



## Chez CGI, un 8 mars 2019 à marquer d'une pierre violette !

Dans la foulée de notre enquête sur les violences sexistes et sexuelles, notre action #8mars15h40 a reçu un excellent accueil de votre part. De toute évidence, l'évolution de la place des femmes dans l'entreprise et dans la société est un sujet qui vous intéresse.

Ainsi à Bordeaux, notre tournée des plateaux a duré **près de 4 heures** tant vous étiez avides d'échanger et suggérer. A Lyon, plus de **250 foulards violets** ont trouvé preneuses et preneurs. Sur ces deux sites, les rassemblements de 15h40 à la cafétéria, ont réuni chacun **une trentaine de personnes** pour débattre près d'une heure, autour, de

l'égalité professionnelle, des liens entre travail et parentalité ainsi que des violences sexistes. Les participants ont apporté beaucoup de contributions passionnantes et instructives. Le seul bémol est finalement venu de notre côté où nous n'étions malheureusement que des hommes à l'animation des débats, nos représentantes, trop peu nombreuses, étant déléguées sur d'autres sites. Gageons que l'an prochain, la graine que nous avons semée aura germé, et que vous serez nombreuses à prendre ce relais.

Votre bon accueil n'a pas été en reste à Aix, Grenoble ou encore à la Défense malgré une moindre participation. Enfin sur les sites où n'avions pas les moyens d'une animation militante, des témoignages de sympathie pour notre initiative nous sont parvenus. Notre site, [cgt-cgi.com](http://cgt-cgi.com) a connu un fort regain de

fréquentation. Notre enquête a également été remarquée en dehors de CGI puisqu'elle nous a valu une citation dans la conclusion de l'article du journal « L'Humanité » sur les actions du 8 mars au niveau national.

Et de même que le 8 mars n'est pas la Saint-Valentin mais la **journée de lutte pour les droits des femmes**, le 8 mars n'est pas non plus le seul jour où nous entendons agir concrètement pour l'égalité. Tous ces échanges, comme notre enquête, vont **produire des revendications proches du terrain** que nous défendrons dans les **négociations** sur l'Égalité Professionnelle et La Qualité de Vie au Travail qui débutent en avril. C'est à partir d'expériences comme celles-là que nous voulons bâtir une représentation du personnel assise sur une démocratie participative avec et pour les salarié.e.s.

Nous espérons **avoir délié les langues**, apporté beaucoup d'éléments de débat et ouvert la voie à d'autres discussions entre vous, sur vos projets ou chez vos clients. Nous espérons également avoir commencé à répondre au besoin que vous avez exprimé d'être informé.e.s et sensibilisé.e.s, et ainsi à **favoriser la réflexion** de tous pour qu'enfin les mentalités changent et que nous commençons à gagner un environnement de travail assaini, apaisé et émancipant autour des rapports entre femmes et hommes chez CGI.

Un grand **MERCI** pour votre accueil, un grand **MERCI** pour votre volonté d'agir concrètement !



## Enquête NAO 2019

La **négociation annuelle obligatoire (NAO)** va débuter en mai, cette négociation importante aborde une multitude de thèmes, dont entre autres :

- les salaires
- la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc.

Après le succès de notre sondage 2017, participez massivement à notre nouvelle enquête afin de construire ensemble vos revendications pour cette année.

[Accédez au sondage](#)



**RETROUVEZ LES 7 VIDEOS SUR NOTRE ENQUETE DU 8 MARS**

En ligne seulement quelques heures après la diffusion de notre hérisson du mois dernier, elles sont disponibles. Profitez-en :

<http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article176>

# MEH : Accord « Emploi des Travailleurs en situation de Handicap », pourquoi un tel fiasco ?

La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés s'est soldée par un **échec cuisant**. Il n'y a pas de nouvel accord.

Avant de poursuivre, mettons au clair les raisons qui ont décidé la CGT à ne pas signer ce texte :

1/ L'insuffisance flagrante des dispositifs de **maintien dans l'emploi**, qui reste à nos yeux, le principal échec de la politique MEH chez CGI depuis des années.

