

TELETRAVAIL : Fausse promesse et Vraie arnaque

Le mois dernier la direction a décidé de manière unilatérale de verser 1,40€/jour d'indemnités pour le télétravail à l'ensemble des salarié.es. Même si ce montant est dérisoire, nous le devons au succès rencontré par la pétition que nous avons lancée. Celle-ci a déjà dépassé les 400 signatures. C'est la preuve que nous avons raison de le faire et *que les salarié.es représentent une force* capable d'imposer des reculs à la direction.

Si la plupart d'entre nous ont vu ces indemnités apparaître sur leur fiche de paie, d'autres, ceux qui bénéficiaient de l'avenant télétravail lié à l'accord de 2010, ont pu voir au contraire leurs indemnités baisser. par l'application immédiate de cette mesure en lieu et place de l'accord.

La *CGT CGI dénonce cette non application de l'accord* et dans un courrier adressé à notre DRH lui demande de revenir expressément sur cette disposition qui prive les salarié.es de CGI de leurs droits. Vous pouvez consulter ce courrier [ici](#).

Certains d'entre eux ont pu perdre plus de la moitié de leurs indemnités. C'est le cas des salarié.es à temps partiel par exemple. Les indemnités étant dorénavant calculées au nombre de jours télétravaillés, un salarié à 50 % a vu son indemnité passer de 30€ à 14€, pour un mois de 20 jours ouvrés.

Vivre avec une demi-paye n'est déjà pas facile, et se voir ainsi amputer d'une partie de ses revenus est tout simplement injuste !

Si nous voulons que tous les salarié.es soient vraiment gagnants, nous devons poursuivre nos efforts autour de la pétition et *imposer les 250€ de frais d'installation dès le premier jour de télétravail dans l'année, et les 50€ par mois dès le premier jour de télétravail dans le mois*. Ainsi nous tous serions gagnants.

Pour donner le change face à la montée de la pétition, fin avril, la direction a pris contact avec les organisations syndicales pour annoncer qu'elle serait prête à mettre une nouvelle proposition sur la table, mais uniquement pour ce qu'elle appelle le télétravail « ordinaire », donc selon son verbiage, **hors période de pandémie**.

Qu'y-aurait-il dans cette nouvelle proposition ?

Selon les rumeurs entendues, la direction serait prête à proposer un accord avec 300€ de frais d'installation tous les 3 ans (en cours de négociation), sur justificatif, et 3€/jour télétravaillé avec un plafond de 35€ par mois.



Cela ressemble à une sacrée progression comparée aux 15€ par mois proposés jusqu'à maintenant, et nous sommes convaincus que c'est en lien direct avec le succès de la pétition...

Mais c'est de l'arnaque !

La première question qui se pose, c'est qui pourra en profiter ? Qui décidera ? Nous ou la direction ? Déjà, les 300€ de frais d'installation risquent forts d'être soumis à l'approbation du manager, autrement dit, personne n'est sûr de les voir... Quant aux 35€/mois, à raison de 3€ par jour, il faut 12 jours de télétravail pour les obtenir, là où il ne fallait que 6 jours pour 30€, c'est-à-dire qu'en-dessous de 10 jours de télétravail, nous sommes perdants ! On a vu mieux comme proposition... **En fait depuis le début, pour la direction, le télétravail c'est si elle veut et à nos frais. Pour la CGT c'est tout l'inverse : c'est si les salarié.es le veulent, quand ils le veulent et aux frais de la direction !**

Nous pouvons quand même noter que la direction reprend à son compte l'idée que le coût de la vie ayant augmenté, les indemnités doivent augmenter. Nous notons aussi qu'elle estime que sa nouvelle proposition correspond à ce qu'elle juge nécessaire au défraiement de nos coûts en télétravail.

Mais quelle différence peut-il bien y avoir pour un salarié entre le télétravail « ordinaire » et le télétravail « exceptionnel » auquel elle nous astreint aujourd'hui ?

N'aurions-nous donc pas besoin d'équipements en période exceptionnelle ?

Ne payons-nous donc pas de facture de gaz ou d'électricité en temps de COVID ?

Bien sûr que si !!

