



# Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI



N° 57 MAI 2018

Remis à la direction le 31 mai

## La CGT a signé l'accord sur le dialogue social : le Hérisson est sauf !

Les mois précédents, nous vous avons alertés des risques sur la diffusion mensuelle de notre Hérisson. En effet la Direction avait lancé une offensive contre la communication syndicale en dénonçant l'accord l'autorisant.

### La négociation est terminée...

Elle a tenu du funambulisme !

La Direction a orienté les discussions vers des sujets annexes concernant les seuls représentants du personnel (loi Rebsamen, suivi des carrières des élus...) afin de nous détourner de l'essentiel : **le droit des syndicats de communiquer avec les salariés de CGI.**

Et le moins qu'on puisse dire, c'est que l'ensemble des autres organisations syndicales se sont jetées dans ce piège. Ainsi le sujet de la communication syndicale n'a été abordé sérieusement qu'à **quelques heures seulement de l'expiration du délai.** Il aurait été préférable de ne pas jouer avec le feu et d'imposer **unitairement** le sujet comme prioritaire. Les autres syndicats ne nous ont pas rejoints sur cette urgence. Etaient-ils à ce point obnubilés par le suivi de leur carrière et la reconnaissance par l'entreprise des

« compétences acquises » en tant que délégués syndicaux ou en tant qu'élus ?

Les débats se sont donc éternisés sur les modalités d'application de la loi Rebsamen. Elle est censée lutter contre la discrimination syndicale en prévoyant des augmentations automatiques à la moyenne d'un panel de salariés en situation professionnelle similaire (ancienneté, catégorie professionnelle, etc.). En effet, la Direction a adopté une position **inférieure à la loi** et s'y est tenue mordicus en refusant d'envisager le retrait du sujet de l'accord faute euh... d'accord ! Une sorte de prise de soumission pour nous concéder le maintien de la périodicité mensuelle des communications syndicales.



La CGT a donc finalement signé cet accord et voici pourquoi : nous avons fait du maintien de la périodicité de la communication notre principale revendication, considérant qu'un syndicat est **légitime** quand il peut s'appuyer sur des **salariés bien informés**, afin de porter au mieux leurs besoins et aspirations dans la **construction d'un rapport de force.**

Par ailleurs la Direction a finalement abandonné les « boules puantes » lancées dans les débats (bon de délégation et forfaitisation des temps de déplacement des représentants du personnel).

Quant à l'interprétation de la loi Rebsamen, nous sommes en désaccord avec le texte malgré notre signature. En effet, cette loi est d'ordre public social ce qui signifie qu'un accord **ne peut pas y déroger à la baisse.** Cela implique que notre signature n'empêchera donc aucun représentant du personnel, et surtout pas un représentant CGT, de faire valoir ses droits, quelle qu'en soit l'interprétation discriminante introduite par la Direction dans l'accord CGI.

Rejoignez la CGT CGI. Adhérez !

## Elections professionnelles Les lignes bougent

Les positions évoluent dans la négociation autour des prochaines élections. Nous avons raison de penser que la solution à 12 CSE sans représentants de proximité était une aberration, tant pour les salariés qui ont le besoin de **se sentir accompagnés**, que pour l'entreprise qui a besoin de **remontées rapides au plus près du terrain.**

La négociation reprend donc sur de nouvelles fondations et il convient maintenant de permettre aux instances de **fonctionner correctement** avec des établissements dimensionnés judicieusement et des **moyens suffisants** pour vos futurs élus.

Les moyens à négocier sont principalement :

- le nombre de membres élus dans chaque CSE
- du temps de travail suffisant consacré aux mandats pour chaque élu et mandaté
- une prise en charge des frais de déplacements pour venir à votre rencontre sur tout le territoire national
- des locaux adaptés et dédiés aux missions des élus (œuvre sociales, assistance aux salariés, conseil, réunions syndicales...)
- du temps de formation pour tous les élus afin de remplir efficacement leurs missions en suivant l'évolution réglementaire
- un budget réservé aux « œuvres sociales » au moins à la hauteur de ce qui se pratique dans la branche (CGI est en retard)

Nous n'avons jamais été dans une posture d'opposition dogmatique. Nous n'avons cependant **pas les mêmes objectifs** que la direction. Seuls des naïfs, et ils existent chez CGI, s'imagineraient le contraire. Cela n'empêche pas le dialogue et **nous pensons un accord possible.**

# Compte Epargne Temps chez CGI : oui... mais pas sous cette forme !

La CGT a décidé de ne pas signer l'accord mettant en place le Compte Epargne Temps chez CGI. Voici pourquoi :

La mise en place d'un C.E.T. peut présenter des avantages pour les salariés. En effet, le cumul de jours de congés permet un report sur une période ultérieure du temps de repos acquis et éventuellement de monnayer ces congés.

