



Prime Macron : les salariés CGI méritent mieux qu'une aumône !

La Direction de CGI a annoncé la distribution d'une prime défiscalisée et désocialisée de 700€ pour les salaires inférieurs à 25K€ et de 350€ pour les salaires inférieurs à 30K€. **Le niveau de cette prime est honteux et crée beaucoup plus de rancœurs que de satisfactions.**

Pas très étonnant pour un dispositif qui n'est qu'une nouvelle caution des multinationales pour sauver le soldat Macron dont ils ont largement financé la campagne présidentielle et qui depuis applique, en bon commis, leur politique ultra-libérale, au seul profit des plus riches et du capital.

Non seulement cette prime ne concerne que 20% des 10.000 salariés de CGI, mais sa désocialisation et sa défiscalisation **vont dans le sens de l'appauvrissement de notre protection sociale** qui souffre déjà. (140.000€ de perte pour la Sécurité Sociale rien que pour cette prime)

Sous couvert d'un « cadeau » aux plus démunis, il s'agit en fait d'accélérer la libéralisation des services publics, de la sécurité sociale, des régimes de retraite et du chômage, en privant les caisses de ressources nécessaires.

Cette prime qui va représenter environ 800K€ chez CGI (soit 1m de yacht, cf. notre article en page 4) est bien ridicule lorsqu'on la rapproche des chiffres suivants :

24 millions d'euros d'aide publique avec le CICE versé à CGI

83 millions d'euros de résultat net fiscal 2018

2 milliards de rachat d'action pour nos actionnaires en 2017 et 2018



Augmenter substantiellement les salaires bruts CGI en a TRES largement les moyens

La CGT a demandé l'ouverture urgente d'une négociation sur la réévaluation des salaires. Elle nous a été refusée immédiatement.

Depuis des années la CGT CGI demande le **ratissage immédiat des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**. Quand elle ne nous répond pas carrément que ces écarts n'existent pas, la Direction nous répond que c'est impossible. Mais l'effort nécessaire serait pourtant à peu près équivalent à ce qui vient d'être débloqué pour sauver Macron.

Pour toutes ces raisons, **la CGT CGI appelle les salarié.e.s à se joindre au mouvement de grève du 5 février** en plus de toutes les autres bonnes raisons portées par cette grève enfin générale.

Ce n'est pas de primes défiscalisées faméliques décrétées par un monarque en perdition dont nous avons besoin !

Nous avons besoin, de rattrapage de salaires bruts pour récupérer ce que nous avons perdu au fil des ans avec le décrochage de nos grilles salariales par rapport au PMSS, question de justice sociale, de dignité, de valorisation de notre travail.

Nous revendiquons :

- une augmentation généralisée de 100€ net pour tous dès 2019.
- une prime Macron de 1500€ pour tous les salariés en-dessous de 4500€ bruts/mois, ou mieux : son équivalent en salaire brut.
- une refonte globale des grilles de qualification pour l'adapter aux coefficients de la convention collective.
- un minima fixe à 2880€ brut pour tous les ETAM (non cadres)
- un minima au plafond de la Sécurité Sociale (3377€ brut) pour tous les cadres.
- l'égalité réelle pour les femmes, immédiatement !
- Une négociation sur les EAD.

Quelles actions pour gagner la bataille des salaires chez CGI ?

Voilà des années que nos salaires déclinent, des années que rien ne se passe ! Devons-nous attendre les bras croisés que nos métiers se dévalorisent ? Une fois qu'on a fait le constat de cette impasse, on fait quoi ? On grogne et on commente en spectateur la pingrerie de CGI dans le style : « Pas contents ! La Direction aurait pu faire mieux ! »... et le lendemain on signe tous les accords de régression sociale proposés ?

A la CGT, nous pensons **que l'heure est à l'action et la mobilisation des salariés** pour défendre salaires et conditions de travail.

Tout cela ne pourra cependant pas se faire sans vous ! Nous vous proposons donc **une consultation pour trouver tous ensemble les modalités d'action les plus adaptées** pour voir aboutir vos revendications.

