

Faire le choix de
l'action collective



Adhérer à la CGT-CGI

0 + 0 = c'est la NAO

La négociation annuelle obligatoire (NAO) se termine. La direction nous a annoncé **zéro augmentation et zéro amélioration sociale**.

Des jours enfant malade ? Il n'est pas envisagé d'octroyer des jours de congés supplémentaires.

Les mesures d'égalité professionnelles ? Il n'est pas prévu de les appliquer cette année.

Du PPP ? Non plus, sauf peut-être pour une BU.

Reverser les congés perdus au fond de solidarité pour les salarié-es touché-es par des événements graves ? Non. Comprendre : « Ne pas payer tous ces congés nous rapporte tellement d'argent ! »

La CGT est arrivée avec des propositions construites. La direction a passé toutes les réunions à balayer une par une ces propositions, en expliquant pourquoi elle ne le ferait pas. Même quand elles ne coûtaient pas un centime. Pour la prochaine NAO, la CGT suggère à la direction de se passer de représentant-es et de les remplacer par [cette vidéo](#). Ça évitera à tout le monde de perdre son temps, pour un résultat final identique.

Maintenant on se demande **à quoi vont servir tous les bénéfices qu'a accumulés CGI France cette année ?** Peut

être à payer les promesses de la NAO de l'année dernière ? Les petits coefficients n'ont toujours pas vu la couleur de leurs portables pro.

A la CGT-CGI, on a notre petite idée...

DES AUGMENTATIONS AU RABAIS OU INEXISTANTES, MAIS PAS POUR TOUT LE MONDE

HAUSSE DES RÉMUNÉRATIONS DES GRANDS PATRONS



La [presse Canadienne](#) nous avait déjà appris en début d'année que « La rémunération du PDG de la firme de services informatiques CGI a bondi de près de 21 % l'an dernier pour friser les 10,4 millions de dollars canadiens. »

Un peu plus tard durant l'été, **nous apprenions** que notre PDG, **George Schindler, a réalisé un gain brut de près de 4 M\$** en exerçant des options d'achat d'actions. Comment a-t-il réussi cela ? Tout simplement parce que le titre de l'entreprise a gagné près de 10 % suite à la publication de résultats supérieurs aux attentes ; **CGI reste largement**

bénéficiaire malgré le COVID-19. Dans le même temps, CGI annonçait le licenciement de 1500 travailleurs-euses dans le monde. Bizarre, vous avez dit bizarre ?

Alors, à l'heure de rencontrer vos managers pour vos EAD, n'oubliez pas ces chiffres, car de l'argent, il y en a et il est donc impératif de demander une plus juste répartition de la richesse que nous produisons.

Fraude à l'activité partielle

Depuis le début de la crise sanitaire, **plusieurs millions de salarié-es ont été placés en activité partielle**. La DARES comptait 7,2 millions de salarié-es en mars, 8,8 millions en avril (soit près de la moitié des salarié-es du privé), avant que les chiffres ne redescendent, tout en restant au-dessus du million.

Face à l'urgence liée au confinement, le Gouvernement a largement assoupli les modalités d'autorisation de placement en activité partielle et le versement des allocations aux entreprises.

Un [rapport parlementaire](#) présenté le 15 septembre 2020* a insisté sur le fait que cette simplification a ouvert la porte à de **nombreux types de fraudes** de la part des entreprises, et invite à multiplier les contrôles. En juillet, sur 25.000 contrôles, 1.400 ont abouti sur des suspicions de fraude. En septembre, Elisabeth Borne annonçait que près de 400 procédures pénales étaient engagées pour des questions de fraude en lien avec l'activité partielle.

*Rapport fait au nom de la commission d'enquête relative à la lutte contre les fraudes aux prestations sociales.

Droits à formation : dernières semaines !



Depuis fin 2014, le DIF (Droit Individuel à la Formation) a laissé la place au CPF (Compte Personnel de Formation).

Votre employeur était en charge du compteur de DIF. Lors du passage au compte CPF, il avait pour obligation de vous soumettre une **attestation d'heures DIF**. Sur celle-ci est mentionné votre solde d'heures DIF acquis au 31 décembre 2014.