2/ La part totalement démesurée du budget consacrée à la communication et au financement d'emplois RH. L'intégration et le maintien dans l'emploi devraient être une **fonction inhérente à toute bonne gestion RH**, indépendamment de l'existence d'un accord quelconque.

3/ Le manque d'ambition criant sur le **taux d'emploi** qui vise à peine plus que la moitié du taux légal au terme de 16 ans de mise en œuvre de la MEH. L'assistantat patronal a ses limites, CGI doit apprendre à faire sans aide.

4/ Un **paritarisme en trompe l'œil** pour un comité qui n'a de pilotage que le nom. C'est pourtant de l'argent public.

Cette liste n'est malheureusement pas exhaustive.

Mais la raison de ce fiasco CGI se trouve davantage dans l'échec d'une **méthode de négociation** sourde et autoritaire, **imposée aveuglément** depuis quelques années que dure le délitement du dialogue social. Le caractère délétère de la DRH a atteint son paroxysme cette fois. La technique de CGI est celle du **pourrissement**. Elle consiste à refuser toute organisation des débats, dire non à toutes les propositions, ne rien tracer par écrit, passer systématiquement au sujet suivant sans jamais résoudre ou même noter les points d'achoppement, puis enfin sortir au dernier moment du chapeau un texte verbeux et emphatique rédigé unilatéralement. Le seul choix restant aux syndicats, réduits au rôle de témoins muets, étant la signature, délivrance d'un label « validation sociale ».

Dans cette négociation, il nous a fallu subir en plus :

- l'agressivité spasmodique de nos interlocuteurs qui n'ont

eu de cesse d'essayer de nous culpabiliser par un **honteux chantage à l'emploi** sur le personnel de la MEH et sur les conditions de travail des travailleurs handicapés employés par CGI au cas où ne signerions pas leur texte.

- La valse ininterrompue d'interlocuteurs qui apparaissent puis disparaissent au gré du vent, sans apparente coordination, et aux discours changeant souvent de ton.

- L'injonction d'utiliser et d'adouber, l'élément de communication fraîchement sortie de la fabrique du langage *startup-nation*® : « la transition inclusive ». Celle-ci pourrait d'ailleurs faire l'objet d'un prochain « Bal des mots dits ». C'est LA tendance 2019 à la Direction de CGI. Malheur à celui qui n'en parle pas, *hasbeen* d'office !

VOUS AVEZ DROIT AU TRAVAIL, VOUS AVEZ DROIT À LA SANTÉ, À LA SANTÉ AU TRAVAIL... ET POURQUOI PAS À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL PENDANT QU'ON Y EST ?!



De ce désastre, aussi prévisible qu'annoncé, la Direction n'a malheureusement retenu **aucune leçon**, envisagé **aucune remise en question**, pratiqué **aucune auto-critique**. Si l'on en juge par le mail envoyé par le DRH à tous les syndicats (disponible sur notre site web), elle se tient droite dans ses bottes, et clame à tue-tête avoir raison toute seule au milieu de ce champ de ruine que sont devenues les relations sociales chez CGI. Tel Aguirre sur son radeau : « Je suis CGI, la colère des ESN, qui d'autre est avec moi ? »

<https://www.youtube.com/watch?v=JrokMa1QIKo>

Car enfin, passe que la Direction veuille se passer de la CGT, connue pour son haut niveau d'exigence sociale, mais comment expliquer qu'elle ait réussi en quelques mois à fâcher les plus complaisants à son égard ?

**Quelques morceaux choisis édifiants du mail du DRH :**

« En interne, les salariés affectés à la Mission Emploi Handicap s'inquiètent de voir leur emploi directement menacé par l'absence d'accord. » Ah ? la Direction qui est leur employeur ne peut pas rapidement les rassurer ? Ces salariés exemplaires, qui fournissent un travail de qualité pour l'intégration des travailleurs handicapés apprécieront !