Si la direction avait réellement envie de faire un geste, elle mettrait en œuvre dès maintenant sa nouvelle proposition. Elle nous a démontré avec ses 1,40€ qu'elle pouvait très rapidement prendre des décisions unilatérales, et là, elle souhaite négocier.

Depuis plus de 15 jours maintenant, elle pleurniche auprès des syndicats « pour une reprise du dialogue social sous le signe de la détente » et dénonce des « tracts d'une violence rarement atteinte ».

De qui se moque-t-elle ? Qui a décidé d'un PV de désaccord sur l'égalité salariale sans actualiser la moindre information relative aux écarts de salaires aux organisations syndicales ? Qui a imposé de manière unilatérale des indemnités télétravail ridicules en urgence dans le dos des syndicats ? Qui, depuis le début de la pandémie s'évertue à nous compliquer la vie : RCC, Congés payés imposés, RTT imposés, primes supprimées ou amputées, gel des salaires...

La direction de CGI ne mène pas la guerre au virus de la COVID, elle nous la mène à nous !

TELETRAVAIL : Fausse promesse et Vraie arnaque (suite)

Ses nouvelles propositions pour le télétravail ne sont pas seulement du vent, c'est une nouvelle attaque contre les salarié.es.

En effet, la direction est en train de préparer le déconfinement et le retour sur site de tout le monde, de manière progressive certes, mais quand même. Elle ne s'est jamais cachée du fait qu'elle n'entendait pas étendre les possibilités de télétravail au-delà de la crise sanitaire. Les décisions qu'elle prend le confirment.

Alors, avec ces indemnités par jour, elle a trouvé le moyen de diminuer la somme des indemnités qu'elle aura à verser dès les premiers jours de reprise. Nous sommes 12 000 alors, à chaque jour de télétravail en moins par salarié.e **elle économise 16 800€ d'indemnités**. Avec l'ancien accord, les indemnités ne baissaient que lorsqu'il nous restait moins de 6 jours de télétravail. La direction sait très bien qu'elle ne pourra pas nous imposer un retour

aussi brutal, alors elle s'adapte, avec toujours en ligne de mire de raboter ses coûts.

Il en va de même avec sa nouvelle proposition.

Alors, les propositions de la direction sont dans la droite ligne des attaques qu'elle mène contre nos conditions de vie de manière « ordinaire ». Elles sont juste plus brutales en cette période « exceptionnelle ».

Si elle fait semblant de faire un geste aujourd'hui, c'est uniquement parce qu'elle



Pour de meilleures conditions de travail et une juste compensation du Télétravail

contraire, elle continue à prendre, et elle continuera à nous rendre la vie plus dure jusqu'à ce que nous l'arrêtions.

Ce que nous demandons dans notre pétition est juste, et il nous paraît tout naturel de la signer. Cette pétition permet dans un premier temps de nous compter et de dire à la direction ce que nous voulons. La direction affiche « une gestion de la crise sanitaire saluée par les membres de CGI » dans ses réunions avec les organisations syndicales.

Le succès de la pétition là où elle a circulé en version papier, avec plus de 90 % de signatures, montre aussi qu'il y a un fossé entre ce qu'affirme la direction et la réalité.

Alors, il est **important de continuer à faire signer cette pétition, de continuer à la faire circuler**, de s'en servir pour discuter entre nous. Mais, il faut aussi dès aujourd'hui commencer à réfléchir aux moyens d'actions à mettre en œuvre pour obtenir satisfaction, **y compris la grève...**

La pétition de la CGT pour une juste compensation du télétravail, c'est ici : <http://chng.it/SrvTncv>



Dernières nouvelles !! : Le Syndicat CGT CGI a décidé par un vote à l'unanimité des présents lors de son assemblée générale de se porter **partie intervenante** sur l'**action en justice** initiée par la CFE CGC de CGI afin que chaque salarié.e de CGI en **télétravail**, depuis maintenant plus de 1 an, se voit appliquer les conditions prévues dans l'accord sur le télétravail.

Par notre action nous appuyons cette demande que nous considérons juste, dans le **respect de cet accord** et de l'égalité de traitement entre tous les salarié.es.

