



# Les alternatives à la Rupture Conventionnelle Collective (RCC)

Analyse CGT-CGI

# Rappel du contexte



La direction de CGI a ouvert une négociation sur un accord de rupture conventionnelle collective sur la base de trois affirmations :

1. La situation économique de l'entreprise **justifie** une réduction d'effectifs ;
2. La rupture conventionnelle collective est **l'aboutissement logique** d'une série de mesures ;
3. Le projet offre des **garanties** en termes d'accompagnement et de liberté de choix des salarié·es.

# 1. La situation économique de CGI

## Le discours de la direction de CGI

- La crise sanitaire **impacte fortement le PIB** des pays de la SBU, dont la France qui pourrait pointer à -8% à la fin de l'année 2020 ;

## L'analyse de la CGT-CGI

- La crise sanitaire a eu un effet de **décalage des commandes** sur notre business, avec un impact inévitable sur les chiffres 2020 ;
- Les effets *retards* devraient être **compensés fin 2021** (cf. Banque de France) ;
- L'Etat a largement supporté le coût de la baisse d'activité à travers la **prise en charge de l'activité partielle**.

# 1. La situation économique de CGI

## Le discours de la direction de CGI

- Les investissements IT devraient **diminuer dans plusieurs secteurs** (transports, retail, manufacturing etc.), et **augmenter dans d'autres** (secteur public, telecom, utilities) ;

## L'analyse de la CGT-CGI

- Le secteur des services IT demeure un **marché structurellement en croissance**, malgré des difficultés localisées (ex. Toulouse), il n'y a donc pas de raison d'anticiper une baisse généralisée et durable de la demande ;
- CGI génère **une des plus fortes marges du secteur**, et remonte au groupe suffisamment de dividendes depuis plusieurs années pour permettre des opérations de rachat d'actions aux effets nuls sur le développement des activités. CGI a la marge de manœuvre financière pour absorber des baisses conjoncturelles.

# 1. La situation économique de CGI

## Le discours de la direction de CGI

- Les secteurs durement touchés représentent **56%** de notre chiffre d'affaire.

## L'analyse de la CGT-CGI

- La situation n'est **pas homogène** chez tous les acteurs des différents secteurs en difficulté. L'évaluation du % du CA impacté devrait en tenir compte.
- Au-delà des difficultés, le déploiement du télétravail et les besoins sur la santé, par exemple, peuvent être des **relais de croissance à mobiliser**.

# 1. La situation économique de CGI

Evaluation de l'affirmation 1 :

- La situation économique de l'entreprise **justifie** une réduction d'effectif.

La CGT-CGI n'est pas convaincue !

Notre analyse suggère plutôt un  
**maintien des emplois.**

## 2. L'aboutissement logique des mesures



### Le discours de la direction de CGI

- **Toutes les étapes préalables** à une réduction d'effectif ont été mises en œuvre :
  - Solidarité salariale ;
  - Arrêt des recrutements ;
  - Remplacement de la sous-traitance ;
  - Gestion des affectations SBU ;
  - Effort de formation ;
  - Déploiement du programme 3R.

### L'analyse de la CGT-CGI

- Etant donné le caractère conjoncturel de la crise, une **démarche de GPEC\* structurée** manque cruellement dans l'arsenal de mesures de la direction :
  - Identification des compétences porteuses sur le marché à moyen terme ;
  - Listing des besoins internes à combler afin de répondre à la demande ;
  - Mise en place d'un plan de formation adapté.

GPEC\* : gestion prévisionnelle des emplois et compétences remplacée par la GEPP dans le nouveau dispositif de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

## 2. L'aboutissement logique des mesures



### Le discours de la direction de CGI

- La suite **inévitable** et nécessaire **à court terme** : réduction des effectifs.

### L'analyse de la CGT-CGI

- Le caractère inévitable n'est **pas démontré** économiquement ;
- La nécessité d'une action de court terme semble basée sur une logique comptable visant à sacrifier la FY2020 au profit de la FY2021. Utile du point de vue d'un actionnaire, **sans intérêt du point de vue des salarié·es.**

## 2. L'aboutissement logique des mesures

Evaluation de l'affirmation 2 :

- La rupture conventionnelle collective est **l'aboutissement logique** d'une série de mesures.

La CGT-CGI n'est pas convaincue !

Notre analyse suggère plutôt une **démarche de GPEC.**

### 3. Des garanties en termes d'accompagnement et de liberté de choix des salarié·es



#### Le discours de la direction de CGI

- La direction souhaite **accompagner au mieux les salarié·es**, les modalités de l'accompagnement étant à discuter lors des négociations.

#### L'analyse de la CGT-CGI

- Les dispositifs de *plan de départ volontaire autonome (PDV)* et de *plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)* sont **beaucoup plus protecteurs pour les salarié·es**, notamment en termes d'accompagnement.

Obligations de l'employeur	Rupture Conventionnelle Collective	Plan de Départ Volontaire autonome	Plan de Sauvegarde de l'Emploi
Démonstration de l'existence d'un motif économique	X	✓	✓
Procédure d'Information-Consultation du CSE	X	✓	✓
Mise en œuvre des ruptures de contrats de travail conditionnée à la signature d'un accord collectif	✓	X	X
Engagement à ne pas réaliser de départs contraints	✓	✓	X
Financement d'une expertise <u>légal</u> e pour les IRP	X	✓	✓
Mise en œuvre d'un plan de reclassement interne	X	X	✓
Mesures d'accompagnement au reclassement proportionnées aux moyens de l'entreprise ou à défaut du groupe	X*	✓	✓
Proposition du CSP (< 1000 salariés) ou d'un Congé de Reclassement (>1000 salariés)	X**	✓	✓
Versement d'indemnités égales ou supérieures au minimum légal	✓	✓	✓
Financement d'actions de revitalisation (> 1000 salariés)	✓	✓	✓

- + priorité de réembauche
- + accès plus facile à des dispositifs d'aide en dehors de l'entreprise
- + budget de formation spécifique
- + cabinet d'outplacement
- + garantie d'égalité de traitement
- Etc.**

\* Toutefois, l'administration doit veiller à l'équilibre entre les mesures d'accompagnement au reclassement et les indemnités.

\*\* En revanche, possibilité de négocier un congé de mobilité, qui permet de sécuriser les départs.

### 3. Des garanties en termes d'accompagnement et de liberté de choix des salarié·es



#### Le discours de la direction de CGI

- La rupture conventionnelle collective présente l'avantage de **laisser le choix aux salarié·es** de quitter l'entreprise ou non.

#### L'analyse de la CGT-CGI

- Les dispositifs de *plan de départ volontaire autonome (PDV)* et de *plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)* permettent également de **cantonner les départs au volontariat des salarié·es.**

### 3. Des garanties en termes d'accompagnement et de liberté de choix des salarié·es



Evaluation de l'affirmation 3 :

- Le projet offre des **garanties** en termes d'accompagnement et de liberté de choix des salarié·es.

La CGT-CGI n'est pas convaincue !

Notre analyse suggère qu'**un PDV ou PSE** offrent de meilleures garanties.

# Les alternatives à la Rupture Conventionnelle Collective (RCC)



Pour répondre à l'enjeu économique



un **maintien des emplois** est possible

Pour faire suite aux mesures prises



une **GPEC** est plus indiquée

Pour garantir l'intérêt des salarié·es dans le cadre d'une réduction des effectifs



un **PDV** ou un **PSE** est plus protecteur