contrat à

durée indéterminée⁴. L'expression « à elle seule » signifie que le salarié devra **prouver l'existence d'un préjudice**, ou sa demande répétée de se voir remettre le contrat, et/ou que l'employeur a sciemment remis le contrat avec retard... Autant de possibilités que les juges devront préciser.



pourra seulement ouvrir droit, pour le salarié, à une indemnité à la charge de l'employeur, **qui ne pourra être supérieure à un mois de salaire**. Attention à ne pas confondre cette indemnité avec l'indemnité de requalification qui, elle, ne peut être inférieure à un mois de salaire⁵.

Les dispositions de l'ordonnance s'appliquent également en matière d'intérim. Il n'y a plus de requalification automatique si le contrat de mission est transmis au salarié plus de deux jours ouvrables après la mise à disposition. Ces nouvelles règles restrictives sont applicables aux contrats de travail conclus **postérieurement** au 23 septembre 2017.

1 : Article L. 1242-13 du Code du Travail

2 : Cass. Soc. 14 mai 1996, n°93-40135 - Cass. Soc. 13 mars 2013, n°11-28687

3 : Ord. n°2017-1387 du 22 septembre 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

4 : Article L. 1245-1 du Code du Travail

5 : Article L. 1245-2 du Code du Travail

En tout état de cause, les juges ne pourront plus assimiler l'absence de transmission du CDD dans les délais à une absence d'écrit. Cette négligence

Bonnes fêtes et bonne année 2018

Soyons positifs, il y a une **bonne nouvelle pour 2018** : il y aura **9 jours fériés qui tombent en semaine**. Pour le reste, n'attendez rien du père Noël, il faudra aller chercher les bonnes nouvelles nous-même et tous ensemble car **personne n'est assez fort tout seul** !

S'il est une chose que nous vous souhaitons en 2018, c'est de vous défaire tous ensemble de ce climat anesthésiant dans lequel on veut nous enterrer tous. N'acceptons plus la division, retrouvons-nous ! Fainéant.e.s, assisté.e.s, **en dessous des attentes, assez de nous dénigrer** !

Indignons-nous ! Relevons la tête, renouons avec la dignité, soyons fiers de travailler bien ! Réclamons notre dû à CGI ! **Ne nous taisons plus, combattons, luttons** ! Ne laissons pas faire cette oligarchie dominante qui essayait de nous mettre à terre ! Tous ensemble, montrons qu'un **autre modèle, une autre vie est possible**, que la finance internationale ne passera pas au détriment de l'intérêt général des salariés.

En 2018, offrons-nous **L'abrogation de la loi travail**, le retour en grâce des **conquis sociaux**, **L'égalité salariale Femmes/Hommes**, la mise en œuvre du programme « travailler moins pour gagner plus et travailler tous ! »

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>

Réseaux Sociaux



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



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>