Le sexisme ordinaire en entreprise (à CGI ?)

« Le sexisme ordinaire se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer et d'inférioriser les femmes, de façon insidieuse voire bienveillante. »

Inégalités salariales, plafond de verre ou encore discrimination positive, des sujets longuement traités qui font état des différences de traitement entre les hommes et les femmes dans le monde professionnel. Mais au-delà de ces problématiques de fond, la véritable difficulté consiste à **combattre le sexisme du quotidien, celui qu'on prend à la rigolade et qui est trop souvent banalisé**.

Quelques exemples :

« Comment tu vas ma petite / ma belle / ma jolie ? » (appellations infantilissantes entendues par une ingénieure dans l'agro-alimentaire)
« Ça vaaaaa, c'est juste une blaavaaque ! » (riposte préférée du boute-

en-train phalocrate, entendue par un consultant dans le secteur bancaire)

« Il est 17h, elle doit déjà être partie chercher ses mômes » (remarque négative sur la maternité entendue par une juriste dans la grande distribution)

« Ce mec est une vraie femmelette » (double sexisme pour cette phrase entendue par un responsable logistique dans la grande distribution)

« Bah alors, t'as tes règles ? » (remarque humiliante entendue par une chargée de communication en agence)

Et à CGI, il se passe quoi ?

Alors que l'entreprise met en avant des « femmes au profil inspirant », CGI se permet de proposer ce cours (l'appellation cours est bien employée sur Percipio) :

N'est-il pas dommage que ce sujet pourtant important soit

Concilier carrière et vie de famille pour les femmes leaders



se faisait aussi à la maison !

L'arrêt de la négociation Egalité Professionnelle par un PV de désaccord (à la demande des Organisations Syndicales à cause d'une suspension d'environ un an et d'une reprise avec absence totale de données 2020) démontre bien le manque de volonté et de vigilance de CGI sur ce sujet.

réduit aux « femmes leader » ? Pourquoi pas à l'ensemble des leaders ayant une famille ?

Sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, il ne ferait pas de mal de rappeler à tous que ces messieurs peuvent également s'occuper de leur famille et que la carrière des femmes ne serait pas vraiment un sujet si l'équité

Les aventures de Bob Fortran développeur chez CGI : Le VOM

il la poursuite du rêve? ».

A bout de 2h42, trois cafés, 4 syncopes, une dizaine de micro siestes et un vomi par les yeux, je suis arrivé au bout.

Plus de 70% de mes collègues ont eu le courage de le remplir. C'est sûr que pour ma part c'était ça ou affronter mon manager. Faut dire qu'il est pas commode quand il fait pas ses objectifs de VOM, Charles-René, ça nuit peut être à son PPP.

Les dessous de la communication syndicale

Suite à l'envoi du mail annonçant la mise à jour du panneau syndical de la CGT CGI, faute d'arriver à trouver l'information promise, beaucoup d'entre vous nous ont contactés pour nous signaler des erreurs sur les liens de ce courriel.

Tout d'abord, à toutes celles et ceux qui prennent le temps de lire nos différentes communications syndicales, nous tenons à vous en remercier, et nous espérons que cela donne envie à tout le monde d'accéder à de l'information diverse et variée pour que chacun puisse se faire sa propre opinion.

Mais nous devons rendre à César ce qui appartient à César, car même si ce mail paraît provenir du délégué syndical central de l'entreprise, ce n'est pas lui qui le constitue et l'envoie. Certes il donne la base du contenu mais les liens insérés dans ce mail sont du fait de la Direction. (CQFD)

Mais l'erreur est humaine et tout à fait excusable, d'autant plus, qu'une fois l'erreur constatée, la direction de CGI n'a pas hésité à renvoyer un mail correctif, et nous l'en remercions. Nous espérons que vous avez, enfin, pu accéder au GRAAL.

Nous en profitons pour vous rappeler le lien pour accéder aux informations de la CGT CGI sur l'intranet de CGI :

Tous les documents de la CGT CGI sont accessibles en ligne sur l'Intranet CGI > Parcourir CGI > Mon CGI > France – Ressources Humaines > Relations Sociales > Panneaux syndicaux > [CGT](#) (cliquer sur le lien « Cliquer pour voir l'information » en haut de la page pour accéder à la liste des documents disponibles).



