



## Elections chez CGI : un scénario perdant-perdant !

Lors de nos précédentes communications, nous avons expliqué longuement :

- La toxicité des ordonnances Macron attaquant frontalement les droits des salariés tout en siphonnant les contre-pouvoirs des élus.
- Le pourrissement des négos par la Direction pendant les 22 réunions.
- Le comportement suicidaire, des autres organisations syndicales et de l'intersyndicale que nous avons pourtant appelé de nos vœux.

La Direction a **sifflé la fin de la partie** en mettant fin à la négociation et en proposant à la signature un accord de mise en place des CSE. Cet accord a été signé par la **CGT et la CFDT**, ne représentant que **46% des salariés CGI**. Faute de majorité, il ne sera donc pas mis en œuvre.

### Cet accord était-il bon ?

**NON**, puisqu'il est la résultante d'un rapport de force très défavorable créé par la loi travail XXL et l'incapacité de construire AVEC les salariés dans une intersyndicale CONSCIENTE des enjeux.

**NON**, si l'on considère qu'il débouche sur une représentation du Personnel très affaiblie en comparaison des mandatures précédentes.

**MAIS** ce n'est malheureusement pas à cela qu'il faut le juger. Les ordonnances Macron, cousues mains pour le MEDEF et les gros employeurs, ont mis à terre le fragile équilibre de la démocratie sociale dans les entreprises. Elles ont **changé le paradigme** radicalement. Le Code du Travail est maintenant minimal et n'est plus protecteur. De 2015 à 2017 Les différentes lois « travail » Valls, Rebsamen, El Khomri, Macron nous ont retiré beaucoup de ce que des luttes avaient conquis. Et nous étions **bien seuls dans la rue** à défendre les droits des salariés et de leurs représentants. Les **syndicats d'accompagnement**, vous les connaissez tous, nous reprochaient alors de « faire de la politique ». Ils nous reprochaient de « faire passer les salariés de CGI au second plan » lorsque nous demandions, par exemple, le déplacement d'un CHSCT fixé un jour de grève nationale. Le problème ne se posera plus : **il n'y aura plus de CHSCT...** Vous disiez priorités ?



Ce sont ces lois qui nous ont condamnés à voir régresser la qualité de représentation du personnel, **pas la négociation CGI**. Dès lors, l'enjeu unique ne pouvait être que de **limiter la casse** en réintroduisant ce que l'on pouvait. La négociation était seule à même d'instaurer des Représentants de Proximité pour limiter les effets de la suppression des Délégués du Personnel et des CHSCT. Elle était seule à même de mettre en place de maigres moyens supra-légaux permettant un fonctionnement minimal des futurs instances CSE.

Voilà pourquoi les syndiqués CGT de CGI ont décidé collectivement de signer : sauver quelques meubles !

Nous ne comprenons pas pourquoi certains syndicats se sont à ce point focalisés sur le seul nombre de CSE au détriment des moyens dont ils disposeront. Nous ne comprenons pas que ceux qui ont laissé passer ces lois jouent les gros durs **une fois que c'est trop tard**. Eux pourtant si prompts à signer quand ils ont le rapport de force pour eux, que cherchent-ils à la fin ? Sérieusement !

Et maintenant ? La Direction va présenter un projet unilatéral pouvant être contesté auprès de la DIRECCTE, laquelle aura 2 mois pour se prononcer. Le tribunal pourra à son tour être saisi. Bref, **personne ne peut dire quand les prochaines élections auront lieu** ni avec quel découpage de CSE. Mais cette décision ne concernera **QUE** les périmètres des CSE ! Ce qui est sûr, quelle que soit la solution, c'est qu'il **n'y aura pas de gagnant** : la seule chose acquise c'est **zéro Représentants de Proximité et aucun moyens supra-légal** de fonctionnement des CSE.

Bienvenue dans le désert du « nouveau » Code du Travail !

**On ne gagne jamais à diviser où opposer les salariés !**

Dans l'eau nauséabonde du bain servi par la Direction, il y avait un bébé, certes souffreteux et mal en point pour affronter la vie, mais il était vivant tout de même et nous avons notre ténacité et notre courage pour le faire mieux grandir.

