



*Signature de l'accord de Rupture Conventionnelle Collective*

**Par ici la sortie !**

**La négociation RCC, s'est définitivement conclue par la signature d'un accord majoritaire par la CFTD et la CFTC.** La CGT n'a pas signé cet accord. Nous ne reviendrons pas ici sur nos motivations. Si vous avez suivi nos abondantes communications tout le long de la négo vous devez déjà en avoir une idée assez précise. Les autres OS, moins prolixes que nous, auront, quant à elles, l'occasion d'exposer les raisons pour lesquelles elles ont signé ou pas.

Il faut désormais retenir que 380 suppressions d'emplois auront lieu et l'heure est venu d'éclairer et de guider celles et ceux qui se poseront la question de se porter candidat au départ.

Le process s'étalera du 8 septembre au 3 décembre. Voici les prochaines étapes à retenir :

**8/9** : date limite de la réponse du ministère sur l'homologation de l'accord. Ça passe ou tout s'arrête.

**9/9** : Information officielle des salarié·e·s sur le dispositif et ouverture des candidatures (RCC ou CAA = Cessation Anticipée d'Activité). **Important** : c'est à partir de cette date que vous pourrez vous informer et vous faire accompagner par le cabinet Oasys. **Nous vous conseillons de le faire et très vite. C'est très important pour la solidité de votre dossier.**

Dans la foulée de votre candidature vous serez informé de votre éligibilité et de votre scoring. **Important** : vous n'aurez que 3 jours pour éventuellement les contester en cas de désaccord.

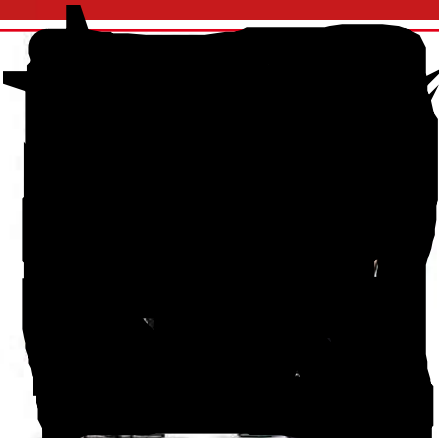
**23/9** : date limite de dépôt des candidatures de la 1<sup>ère</sup> vague. A partir de cette date seuls 40% des départs disponibles par BU pourront être validés. **Important** : veillez bien à présenter un dossier complet (lisez bien l'accord, la com DRH et faites jouer à fond l'assistance Oasys).

**9/10 au 11/10** : Réponses aux candidats de la 1<sup>ère</sup> vague. **Important** : surveillez bien vos mails, si vous voulez contester la décision vous n'aurez que 3 j pour saisir la commission de recours.

**14/10 au plus tard** : signature des conventions individuelles de rupture. **Important** : vous disposez à partir de cette date d'un délai de rétractation de 15j.

Une seconde session aura lieu pour déterminer les 60% de départs restants sur le même principe. Date limite de dépôt des dossiers **27/10**, réponses du 10 au 13/11 signatures le 16/11 au plus tard.

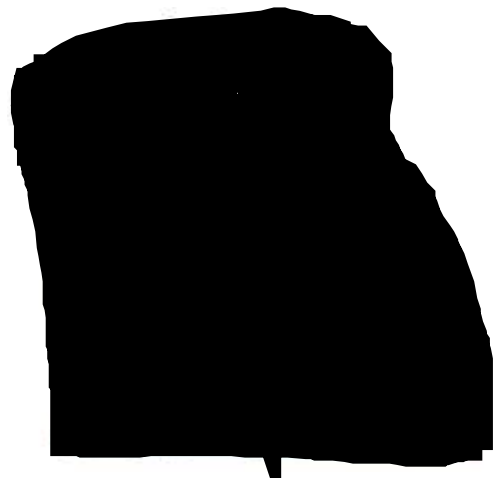
Si le nombre max de départs est non-atteint, il y aura une 3<sup>ème</sup> session à partir du 20/11.