Accédez au sondage

Grève reconductible, débrayages, pétition, rassemblements devant les locaux CGI... **C'est vous qui décidez !**



Nous nous appuyerons sur le résultat de ce sondage pour vous proposer **rapidement des actions concrètes !**

Congés « sauvages » chez CGI : ça recommence !

Cette année encore, vous êtes nombreuses et nombreux à avoir sollicité notre aide pour réclamer des congés que l'entreprise vous devait, ou simplement pour comprendre le total de jours restants avant le couperet du 31 janvier.

La disparition du compteur des bulletins de salaire, loin de répondre à vos besoins, **ne permet plus de suivre efficacement vos droits**. Il faut se connecter à l'outil « *kivabien* », cliquer 10 fois, attendre que ça mouline, attendre que l'outil soit à nouveau fonctionnel, se reconnecter, et là, vous accédez à un compteur, vous le comparez à l'attendu ou à vos tableurs Excel (perso ou projet)... et il y a bien souvent des écarts inexplicables. C'est parti pour une vérification fastidieuse, voire, pour les plus courageux, un ticket RH dans un autre outil « *kivabien* ». Bref, la galère. Et nous vous passons les détails pour vos collègues à temps partiel, en maladie ou qui ont eu une maternité.

A cela s'ajoute le **fiasco de l'outil de saisie** du « Compte Epargne Temps » (CET) qui a largement dysfonctionné et ne permettait pas de savoir si vous aviez fait une demande de placement sur le CET ou une demande de jours Q2 pour 2019. Catastrophe !

La Direction a **immédiatement réagi** en contactant les salariés concernés pour leur demander de confirmer leur choix. Task-Force des équipes pour rattraper le coup sans compter leurs efforts. Seulement voilà, il y avait une date butoir pour répondre. Certains n'ont pas pu être joints à temps ou étaient en congés et n'ont découvert le problème qu'une fois rentrés.

Et la suite pour ces salariés : **tant pis pour eux !** Le 30 janvier, en Comité Central d'Entreprise, vos élus CGT ont interpellé la Direction et c'est la **réponse officielle** qui nous a été donnée. CGI a donc eu un problème, ce qui peut arriver, mais plutôt que de le corriger... c'est un non et on passe au sujet suivant !

Voilà une réponse que l'on commence à connaître de la part de cette Direction toujours prompte à **ne jamais assumer ses responsabilités** et à placer chaque salarié en victime potentielle de son incapacité à tenir des engagements qu'elle prend.



Quelles conséquences concrètes liées à ces outils ?

Comme chaque année pour éviter de perdre des jours de congés, c'est le **royaume de la débrouille**.

En effet, nous ne vous l'apprenons sûrement pas à moins d'être nouveaux dans notre entreprise, un nombre non négligeable de salariés font des **arrangements avec leur managers** pour déclarer des congés fin janvier tout en continuant d'aller travailler. Ces jours sont ensuite récupérés « sauvagement » au cours des semaines qui suivent.

Nous comprenons que vous cherchiez des solutions pour vous sortir de l'ornière dans laquelle CGI a fortement aidé à vous placer. Nous comprenons également que certains managers soient soucieux que tous puissent prendre ses congés. C'est naturel.

Mais les dangers de ces pratiques sont :

- l'illégalité pour CGI en cas de contrôle.
- l'accident de travail pendant un jour de « congé ». Serez-vous couverts quand les grosses sommes sont en jeu ? Ce jour là, croyez-nous, il n'y aura plus de « copains » à la Direction, ni de manager arrangeant. Il sera mis en cause et vous aussi. Money first !
- L'accident dans la vie personnelle un jour où vous étiez censé être au travail.

Bref, la solution c'est **un meilleur outil de suivi** de vos congés et **un CET réel et fonctionnel** qui prenne l'intégralité des jours non pris chaque année (congés payés comme RTT). C'est la revendication CGT, et nous continuerons de la porter en 2019.

Quelle légitimité pour les syndicats chez CGI ?

Novembre 2014, plus de quatre ans. C'est déjà loin. C'est la dernière fois qu'on vous a demandé de vous exprimer sur les syndicats qui vous défendent le mieux chez CGI.