**Nous l'enterrerons ensemble, signataires et non signataires**

**Une analyse plus en détail de l'accord :**  
<http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article168>

## Femmes, la CGT vous la voulez comment ?

La CGT porte de vrais engagements pour l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail, dans la vie et dans la CGT, mais il y a encore beaucoup à faire...

Et pour avancer, **nous avons besoin de vous !**

Nous lançons **une grande consultation** inédite **auprès de toutes les femmes**, syndiquées ou pas, en emploi ou non, pour connaître vos attentes :

- **pour les femmes non-syndiquées**, nous souhaitons savoir si vous avez rencontré des difficultés dans votre vie professionnelle en tant que femmes ; si l'égalité entre les femmes et les hommes est une question importante pour vous ; avoir également **vos avis sur les propositions de la CGT** pour obtenir l'égalité réelle ;
- **pour celles qui sont syndiquées à la CGT**, il s'agit en plus de repérer les freins qui sont apparus au cours de votre vie de syndiquée – voire d'élue ou mandatée – et de trouver des leviers pour **vous permettre de prendre toute votre place dans la CGT**.

## À VOUS DE JOUER !

Prenez **10 minutes** pour participer sur :

[www.consultation-femmes-cgt.fr](http://www.consultation-femmes-cgt.fr)

Et pour plus d'informations, rendez-vous sur :

[www.egalite-professionnelle.cgt.fr](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr)

pour retrouver toutes nos propositions et nos vidéos, dessins, affiches, actus...

## Gilets Jaunes : la position CGT-CGI

Voilà un exercice difficile s'il en est ! Dans le mouvement des « Gilets Jaunes », nous avons vu s'exprimer toute la désespérance et la colère face à un gouvernement totalement hors-sol. Mais nous avons aussi vu tout l'**espoir fraternel** suscité par cette **prise de conscience collective** qu'il faudra lutter pour nos droits.

Si nous condamnons avec fermeté toutes les dérives racistes, homophobes, antisémites ou sexistes qui ont pu être constatées ici ou là (minoritaires), ce mouvement spontané renferme les graines fertiles d'une lutte sociale **aussi inévitable qu'indispensable**. Car évidemment, ce n'est pas seulement la taxe sur les carburants qui est évoquée quand on discute avec ces « citoyens en jaune ».

La colère provient d'un sentiment profond d'injustice sociale et d'injustice fiscale. Il s'instaure une peur du déclassement face à une politique gouvernementale destructrice pour les droits des travailleurs et orientée vers les classes les plus aisées de notre pays et les grands groupes internationaux dont CGI fait partie.

Un article recensant les revendications principales du mouvement est paru, et si nous n'en partageons pas l'intégralité, force est de constater que **la très grande majorité va dans le bon sens** et que nous les portons depuis des années. Donc oui, si c'est ça les gilets jaunes, alors sans interférer avec nos drapeaux ou de la récupération syndicale, nous soutiendrons toutes ces initiatives. **Le travail doit être émancipateur**. Son sens, sa finalité, ses orientations doivent être pensés par les travailleurs eux-mêmes, syndiqués... ou non !



Lien : [Zéro SDF, retraites, salaire maximum... Découvrez la liste des revendications des "gilets jaunes"](#)

## Quand CGI fait sa pub sur le dos des travailleurs handicapés...

La MEH (*Mission Emploi Handicap*) est issue d'un accord qui autorise CGI à conserver en interne l'argent de l'**AGEFIPH** (*Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés*) afin de l'utiliser pour les travailleurs en situation de handicap, leur formation et leur maintien dans l'emploi.

Cet argent (plusieurs millions d'€ par an pour CGI) est une contribution qui **doit être versée par l'employeur** qui n'atteint pas l'obligation de 6% d'emploi de travailleurs handicapés. C'est le cas chez CGI !

Or, avec l'appui d'organisations syndicales complaisantes voire complices, la Direction refuse le pilotage paritaire de l'utilisation de cet argent dont pourtant **pas un centime ne lui appartient** ! Tout ceci se règle entre personnes de bonne compagnie, loin de la vue de tous, et avec l'idée que nous allons laisser faire...

