



Le Hérisson mensuel en danger ? La communication syndicale attaquée comme jamais chez CGI !

Le musellement des syndicats, c'est quand même plus efficace quand c'est fait directement à la source. Alors la Direction tente de l'imposer !

Nous vous avons déjà parlé de la négociation en cours autour des moyens des représentants du personnel et des organisations syndicales. Lors de la dénonciation unilatérale de l'accord précédent par la Direction en 2016, nous avons tenté de comprendre.

Pourquoi dénoncer tout l'accord plutôt que de négocier un avenant ?

D'abord, nous avons tenté de comprendre ce qui nécessitait une dénonciation (et donc une nouvelle négociation remettant en cause l'intégralité de l'accord) plutôt que la simple négociation d'un avenant sur les points précis qui posaient problème. La réponse à ce point est assez simple. Il est plus intéressant pour la Direction de remettre en cause tous les droits en vigueur pour faire jouer à plein le rapport de force et effaroucher les syndicats les moins combatifs. Et pour certains, il en faut bien peu pour déclencher la panique générale...

Quels sont les points de l'accord qui posaient problème ?

Cette question est plus délicate. Nous avons commencé par poser la question afin de déterminer de manière constructive les moyens de répondre aux problèmes sans sacrifier les droits dans l'Entreprise. La Direction s'est réfugiée derrière le départ du DRS (Directeur des Relations Sociales) pour nous expliquer qu'ils ne connaissaient pas les motivations précises de la dénonciation et qu'ils « la subissaient eux-mêmes ». Ah bon ? Cette personne aurait donc décidé seule des stratégies aussi importantes ? Sans mandat pour le faire ? Sans en référer au DRH (son supérieur direct) ? Sans en parler à ses équipes ? Quelle hypocrisie ! La direction préfère se réfugier derrière son incompétence plutôt que de répondre à de simples demandes légitimes. Qu'est-ce qui n'allait plus et que nous devons rediscuter ? Le mépris de leurs interlocuteurs est souvent leur seule réponse. Nous avons donc proposé de signer le même texte que précédemment et là les masques sont tombés rapidement et des points que la direction voyaient comme « inacceptables » allaient enfin être évoqués.

Voici donc les points tels qu'ils avaient été présentés par la Direction :

- **La mise en place de « bons de délégation »** présentés comme un moyen pour les managers de mieux planifier les disponibilités des élus et pour optimiser les affectations sur les projets.
- **La forfaitisation des temps de déplacement** des représentants du personnel afin de simplifier les procédures de validation des trajets et des notes de frais pour les managers/assistantes.
- **La charge de travail importante des équipes DRH** pour diffuser les communications syndicales chaque mois qui impose une nouvelle organisation « plus simple ».

Nous ne vous cachons pas que cette annonce n'a provoqué aucune surprise à la CGT. Nous comprenons parfaitement ce qui se cache en réalité derrière ces revendications de la Direction. Nous savons pertinemment que la recherche d'une forme de contrôle des organisations syndicales est **au centre** de la réflexion de la Direction. Qui s'en étonnerait encore ? Les managers et les assistantes, s'ils ont eux aussi droit à une amélioration de leurs conditions de travail, ne sont évidemment que des prétextes pour une direction au courage fort limité dès qu'il s'agit d'afficher ses ambitions. Se servir des assistantes des services RH ne rend d'ailleurs pas honneur au travail quotidien de ces équipes.

Une preuve de leur hypocrisie et leur cynisme sans borne ? L'accord finalement proposé par la Direction le 8 février dernier se résume uniquement au musellement des syndicats. Presque rien ne change par rapport à l'accord précédent, sinon des points relativement cosmétiques (suppression de mentions à Logica, détails techniques...) à l'exception notable de deux points qui ne concernent plus vraiment la facilitation du travail des managers/assistantes, pourtant prétextée au départ :

- La hausse du montant du budget syndical à négocier.
- La communication syndicale passant à une seule communication par trimestre, à date fixée et avec une taille de fichier réduite.