Quand on se connecte dessus on se retrouve avec plein de thèmes, on dirait un jeu vidéo à choix de niveau. Sauf qu'à la place de désert, banquise, jungle ou Mars on a *Leader de classe mondial, partenaire de choix, expert de choix, et environnement valorisant l'imputabilité*. Si on comprend pas, on a un texte pour nous expliquer le sujet. Attention, à côté de ces textes, le cinéma français a l'air aussi lisible et plein d'action que le dernier Transformers. Quant aux questions... Sérieusement qui comprend du premier coup cette phrase : « En misant sur notre gamme complète de services afin de proposer à nos clients les solutions fondées sur la propriété intellectuelle, y compris celles créées en collaboration avec nos clients, pour accélérer les résultats. »

J'ai pensé au début qu'on allait me parler de mon métier de développeur, de mon *matériel pas adapté* depuis que je bosse de chez moi, de *mon dos en vrac* à force d'être assis sur une chaise dans ma cuisine, de mon augmentation qui n'est jamais arrivée, de mon *PPP qui est parti (en faisant Voooooooooooo)*. Mais non, Serge veut savoir, si on trouve que CGI est un leader de classe mondiale, et si on est de bons ambassadeurs. On me parle de marchés métropolitains, d'imputabilité, d'utilisation responsable du nuage, de solutions fondées sur la propriété intellectuelle ou encore de services-conseils stratégiques en TI afin de présenter des propositions de valeurs exploitables qui mettent à profit la technologie pour produire des résultats.

En général, si t'as pas un coef supérieur à 170, c'est comme si tu demandais à Serge son avis sur le vécu des salarié.es. Il en a certainement entendu parler, mais c'est pas le mieux placé pour expliquer un confinement dans un 20 m2 en centre-ville. Il paraît que même dans son yacht les chambres sont pas aussi petites.

Heureusement le questionnaire me rappelle à la réalité :
« Dans quelle mesure votre environnement quotidien reflète-t-

Voici revenu le printemps et le VOM. Rien à voir avec le bruit qu'a fait mon PPP en filant. Non c'est le voice of member, ou en français canadien, la consultation des membres. Parce qu'à CGI, on aime ça. Pas seulement le français canadien, mais aussi les membres. Serge est très clair avec ça : pour que l'on vive le *rêve de CGI* il faut qu'il y est un *bon engagement du membre* et une *aspiration du membre*. Je n'ai jamais totalement compris ce que ça voulait dire. Mais un jour j'ai entendu Serge nous parler de souffrance du membre, je me suis dit que ça ne devait pas être facile à son âge.

Moi, le VOM ça me colle des sueurs froides. Déjà en général on comprend rien, ils parlent un mélange de langage Start-up, de canadien, et de bureaucrate qui se serait levé du mauvais pied. C'est le genre d'exercice où tu y vas en te disant « chouette on me demande mon avis », et au bout de 10 minutes tu te retrouves à répondre au pif. Ton cerveau a capitulé, il préférerait 18h de CNEWS en boucle en te prenant des électrochocs plutôt que de lire une question de plus.

Mais bon, cette année Charles-René Surintendant, mon manager, m'a expliqué que si je voulais être bien évalué, il fallait que je le fasse.

Du coup c'est parti ! Je retombe sur le mail du VOM. Tiens, pourquoi pas faire un Voice Of Member Interactif ?

Je tombe sur les 3 gars alignés sur les poteaux façon peloton d'exécution. Ça doit être pour les 150 ans de la commune, ou alors c'est un hommage au système managérial.

Pour quand un e-learning sur l'abus de confidentialité ?

