



## Modalités RM : les prud'hommes donnent raison aux salariés. Joyeux Noël !

La modalité de temps de travail **Réalisation de Mission** (ou RM) est appliquée chez CGI à partir du coefficient 130. Quand vous êtes positionnés sur ce coefficient, l'entreprise doit vous rémunérer **au dessus du PMSS** (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale). Enfin normalement...

### Comment fonctionne la modalité R.M. du SYNTEC

La convention de forfait, signée en devenant RM, prévoit que les heures supplémentaires effectuées entre 35h et 38h30 sont **rémunérées forfaitairement dans le salaire de base**. Elle ne déclenche pas de paiement en supplément de celui qui vous est versé. C'est un forfait, que les heures soient effectuées ou pas. Evidemment, la Direction exige que ces heures soient bien toutes travaillées. C'est pourquoi ces salariés déclarent un total de 38h30 dans leur relevé d'activité PSA.

### Où se situe le litige en droit ?

Depuis novembre 2015, la CGT-CGI s'appuie sur une **jurisprudence de la Cour de Cassation**, obtenue par la CGT Altran, qui confirme qu'une **rémunération supérieure au PMSS** est une **condition nécessaire** pour les conventions de forfait en heures de la modalité R.M. du de la convention collective.

Mais nous sommes dans une branche à la politique salariale « *low-cost* ». Le PMSS, basé sur la rémunération moyenne des ingés-cadres, évolue bien plus vite que nos salaires. De plus en plus de salariés chaque année se voient donc dépassés par le plafond. Beaucoup ne le rattraperont jamais, les NAO restant faméliques et la direction fort vorace.

La Direction de CGI et des entreprises concurrentes de la branche, solidaires d'un MEDEF en panique totale sur cette question, continuent d'affirmer que le niveau du PMSS ne doit être évalué qu'au moment de la signature de la convention de forfait et non chaque année. Donc litige !



### Que réclament les salariés qui attaquent aux Prud'hommes avec nous ?

Puisque la convention de forfait **n'est plus opposable** aux salariés, faute d'une rémunération au PMSS, toutes les heures au-delà de 35h ne sont plus réputées payées dans un forfait et doivent par conséquent **être rémunérées en heures supplémentaires**. Les salariés dans l'action avec nous réclament donc environ **5.000€ d'heures supplémentaires par an** ! Plus qu'un petit détail, non ?

### Les décisions s'accumulent et nous donnent raison

Les prud'hommes de Nanterre nous avaient pourtant déboutés début 2017, par un jugement vide d'arguments et rendu en un temps record de 6 mois (5 fois moins qu'habituellement). Vous avez dit suspect ?

Mais d'autres jugements tombent dans toute la France. **Les prud'hommes nous ont récemment donné raison à Clermont-Ferrand et à Bordeaux**. D'autres sont en attente. Cette fois les décisions sont argumentées et très étayées en droit. Fini de rigoler !

Les salariés concernés ont vu leurs heures entre 35h et 38h30 payées comme des heures supplémentaires, rétroactivement sur 4 ans soit **environ 20.000 euros pour chacun** ! Et à cela s'ajoutent les frais de procédure et tous les intérêts afférents. Et ce n'est qu'un début. La Direction fera évidemment appel de ces décisions...

### Pourquoi la Direction persiste-t-elle dans sa posture de déni ?

La Direction compte sur votre hésitation à agir. Chaque année qui passe, la prescription faisant son office, ce sont **des millions d'euros** qu'elle économise **sur VOTRE dos en bafouant VOS droits** et ses propres engagements contractuels. Un premier groupe vous a montré la voie, il commence à obtenir des victoires. **Rejoignez massivement l'action** si vous êtes lésés. **Un droit ne s'use que lorsque l'on ne s'en sert pas !**

## Etes-vous concernés ? Comment intégrer l'action ?

Première condition : Evidemment, vous devez être en modalité RM. La mention est sur votre bulletin de salaire : RM, modalité 2, 35h+10%, les appellations varient parfois.

Deuxième condition : votre rémunération brute + prime vacance doit être sous le plafond sur au moins 1 de vos 3 dernières années chez CGI.

	Mensuel	Annuel
2016	3.218€	38.616€
2017	3.269€	39.228€
2018	3.311€	39.732€

Le Bilan Social que nous fournit la Direction indique que vous êtes plusieurs centaines (autour de 700 lors du dernier comptage !)