La voici donc la triste réalité du rapport de force mis en place dont nous vous parlions le mois dernier. Pour quel budget syndical les organisations majoritaires vont-elles accepter de sacrifier votre légitime droit à l'information syndicale ?

Pourtant un syndicat qui ne s'appuie pas sur des salariés bien informés pour porter au mieux leurs besoins et aspirations, n'est plus qu'une courroie de transmission des exigences patronales. Mais peut-être qu'au fond c'est l'ambition de ces syndicats... Le syndicalisme d'opportunisme.

Exigez l'information ! Envoyez-nous vos mails personnels pour continuer à recevoir des informations indépendantes et en temps réel.



Augmenter les salaires, c'est bon pour le pouvoir d'achat et la sécurité sociale

Le gouvernement communique depuis plusieurs semaines pour expliquer que les salariés vont voir leur salaire net augmenter dès le 1er janvier et de nouveau en octobre 2018.

En réalité, cette soi-disant augmentation de salaire d'une vingtaine d'euros – pour les plus bas revenus – n'est pas le fait d'une répartition plus juste des richesses créées par le travail, mais de la **baisse** – voire de la **suppression** – de **cotisations sociales**, en l'occurrence celles de la « *maladie* » et du « *chômage* ».

Les 5 millions de salariés du public ne verront quant à eux aucune augmentation sur leur fiche de paye. Pour les retraités, dès 1 200 euros, c'est la baisse de leur montant de pension perçu qu'ils peuvent d'ores et déjà constater.

C'est une attaque grave, à la fois contre le financement de la Sécurité sociale et le paiement du travail à son juste niveau. Loin d'une augmentation réelle du pouvoir d'achat, c'est en réalité une réponse aux revendications du patronat pour une baisse du coût du travail.

Faire croire qu'on pourrait augmenter le salaire net en diminuant les cotisations sociales est une illusion : c'est faire supporter au salarié un risque qu'il devrait assumer individuellement, selon ses moyens, comme cela se passe dans certains pays. C'est la fin de la solidarité, intergénérationnelle et interprofessionnelle, telle que la Sécurité sociale l'a instituée.

Pour la CGT, le travail est à l'origine de la création des richesses. C'est un formidable atout pour l'économie française. Les salaires et les cotisations sociales sont primordiaux pour vivre, se soigner, bien vieillir. Chaque augmentation de salaires gagnée améliore l'économie du pays et la pérennité de la sécurité sociale.

==> 1 % d'augmentation générale des salaires, c'est 2,2 milliards pour la Sécurité sociale.

Le salaire, c'est quoi ?

Le salaire ne se limite pas à ce qui est viré chaque mois sur votre compte en banque (*le salaire net*) mais inclut également les cotisations sociales (*parts salariale et entreprise*). Les cotisations entreprise dites « *patronales* » sont de l'argent que l'entreprise vous doit au titre de votre travail, comme votre salaire.

La CSG est en partie substituée aux cotisations sociales mais ne crée pas de droits, contrairement aux cotisations ! Par ailleurs, les entreprises ne payent pas de CSG.

Les cotisations sociales ouvrent des droits pour des prestations relatives soit à des « *risques* » (*maladie, maternité, chômage, invalidité...*) soit à la qualité de votre vie future (*retraite...*) ou de celle de vos enfants (*famille...*).

Les exonérations de cotisations sociales sont un exemple de cadeaux faits aux entreprises qui fragilisent la sécurité sociale. De plus, ces cadeaux auront leur traduction par un transfert vers l'impôt (*notamment la CSG, les taxes sur le tabac et l'alcool, l'énergie, la baisse de l'allocation logement, l'augmentation du forfait hospitalier...*). Un salarié payé au SMIC a, du fait des exonérations, une baisse de son salaire socialisé de plus de 400 euros par mois !

Le montant total des exonérations de cotisations sociales et fiscales s'élève à plus de 200 milliards d'euros par an. C'est autant de moyens financiers en moins pour la sécurité sociale.

Les cotisations sociales (*part salariale et part entreprise*) représentent la majeure partie du financement de la sécurité sociale.

