

RCC, le capital avant l'humain

Fin mai, la direction annonçait aux représentant-es du personnel l'ouverture d'une négociation portant sur les modalités de **suppression de plusieurs centaines d'emplois** à CGI.

Néanmoins, il est rapidement apparu que les motifs invoqués par la direction ne tenaient pas la route (voir [ici](#)). La situation de l'entreprise, qui plus est fortement soutenue par l'Etat via le dispositif d'activité partielle, ne nécessite aucunement la suppression de plus de 4% de ses effectifs France. De plus, le contexte économique national requiert la préservation de tout emploi possible. Il est donc de la responsabilité sociale de CGI, qui demeure une entreprise profitable, de maintenir ces emplois. C'est pourquoi la revendication première de la CGT-CGI a été, et demeure, le renoncement à ce projet de suppression d'emplois à la faveur d'une gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) ambitieuse.

Confrontée à notre analyse, la direction a rapidement ajusté son discours, reconnaissant finalement qu'**il n'existe pas de motif économique** justifiant la suppression de centaines d'emplois, mais une "stratégie" impliquant un "ajustement de l'organisation". Un plan tellement bien ficelé qu'à date

la direction n'est toujours pas en mesure de nous préciser quels postes exactement elle compte supprimer... Comme précisé dans le projet d'accord "les emplois qui feront l'objet d'une suppression seront supprimés au fur et à mesure des départs volontaires".

Sans motif économique et autre aiguillon qu'un dégraissage de la "masse salariale", la direction a choisi la formule de la rupture conventionnelle collective, la plus intéressante pour elle mais pas pour les salarié-es (voir [ici](#)). Elle présente le grand avantage d'être beaucoup plus souple qu'un plan social classique, avec **très peu d'obligations pour l'employeur** hormis une de taille, celle de parvenir à un accord majoritaire dans l'entreprise. Le sacrifice de 450 emplois dans un effort de maximisation de la marge n'est possible qu'à la condition que des organisations syndicales, ayant obtenu au total au moins 50% des voix au premier tour des dernières élections professionnelles, apportent leur soutien au projet.

Nous avons longuement plaidé pour l'abandon du projet de RCC ou, dans l'intérêt des salarié-es, sa transformation en plan de départ volontaire. Face à l'acceptation des autres organisations syndicales de négocier une RCC, nous avons fait le choix d'œuvrer afin d'obtenir les meilleures conditions possibles et limiter les dégâts dans l'hypothèse d'une signature de l'accord. Nous avons revendiqué des mesures visant

à garantir la meilleure protection des salarié-es (voir [ici](#)), par exemple :

- Un congé de mobilité d'au moins 12 mois, sachant que la durée moyenne au chômage d'un cadre avant COVID-19 était de 11 mois ;
- Des indemnités de départ au moins équivalentes à celles proposées lors du plan de départ volontaire de 2013 ;
- Un budget de formation mutualisé, afin d'assouplir les conditions de financement et permettre une meilleure prise en charge individuelle ;
- Un processus de gestion des candidatures qui laisse le temps aux salarié-es de construire leur projet professionnel en toute sérénité.

Sur certains points, nous avons été en mesure de faire infléchir la direction, sur beaucoup d'autres l'impératif économique, le "business first" ou, en d'autres termes, **l'intérêt du capital, a primé sans surprise sur les intérêts des salarié-es.**

Même si nous comprenons la volonté de certain.es salarié.es de vouloir partir de CGI dans de meilleures conditions, la **CGT CGI a décidé de ne pas signer cet accord** qui, dans la période actuelle, n'apporte aucune sécurité pour les salarié.es.

Pour plus d'informations **CONTACT@CGT-CGI.COM**.

Hommage aux salariées

« Micheline* est salariée depuis 15 ans, elle vit en HLM avec ses 3 enfants. Le parc n'y est pas très sûr, mais elle aime y prendre l'air.

Au boulot, elle fait 10h par jour sans sourciller sur un poste nécessitant des qualifications supérieures à celles décrites pour son coefficient. Son supérieur hiérarchique lui a demandé de s'imputer 7,7h par jour parce que "c'est plus simple".

Lors de son entretien annuel, il lui a dit qu'elle avait encore fait une très bonne année et que, comme il n'en attendait pas moins d'elle, il allait la noter "conforme aux attentes". Il a ajouté que « en tout cas, il faut continuer comme ça », laissant penser que, peut être, l'année prochaine...

Micheline* aime les voyages, sans en avoir les moyens. Elle va continuer à travailler 10h par jour et en imputer 7,7 en sacrifiant sa vie personnelle, et alors peut être... » (* nom d'emprunt)

La CGT-CGI souhaite **vous rendre hommage**, à vous qui trimez toute l'année et faites la richesse de CGI mais qui peinez à en voir les résultats sur votre fiche de paie ou lors de votre EAD. **Vous méritez mieux** que ce que le patronat vous accorde à reculons. #nous sommes les bâtisseurs

C'est dit ! Laurent Berger, SG CFDT, à propos de Nokia qui profite de la crise pour supprimer des emplois par centaines sans réel motif économique...