Si vous bénéficiez d'heures DIF, il y a urgence !

En effet, ces heures doivent impérativement être renseignées et justifiées dans votre compte formation **avant le 31 décembre 2020**. Après, elles seront définitivement perdues. Rassurez-vous, une fois renseignées sur votre compteur, vous aurez le temps de les utiliser plus tard.

Donc, si ce n'est déjà fait :

- **Connectez-vous** sur le [portail Mon Compte Formation](#) (vous pouvez-le faire grâce à FranceConnect) ;
- **Créez un compte** formation si c'est votre première connexion ;
- Depuis votre fiche RH CGI, téléchargez votre attestation de DIF fournie par CGI si vous étiez déjà parmi nous avant 2014 ou bien recherchez celle fournie par votre dernier employeur en 2014* ;
- **Déclarez vos heures** de DIF sur le portail en joignant obligatoirement l'attestation employeur.

Voilà, vous avez préservé vos droits à formation. Et si vous en profitez pour en bénéficier ?

Un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), une certification. Tellement de choses s'offrent à vous, avec ou sans accord de l'employeur, sur ou hors temps de travail. Alors foncez. Fouillez le catalogue d'offres près de chez vous disponible sur le portail. Il est coutume de dire qu'un droit ne s'use que lorsqu'on ne s'en sert pas !

** Attention, parfois, le solde DIF se trouvait sur votre bulletin de salaire de janvier 2015 ou votre attestation de travail au moment de votre départ de l'employeur précédent. Bon courage pour la fouille dans les vieux papiers !*

C'est dit ! Laurent Gérin en CSEC, à propos de l'enveloppe de 0€ consacrée à la revalorisation salariale cette année.

« C'est pas parce que la NAO est à 0% qu'on peut parler de gel des salaires. »

Chômage partiel pour garde d'enfant : c'est possible

En cette période perturbée, de nombreux parents ont vu la classe ou l'établissement scolaire de leur enfant fermé, se sont trouvés dans l'obligation de garder leur progéniture et se sont vite trouvés dans des situations compliquées.

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Le gouvernement a mis en place un dispositif de prise en charge, via l'activité partielle, pour les salarié·es du secteur privé en cas d'absence pour garde d'enfants, du fait d'une fermeture de crèche, de classe, d'école ou d'un·e enfant considéré·e comme cas contact.

Attention, ce dispositif est conditionné à l'impossibilité par les deux parents concernés de pouvoir télétravailler et ne peut bénéficier qu'à un seul parent par foyer.

A la CGT CGI, nous le disons clairement :

NON, ON NE PEUT PAS TÉLÉTRAVAILLER EN GARDANT SES ENFANTS.

Comment peut-on considérer qu'il est possible de garder ses enfants tout en télétravaillant sans risque pour les

conditions de vie et de travail ?

Une enquête sur le télétravail, menée par l'Ugict CGT pendant le confinement, révèle que 50% des mères en télétravail consacrent plus de quatre heures supplémentaires à s'occuper de leurs



FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL EN GARDANT LES ENFANTS PEUT ÊTRE DANGEREUX

enfants. Les femmes, dont les salaires sont déjà inférieurs de 26% en moyenne par rapport à ceux des hommes, sont donc les premières victimes du cumul entre télétravail et garde d'enfant.

A l'heure où la négociation sur le télétravail commence dans notre entreprise, il est important de porter haut et fort nos revendications. N'hésitez pas à nous remonter tous vos problèmes rencontrés et vos souhaits d'amélioration.

Le Burn Out, y suis-je confronté.e ?

Le *burn out* n'est toujours pas reconnu comme maladie professionnelle en tant que tel, bien qu'il soit le premier facteur explicatif de l'augmentation des arrêts de travail en 2018. En juin 2016, la loi Rebsamen a ouvert une brèche en permettant que les pathologies psychiques, dont le syndrome d'épuisement professionnel, puissent « être reconnues comme maladies d'origine professionnelle ». La CGT en a profité pour ouvrir la voie et faire reconnaître le premier *burn out* d'origine professionnelle : pour cela, il a d'abord fallu faire reconnaître un accident du travail (possible à chaque survenue d'un état aigu type crise anxieuse, crise de larmes etc.) puis le faire requalifier en maladie professionnelle.