Si c'est votre cas, ou que vous avez un doute, écrivez-nous sur [contact@cgt-cgi.com](mailto:contact@cgt-cgi.com). Nous vous expliquerons ce que vous devez savoir, en toute discrétion et sans engagement.

Vous serez libres d'intégrer ou pas la procédure en toute connaissance de cause et vous aurez les moyens concrets de vous battre pour faire respecter vos droits.

Ce sera à vous de voir. Mais nous sommes, encore une fois, **biens seuls à agir** pour vos droits. Les autres syndicats indiquent partager notre interprétation du droit, mais ils ont renoncé pour des raisons que nous les laisserons vous expliquer. **Même certains de leurs propres élus sont assistés par la CGT faute d'être soutenus chez eux. C'est dire.** Seuls les postes bien au chaud semblent intéresser certains. Quand il faut bosser...

Soutenez la CGT-CGI qui se bat à vos côtés et ne se contente pas de se pavaner en ne faisant rien de concret pour vos droits et vos salaires. **Sanctionnez ces comportements !**

**Rejoignez-nous massivement.  
Votez, et faites voter CGT !**

## Elections chez CGI : la décision unilatérale de la Direction

Après 3 semaines d'attente, la décision unilatérale de la Direction sur les périmètres des futurs CSE a été communiquée aux organisations syndicales : les futures instances seront organisées sur la base de 3 CSE avec un CSE central.

Ces 3 CSE sont les mêmes que ceux définis dans le projet initial signé par la **CGT** et la CFDT mais non applicable faute de représentativité suffisante. Ces CSE sont donc les suivants :

- **Un CSE Régions**
- **Un CSE Ile-de-France**
- **Un CSE FGDC et ICE**

**Exit** les 74 Représentants de Proximité, ils ne pouvaient être instaurés que par un accord d'entreprise, nous allons devoir faire sans.

Certes la direction a fourni des moyens supplémentaires aux futures instances pour leur meilleur fonctionnement et rien ne l'obligeait, mais la perte des représentants de proximité va se traduire par une surcharge de travail pour les élus restant.

Mais le plus croustillant est sans aucun doute le courrier qui accompagne cette décision. En effet, dans ce courrier, signé de notre président Jean Michel BATICLE, on trouve l'histoire de la « carotte » et « du bâton ».

### Histoire de la « carotte » et du « bâton »



La « carotte » : si aucun syndicat ne conteste la décision unilatérale de la Direction, alors cette dernière mettra en place les conditions supra légales qu'elles

avaient consenties dans les négociations : donc plus de moyens que ce que prévoit la loi.

Le « bâton » : si un des syndicats conteste cette décision unilatérale auprès de la DIRECCTE alors il faudra se contenter de la loi et uniquement de la loi. Ce que l'on peut traduire par : « Tu as été méchant, tu seras puni, c'est bien fait pour toi. »

Mais encore plus fort, la direction nous informe que si elle avait appliqué stricto sensu les dispositions du code du travail alors la décision unilatérale aurait été la constitution d'un seul CSE.

La loi stipule pourtant que les CSE sont constitués « compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ».

Il apparaît pourtant assez clairement et ceci depuis plusieurs années que les BU sont autonomes dans la gestion du personnel et du recrutement.

Cette tentative d'intimidation ne pouvait que desservir et motiver ceux qui voulaient contester.

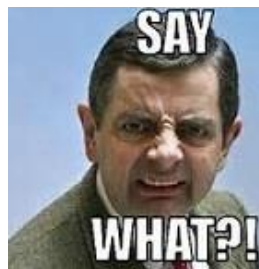
D'ailleurs, cela n'a pas manqué d'arriver, une **intersyndicale** composée des OS non signataires de l'accord a déposé le 20 décembre une **contestation** auprès de la DIRECCTE en demandant la mise en place d'un CSE par BU. C'est pourtant une proposition de la Direction de 12 CSE sans moyens supra-légaux qui avait permis la création d'une intersyndicale au printemps. Allez comprendre...

### Tout ça pour ça ?!

Nous voilà donc revenus à notre point de départ, et nous sommes maintenant dans l'attente d'une décision de la DIRECCTE qui pourra intervenir dans les 2 mois à partir de la date de la contestation. Mais, il se pourrait également qu'elle ne prenne pas de décision et laisse le Tribunal d'Instance statuer.

Comme la Direction de CGI a déjà affirmé que les discussions pour définir l'organisation des élections professionnelles ne reprendraient qu'une fois les périmètres CSE définitifs, nous sommes en droit de penser que les instances actuelles vont perdurer au premier **semestre 2019**.