« C'est du cynisme! C'est dire qu'on s'en fout des salariés, des territoires et de l'Etat français qui nous a donné des aides »

Mauvaise réf

Dans le **Best Of CGI** du 30/06 vous avez pu lire une référence à l'œuvre de Charles Darwin :

"CEUX QUI S'ADAPTENT LE MIEUX À UN ENVIRONNEMENT EN PLEINE ÉVOLUTION SONT CEUX QUI AURONT PLUS DE CHANCE D'Y SURVIVRE. CES CONNAISSANCES S'APPLIQUENT ÉGALEMENT AUX ENTREPRISES"

Cette référence n'est pas anodine. L'utilisation d'arguments prétendant pouvoir appliquer la théorie évolutionniste aux sociétés humaines s'appelle le **darwinisme social**.

Sur le plan politique, le darwinisme social a servi à justifier « scientifiquement » plusieurs concepts politiques liés à la domination, par une élite, d'une masse jugée moins apte. Parmi ceux-ci, on trouve, entre autres, le colonialisme, l'eugénisme, le fascisme et le nazisme... Ça laisse songeur !

Attendre des salarié·es tous les sacrifices, au nom d'une lutte pour la survie, voilà le projet de CGI. Mais la survie de quoi ? Et si on **changeait les règles du jeu**...





Le Bore Out, y suis-je confronté.e ?

Ces 3 pathologies modernes (Bore out/Burn out/Brown out) directement issues des nouvelles techniques de management, ne datent pas d'aujourd'hui mais sont en forte augmentation, actuellement. « *La société dans laquelle nous vivons a créé un terreau favorable au développement de l'épuisement*

via le développement de la précarité, l'exigence et la valorisation du fait d'être le ou la meilleur/e, tout le temps...d'être actif partout, tout le temps. Toutefois, des facteurs individuels, psychologiques, managériaux... entrent aussi en compte dans le développement de l'épuisement professionnel. »

Comment se concrétise le Bore out ou épuisement professionnel par l'ennui ?

- 1 – L'absence de travail :** Les tâches diminuent. Le rythme de travail ralentit peu à peu. Et un beau jour, le/la salarié.e se rend compte qu'il/elle ne vient au bureau que pour compter les heures.
- 2 – Des tâches ennuyeuses :** Soit les tâches sont répétitives, ou sans intérêt, soit les journées sont peu rythmées.
- 3 – La surqualification :** Le/la salarié.e occupe une fonction qui ne correspond pas à ses compétences. Il /elle boucle ses tâches en quelques heures et n'est pas assez stimulé.e. Le problème peut aussi venir d'un écart entre une fiche de poste très théorique dont les missions ont été surévaluées, et la réalité du terrain.
- 4 – L'isolement,** la mise au placard ou le manque de reconnaissance : Ce sont toutes les situations dans lesquelles le/la collaborateur/trice se sent inutile parce qu'il/elle n'est pas reconnu.e. On peut citer par exemple, la mise au placard, lorsque après une réorganisation un.e collaborateur/trice se retrouve sans responsabilité voire sans équipe. On parle d'isolement quand les contacts avec sa hiérarchie, mais aussi ses collègues, s'amenuisent.

À savoir : la « placardisation » est une stratégie de management dont l'objectif est de pousser vers la sortie un individu sans passer par un licenciement qui pourrait être contesté. Cette stratégie peut s'appliquer aussi à un groupe de salarié.e.s ou à un service voué à disparaître suite à une réorganisation voulue par l'employeur.

Quels impacts sur une personne ? Un sentiment de déqualification, de rétrogradation, de honte qui engendre avec le temps l'appropriation du jugement négatif que les autres lui portent. Il génère les mêmes symptômes que le Burn out : fatigue profonde, perte d'estime de soi, dépression, déclenchement de maladies (cardio-vasculaire, etc)...

Une décision récente de la Cour d'Appel de Paris reconnaît la situation de harcèlement moral, d'un salarié sans activité, plongé dans un ennui tel que sa santé s'en est trouvée dégradée (CA Paris 2-6-2020 n° 18/05421).

Alors si vous avez le sentiment de vivre un Bore out, n'hésitez pas à contacter vos représentants CGT CGI. Nous sommes là pour vous écouter et vous aider !

CGT

contact
cgt.fr

Pour obtenir un monde de progrès, la CGT est porteuruse de propositions

Le progrès social et environnemental, c'est possible !

Edito

Il n'est pas facile de travailler dans un monde où les salariés sont de plus en plus nombreux. Mais c'est aussi et surtout le rôle de la CGT que de faire en sorte que les salariés puissent exercer à leur rythme, dans des conditions de travail qui leur permettent de vivre et de travailler ensemble. La CGT est engagée à ce que les salariés puissent exercer à leur rythme, dans des conditions de travail qui leur permettent de vivre et de travailler ensemble. La CGT est engagée à ce que les salariés puissent exercer à leur rythme, dans des conditions de travail qui leur permettent de vivre et de travailler ensemble.

Retrouvez le texte complet sur cgt.fr

Travail, santé, environnement, services publics, industries...