« La Direction prendra ses responsabilités dans la situation qui va s'imposer en l'absence d'accord, les salariés en situation d'handicap mesureront ce qu'ils ont perdu » Pardon ? C'est une menace ? CGI va cesser ses actions d'adaptation des postes de travail ? CGI va enfreindre la loi qui s'impose à elle si nous ne céditions pas au chantage ? Hop, « forward » inspection du travail. **Inadmissible !**

Il n'aura donc pas fallu attendre très longtemps pour que **les masques tombent**. Il est confortable de se donner une bonne image en menant des actions avec de l'argent public, de l'utiliser pour financer gratuitement des fonctions RH pourtant obligatoires, de produire de la communication. C'est autre chose que de l'intégrer effectivement dans le **fonctionnement normal d'une entreprise respectueuse** des travailleurs en situation de handicap.

Non, la question n'est pas de savoir si CGI pourra s'autoproclamer champion de l'emploi TH. Ils sont nos collègues et non une marchandise sur un marché concurrentiel. La question est de faire en sorte que TOUS les travailleurs handicapés aient leur place dans la société et dans l'emploi, dans de bonnes conditions, chez CGI où ailleurs. Nous espérons qu'en interne, **tous les acteurs** sont tournés vers cet **objectif invariant**, qu'il y ait un accord ou pas ! La non signature ne pose que 2 questions : Quelles sont les bonnes mesures ? Et comment les financer ? Et là, CGI en a largement les moyens avec ou sans argent public.

## Le bilan de la mandature CGT-CGI : Épisode 5

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. Et il sera mal pris par ceux qui se sentiront visés... mais sans provoquer pour autant de remise en question !

### Episode 5 : la censure, symptôme d'une perte de contrôle

Vaste et délicat sujet. Si vous pouvez lire ces lignes, c'est une bonne nouvelle car ça signifie que nous n'avons pas subi de censure. Au vu de leur contenu, c'était pas gagné d'avance...

Car au début de la mandature, la Direction a tenté d'instaurer un « comité de relecture » tout ce qu'il y avait d'officieux. Elle a cru un instant, de manière très étrange, que la moindre virgule, la moindre formule, la moindre ligne de la CGT était négociable. Quelle drôle d'idée...

Car si nous pouvons admettre que nous ayons des désaccords de fond, voire qu'elle pense que nous mentionnons de manière éhontée, rien, **absolument RIEN n'est négociable** dans nos textes !

En mars 2016, sur un sujet pourtant banal, la direction a interdit de diffusion notre [Hérisson 43](#). Le thème du texte en question était déjà la MEH, sujet de communication hautement sensible pour la Direction (cf. page 2). Coup de fil après coup de fil entre notre Délégué Central et le DRH, blocage complet. Pour pouvoir être diffusés, il fallait impérativement retirer ou modifier l'article.

Que faire ? Nous nous sommes réunis en urgence pour chercher une solution qui ne consistait pas à faire ce que d'autres font trop souvent, c'est-à-dire lâcher face à un chantage inacceptable.

Nous avons tenté le piège : fournir une version alternative de l'article comportant une simple mention « *censuré par la Direction* » avec un lien pour accéder au texte complet. Nous pensions que la Direction, détectant immédiatement « l'effet Streisand »\* imminent allait abandonner son idée. Eh bien non. Elle a diffusé la version censurée et notre site web a connu dans les jours qui suivirent un pic de fréquentation qu'il va être très dur de reproduire un jour. C'était juste incroyable... La fréquentation de notre site a d'ailleurs nettement augmenté après cet épisode.

Le succès était tel que nous avons même tenté d'embaucher notre DRH au poste prestigieux (non) de **rédacteur en chef du Hérisson**. Mais il ne respectait d'évidence pas notre ligne éditoriale... Nous avons dû le congédier le mois suivant. Depuis lors, nous n'avons plus trop d'aléas. Quelques retards malheureux de diffusion au moment des appels à la grève, pas plus. Et c'est tant mieux !