Les attaquer, c'est la fragiliser... et c'est baisser les salaires !

La CGT revendique !

⇒ **une augmentation générale des salaires**, pour augmenter la masse des cotisations sociales et améliorer la sécurité sociale ;

⇒ **une politique de l'emploi active** qui permette d'augmenter le nombre de salariés au travail et donc le nombre de cotisants et la masse totale d'argent disponible pour la Sécurité sociale ;

⇒ **une réforme du financement de la Sécurité sociale :**

- axée sur la cotisation sociale,
- introduisant une sur cotisation pour les entreprises qui recourent de façon abusive à la précarité,
- faisant contribuer les revenus financiers des entreprises au financement de la Sécurité sociale (*Fillon, CICE...*),
- supprimant les exonérations de cotisations sociales,
- prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunération y compris l'intéressement et la participation,
- qui fasse de l'égalité salariale F/H une réalité (*environ 5 milliards d'euros de rentrées pour la Sécurité sociale*),
- qui instaure le déplafonnement des cotisations sociales (*environ 700 millions de rentrées Sécu qui ne toucheraient que 120 000 salariés gagnant plus de 12 000 euros par mois*),
- qui transforme la CSG en cotisation salariale et patronale, ce qui ferait immédiatement une augmentation (*véritable*) des salaires de 4 %.

**Mon salaire c'est capital,
pour gagner une réelle
augmentation, je rejoins la
CGT. !!**

Violences sexistes et sexuelles au Travail : libérons la parole chez CGI !



Les violences sexistes et sexuelles sont nombreuses sur les lieux de travail. Pourtant, rares sont les entreprises et administrations dans lesquelles des mesures de prévention et de protection des victimes existent. La CGT demande que des mesures soient prises à tous les niveaux pour faire reculer les violences au travail. Il faut également prendre en compte les violences subies à l'extérieur de l'entreprise, car elles ont aussi un impact sur le travail : elles provoquent des difficultés à travailler et peuvent souvent conduire à perdre son emploi.

Quelques **témoignages** entendus chez CGI :

Parole d'une Directrice de projet : « Lors de la relecture de slides avec mon manager , ce dernier m'a dit : « Mais tu es bien une femme, tu raisones à l'envers.... » »

Parole d'une Consultante Junior : « Lors d'un déjeuner à la cantine, un collègue m'a fait du pied sous la table de manière insistante, puis il est remonté le long de ma jambe jusqu'à mon entrejambe. Je me suis alors reculée, ai serré les jambes et me suis éclipsée précipitamment... »

Parole de salarié.e.s : « J'ai été témoin de paroles graveleuses, misogynes ou sexistes par des responsables lors de réunions d'équipes ou d'événements CGI »

« J'ai entendu des propos sexistes envers une collègue femme qui pour ne pas perdre la face a du rire à ce qui lui était dit mais son rire était forcé... »

Parce que la **CGT CGI** tient à mettre en place une réelle prise en compte de ce fléau et une vraie prévention au sein de CGI, la CGT CGI vous propose ce questionnaire :

<http://www.cgt-cgi.com/LimeSurvey/index.php/198163>

(**Attention :** n'utilisez pas Internet Explorer, les cases à cocher n'y fonctionnent pas !)



**Nous comptons sur vous
comme vous pouvez compter sur la
CGT CGI !**

« 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.

Bonnes pratiques : bonnes pour qui ?

L'idée des « bonnes pratiques » est séduisante car elle laisse entendre que ce sont les groupes d'acteurs eux-mêmes qui construisent les (meilleures) solutions aux problèmes qu'ils rencontrent, puis les partagent largement. Cela ne s'accorde-t-il pas à notre conception d'un syndicalisme qui s'attache à construire sa démarche à partir des situations concrètes du travail, afin de le transformer ? Comment écarter une proposition qui tendrait vers le bon ? Et qui aurait le désir de prôner des mauvaises pratiques ?