C'est évidemment illusoire ! Nous défendons les travailleurs en situation de handicap **depuis toujours**. Nous sommes **partenaires et co-administrateurs de l'AGEFIPH**, liés par une convention et ce n'est pas un accord laissant carte blanche à la Direction qui améliorera la vie des travailleurs handicapés au travail.

Avec ces fonds, vous avez pu constater la **distribution massive** de belles plaquettes autopromotionnelles « *TechForGood* », de beaux sacs, de beaux stylos et de beaux carnets de note que l'on vous a offert.

La justification donnée par CGI ? La sensibilisation au handicap ! Mais de qui se moque-t-on ? Comment insulter les travailleurs à ce point ? Un stylo CGI ça vous a sensibilisé au handicap ? Que de la comm' !

Près de 50% des travailleurs connaissent une situation de handicap au travail au cours de leur carrière ! Vous, vos proches, vos amis, vos collègues. Ne laissez pas faire cela. C'est l'affaire de toutes et tous.

Le travail est la première fabrique de handicaps, physiques ou psychiques. **Nous n'oublions jamais cela !**

## En bref ce mois ci

### Accès au P.P.P. : rien de change, pour le pire

Comme l'année dernière, la Direction a admis sans problème à vos élus CGT que les choix d'attribution du PPP seraient individualisés et contiendraient des critères subjectifs de « potentialité » de chacun. Nous, on appelle ça « à la tête du client » !

Deux options possibles s'offrent donc à vous pour être récompensé de votre travail : voir un manager qui se battra comme un lion pour vous (et il y en a)... ou avoir la langue bien râpeuse du fin politicien. Le « mérite individuel », si tant est qu'il soit mesurable tant nous travaillons souvent en équipe, n'a que peu à voir là dedans.

La Direction ne jure que par la compétition permanente entre tous et toutes. Berk !

### Egalité professionnelle : Rendez-Vous le 6 novembre 2168 !

Symboliquement, depuis le 6 novembre à 15h35, les françaises travaillent « bénévolement » jusqu'à la fin de l'année !

De nos jours, en France, la différence de salaire entre les femmes et les hommes est estimée à 15,2 % (chiffres Eurostat). Or du 6 novembre au 31 décembre, il reste 15,2% de jours ouvrés de l'année soit quelques 38 jours et des poussières.

Entre 2011 et aujourd'hui, la différence de salaire entre les femmes et les hommes a tout de même diminué : de 15,7 %, elle est passée à ... 15,2 %.

À ce rythme, l'égalité sera atteinte dans... 150 ans, soit le 6 novembre 2168 !!!



### Rappel : Sondage CGT CGI sur les EAD et les Objectifs !

Comme évaluer est à la mode, dès le mois dernier, **nous nous proposons d'évaluer les objectifs que CGI vous a assignés** lors de vos EAD qui se terminent en ce moment, dans un nouveau sondage. L'idée est de se faire une idée collectivement des tendances plus ou moins **SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporellement bornés)** de ces objectifs. Nous pouvons aussi, pour ceux qui le souhaitent, vous faire un retour avec notre avis syndical. Peu de réponse à ce jour, ce qui est logique, peu d'EAD avaient eu lieu le mois dernier.

**Vous pouvez maintenant aller répondre en masse à ce sondage !**

<http://www.cgt-cgi.com/LimeSurvey/index.php/825379>

# C.E.T. : Compte Epargne Tartufferies

Au printemps, lors de la négociation du Compte Epargne Temps chez CGI, la CGT avait vite identifié les **enjeux réels** de la Direction, cachés derrière un **discours faussement social** d'étalement des congés.

En effet, le compteur doit être **vidé à chaque échéance sans possibilité de cumuler des jours** pour réaliser des projets personnels longs, de la formation, partir à la retraite plus tôt. L'accord est mis en avant uniquement dans le but de permettre « *une amélioration de la rémunération* ». Le discours sur l'étalement des congés ne tient pas une seule seconde. C'est un moyen de le faire passer dans l'opinion des salariés de la casse des salaires. Un moyen de souplesse ? Les Q2 le permettaient déjà. Personne n'est dupe !