Mais nous nous sommes laissé dire par des syndicats de CGI que nous ferions exception et que des discussions sur le contenu existeraient toujours pour eux... que cela accélérerait la diffusion... que ça éviterait les conflits... que si ça ne change pas trop le fond c'est « pas bien grave ». **WTF !** La Direction décide de ce qui est écrit ou de comment c'est écrit ? Sérieusement ? Nous ne pouvons qu'espérer que cela soit faux et que tous vont fermement contredire ces lignes !

\* Effet Streisand sur Wikipedia : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Effet\\_Streisand](https://fr.wikipedia.org/wiki/Effet_Streisand)

## « 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.

### Une expression à recycler !

« Développement durable », l'expression est apparue pour la première fois en 1987 dans une publication de l'ONU, officiellement intitulée *Notre avenir à tous* (*Our Common Future*), et communément appelée « rapport Brundtland ». Depuis, l'expression a fait son bonhomme de chemin : elle « dure » et se « développe », au point de s'imposer à quiconque souhaite communiquer dans le domaine. Pour être audible à l'échelle nationale, et plus encore à l'international, il est préférable d'en accepter l'usage, même si cette expression n'est pas sans ambiguïtés.



Le mot « développement » évoque, en effet, l'idée de croissance, trop souvent résumée à l'évolution positive d'un PIB. Il tend à nous maintenir dans des schémas que l'expression est censée interroger. Nous rêvons toujours d'un monde où nous consommerions à l'infini, alors que nous sommes confrontés à des ressources limitées dont l'usage immodéré nuit gravement aux équilibres écologiques. Développer, c'est étendre, étaler ce qui

est enveloppé, roulé, plié. Prenons garde, en ne nous saisissant pas suffisamment de la question, que ce ne soit notre avenir qui soit plié. Mais le verbe « développer » désigne également l'action de dérouler sous le regard, prendre de la hauteur. C'est précisément ce qui est difficile face à la pression des objectifs à court terme de l'économie. Ce à quoi s'ajoutent les règles de la démocratie telle qu'elle est pratiquée, rendant difficiles des choix dont on ne peut mesurer les résultats et les conséquences dans le temps court d'un mandat.

L'adjectif « durable » est également source de débats. Cette notion de durée souligne le fait que nous devons nous préoccuper de la pérennité du développement. Mais ce rapport au temps, s'il nous invite à la prospection, suscite en nous l'idée d'un « temps immuable » : ce qui fut sera. Alors que c'est précisément à une révolution de nos comportements que nous sommes appelés.

Ces ambiguïtés en font une expression valise. Aussi l'enjeu est-il de savoir qui remplit la « valise », de quels sens, de quelles actions concrètes ? Peut-être serait-il utile de nous appuyer sur la définition qu'en donne le rapport Brundtland : « *Un développement qui répond aux besoins du présent, sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.* » Voilà un vocabulaire qui nous parle et introduit dans le débat la question sociale et la nécessaire rupture avec le système capitaliste. Afin de souligner cet aspect et mettre l'humain au centre, la CGT a choisi d'utiliser l'expression de « développement humain durable ».

## Modalités RM : un peu de rigueur svp !

Le mois dernier, la CFE-CGC a décidé de vous parler de salaires. Pour ce faire, elle a choisi l'angle de la rémunération des salariés en modalité RM (Réalisation de Mission) payés sous le Plafond de la Sécurité Sociale.

C'est un sujet que la CGT-CGI a pris à bras le corps depuis bientôt 4 ans. Nous avons accompagné des salariés vers les conseils de prud'hommes de **Nanterre, Toulouse, Bordeaux, Clermont-Ferrand** et bientôt vers d'autres encore. Nous avons subi un revers incompréhensible à Nanterre puis des victoires à Clermont et Bordeaux. Les appels sont en cours. Tout ceci pour vous dire que côté CGT-CGI nous faisons un peu plus que parler et prétendre vous aider...