Le report de congés doit permettre à chacun de **pouvoir se former** professionnellement hors temps de travail, par exemple via un CIF (Congé Individuel de Formation) ou grâce au CPF (Compte Personnel de Formation)

Le report doit permettre de **partir sur une période de congés plus longue** pour réaliser un projet personnel qui nous tient à cœur (voyage, associatif, sportif, familial...)

Idéalement, il doit permettre de **raccourcir les carrières** pour partir plus tôt en retraite quand cela est possible.

Enfin, en cas de coup dur, il doit permettre de monnayer des congés et **aider à sortir d'une situation difficile**.

Or, il l'accord proposé à signature en fin de négociation ne répond pas vraiment aux besoins exprimés. Il permet uniquement de mettre **5 jours de RTT par an** sur le CET mais ces jours devront être soit intégralement consommés, soit monnayés fin septembre chaque année. Aucune autre alternative n'est proposée que la **remise à zéro du compteur** en septembre chaque année.

**Ce dispositif répond-t-il aux besoins de périodes de congés longs ou de départ anticipé ?** Non !

Impossible de cumuler plusieurs années de suite des jours de repos afin de prévoir une période hors temps de travail suffisante pour construire un projet personnel. En clair, dans la limite de 5 jours, le CET ne fait que déplacer la limite de prise de congés au mois de septembre au lieu du début d'année. Plus qu'insuffisant pour la CGT.

**Ce dispositif répond-t-il aux besoins de débloquer une réserve financière en cas de coup dur ?** En partie seulement.

Le matelas est maigre. Limité à 5 jours, les salariés ne peuvent pas espérer un secours à la hauteur de éventuels besoins exceptionnels. La date de déblocage des fonds est fixe et impossible à déplacer (novembre). C'est insuffisant pour la CGT.

Alors nous direz vous : « *Insuffisant n'est pas forcément nocif. Pourquoi ne pas signer pour une souplesse de prise de congés, malgré les défauts de l'accord, sachant qu'il n'est valable que pour un an et qu'il ne sera pas engageant sur le long terme ?* »

Et bien vous avez raison de poser la question. Merci :-)

Nous nous la sommes longuement posée également. Contrairement à d'autres, la CGT est démocratique et autonome. Des débats se sont tenus et le vote interne sur sa signature à la CGT a été plus partagé qu'à l'accoutumée. Le non l'a emporté.



**Pourquoi la Direction a-t-elle besoin de ce C.E.T. ?**

Vous aurez remarqué que les POEI sont largement utilisés avec des salaires au plus bas. Les étudiants U'DEV nous rejoignent également en nombre. Les contrats de professionnalisation augmentent. La chasse aux talents chez les concurrents est permanente. Bref, la machine à embauche tourne à plein régime mais c'est encore insuffisant pour répondre aux besoins de CGI. Le business est là et c'est tant mieux pour l'emploi.

Mais si autant de recrutements sont nécessaires, c'est avant toute chose parce que le turn-over dans l'entreprise est très important et que le modèle choisi par la direction consiste en une **modération permanente des salaires** pour toutes et tous. Regardez les enveloppes proposées à chaque NAO et mettez les en parallèle avec la marge gigantesque de l'Entreprise.

Devant ce manque, CGI cherche malgré tout à augmenter sa capacité de production sans embaucher plus de personnel. Elle a trouvé le CET comme levier alors qu'elle avait toujours refusé de le négocier depuis des années malgré nos demandes répétées.

**Travailler plus pour gagner plus, c'est pas un peu has-been ?**

L'accord est explicite sur ses intentions : "un dispositif adapté, permettant [...] d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés en remplaçant des jours de congés non pris par une rémunération".

Ne vous trompez pas sur ce pouvoir d'achat. Ce salaire en plus, c'est du travail que vous avez fourni en plus. Est-ce un progrès d'augmenter votre travail annuel d'une quarantaine d'heures pour pouvoir être payés correctement et récompensés ?