**Dans l'attente de cette décision, la CGT-CGI continuera encore d'œuvrer à vos côtés, sans compromission, dans l'intérêt de toutes et de tous.**



## Qui avance masqué chez CGI ? Pas la CGT !

Vous avez toutes et tous pu découvrir le mail de notre DRH Benoit Froment du 21 décembre. Il relatait le point de vue de la direction sur les mois qui se sont écoulés.

Qu'est-ce que c'est que cette tisane ? La CGT-CGI a mené des négociations longues sur les élections professionnelles. Elle y a mis toute l'énergie qu'elle pouvait afin de préparer au mieux ce court moment de démocratie dans notre entreprise. Les dernières élections, c'était à l'automne 2014. C'est loin ! Déjà plus de 50 mois passés. C'est 14 mois de plus que prévu initialement. La faute aux ordonnances Macron qui ont permis à la Direction de prendre seule la décision de reporter le scrutin à fin 2018. Mais voilà, toujours pas d'accord majoritaire 14 mois plus tard. Les raisons en sont multiples. La CGT estime avoir été transparente, fiable, sérieuse et surtout constante dans ses positions. Tous ne peuvent assurément pas en dire autant. Loin de là !!!

La démocratie au cœur. La CGT-CGI veut plus de démocratie dans l'entreprise. C'est vous qui nous donnez notre légitimité. C'est pour vous que nous luttons. C'est à partir de vos aspirations que nous construisons nos revendications. Tous les salariés sont en droit d'être représentés au mieux. Nous n'avons pas peur de vous demander votre avis. S'il était positif, nous en serions plus forts. S'il devait être minoritaire, il nous faudra nous remettre encore plus en question que nous le faisons déjà en permanence. Question de démocratie... Certains l'auraient-ils oublié ?

Panique en haut lieu ! Le 20 décembre, face à l'incertitude que son propre projet unilatéral allait être contesté, la Direction a proposé en urgence une prorogation d'un an de tous les mandats. Un an de plus sans élection. Un an de plus avec les rapports de force actuels. Un an de plus sans vous demander qui vous représente le mieux. Bref, un an de plus sans que rien ne change, pour le meilleur, et surtout pour le pire !

Nous ne porterons pas une responsabilité qui n'est pas la notre. Pour ces raisons, et bien d'autres que nous avons bien toutes pesées, nous avons refusé de proroger les mandats par accord. L'accord devant être unanime, il ne s'appliquera pas. Sacrifier les élections et laisser les syndicats majoritaires négocier tous les accords prévus en 2019 sans vérifier leur réel niveau de représentativité nous paraît inconcevable (GPEC, Qualité de Vie au Travail, Salaires, Égalité Professionnelle Femmes/Hommes...)

### Mais les syndicats constructifs chez CGI ne sont pas forcément ceux qu'on croit !

Soucieux de ne pas subir de carence des instances au 1er janvier 2019 (ayant des conséquences fâcheuses) nous avons formulé une contreproposition avec une date de prorogation au 30 juin 2019. Elle permettait d'éviter l'écueil se présentant 10 jours plus tard tout en laissant à tout le monde un ultime délai pour se mettre d'accord.

La question s'était renversée. Nous allions voir qui avait à cœur, comme la CGT, d'éviter une carence au 1er janvier, et qui, au contraire, avait comme seul objectif de sauver son mandat douillet le plus longtemps possible en vous privant d'élections.

Chacun assumera sa position. Du fait de la contestation devant la DIRECCTE de la décision unilatérale de la Direction, la carence n'aura pas lieu. Mais nous avons la certitude que tous ne sont pas pressés de vous demander de voter chez CGI ! Étrange.

**Vous aimez les tours de passe-passe ? Ca tombe bien, vous en recevrez un tous les mois chez vous par courrier.**

Mieux vivre des fruits de son travail, subvenir à ses besoins, se distraire, s'instruire, se faire plaisir et faire plaisir... de légitimes raisons d'avoir les moyens financiers de répondre à ces aspirations.

Le gouvernement a annoncé une augmentation du pouvoir d'achat des salariés du privé en supprimant, à partir du 1er octobre, les cotisations assurance chômage et pour partie celles de l'assurance maladie via un nouveau prélèvement de CSG. Il ne s'agit en rien d'une augmentation des salaires, décryptage :

**Augmenter le « net à payer » en supprimant les cotisations sociales,**

revient à abaisser les droits à la santé et à l'indemnisation lors de la perte d'emploi. En clair, contraindre à recourir à des assurances privées, plus chères, moins efficaces et détruisant tout mécanisme de solidarité.