Dès 2016, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail pointait du doigt le paradoxe entre la médiatisation accrue des questions liées à la souffrance au travail en France, et des résultats globalement en-dessous de la moyenne européenne.

Comment se concrétise le burn out ou épuisement professionnel ?

D'après le cabinet Technologia, le *burn out* s'installe progressivement, en suivant plusieurs phases.

Phase 1 : Le plaisir au travail. C'est le temps où le ou la salarié.e a le sentiment d'être justement récompensé.e des efforts entrepris ; il se caractérise par une satisfaction professionnelle, une implication forte, un engagement constant, une acceptation des aspects négatifs du travail et une persévérance dans les tâches entreprises.

Phase 2 : Le sur-engagement. La motivation et la satisfaction restent fortes. Toutefois, la sphère du travail

envahit progressivement tout le champ intérieur du ou de la salarié.e, qui accorde moins d'importance à ses besoins personnels. Les signes de fatigue physique sont ignorés ou minimisés.

Phase 3 : L'acharnement frénétique. L'idée même de plaisir au travail s'efface progressivement devant l'accumulation de contraintes. L'anxiété grandit, l'estime de soi diminue peu à peu, et le ou la salarié.e fait preuve de moins d'empathie que par le passé. Des signes négatifs apparaissent (critique du management, agressions verbales de collègues...) y compris dans la sphère privée.

Phase 4 : L'effondrement. L'effondrement succède au *décrochage* semblable à celui que connaît un avion durant un trou d'air. Le cynisme peut alors céder le pas à la violence, y compris physique : des collègues, des usagers, des clients peuvent en faire les frais. En

dernière phase survient la démolition. Au bout du rouleau, la personne perd tout intérêt pour son travail et pour son entourage, elle a un sentiment de vide.

Quels impacts sur une personne ?

Le *burn out* provoque des manifestations physiques allant du relativement bénin (crampes d'estomac) au risque vital. Parmi les signes les plus précoces, l'apparition de troubles du sommeil (insomnies de milieu ou de fin de nuit, difficultés d'endormissement...), des problèmes dermatologiques (allergies, psoriasis, dé-



mangeaisons), des douleurs diffuses ressemblant au syndrome de fatigue chronique ou plus localisées (lombalgies, cervicalgies, tendinites au coude ou à l'épaule), céphalées, migraines, malaises ou vertiges.

Ces manifestations s'accompagnent sur le plan émotionnel d'un sentiment de découragement ou de tristesse, idées noires ou sentiment de persécution, voire angoisse envahissante. Trop sollicité de façon permanente, notre cerveau peut aussi se mettre en état de « surchauffe », avec des troubles de concentration et des pertes de mémoire. Les conséquences dans la vie quotidienne se font de plus en plus violemment sentir.

Cela peut se traduire dans un premier temps par une espèce d'abandon interne (négligence vestimentaire...) et externe (négligence des activités de loisirs, sorties familiales etc.), une attitude de retrait général qui débouche souvent sur un isolement social et un cynisme affiché. Progressivement, le salarié prend de la distance avec le monde qui l'entoure. Résultat : des conflits conjugaux ou familiaux répétés, des conduites dangereuses (prise de volant avec ivresse) et une consommation accrue de substances nocives (alcool, médicaments, cannabis...).

Jurisprudence

Cour d'Appel de Bordeaux 3 février 2011 n° 09/06841 :

L'arrêt de travail motivé par un « burnout psychologique » caractérise un accident du travail.

Si vous avez le sentiment de glisser vers un burn out, n'hésitez pas à contacter vos représentant.es CGT-CGI.

**NOUS SOMMES À VOTRE
ÉCOUTE ET PRÊTES À VOUS
AIDER.**

RCC : c'est parti !

TOUS LES MOYENS SONT BONS POUR FAIRE DES PROFITS

La mise en œuvre de l'accord RCC est lancée. Que d'énergie déployée pour sacrifier à l'idéal Capitaliste qui s'incarne dans une grande multinationale : l'optimisation des effectifs au service des profits !