Cela va encore permettre à la Direction de maintenir les salaires au plus bas et de justifier des NAO ridicules en vous mettant en avant la possibilité de monnayer des congés pour votre pouvoir d'achat. C'est l'inverse de la philosophie de la CGT. Cela nous éloigne encore plus de notre ambition de réduction du temps de travail pour tous afin de partager le travail en maintenant nos droits et en augmentant le temps personnel de vie. Pas d'accord.

**Mais pour que cela fonctionne, il faut que les salariés monnayent leurs congés. Comment les y inciter ?**

Une communication massive vous invitera à alimenter votre Compte Epargne Temps. Vu la charge projet, les congés demandés pourront être refusés plus facilement sachant que le CET existe en dernier recours pour ne pas perdre vos droits. Vous serez ensuite fortement incités à monnayer tout cela en septembre. La pression des projets y aidera... Vous la connaissez.

Résultat : 5 jours de production en plus chaque année, payés sans majoration, sans abondement, et sans nécessiter la moindre embauche. C'est du plus pour la Direction. « *That's a bingo !* »

Un accord, cette fois pluriannuel, sera à renégocier pour 2020.

**Voici les revendications CGT pour un accord acceptable**

- L'accord ne doit pas limiter dans le temps le cumul des jours de congés afin de permettre des périodes longues.
- L'accord doit s'étendre aux congés payés **et** aux RTT.
- L'accord doit prévoir un abondement CGI, en particulier s'il est utilisé pour un projet de formation professionnelle
- Le CET doit pouvoir remplacer le RAA et bénéficier du même abondement de 95€ par mois de l'entreprise.
- Le CET doit être une des possibilités de versement des primes ou participation avec abondement (en plus du PEE)

# « 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.

## Courage, viron !

### Rodrigue, as-tu du cœur ?

**E**h oui, à l'origine, le mot courage vient de cœur, ce qui habilite la notion de hardiesse sans faille d'une touche de bienveillance et lui donne une dimension morale.

Dans la novlangue de l'entreprise, on a changé le sens de certains mots, tandis que d'autres ont complètement disparu du dictionnaire.

Parmi les mots qui ont changé de sens, on trouve notamment « courage ». En novlangue, est courageux celui qui accepte de faire les basses besognes en mettant un mouchoir sur sa conscience. Nous avons tous vu devant les caméras des journaux télévisés des « courageux » venant annoncer la lame à l'œil des plans de licenciements brutaux qui leur fendent le cœur, justement.

Certains dirigeants d'entreprise n'ont pas leur pareil pour gérer les paradoxes. Objectifs obligent, ils sont passés maîtres dans l'art du double langage et sont prêts à appliquer les méthodes les plus perverses : harcèlement moral, système de notation arbitraire, coupes claires dans les effectifs.

S'ils ont été eux-mêmes, dans le passé, de simples grouillots, ils l'ont oublié. Certains sont devenus les véritables tueurs dont l'entreprise a besoin lors des plans et restructurations et qu'elle place à des positions stratégiques en prévision de ceux-ci.

À ceux qui auraient des problèmes de conscience, on explique qu'ils ne doivent pas avoir honte de leurs actes, au contraire, que tout ce qu'ils font est absolument nécessaire et que s'ils ne le faisaient pas, des maux encore plus grands s'abattraient sur l'entreprise : perte de confiance des actionnaires, externalisations, voire faillite ! Ils finissent par se persuader qu'ils ont agi avec courage, ce qui leur permet d'aller jusqu'au bout de leurs actes sans en avoir honte, et même avec une certaine fierté. C'est ça le nouveau courage des managers.

Malheur à ceux qui, un beau jour, ouvrant les yeux, voient clair dans le jeu qu'on leur a fait jouer. La plupart des dirigeants qui viennent s'effondrer dans les locaux syndicaux sont souvent ceux qui ont cru sincèrement aux « valeurs » de « l'entreprise », jusqu'au jour où ils n'ont plus pu supporter d'agir en contradiction avec leurs convictions morales, et se sont mis à écouter... leur cœur.

Ces femmes et ces hommes qui osent résister, voire désobéir, mettent parfois leur carrière en jeu. Saluons-les, car le vrai courage est là.



## 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 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>