**Augmenter le « net à payer » en supprimant les cotisations sociales,** provoque un manque de financements des caisses de Sécurité Sociale, génère mécaniquement leur déséquilibre financier, afin, le jour venu, de les remettre en cause à la vue de leur situation financière déséquilibrée.

**Augmenter le « net à payer » en supprimant les cotisations sociales,** c'est donner le prétexte pour les employeurs de ne pas augmenter les salaires et augmenter les bénéfices pour les seuls actionnaires.

Certes, une augmentation du salaire net de 19 € par mois va apparaître au niveau du SMIC. Ces quelques euros accordés sur le salaire net sont vite repris, notamment dans les dépenses de santé, à travers les baisses de remboursement de médicaments, les augmentations de cotisations dans les mutuelles ou les complémentaires santé...

### Deux choix politiques s'affrontent

**Celui qui ne souhaite rémunérer que le travail** et rien d'autre. Dans ce système-là, le salarié doit se payer des assurances privées (s'il en a les moyens) pour sa santé, celle de ses enfants, le chômage, la parentalité, la vieillesse, la dépendance, la retraite... C'est le système anglo-saxon. Les désastres sociaux que ce système génère sont l'augmentation de la misère, de la précarité, l'appauvrissement général des populations, le développement de travailleurs pauvres et la nécessité de travailler jusqu'à sa mort.

**Celui qui souhaite que la rémunération du travail intègre des dispositifs de solidarités** dans les domaines de la santé, du chômage, de la famille, des retraites... C'est notre modèle social mis en place au sortir de la seconde guerre mondiale. Ce système contraint l'employeur à participer au financement de la protection sociale. Depuis plusieurs années maintenant, les décisions politiques successives exonèrent le patronat d'une part toujours plus grande de ses contributions obligatoires.

Le tour de « passe-passe » du gouvernement est de nous faire croire que l'augmentation du « bas de la feuille de paie » est une augmentation des salaires, c'est faux et c'est même tout le contraire !

Pour augmenter réellement les salaires, il faut les augmenter dans les entreprises, dans les branches ou au plan national dans les fonctions publiques. Il faut augmenter le Smic, référence pour les négociations salariales et les minima de branche.

L'augmentation des prix nécessite une vraie mesure : **la seule augmentation qui compte, c'est celle du salaire brut !**

Les choses sont claires : la mesure du gouvernement ne vise pas à augmenter les salaires, mais à abaisser globalement le niveau de protection sociale, à transférer les mécanismes de solidarité vers des systèmes assurantiels privés. **Alors, stop ou encore ?**



## « 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.

## L'injonction méritocratique

La méritocratie, du latin *mereo* (être digne) et du grec *krátos* (pouvoir), inspire aussi bien la République de Platon que la Chine impériale. L'idée est reprise dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « *Tous les citoyens, étant égaux à ses yeux, sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinctions que leurs vertus et de leurs talents.* » L'égalité, la vertu et le talent pouvaient nourrir l'espoir d'une société plus juste. Oui, mais voilà, ériger le mérite en pouvoir a créé d'un côté une élite et de l'autre des exclus. Proclamer l'égalité des droits n'a jamais suffi à supprimer les inégalités inhérentes à un système économique fondé sur l'exploitation du travail humain. Ne pas s'attaquer aux racines du mal aboutit à les légitimer et à en rendre responsables leurs victimes.

dès l'école, voilà qui est équitable. Chacun aura ensuite ce qu'il mérite et le problème sera résolu.

Reste la triste réalité du système méritocratique libéral. L'injonction du « toujours plus » s'est étendu au monde du travail : individualisation, compétition, objectifs à atteindre.

En droit, la différence de traitement doit être justifiée par des critères objectifs—l'ancienneté ou la qualification. Mais sont apparus des critères subjectifs, tels que le courage et le goût du changement, permettant de discriminer en toute légalité. Il faut être le meilleur pour « être récompensé », pas selon des critères de métier, mais selon les choix du management.

La récompense a pris la place du paiement de la force de travail. Le travail ne pourrait être défini que dans un contexte de compétition entre salarié-e-s, balayant l'idée de recherche collective de sens.