**Enquête télétravail CGT-CGI**

Vous êtes 338 à avoir répondu à notre sondage et nous vous en remercions. Voici une synthèse des résultats.

99% d'entre vous ont dû télétravailler pendant le confinement alors que seulement 18% affirmaient le faire régulièrement. Les salarié·e·s CGI ont dû s'adapter rapidement et découvrir les avantages et les inconvénients du télétravail.



Aujourd'hui, 79% aimeraient télétravailler dont 71% pour raison personnelle. Concernant l'amélioration de vos conditions de travail, une moyenne de 3,9/5 a été attribuée. 3,9/5 également au sentiment autonomie et de liberté.

# Hommage aux salariées

<< Fabien\* a 35 ans, père de famille et depuis 10 ans chez CGI, il doit tous les jours se lever à 6h00 pour pouvoir se rendre vers 8h-8h30 sur le site de son agence situé à 1h30 de son domicile en transport en commun. Bien sûr, certain-es ne manquent pas de dire que, s'il veut diminuer son temps de transport, il doit se rapprocher de son site d'affectation.

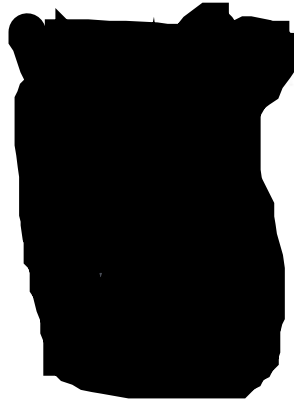
Mais, si Fabien et sa famille habitent en banlieue, ce n'est pas par choix mais par obligation, sa rémunération actuelle ne lui permet pas l'accès aux logements situés près de son agence. Alors, le matin, Fabien n'a pas le temps de voir ses enfants, maman s'occupera du réveil et des préparatifs, il se dépêche pour pouvoir, en fin de journée, être prêt à temps pour les récupérer à la sortie de l'école et de la crèche et pouvoir en profiter un instant. Mais les journées restent denses et Fabien ne s'octroie pas de pause. Toute la journée, ilangoisse à l'idée qu'un incident informatique l'empêche de terminer à temps, l'obligeant à avoir recours à « *Mamy secours* ».

Le soir venu, une fois les chers bambins endormis, Fabien le reconnaît, il se sent obligé de se connecter pour effectuer les tâches administratives trop chronophages et que l'on ne peut pas imputer sur son projet. Ensuite, il lui faudra préparer son repas du lendemain, car il doit toujours penser à optimiser son temps pour ne pas être débordé et enfin avoir droit à quelques moments de détente qu'il faut se hâter d'apprécier car ils sont très courts.

Alors, oui, lors de son prochain entretien annuel, Fabien espèrera, encore une fois, une promotion lui permettant de pouvoir se rapprocher de son agence et améliorer son quotidien. Bien sûr, jusqu'à ce jour, son manager n'a pas manqué de lui rappeler « *qu'il travaille bien, que son client est content mais que, même si la situation semble bonne, on ne peut pas prendre de risque, on ne sait jamais* » Ce ne serait pas pour cette année, donc. Pour quand alors ? >>

(\* 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

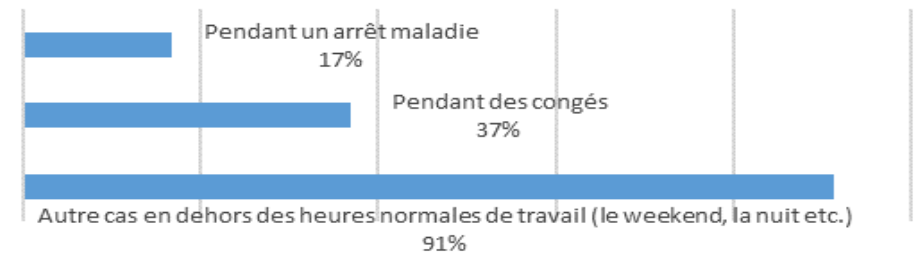


# Enquête télétravail CGT-CGI (suite)

Le télétravail serait la voie pour concilier la vie pro/la vie perso et contribuer à l'épanouissement du salarié au sein de CGI.