Comme vous le savez, nous nous sommes **opposés au report des élections** en 2017 puis en 2018. Malheureusement il faudra encore attendre avant que vous puissiez enfin exprimer votre avis démocratique dans l'entreprise.

Pourquoi cela pose problème ?

Depuis 2014, il y a eu du turnover... beaucoup, massif ! C'est le modèle social voulu et assumé par CGI : des salaires au niveau minimal et un turnover important. C'est objectivé. C'est institutionnalisé. C'est le « *business plan* ».

Vous êtes à peu près 4500 à avoir l'ancienneté pour avoir été électeur en 2014. A cela s'ajoute, même si nous le regrettons fortement, que seul un tiers des inscrits ont voté en 2014. On tombe donc à 1500 votants au total. C'est faible, non ?

A la CGT, même si la loi nous le rend souvent impossible, nous avons l'habitude de plaider pour **des élections tous les 2 ans**. Nous n'avons pas peur du vote démocratique. Nous ne voulons pas pantoufler comme le font certains en attendant les prochaines échéances électorales. Nous devons sans cesse nous remettre en question pour mieux répondre à vos besoins et vos aspirations. Pour cela, rien de tel que de **sanctionner ou récompenser par un vote**. Rien de tel que la démocratie sociale, bien plus proche et directe que nombre d'élections nationales « classiques » !

Quelles conséquences pour vous sur le retard des élections ?

En 2019, les syndicats « majoritaires », continuent de faire **comme si de rien n'était**. Ils sont tout à fait disponibles pour déjeuner avec notre DRH sur simple invitation (et c'est vous qui paierez la note) pour planifier toutes les négociations qu'ils vont mener en votre nom en 2019, forts de leurs certitudes de vous représenter légitimement.

Ils vont donc lancer pêle-mêle : le chantier de l'Egalité Femmes-Hommes, de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, de la Qualité de Vie au Travail, des salaires, du Compte Epargne Temps... La liste est longue.

C'est NON ! D'abord les élections !

Nous vous rendrons toujours des comptes. Eux, visiblement, feront encore sans vous.

Faites de bonnes résolutions 2019 : Votez CGT-CGI. Faites voter CGT-CGI.

Pour plus de démocratie sociale, adhérez à la CGT. Agissez avec nous !



Le bilan de la mandature CGT-CGI : Épisodes 1 et 2

En 2019, chaque mois, nous allons vous rendre des comptes sur les mandats que vous nous aviez confiés et sur notre travail syndical. C'est un bilan subjectif, engagé, et qui essaiera d'être le plus exhaustif possible. Nous ne pouvons cependant pas vous garantir qu'il ne contiendra pas une part non négligeable d'humour.

Episode 1 : les goodies syndicaux

Aïe ! Ça commence très mal. Voici un point où la CGT-CGI a été mauvaise, voire carrément nulle.

Niveau goodies, nous n'atteindrons jamais la cheville des autres syndicats. Ils sont trop forts !

La **CFTC** vous a offert des balles anti-stress et a réussi ainsi à supprimer efficacement votre stress au travail. Elle vous a protégés grâce à ses préservatifs (encore un autre bon anti-stress ?)

La **CFDT**, trop habituée à signer tout ce qui passe devant elle, vous a offert des stylos dans l'espoir de vous convertir au « syndicalisme réformiste ». Ca n'a visiblement pas bien marché. Ouf !

La **CFE-CGC**, c'est clairement la bouffe. Entre les « ateliers rouleaux de printemps », les madeleines Bijou, les bonbons ou les repas à gagner dans des mots croisés, dur de garder la ligne.

Et la **CGT** alors ? Parce qu'à part le calendrier, rien du tout ! Et en plus, frileux comme tout, nous n'avons même pas tenté de glisser en douce des jours fériés « supplémentaires » dans l'espoir que ça passe inaperçu de la Direction. Dommage...

Mauvaise nouvelle, nous ne sommes toujours pas adeptes du clientélisme syndical. Notre budget trouve d'autres façons d'être dépensé pour votre défense. Nous nous déplaçons, nous tractons, nous nous formons, nous essayons de trouver du contenu syndical... et ça continuera en 2019.