Nous nous félicitons que d'autres syndicats se saisissent de l'affaire. Nous n'avons **aucun monopole**, sur aucun sujet, et nous essayons, quand cela est possible de construire l'intersyndicale, utile et voulue des salariés.

Mais le texte de la CFE-CGC est irresponsable et trompeur. La jurisprudence de novembre 2015, déjà **gagnée par la CGT**, ils ne l'ont visiblement pas comprise. Ils en font une **interprétation totalement erronée**.

**NON**, les salariés en modalité RM payés sous le Plafond de la Sécurité Sociale **NE SONT PAS** en droit de réclamer un rattrapage de leur salaire à hauteur du plafond sur les 3 dernières années. **C'est FAUX !** Et ce n'est pas la première fois que nous le leur signalons. Mais ils persistent visiblement dans leur erreur.

On vous la fait courte sur l'explication en droit (aussi complexe que peu intéressante) mais indexer un salaire est illégal (à part le SMIC et les minima conventionnels).

Vous **NE POUVEZ PAS** obliger CGI à rémunérer les salariés au dessus PMSS de droit. **POINT !!!**

Si vous demandez cela au tribunal, non seulement vous allez perdre, mais en plus vous allez affaiblir la position de vos collègues en lutte pour leurs salaires car le patronat sait bien se servir de ces décisions qui lui sont favorables pour plaider sa cause et dissuader ceux qui font valoir leurs droits. Bref, **NE SUIVEZ SURTOUT PAS** les « conseils » CFE-CGC. C'est une impasse totale !

Ce que vous pouvez faire, par contre, c'est ce que dit la jurisprudence de 2015 (confirmée par une seconde décision de la Cour de Cassation le 20 février dernier) :

faire constater que la convention de forfait de la modalité RM que vous avez signée **ne vous est pas opposable** car les conditions ne sont pas remplies (salaire au moins au PMSS). En voie de conséquence, CGI doit vous rémunérer en heures supplémentaires dès la 36ème heure chaque semaine, soit 3,5 heures/semaine.

C'est par ce calcul qu'on arrive à environ **5000€/an** de paiement d'heures supplémentaires gagnés par les salariés de Bordeaux et Clermont (soit environ 20000€ sur 4 ans) Ce n'est certainement pas comme le dit la CFE-CGC et réclamant les quelques dizaines euros d'écart entre votre salaire et le PMSS. C'est absurde !

En conclusion, que d'autres que nous se saisissent de la question, pourquoi pas. **Plus on est nombreux, plus on sera forts** et on pourra faire bouger les lignes. Mais il faudrait traiter la question **avec sérieux** et pas juste faire de la com' à peu de frais sans rien de concret derrière.

Pour information, des salariés élus **de tous les autres syndicats de CGI** sont entrés dans l'action avec l'appui de la CGT-CGI pour faire valoir leurs droits. Nous aidons tout le monde, sans exception. Mais il faudrait que tous se demandent pourquoi même leurs élus préfèrent nous faire confiance plutôt qu'à leurs propres syndicats. A cause d'articles comme le mois dernier ? Qui sait...

### Recensement, informations et actions

Vous êtes en modalité RM et votre rémunération annuelle (Salaire BBS + prime de vacances) est **inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale** (3377€ en 2019) ? Alors **oui**, vous êtes **concerné.e**.

Si vous êtes **intéressé.e** pour faire valoir vos droits et lancer une procédure **prud'homale**, grâce à notre expérience et celle de ceux qui vous ont précédé ? Nous pouvons vous accompagner concrètement.

N'hésitez pas et écrivez **sans engagement** à l'adresse **contact@cgt-cgi.com**, nous vous détaillerons ensemble la procédure et les moyens à mettre en œuvre.



## 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

### 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

Randja KANOUNI

06.99.87.85.06

### Grand-Ouest

Audrey ESPES 06.80.85.19.76

Grand Sud Pascal GENTY 06.95.69.74.02



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



Twitter

<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

