

**Faire le choix de
l'action collective**



Adhérer à la CGT-CGI

La CGT CGI dit NON à la prolongation de l'activité partielle

Ce Lundi 14/12, les élu.es du CSE central étaient « convié.es » par la direction à une réunion extraordinaire pour rendre un avis sur la prolongation de l'activité partielle pour les salarié.es de Paris situé.es à reflet, mais nous sommes conscients que personne en France n'est à l'abri d'une autre prolongation sur les autres sites.

Pour information, au moment où nous écrivons cet article le CSE central n'a pas rendu d'avis.

Sur la prolongation de l'activité partielle pour le site de Reflet, les syndiqué.es de la CGT CGI se sont positionné.es contre

En effet, l'activité partielle a été mise en place pour préserver les emplois.

Or, la RCC est toujours en cours et CGI l'a prolongée jusqu'au 31/12/2020, espérant se séparer d'une centaine de salarié.es supplémentaires.

Pour rappel : lors d'un départ dans le cadre de cette rupture conventionnelle, c'est bien la direction à partir des critères qu'elle a définis qui décide qui part et qui ne part pas. Pour preuve, 44% de salarié.es se sont vu refuser leur demande.

Même les organismes sociaux considèrent la RCC comme un licenciement dans la prise en compte des indemnités.

La direction fait preuve de mauvaise foi lorsqu'elle dit le contraire et ose parler de volontariat. Est-ce volontaire, lorsque plusieurs managers ont incité des collègues à s'inscrire à la RCC ? Combien de salarié.es sont parti.es car CGI ne leur offrait aucune perspective d'évolution de carrière ou de salaire ?

Aujourd'hui, la direction entend prolonger l'activité partielle pour quelques 500 salarié.es.

La CGT CGI considère cette situation inacceptable !

D'une part, nous savons que des collègues sont amenés à faire des heures supplémentaires (déclarées ou non) alors qu'il serait parfaitement possible de partager ce travail entre tous, tout le monde s'en porterait mieux.

D'autre part, l'activité partielle est payée par la collectivité. Tôt ou tard, ce sont les salarié.es, qui en payeront la note, que ce soit par l'impôt, par de nouvelles taxes ou par de nouvelles mesures restrictives des droits sociaux.

CGI continue à faire des centaines de millions de bénéfices, 720 millions d'euros en 2020 (source [ici](#)), dont une partie continuera d'enrichir les actionnaires. Cet argent pourrait largement servir à préserver tous les emplois, augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail des salariés sans avoir à faire payer la collectivité via l'activité partielle.

Plus que jamais en cette période de crise sanitaire, nous pensons que les **priorités sont nos emplois et nos salaires** bien plus que les marges de CGI !



La Sondage CGT CGI : Vous évaluez vos Évaluateurs, nous évaluons vos Objectifs !

Le mois dernier nous vous avons proposé ce sondage pour vous donner la possibilité d'attribuer une note à votre évaluateur.

Vous pouvez toujours y accéder et répondre en masse à ce sondage avec ce lien [ICI](#). Le résultat paraîtra dans l'un de nos prochains hérissons.

Precision : Vos témoignages seront traités en toute confidentialité et seront anonymisés.

Affaire des heures supplémentaires pour les salarié.es en modalité RM en dessous du PMSS

Un peu d'histoire

Suite à un jugement de 2015, une jurisprudence permet de rendre inopposable aux salarié.es la convention de forfait horaires de la modalité RM si leur rémunération est en dessous du PMSS, cela signifie que si vous êtes dans ce cas, vous pouvez réclamer le paiement de toutes les heures effectuées au-delà de la 35ème heure.

La CGT a accompagné des salarié.es dans cette situation auprès des prud'hommes pour réclamer que leur soient payées les heures supplémentaires effectuées entre 35h et 38h30 en présentant l'ensemble des documents (historique des timesheet ...) afin de permettre aux juges d'apprécier le préjudice. Mais il faut s'armer de patience car avec tous les recours possibles et la situation sanitaire actuelle, les décisions finales n'ont pas encore été prises.