Episode 2 : la Formation Syndicale CGT

La CGT a **trois exigences majeures** pour ses syndiqués. Il doivent :

- donner leur avis lors de toutes nos assemblées générales syndicales mensuelles
- s'informer régulièrement sur l'actualité sociale pour se donner les moyens du débat
- se former très régulièrement sur tous les champs économiques, sociaux et syndicaux

Ces exigences sont encore plus fortes pour les élus et les mandatés. Ils doivent être exemplaires.

Cet axe stratégique nous a amenés à voter en 2008 une « Charte de l'élue et mandaté-e CGT ».

Au niveau de la formation syndicale, **tous les salariés** ont droit à 12 jours/an (!!!) de CFESS (Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale) sur leur temps de travail. Le salaire est maintenu et la CGT prend en charge les frais pédagogiques et les déplacements. Cela occupe certes une part non négligeable de notre budget mais c'est une nécessité pour savoir de quoi nous parlons, pour connaître vos droits et les défendre, pour débattre avec vous de vos aspirations.

Vous aussi, comme syndiqués CGT, vous pourriez utiliser ces outils d'émancipation et de liberté.

Le bilan social CGI contient le nombre de salariés qui ont utilisé ce droit chaque année (ind. 615).

Et quand on fait le compte des syndiqués CGT envoyés en formation, visiblement, nous sommes bien seuls à nous former... Ca expliquerait certaines choses que l'on entend parfois en réunion ?

« 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.

QVT, késako ?

Dialogue entre deux militants : « On vient de stopper la négo sur la QVT. Le taulier l'avait commencée avec les DS mais, maintenant, il attend les élections à venir du CSE. – Ne te plains pas. Le mien s'en fout des RPS. De toute façon un accord QVT, nous, on n'en veut pas ! – Pourtant l'ANACT* le conseille ! »

Bienvenue dans le monde merveilleux des acronymes ! Il est devenu fréquent d'employer « QVT » pour parler de la qualité de vie au travail. Une manière d'ajouter du flou à une expression qui n'en manque pas.

L'ouverture de négociations sur « la qualité de vie au travail » fut une réponse aux risques psychosociaux (RPS), l'expression évoquant pudiquement la souffrance au travail. L'émotion qu'ont provoquée les suicides au travail nécessitait une réaction. Il est compréhensible que des élus du personnel se soient saisis de « la qualité de vie au travail » pour tenter de prendre en charge la détresse des travailleurs.

Il n'est pas dans la nature de cette rubrique que de se prononcer sur le bien-fondé de cette démarche. Contentons-nous d'interroger l'expression. L'insertion du terme « vie » entre « qualité » et « travail » ne proscrie-elle pas habilement la question de l'organisation du travail, de son sens, du potentiel pouvoir d'agir des travailleurs pour ne rester que sur la notion d'environnement ? Allons-nous gérer le risque, apprendre à vivre avec, ou bien l'éviter comme l'imposent les principes de prévention ?

Nous avons eu l'occasion, dans une précédente rubrique (NVO novembre 2016), d'évoquer la notion de « qualité du travail », soulignant que « progressivement, le mot qualité, s'éloignant toujours plus du travail bien fait, finit par signifier uniquement le respect total de la prescription ». Or il ne peut pas y avoir de réelle santé au travail sans que

chacun puisse donner sens à ce qu'il fait et le mettre en débat avec les autres. Il n'est pas impossible qu'un accord sur la qualité de vie au travail aborde cela. Dans la « littérature » sur la QVT, rares sont les évocations de la santé des salariés, au profit de celle du marché et de l'entreprise.



Une fois n'est pas coutume, volons au secours des patrons en les libérant de cette « lourde charge » : plutôt que de s'occuper de la vie au travail, proposons-leur de se centrer sur ce à quoi la loi les oblige en termes de réponse « aux besoins intellectuels et psychologiques des salariés dans l'exercice de leur travail » (Accord National Interprofessionnel du 17 mars 1975, article 4). Pour ce qui est de la qualité de vie des salariés dans et hors de l'entreprise, écoutons la curiosité et l'intelligence de chacun et développons avec elles et eux les possibilités d'y contribuer. Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques peuvent en fournir l'espace.

* Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

Notre mètre à tous : Serge Godin met son yacht en vente !

C'est paru dans la presse canadienne :

<https://www.journaldemontreal.com/2018/11/17/un-yacht-a-vendre-pour-59mus>

Des problèmes de fin de mois ? Non ! M. Godin souhaite **en acheter un nouveau, plus gros**. Plus gros que quoi ? On apprend que ce yacht est en vente à 59 M\$ US et mesure 58,80 mètres. **Un bateau à 1 M\$ le mètre donc !**



Voilà enfin **une référence qui va nous permettre de mieux mesurer les écarts de partage des richesses chez CGI**. La masse salariale en France c'est environ 530 mètres de yachts (9 yachts) soit le quart de la fortune personnelle de M. Godin selon Forbes. Le cadeau de l'état français à CGI, le CICE c'est 23 mètres de yacht, une petite moitié. L'enveloppe d'augmentation : 8 mètres de yacht, l'augmentation moyenne perçue par un salarié : 90 microns soit l'épaisseur d'un gros cheveu ou encore la moitié de celle de la peinture du yacht., la prime « Macron » : 0,4mm ou 0,8mm au mieux.

Autant dire que, si pour votre augmentation cette année, on vous avait proposé « **d'aller bien vous faire millimètre** », vous en auriez probablement explosé de joie ! (un joli +30% quand même).

Au moins, on comprend enfin ce que c'est que **ce fameux rêve CGI : du cabotage en yacht dans les Caraïbes !** Mais quand on ferme nos yeux, on a beau forcer notre imagination, on ne voit rien que de **la rigueur salariale, des EAD blessants, aucune reconnaissance**. Ce Yacht s'appelle « Imagine ». Notre rêve à la CGT, porte le même nom, ce n'est pas un yacht mais une chanson : «*Imagine tous les peuples, se partageant le monde...*»

Ce sont les salariés qui ont créé TOUTE la richesse de CGI. Ce yacht c'est donc un peu le vôtre. On pourrait le récupérer pour organiser des voyages CE, non ?

Mais dans cette entreprise où le partage est érigé en valeur fondamentale on ne vous en donne même pas la couche de peinture. Et on nous dit qu'une augmentation des salaires ça va pas être possible ? **Réveillons-nous !** La réalité c'est que Monsieur **Serge Godin, notre grand mètre, vit bien au-dessus de nos moyens**, il est temps de lui faire savoir que ça ne va plus être possible. Enfilons nos gilets « John » pour lui imposer le partage : « *Imagine aucune possession, Je me demande si tu le peux, Aucun besoin d'avidité ou d'appétit* ». *Assez de cette accumulation de richesse improductive, de cette gabegie qui ne va même pas aux investissements internes, quand les salariés, eux, se serrent la ceinture !*

Exigeons de vraies augmentations de salaires ! CGI en a bien plus que les moyens !

Emmanuel Micron

(nouveau syndiqué CGT-CGI depuis le 31/12/2018)

Un patron socialement et écologiquement responsable ?

CGI se veut une entreprise socialement et écologiquement responsable. D'après nos investigations, les frais d'entretien, réparation, équipage, mise à quai représenteraient environ 4 M\$ par an. A l'arrêt, la consommation de carburant serait de 40 litres à l'heure. A 40 nœuds on monte à 2,5 tonnes de l'heure. Bref, comptez 8000€ par jour au mouillage et quand l'ancre se lève, on ne vous dit même pas...

Pas besoin de vous faire un dessin pour vous démontrer l'irresponsabilité écologique de cet étalage de luxe. Quelle exemplarité ! Le réchauffement climatique vous dit : merci patron ! Et qu'on ne vienne plus nous bassiner avec la comm' RSE et le green-washing sauce CGI : une paire de rames fera déjà beaucoup mieux pour la sauvegarde de notre planète !

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



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



<https://twitter.com/CgtCgiFrance>

Réseaux Sociaux

47 rue des Docks

69336 LYON

04.69.64.61.17

contact@cgt-cgi.com

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

Facebook



Twitter