Le bémol, c'est qu'une pratique n'est bonne ou mauvaise qu'en fonction de critères. Et ces critères sont eux-mêmes fixés en fonction des objectifs que l'on assigne à cette pratique. Ce qui sera bon pour les uns sera peut-être mauvais pour les autres. Bien gentille, l'expression « bonnes pratiques » nous fait donc croire que certaines décisions sont naturellement bonnes. Les bonnes pratiques sont, de fait, liées au bon vouloir du patron. Alors, ne laissons pas les décideurs les utiliser en s'abstenant d'explicitier leurs objectifs et leurs critères, contraignons les à la clarté sur le pour qui et le pour quoi de ces bonnes pratiques.

Notons que les « bonnes pratiques » de l'entreprise font partie d'une approche plus générale, celle du « soft law » (le « droit mou », sans obligation d'application), qui cherche à se substituer aux règles législatives. Ces dernières sont en effet perçues par les libéraux comme des contraintes insupportables.

Et on peut ainsi arriver à une situation où dans un catalogue de bonnes pratiques cohabitent quelques actions innovantes et d'autres qui relèvent du droit. C'est un peu

comme si, dans un guide des bonnes pratiques du conducteur automobile, nous mettions sur le même plan le fait de faire un usage modéré de son avertisseur sonore et le respect des feux rouges. « Je sais, Monsieur l'agent, je viens de griller un feu rouge, mais je progresse dans la mise en œuvre du guide des bonnes pratiques du conducteur. Déjà je n'emprunte plus les sens interdits et je n'écrase plus les piétons sur les passages protégés. » Il n'est pas certain que l'argument convainque.



Le 8 mars :

Toutes et tous dans l'action, toutes et tous dans la rue !

La journée du 8 mars ne se «fête» pas par un cadeau ou une distribution de fleurs, ce n'est pas la journée de «la femme» mais la « JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES » !

En 2018, le contexte politique, social et économique international comme national, n'offre pas de répit pour tout-e-s celles et ceux qui œuvrent à plus d'égalité et de justice sociale. La banalisation des idées d'extrême droite, la montée des conservateurs dans les élections (dans différents pays européens notamment), la répression du mouvement social sont des signes inquiétants pour nos droits.

AGIR LE JEUDI 8 MARS À 15h40

Le 8 mars, c'est la journée internationale de la lutte pour le droit des femmes. À 15h40, comme tous les autres jours, les femmes cesseront d'être payées. Pour protester contre les violences et les inégalités, la CGT et les associations féministes appellent à faire grève, porter un ruban blanc et agir le 8 mars à 15h40. Toutes les infos sur 8mars15h40.fr.

Sur le site egalite-professionnelle.cgt.fr, retrouvez toute l'information sur vos droits, des vidéos pour comprendre l'origine des inégalités, les propositions pour y mettre fin, et des outils pour agir.

Connaître ses droits, c'est pouvoir les défendre.

Voici **5 propositions** pour gagner l'égalité :

- 1 Sanctionner les employeur·euse·s qui discriminent
- 2 Lutter contre la précarité et les temps partiels subis
- 3 Revaloriser les métiers à prédominance féminine
- 4 Prévenir les violences sexistes et sexuelles et protéger les victimes
- 5 Des droits pour la maternité et la parentalité.



Le nouveau PSA TIME est arrivé

On vous l'avait annoncé un peu plus tôt (Hérisson 51) mais pour des raisons que nous ignorons, la mise en œuvre de ces nouvelles règles concernant la saisie du PSA TIME avait été reportée.

Mais depuis, vous avez du recevoir la communication de la Direction, avec, normalement, une petite présentation par un de vos managers, donc vous voici prêt-e-s pour une nouvelle expérience.

Ainsi, vous pourrez **saisir la durée de votre pause méridienne** et vous pourrez **déclarer les heures RÉELLEMENT effectuées** jour par jour, même si le cumul hebdomadaire dépasse votre durée hebdomadaire de travail, que ces heures soient ou non demandées par votre manager.

Si vous rencontrez le moindre problème pour saisir **la réalité** de votre activité, alertez-nous !!

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

Grand Sud contactez Pascal GENTY 06.95.69.74.02



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>



Facebook