L'actualité nous donne raison :

Nous avons appris qu'un jugement similaire a été rendu ce 17 Novembre pour un salarié CGI par un arrêt de la cour de RIOM, en voici un extrait « *La cour considère, comme l'ont pertinemment fait les premiers juges, que la circonstance de la rémunération au moins équivalente au PASS n'est pas seulement une condition d'éligibilité à la modalité RM*

ouvrant droit à la conclusion d'une convention de forfait en heures, mais une condition de maintien dans cette modalité qui doit être vérifiée annuellement par l'employeur, sous peine de voir nécessairement le salarié sortir de cette catégorie. »

A la CGT CGI, nous ne pouvons que regretter que ce salarié ne soit pas venu nous voir, car même s'il n'est pas syndiqué à la CGT, nous accompagnons tous les salariés et nous aurions pu le conseiller et lui montrer comment récupérer les historiques de déclaration de temps.

Car oui, à la CGT CGI, nous connaissons la procédure pour retrouver cet historique alors même que plusieurs interlocuteurs RH de CGI semblent l'ignorer.

Alors, si vous êtes dans cette situation, rapprochez-vous d'un.e délégué.e syndicale CGT, on vous expliquera comment récupérer votre historique de déclaration de temps de travail de 2013 à 2018.



Personnelle ou collective ? : telle est la question !!

Faire passer l'intérêt commun avant l'intérêt personnel, voici l'une des maximes de notre syndicat CGT CGI.

Eh bien oui, n'en déplaise à certains syndicats, alors même qu'un grand nombre de syndiqués de la CGT CGI a voté contre la mise en place de la RCC ou de la CAA, certains ont postulé dans ce dispositif. C'est par de tels actes que l'on peut voir tout le dévouement de ces élus qui n'ont pas hésité à s'engager **pour le bien collectif au détriment de leur intérêt personnel.**

Car, c'est là que se trouvent tous les fondements et les valeurs de notre syndicat, basés sur la solidarité, l'égalité, l'entraide, l'écoute..., où les débats démocratiques permettent d'échanger les points de vue des uns et des autres afin de déterminer la position de notre syndicat qui se doit d'être la plus juste et la plus représentative possible.

Est-ce parce que vous êtes contre la réforme des retraites que vous n'allez pas faire valoir vos droits lorsque le temps sera venu ?



Si vous partagez nos points de vue alors n'hésitez plus et **rejoignez la CGT CGI**

Accord National sur le télétravail : la CGT dit NON !!

Après consultation de ses organisations qui se prononcent, de manière unanime, contre la signature, la CGT vient de prendre la décision de ne pas signer l'accord télétravail concocté par le Medef.

Ce « non-accord » se veut, ni prescriptif, ni normatif et, ainsi, non contraignant pour les employeurs. Or, pour la CGT, un accord national interprofessionnel doit imposer des règles strictes, applicables dans toutes les entreprises. Ce texte ne permet nullement de répondre aux enjeux que pose le télétravail et que la crise sanitaire a mis en lumière.

Plus d'information en consultant l'article de l'UGICT qui détaille les raisons de ce « non accord » et les propositions de la CGT (voir lien [ici](#))

NEWS & INFO

Surveillez votre compteur RTT

Pour tous ceux et toutes celles qui ont été mis.es en activité partielle et que l'on avait obligé à prendre leur RTT, votre compteur a du passer en négatif et comme vous n'acquiez pas de RTT en étant en activité partielle, il a du rester négatif jusqu'au 31 Décembre.

La direction de CGI a confirmé dans plusieurs instances de CSE et CSEC que le solde négatif serait remis à 0 pour redémarrer l'année 2021 sur de bonne base. Alors en ce début d'année 2021, **surveillez votre compteur RTT !!**

CICE, ça vous parle ? Nous, ça nous questionne !

Après avoir lancé l'offensive contre le **coût du travail**, alors que **seul le travail produit de la richesse** et que le **coût exorbitant du capital** (dividendes, intérêts...) n'est jamais interrogé, le patronat change les paroles mais nous chante toujours la même chanson : les entreprises en France sont saignées à blanc, il est urgent de baisser massivement les impôts, taxes et prélèvements sociaux pour s'aligner sur les autres pays.