Néanmoins, d'autres chiffres interpellent. Ainsi, 20% des salariés qui télétravaillent régulièrement n'ont pas d'avenant. Hors confinement, 46% des salariés déclarent travailler hors des heures normales dont 67% non couverts par un avenant :

## Travail hors des heures normales



17% affirment que les objectifs ou le contenu de leur travail évolue et parmi eux, 62% de manière indépendante de leur volonté. Une augmentation de la charge est constatée pour 34%. Une augmentation du Temps de Travail et pour 58%, le temps de travail. 72% des sondés déclarent communiquer hors des plages collectives de travail alors qu'ils estiment à 76% qu'il n'est pas souhaitable.

Les conditions de travail ont également été mise en avant : 23% des salariés n'ont pas de pièce individuelle pour travailler ni chez CGI ni chez eux et 27% n'ont pas de poste ergonomique ce qui fait suite à ce que 25% déclarent sentir des douleurs à la nuque et pour 45% des douleurs au dos.

Enfin, des notes de 2,8/5 ont été données quant aux manques d'échanges et d'informations entre collègues et avec la hiérarchie et de 3,6/5 au ressenti du manque de contact. (Note 1 : pas d'accord, Note 5 d'accord)

Pour découvrir les résultats détaillés cliquez [ici](#).

# Le Brown Out, y suis-je confronté.e ?

*Bore out*, *brown out* et *burn out* sont trois pathologies professionnelles modernes qui découlent, notamment, de l'évolution du management soumis à la montée en puissance des logiques financières. Cette évolution se traduit par une focalisation de l'encadrement sur des indicateurs (de gestion, statistiques et comptables) et un encadrement par des cadres qui ne connaissent pas le travail.

En conséquence, la hiérarchie est couramment amenée à attaquer l'engagement positif des salarié·es dans leur travail. En effet, du point de vue de l'activité, travailler correctement consiste à fournir la réponse la plus adaptée possible aux particularités des situations rencontrées ; au contraire, le point de vue gestionnaire valorise l'accélération et la standardisation des réponses. Le manager de proximité se trouve en position de faire pression sur les salarié·es afin qu'ils et elles orientent leur activité non pas conformément aux besoins perçus dans les situations à traiter, mais de façon à faire tourner les compteurs statistiques à partir desquels est évaluée l'unité.

## C'est quoi le brown out ?

Dans ce contexte, le *brown out* (littéralement « baisse de courant ») désigne le désinvestissement progressif du ou de la salarié·e, qui découle d'une perte de sens et d'utilité apparente de son métier et d'un mal-être né de l'absurdité de tâches du quotidien à réaliser, ou de l'opposition entre l'éthique personnelle et les tâches professionnelles à accomplir. Un sentiment d'absurdité, d'inutilité ou, pire, de nuisance qui crée une véritable crise existentielle.



sans en chercher l'intérêt, ni à s'investir pour les rendre plus captivantes.

Plus grave, le manque de reconnaissance, par exemple via le fait d'être mis à l'écart de projets ou de réunions importantes, peuvent également déclencher un *brown out*.

## Quels sont les signaux ?

Guettez les signaux psychologiques : sentiment constant d'inutilité, démotivation pour le travail, désintérêt pour la vie de famille et

la vie sociale, perte du sens de l'humour.

Guettez également les signaux physiques : fatigue anormale, tendance croissante à une mauvaise alimentation...

## Qu'en dit le droit du travail ?

Pour l'instant... pas grand-chose ! Le *brown out* est une notion récente, bien que dès 2013, un anthropologue américain ait dénoncé la multiplication des métiers « inutiles » provoquant un mal-être chez les salarié·es se sentant inutiles dans l'entreprise.