Le mérite reconnu a-t-il à voir avec la qualité du travail ou bien avec l'objectif assigné ? Que vaut la qualité du travail si son but est la réduction budgétaire dans le public, la rentabilité financière dans le privé ? Les mieux placés pour en juger ne sont-ils pas celles et ceux qui travaillent ? Qu'aurions nous à perdre s'ils confrontaient leurs pratiques pour décider de ce que doivent être qualité du travail et mérite ?



C'est le pas franchi par le libéralisme lorsqu'il oppose les notions d'équité et d'égalité. Créons l'égalité des chances,

Cela permettrait peut être de se donner plus de chances de réduire les inégalités sociales, culturelles et de genre, non ?

## Agir sur nos salaires c'est maintenant ! Quand les Gilets Jaunes convoquent CGI

Avec les Gilets Jaunes, notons comment **la mobilisation épidermique d'une masse d'individus prenant conscience** dans leur chair **d'une réalité sociale insupportable**, peut avoir des résonances partout, jusqu'à **s'inviter dans toutes les entreprises** de France, y compris chez CGI. A minima sous la forme du questionnaire : « **va-t-on bénéficier de la prime Macron ?** » mais surtout plus largement avec l'espoir **d'un rééquilibrage du partage des richesses de CGI.**

L'histoire le démontre ! Quand la **solidarité** et l'**action** prennent le dessus sur la **résignation**, **beaucoup de choses impensables deviennent possibles !**

Chez CGI, la politique salariale est verrouillée de longue date. **Le partage des richesses s'organise** : la famille Godin gère **une fortune en milliards** et les problèmes fiscaux afférents, les hauts-managers français **prennent le PPP**, la DRH veille au grain et **les salariés ramassent les miettes** avec **des augmentations qui ne couvrent même pas l'inflation.** Quant à une prime, on nous murmure déjà que « **ça ne va pas être possible !!!** »



Nous sommes cependant convaincus que **cette fois on peut faire voler cette morgue en éclat**, car le contexte social nous porte ! Parce que nous recommençons à nous parler de salaires autour des machines à café.

Cependant **il n'y aura de conquête qu'avec la mise en place de leviers pour inverser le rapport de force.** Cela implique des actions fortes de lutte construites avec **la mobilisation des salariés pour des objectifs clairs** et ambitieux, pas juste pour une « aumône de Noël » !

Une petite prime défiscalisée est toujours bonne à prendre, mais **l'objectif d'une action gagnante sur le partage des richesses doit être une augmentation générale des salaires socialisés** (donc bruts, cf. page 3).

**OUI l'unité syndicale est souhaitable et nécessaire et nous l'appelons de nos vœux !**

Mais pas n'importe comment ! Les échecs d'un passé récent et certains réflexes syndicaux récurrents nous invitent à une grande méfiance. Ils doivent cesser !

**Nous avertissons : l'intérêt général passera avant !**

Ainsi nous nous sentons parfois mal accompagnés. Quand le 20 décembre, nous demandons **l'ouverture d'une négociation salariale, nous sommes vite lâchés** : silence assourdissant des autres syndicats, visiblement bien plus préoccupés par **la sauvegarde de leurs sièges au 1er janvier voire si possible tout 2019** (cf. page 2).

Quand nous les entendons le lendemain, faire de **belles déclarations en CCE**, sans le moindre levier de rapport de force, pour poser comme **objectif revendicatif final une « prime Macron défiscalisée »** qu'ils n'ont majoritairement pas contribué à permettre dans la rue, on se dit qu'avec de tels partenaires ça ne va pas être facile ! Seule la **CFDT** convient que cette prime pose un **« petit problème » d'effet secondaire sur le salaire socialisé.**

La **CFCTC**, elle, emploie l'expression « **charges sociales** » dès le **premier paragraphe** de sa communication de décembre pour désigner les cotisations sociales, récitant ainsi sagement la **nov-langue** apprise du **MEDEF**, on craint donc **d'embarquer un peu de la Direction dans une éventuelle intersyndicale.** Dur...

Alors **OUI** nous voulons construire un rapport de force gagnant pour le partage des richesses, si possible avec **le maximum de forces syndicales** mais **avant tout** avec **TOUTE LA FORCE DE L'UNITE DES SALARIÉS !**

**Sans vous c'est juste tout bonnement impossible !**

CGI est une entreprise très riche qui doit apprendre à partager ! Nous appelons les salariés à se réunir, à débattre et à se tenir prêts à des actions dès janvier ! Restez à l'écoute de notre site internet, de notre Twitter, de Facebook. **C'est par la lutte qu'on avance !**

## 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/>



<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>

Facebook



Twitter