Cette logique de **dumping fiscal et social** est absurde et mortifère, elle nous offre comme horizon : **l'absence de services public** (*il faut bien les payer*), **l'absence de protection sociale** (*il faut bien la payer*), **l'absence de justice et de sécurité sociale**. C'est une course sans fin, chaque pays essayant de rattraper son retard sur le moins disant mis en place par son voisin.

CICE né en 2013 pour être transformé !

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)** a été transformé en un **allègement de cotisations sociales pérennes et à effet immédiat**. Les entreprises qui n'ont pas utilisé tout leur CICE avant cette transformation conservent le droit de s'en servir pour le paiement des impôts de 2019 à 2021.

Pour quel résultat ?

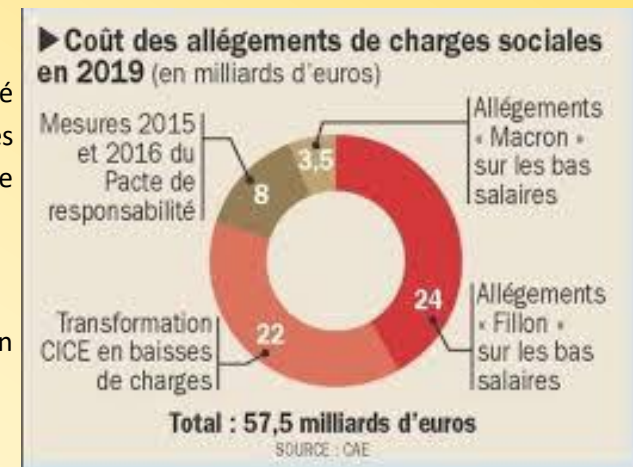
En effet, le nombre d'emplois créés est évalué entre 100 000 et 160 000, loin du million d'emplois promis par le Medef au moment de la mise en place du CICE.

CICE et CGI, quelle histoire ?

“
De 2013 à 2016, le CICE a coûté près de 67 milliards d'euros à l'État. Soit un montant d'environ 500 000 € par emploi créé !



www.cgt.fr



Pour exemple, en 2015, le CCE CGI était consulté sur le CICE de l'exercice FY2014, versé à l'entreprise, soit 10.6 millions d'euros qui aurait permis :

- ◆ un « *gain de compétitivité* » en réduisant les écarts de coûts des ressources entre les emplois en France et ceux de l'étranger (en particulier Maroc et Inde) et en contribuant à l'augmentation des salaires des membres, (estimation 5,5M€)
- ◆ Une « *amélioration de la compétitivité* » par des investissements dans les outils et méthode pour augmenter la productivité en poursuivant le programme d'industrialisation de FGDC (2,3 M€), de développement de l'outil 'Toy IP' (0,4 M€), de modernisation du réseau (1 M€), de renouvellement des PC (1 M€),
- ◆ Mais aussi du poste « *Autres* » (0,4 M€) pour lequel la direction n'avait pas su répondre...

Le CCE avait appris à son grand dam qu'aucun texte légal ne lui permettait d'exiger un contrôle sur l'utilisation du CICE, même par le Comité de Suivi National du CICE. En conclusion, l'amélioration de la rentabilité FY2014 était à mettre sur le compte des crédits d'impôts (CIR et CICE) *d'après le cabinet Sextant*.

En bref, le CICE était un dispositif fiscal accordé sans aucune contrepartie en matière de création d'emploi, d'investissement dans la recherche, ou encore de salaires, et dont les objectifs se résument à faire baisser le « coût du travail » et à augmenter les taux de marge des entreprises...



Représentation du personnel : Rappel des fondamentaux

Décembre 2019 : la BU Grand Sud a eu le privilège de découvrir la présence au deuxième tour des élections professionnelles **d'une liste « indépendante »**. Il n'y aurait donc aucune dépendance, ni envers un syndicat, ni envers une direction... Vraiment ?