Une vingtaine de réunions de négociation, une mobilisation à haute intensité des équipes RH déjà bien surchargées par la gestion du quotidien, la focalisation pendant 4 mois des relations sociales sur cet unique

sujet au détriment d'autres mis entre parenthèses mais oh combien plus importants pour le quotidien et le bien-être des 11.000 salarié·es. Tout ça juste pour détruire de l'emploi en réduisant les effectifs de 3 à 4 %.

FORCÉMENT VOLONTAIRE OU VOLONTARIAT FORCÉ ?

Le démarrage de cette RCC ne s'effectue pas dans les meilleures conditions. Le planning, très tendu, ne facilite pas l'équité de traitement. Comme nous le regrettons, le côté « inventaire à la Prévert » de la liste des profils critiques laisse à la Direction un pouvoir discrétionnaire exorbitant pour trier les partants. Plus grave encore, vous avez été beaucoup trop nombreux·euses à nous signaler d'importantes pressions managériales pour vous inciter (et le mot est très faible dans certains cas) à déposer

une candidature sans aucun souci de votre volonté pour que cela puisse être mis sur le compte de fâcheuses exceptions. Voilà autant de nouveaux·elles salarié·es placé·es dans le mal-être et l'incertitude de l'avenir. Si vous êtes dans ce cas, ne restez pas isolé·es, contactez vos représentant·es CGT.

Bref, comme on pouvait le craindre, beaucoup trop de dérives se produisent. Malgré le volontariat, CGI veut de toute évidence garder la main sur les sorties.

Le bon côté des choses, c'est que le dialogue social va enfin pouvoir reprendre et les vrais sujets de fond reprendre le dessus. Ceci dit, si c'est pour traduire NAO en « N'espérez Aucune Ouverture »...

LE TÉLÉTRAVAIL, C'EST OUI, MAIS...

La négociation d'un nouvel accord d'entreprise sur le télétravail démarre. A l'appui des résultats de l'enquête télétravail que nous vous partageons dans le Hérisson n°84, nous avons identifié plusieurs thématiques incontournables :

- **TYPES DE TÉLÉTRAVAIL** : couvrir l'ensemble des formes de télétravail réel tout en respectant le besoin d'autonomie des salarié·es.
- **RISQUES ORGANISATIONNELS ET RELATIONNELS ET TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES** : adresser l'ensemble des facteurs de risques identifiés pour respecter l'obligation de résultat de l'employeur en termes de santé et sécurité.
- **CONDITIONS MATÉRIELLES** : prévoir et prendre en charge les moyens nécessaires au-delà de la simple capacité technique pour garantir de bonnes conditions de travail.
- **EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE** : adaptation de l'organisation du travail pour garantir l'équilibre.



Pour approfondir le sujet du télétravail, et vous faire votre propre opinion, rendez-vous :

- Sur le [site de l'UGICT CGT](#) pour connaître les revendications que nous portons à un niveau interprofessionnel ;
- Sur le [site de la CGT-CGI](#) pour retrouver les résultats de l'enquête sur le télétravail que nous avons réalisée au printemps dans l'entreprise.

TOURNEE ANNUELLE 8 OCTOBRE

Pour lutter contre la langue de bois et l'endormissement,
Comme chaque année,

RDV sur le LIVE-TWEET de la CGT-CGI

Délégués et représentants CGT

Délégué Syndical Central

Jean-Pierre BAROUKHEL 07.83.22.17.89

CBC

Randja KANOUNI
06.99.87.85.06

CPGRM

Khedidja TEBAH
06.28.01.09.61

EUTM

EI Bachir MOUTIK

FGDC

Jacques LABANSAT
06.87.04.55.13

Philippe BLANCHET
07.87.95.56.19

FS

Éric MARCOU
06.38.40.56.18

Grand-Est

Sylvie DAMON
06.69.40.27.14

Pascal GIFFARD-BOUVIER
06.11.83.78.27

Grand SUD

Pascal GENTY
06.95.69.74.02

Franck ELIES
06.10.65.38.96

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