Cela avance (les propositions de la CGT sur ces grands thèmes).

Financement

Il est possible d'apaiser les divergences économiques par un meilleur partage des richesses produites.

Mondialiser le progrès social

Leberer des normes sociales et environnementales durables internationales

Informations en BREF

Vous êtes salarié.e de coefficient 105 et êtes agé.e de plus de 26 ans alors réclamez le coefficient 115 auquel notre convention vous donne droit !!

Selon le dernier rapport Sextant, en 2019 les primes de PPP versées aux salarié.es éligibles se sont échelonnées de 50 euros à près de 50000 euros pour les plus chanceux.

Tous ensemble, demandons un changement des critères d'obtention et de redistribution de cette prime pour plus d'équité

Passer de la parole aux actes ! En grève le 17/09.

CHANTAGE À L'EMPLOI, ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, BAISSSE DES SALAIRES, « ACCORD DE PERFORMANCE » ET ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (ARME), LE GOUVERNEMENT MET EN AVANT SON ARSENAL POUR DÉTRUIRE MASSIVEMENT LES EMPLOIS, LES DROITS DES SALARIÉ·ES ET LEURS CONQUIS SOCIAUX, AU PROFIT DES POLITIQUES PATRONALES MORTIFÈRES.

Avec la retraite par point et la casse de l'assurance chômage notamment, ils s'acharnent à vouloir maintenir un vieux monde rétrograde pour satisfaire les intérêts du capital au détriment de l'intérêt des salarié·es, retraité·es et privé·es d'emplois.

60 milliards d'euros versés aux actionnaires en 2019 par les entreprises du CAC 40, 90 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales patronales et cadeaux fiscaux en tout genre par an aux entreprises. C'est au nom du sacro-saint profit qu'ils veulent sacrifier des milliers de salarié·es, plonger dans la misère des milliers de familles et imposer la précarité comme avenir à la jeunesse.

Avec détermination, les salarié·es se mobilisent dans tous les secteurs, souvent dans l'unité syndicale, pour le maintien et le développement des emplois et du potentiel de production, face aux charrettes de licenciement annoncées chaque jour.

D'autres choix sont clairement possibles. Les revendications portées par les salarié·es et leurs syndicats CGT dans les luttes, les projets alternatifs de développement de l'emploi ouvrent

des perspectives. Il y a urgence à obtenir satisfaction à leurs légitimes combats, mettant fin aux politiques de casse.

La semaine à 32h, le Smic à 1800 euros, le renforcement de notre sécurité sociale, avec notre système de retraite solidaire, sont indispensables et urgents. L'Assurance chômage doit jouer pleinement son rôle en assurant un revenu de remplacement pour tous, y compris les jeunes, sans condition de seuils d'accès.

Les mobilisations et la construction des luttes s'intensifient. Partout, dans les entreprises et les services, les cahiers revendicatifs doivent se construire. Partout, doivent s'organiser des assemblées générales des salarié·es pour décider des modalités d'actions afin d'avoir une rentrée combative.

Pas de trêve estivale ! C'est avec détermination que la CGT, avec les salarié·es et les agent·es, continuent à consacrer les jours et semaines à venir pour construire des mobilisations massives.

Après la rencontre avec le Premier Ministre, toujours rien de concret pour l'emploi et les salaires. Il faut passer des paroles aux actes.

LA CGT APPELLE LES SALARIÉ·ES, RETRAITÉ·ES, PRIVÉ·ES D'EMPLOIS À FAIRE DE LA JOURNÉE DU 17 SEPTEMBRE 2020 UNE PUISSANTE JOURNÉE NATIONALE D' ACTIONS, DE GRÈVES ET DE MANIFESTATIONS.

Montreuil, le 9 juillet 2020

« LE PROGRAMME DU NÉOLIBÉRALISME FRANÇAIS [...] EST D'IMPOSER UNE RUPTURE DÉFINITIVE AVEC L'HÉRITAGE RÉVOLUTIONNAIRE. »

Barbara Stiegler

Dans le [n°129 du magazine Ensemble](#), la philosophe et professeure d'université nous explique la façon dont l'idéologie néolibérale, devenue hégémonique, oblige les peuples à s'adapter et à maintenir le cap de la mondialisation.

Retrouvez le numéro et l'entretien [ici](#).

Délégués et représentants CGT

Délégué Syndical Central

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU

07.83.22.17.89

CBC

Randja KANOUNI

06.99.87.85.06

FS

Éric MARCOU

06.38.40.56.18

CPGRM

Khedidja TEBAH

06.28.01.09.61

Grand-Est

Sylvie DAMON

06.69.40.27.14

EUTM

El Bachir MOUTIK

Pascal GIFFARD-BOUVIER

06.11.83.78.27

FGDC

Jacques LABANSAT

06.87.04.55.13

Grand SUD

Pascal GENTY

06.95.69.74.02

Philippe BLANCHET

07.87.95.56.19

Franck ELIES

TPSHR

Francisca LOPEZ



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



47 rue des Docks, 69336 LYON

04.69.64.61.17

contact@cgt-cgi.com | www.cgt-cgi.com