Avec le recul, on peut constater que dans cette liste, une majorité d'élus.e.s est réellement indépendante de la direction **et au service des salarié.es**. Pour d'autres, il y a de quoi se poser des questions :

Comment expliquer le silence assourdissant de la direction lors de propos calomnieux et de manœuvres antisyndicales venant de membres élus de cette liste ? Exemple : la volonté et les attaques répétées ayant pour seul but de prendre possession d'un local syndical (documents confidentiels compris). Et pour cela, tous les moyens sont bons.

Autre observation en lisant le nouvel organigramme de Grand Sud. On retrouve des membres de la liste : Promus ! **Quelle chance !!!** Ces représentants.es du personnel nouvellement élus vont pouvoir mieux défendre les intérêts des salarié.es en étant au cœur du

système. En tant que salarié.es protégé.es, ils vont pouvoir, entre autres, accompagner les salarié.es à leur entretien disciplinaire en connaissant parfaitement les dessous de la politique de l'entreprise.

C'est ce qui s'est passé cet automne. Un élu de cette liste était bien à un entretien disciplinaire.... **Mais pour énoncer les griefs de l'entreprise contre un salarié**. Le plus remarquable, c'est que cet élu a déclaré que l'entretien s'est tenu de sa propre initiative.

En tant qu'élus.e, comment peut-on prétendre défendre le droit et les intérêts des salarié.es et en même temps mener un entretien disciplinaire contre eux ?

À cet entretien, **il y avait un autre représentant du personnel, CGT cette fois-ci**, et lui n'a pas eu de promotion ou d'augmentation individuelle depuis très longtemps. Mais il était là pour accompagner le salarié de CGI à l'entretien disciplinaire et souligner les incohérences des proches.

Non, **la CGT-CGI ne lâche rien**, et tout le syndicat s'est naturellement uni pour soutenir ce salarié

injustement sanctionné. Réunions, préparation et accompagnement à l'entretien, compte rendu de l'entretien, aides post sanction...sans oublier un suivi régulier.

Alors, en cas de problème, n'hésitez pas à solliciter l'aide de vos élus.e.s CGT, nous étudierons ensemble les moyens d'actions à mener.

Nous sommes à votre écoute et prêt.e.s à vous aider, c'est notre priorité !!

Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06.11.83.78.27

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

TPSHR

Sonia LE GOFF
06.67.82.44.64

FS

Éric MARCOU
06.38.40.56.18

Grand-Est

Sylvie DAMON
06.69.40.27.14

Grand SUD

Pascal GENTY
06.95.69.74.02

Franck ELIES
06.10.65.38.96

Grand-Ouest

David CROCHU
Daniel MENUET
06 85 24 45 21

Délégués et représentants CGT

Point sur la Négociation Télétravail

La négociation pour un nouvel accord télétravail dans l'entreprise poursuit son cours. Les thèmes de la dernière réunion étaient les suivants :

- Modalités d'accès des TH au télétravail
- Prévention des risques organisationnels et relationnels et des risques de troubles musculo-squelettiques
- L'équipement au domicile et l'équipement de travail

Sur ces points, la **CGT-CGI** propose :

Les salarié.es en situation d'handicap sont éligibles au télétravail **au même titre que tout.e salarié.e**. Pour **un.e salarié.e de CGI France**, le télétravail désigne le travail hors site CGI ou hors site client

Au sujet **des TMS** : Nous identifions **un ensemble des facteurs de risques** liés à l'équipement au domicile, à l'équipement de travail et à l'organisation du travail

Sur l'équipement nécessaire au télétravail, nous **déterminons l'ensemble des Fournitures et le matériel de base que l'employeur** doit fournir en fonction des besoins, ainsi qu'une Prise en charge **forfaitaire mensuelle de 200€** pour prendre en compte les dépenses engendrées

Retrouvez le contenu des revendications détaillées de la **CGT-CGI** sur le lien suivant : [ici](#)



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



47 rue des Docks, 69336 LYON

04.69.64.61.17

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