**SI VOUS AVEZ LE SENTIMENT DE GLISSER VERS UN BROWN OUT, N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER VOS REPRÉSENTANT·ES CGT-CGI.**

**NOUS SOMMES À VOTRE ÉCOUTE ET PRÊT·ES À VOUS AIDER.**

Le manque de sommeil peut aussi en être une cause : faute d'énergie on se limite à exécuter machinalement des tâches



Syndicoop.info

Téléchargez l'appli de la CGT des ingénieurs cadres et techniciens !

Entre la concentration monopolistique des médias et la montée en puissance des phénomènes de bulles internet avec leur lot de « fake news », nous, Ugict, la CGT des Ingés Cadres & Techs, avons besoin d'y voir plus clair dans l'actualité qui nous concerne.

Avec syndicoop.info, nous souhaitons apporter un regard syndical sur l'actualité et alimenter l'esprit critique et la prise de recul sur l'actualité pour renforcer la démocratie dans les entreprises et administrations, et en dehors.



# La CGT dans les marches des fiertés 2020

## POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS

Aujourd'hui, bon nombre de droits acquis ne sont pas respectés, alors que d'autres, comme l'assistance médicale à la procréation (AMP), ne sont toujours pas ouverts à toutes les femmes, qu'elles soient en couple ou seules, lesbiennes, bisexuelles, aux personnes transgenres et intersexuées. Le processus législatif, toujours en cours, doit aboutir au plus vite et permettre un accès et une prise en charge pour toutes sans critère médical.

**Les inégalités de droits persistantes favorisent les discriminations dont sont victimes les personnes LGBT+. Elles doivent cesser sans délai.**

Les discriminations se déroulent en premier lieu dans le monde du travail. Il s'agit de harcèlement dans 40% des cas recensés. En 2019, 53% des personnes LGBT+ discriminées au travail déclaraient l'être par des collègues et 31% par des supérieurs hiérarchiques. En plus du harcèlement et des discriminations subies au quotidien, les personnes LGBT+ voient généralement leur évolution professionnelle bloquée.

ÉGALITÉ,

LIBERTÉ,

DROIT

D'AIMER

Alors que le dernier rapport de SOS Homophobie fait état d'une augmentation importante—pour la quatrième année consécutive—des actes LGBTphobes, l'égalité des droits en France n'est toujours pas une réalité. Les agressions physiques déclarées sont encore en progression. Elles concernent tout particulièrement les femmes.

La CGT dispose d'outils pour lutter contre les discriminations et pour gagner l'égalité des droits. Elle exige des employeurs qu'ils créent des environnements de travail inclusifs pour les personnes LGBT+, qu'ils mettent en œuvre toutes les mesures pour que les droits de ces salarié·es soient respectés et que des négociations périodiques obligatoires avec les syndicats soient mises en place sur ces sujets dans les entreprises. Elle exige du gouvernement qu'il contraigne les employeurs à prendre ces mesures et à les formaliser par le biais de la négociation collective et à mettre en œuvre des politiques publiques permettant sensibilisation, pédagogie et critères pour apprécier l'efficacité des mesures.

**Pour la CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous passe par un engagement sans faille contre toutes les formes de discriminations.**

**Si toi aussi tu veux que tes droits soient respectés, qu'ensemble nous gagnions de nouveaux droits pour les personnes LGBT+...**

**REJOINS LA CGT !**

*La CGT-CGI sera présente dans différentes marches des fiertés à travers la France. Contactez-nous pour savoir où et quand.*

## LE 17 SEPTEMBRE

Pour une politique publique d'investissement, pour l'emploi, pour les salaires et la diminution du temps de travail, pour notre système de protection sociale, pour nos retraites, dans un environnement protégé, pour des services publics renforcés...

**REJOIGNEZ-NOUS DANS LA RUE PARTOUT EN FRANCE**

*Contactez-nous pour connaître le point de ralliement local.*

### 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

EI 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

Délégués et représentants CGT



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) | [www.cgt-cgi.com](http://www.cgt-cgi.com)