A défaut d'augmentations, les managers auront donc la consigne de promouvoir le C.E.T. comme moyen d'améliorer votre maigre rémunération. C'est même **l'unique levier** concernant la rémunération qui ait été présenté à vos élu lors dans les orientations stratégiques 2019. Oui, le seul ! **LE SEUL !! LE SEUUUUUL !!!**

CGI  
CynerGI

Vous voulez une preuve de plus ? Ok. Allons voir sur le *WebRH* de CGI où est rangé cet accord. Intuitivement vous pourriez penser qu'il est classé avec les accords sur les congés. Logique ! Mais non, il est rangé consciencieusement dans la catégorie « Rémunération ». **La voilà sa nature !**

Quelle aubaine pour la Direction ! Vous n'avez aucune reconnaissance de votre travail après une mascarade de NAO. Vous n'aurez même pas la possibilité de demander l'amélioration de votre paye par des heures supplémentaires, qui au moins sont majorées. Non, c'est vos congés qu'il vous faudra sacrifier pour améliorer un peu votre salaire et **sans aucune majoration**. Génial, non ?

Nous alertions pourtant les autres syndicats, en privé mais aussi publiquement (Cf. Hérisson 57). « *Attention ! la Direction ne voit en ce CET que la possibilité d'augmenter le nombre de jours de production dans l'année... à effectif constant et sans majoration de nos salaires. Ne vous faites pas avoir ! C'est sur les salaires qu'il faut de battre* » Peine perdue... L'accord a été signé par **tous les autres syndicats** sans qu'aucun garde fou ne soit mis en place et **sans aucune explication précise** de leur motivations.

Ils ont beau jeu de faire les surpris en Comité Central d'Entreprise à peine 6 mois après avoir signé. Comment arracher des augmentations maintenant ? Comment lutter à leur côté ?

Aux prochaines élections, donnez votre voix à la CGT-CGI. Elle négociera un **vrai C.E.T.**, en partant de vos besoins. **Elle refusera tout recul social** et ne sacrifiera pas naïvement ses leviers de NAO. Surtout, **elle continuera à débusquer** les baleines que la Direction cache sous des gravillons, même si nous semblons être bien étrangement seuls à les voir...

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 mensuelle sur le langage dans le monde du travail. 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.

## La transformation, c'est maintenant...

Finie l'époque barbare où les entreprises se restructuraient à coups de plans sociaux. Maintenant elles se transforment. Terminé, l'ancien monde où les gouvernements s'échinaient à engager des réformes dans un pays peuplé de Gaulois réfractaires au changement. Place aujourd'hui à la transformation. Le mot s'est répandu comme une traînée de poudre. Toutes les entreprises parlent de leur transformation. Les ministres français servent la transformation à toutes les sauces, pour mieux plaire au chef de l'État puisque ce dernier lui voue un véritable culte.

La transformation est affichée comme une renaissance qui bouscule les anciennes conceptions. Elle se présente comme l'envie d'aller de l'avant, la passion de faire bouger les choses et les gens. Elle se veut dynamique, moderne, conquérante. En apparence, elle est séduisante. Mais qu'en est-il vraiment ? Quand on gratte un peu le vernis, il ne faut pas être devin pour se rendre compte que l'objectif est toujours le même : réduire les coûts et les effectifs, histoire d'améliorer le budget de l'État et de remplir les poches des actionnaires des entreprises privées. Mais avec un nouvel habillage sur l'association des salariés et des usagers aux décisions, un beau leurre au vu des pratiques de passage en force.

Les mots ont leur sens, et comme le disait Albert Camus « *mal nommer un objet, c'est ajouter au malheur de ce monde* ». Aujourd'hui, il est fondamental de dégager l'horizon en clarifiant les

concepts. La transformation suppose de l'ouverture, de la diversité, de l'écoute, des alliances, de l'intégrité. Pour se transformer, il ne suffit pas d'avoir l'intelligence du pouvoir, il faut pouvoir interagir et s'engager.