Le caractère confidentiel. Suite à la fermeture des crèches, écoles, collèges et lycées en début de mois d'avril, la Direction de CGI a fait le choix de ne pas avoir recours au dispositif d'Activité Partielle proposé par le gouvernement. Responsable des conditions de travail de ses salarié.es, CGI a mis en place des mesures d'accompagnement pour aider, entre autre, toutes celles et tous ceux qui se trouvent dans l'obligation de télétravailler tout en gardant leurs enfants. Super me direz vous sauf que la Direction de CGI a **refusé de les communiquer à l'ensemble du personnel !**

Ces mesures ont été annoncées aux élu.es du CSEC comme **strictement confidentielles**. Tenu.s à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur, les élu.es se sont retrouvés en porte à faux et n'ont pas pu vous les communiquer. **Mais à quoi sert d'avoir des mesures si elles restent confidentielles ?**

Pas si confidentiel que ça. La direction aurait demandé à tous les managers de prévenir leurs managés de l'existence de ces mesures! **Euh mais alors confidentiel ou non confidentiel ?**

Aucune donnée à caractère personnel, aucune information qui peut revêtir un caractère sensible, une quelconque stratégie économique, aucune mise en



œuvre de projets technologiques ou de réorganisation... Bref la CGT CGI s'est très vite positionnée sur le caractère **non confidentiel** de ces mesures. Nous avons alors fait une demande officielle auprès de notre DRH pour que cette communication soit transmise à l'ensemble des salarié.es, demande tombée dans l'oubli !!

La CGT CGI regrette cette absence d'information collective, qui peut être source d'inégalité de traitement, de discrimination individuelle, d'incompréhension et de stress. Envers et contre tous, **la CGT CGI a alors pris la décision de vous informer via un tract électronique** du contenu des principales mesures. Là encore, les délais imposés pour l'envoi de mail groupé (5 jours ouvrés) et les erreurs de lien ont freiné la diffusion de cette information. Ah ben cela arrive...mais nous voila fin avril et très peu de salarié.es ont pu réellement en profiter!

Pourquoi n'y a-t-il pas eu une communication globale par mail?

Là est toute la question! Alors que la Direction de CGI a pour habitude de communiquer très largement et principalement par mail, la première chose qui nous a surpris et questionnés est l'utilisation d'une communication au

cas par cas. Comment peut-on être sûr que l'ensemble des salarié.es a bien été mis au courant par leur manager de l'existence et du contenu de ces mesures. En effet nous pouvons imaginer que, selon le manager, selon le managé, ces mesures ne soient pas communiquées forcément à celles et ceux qui en auraient le plus besoin .

Avez vous été informé.e.s de ces mesures ?

Avez-vous profité de la prise en charge des frais de garde à hauteur de 100€ par jour ?

Avez-vous profité de la bonification de vos congés payés ?

Vous n'aviez pas connaissance de ces mesures et auriez pu en bénéficier : demandez a posteriori leur application !!

Après vérification, il s'avère que peu de personnes ont été mises au courant de ces mesures. Alors pourquoi CGI n'a-t-elle pas fait une communication globale par mail, comme elle le fait quasiment quotidiennement? Nous pensons, vu que ces mesures ne portaient que sur le mois d'avril, que la direction ne souhaitait pas qu'elles soient trop vite connues par trop d'intéressé.es.

A la CGT CGI, nous pensons qu'il est de notre devoir de vous informer et nous le ferons dès lors que nous le jugerons souhaitable pour les salarié.es !!

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
06.63.96.63.62

FGDC

Guillaume AUGIER
07.75.09.99.97

Felix ROSAY
07.75.09.99.79

Arnaud GUIHENEUF
06.63.70.25.84

FS

Éric MARCOU
06.38.40.56.18

TPSHR

Sonia LE GOFF
07.67.82.44.64

André LE CHUITON
06.98.94.15.67

Grand-Est

Sylvie DAMON
06.69.40.27.14

Saïd BOUTAHRA
06 23 72 64 71

Grand SUD

Pascal GENTY
06.95.69.74.02
Franck ELIES
06.10.65.38.96

Grand-Ouest

David CROCHU
06.76.01.24.20
Daniel MENUET
06 85 24 45 21

Délégués.es et représentant.es CGT



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



47 rue des Docks, 69336 LYON

04.69.64.61.17

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

Consultez tous les documents mis en ligne sur notre site CGT CGI via ce [lien](#) ou sur l'intranet CGI à travers cet autre [lien](#)