C'est précisément ce que la CGT dit lorsqu'elle revendique la transformation du travail, c'est-à-dire fonder l'action syndicale sur le vécu quotidien du travail, sur les conditions du travail, son organisation et sa finalité. Il est indispensable de s'appuyer sur les réalités des salariés selon les lieux de travail, le métier, l'âge, le sexe, le statut, ou encore, selon la manière dont le travail s'inscrit dans la vie personnelle et familiale, mais aussi la vie publique. L'intervention des salariés sur le travail peut alors être un levier puissant d'évolution du rapport de force. Alors, chiche, on la fait cette transformation ?

## Fin du Forfait'lib DUO : Non mais, allo quoi !!!

Comme vous tous et toutes, nous avons été très désagréablement surpris d'apprendre la fin de l'offre Forfait'lib pour les salariés de CGI ayant un coefficient inférieur à 150.

Lors des négociations annuelles obligatoires (NAO), la direction nous annonçait fièrement la prise en charge totale de l'offre mobile pour les salariés de coefficient 150, mais rien, absolument rien sur la suppression de l'offre pour les salariés de coefficient inférieur.

### Non, mais allo quoi !!!!

Cette décision, sans concertation avec vos représentants, est un mauvais signal envoyé aux salariés. C'est un peu le Robin des Bois à l'envers, on enlève la participation de l'entreprise pour les salariés d'en bas pour offrir

intégralement le forfait aux salariés de plus haut coefficient.

Mais nos dirigeants sont-ils à ce point influencés par les décisions prises au niveau du gouvernement qu'ils décident de favoriser ceux qui gagnent le plus en supprimant ce petit « privilège » consenti aux plus bas coefficients d'entre nous sans aucune contrepartie ?



Le changement du mode de calcul du PPP avait indiqué la tendance et les salariés ont déjà beaucoup perdu. Mais pas tous !! En effet, le montant global des dix rémunérations annuelles les plus élevées a effectué un bon de 600.000 euros pour la 2ème année consécutive. (source bilan social 2017 disponible sur le webrh CGI ou sur demande auprès de la CGT CGI).

Alors on continue comme cela ?

Côté pratique : Pour tous ceux qui sont obligés de sortir de l'offre mobile, votre numéro de téléphone devient donc un numéro **privé**. Donc, dans certains cas de figure (astreinte, télétravail...), demandez à votre manager de vous fournir une ligne et un mobile pour pouvoir être professionnellement joignable.

## Rematéralisation des Titres Restaurant

Beaucoup d'entre vous rencontrent des difficultés pour utiliser l'argent disponible sur la carte Pass Restaurant de Sodexo car certains commerçants ne proposent pas ce mode de paiement et que les limitations sont nombreuses.

Afin de vous permettre de transformer une partie de votre solde en titres papier 2019 (valables jusqu'en février 2020), la campagne de rematéralisation est prévue à partir du mercredi 5 décembre 2018 et pendant 15 jours seulement.

Profitez-en ! Faites-nous part de vos éventuelles difficultés avant la fin.

## Titres Restaurant et télétravail : la CGT confortée !

Depuis des mois, la CGT-CGI continue d'exiger le respect des droits de tous et toutes. Nous ne lâchons pas le morceau et laissons toujours la résignation aux autres.

Petit rappel : en septembre 2017, la #LoiTravailXXL, dite loi Macron, mettait un coup violent sur les droits des salariés. Les (rares) avancées, elles, étaient carrément ignorées par la Direction de CGI. En effet, la loi actait enfin ce qui était un droit pourtant déjà reconnu par l'URSSAF : les télétravailleurs ont les mêmes droits que les autres, en particulier sur les titres restaurant.

La Direction décide de les attribuer 3 mois plus tard, sous la pression. Aucune possibilité de rétroactivité. Position ferme et dogmatique !

Saisie par la CGT-CGI, l'inspection du travail vient d'envoyer un rappel à l'ordre limpide à la Direction et exige des explications claires.

Nous attendons de la Direction qu'elle revienne à la raison et répare enfin cette nième injustice.

Contactez-nous si vous êtes concernés. Nous appuierons votre demande jusqu'à ce que vous soyez pleinement rétablis dans vos droits.

Le courrier : <http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article166>

## 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



Réseaux Sociaux



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



Facebook

Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>

47 rue des Docks  
69336 LYON  
04.69.64.61.17

[contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com)

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

