

HÉRISSON

LE JOURNAL DE L'INFORMATION PIQUANTE DE LA CGT CGI

la
cgt
CGI

Faire le choix de
l'action collective



Adhérer à la CGT-CGI

NOËL EN DÉCEMBRE... GRÈVE EN JANVIER ...



Cette fin d'année est marquée par la 5^e vague de la COVID. Et il est notable que les hôpitaux sont encore moins bien lotis pour y faire face qu'ils ne l'étaient lors de la première. Et pour cause, des lits ont encore été fermés pendant la pandémie (5700 rien qu'en 2020), et le personnel, déjà en nombre insuffisant, a encore été réduit.

Ces économies sur le système de santé sont révoltantes. Mais elles proviennent du seul et simple fait que l'économie n'est pas faite pour répondre aux besoins de la population, mais pour garantir l'enrichissement croissant de la classe capitaliste. Ainsi, les familles les plus riches le sont encore plus, riches des milliards qui leur ont été distribués partout dans le monde. Entre eux et l'hôpital, les Etats ont choisi !

Cette fin d'année est aussi marquée par l'inflation et la baisse du pouvoir d'achat. Alors que les principaux groupes capitalistes se sont littéralement gavés pendant la crise sanitaire, les travailleurs ont connu les licenciements, le chômage partiel, l'augmentation de la durée du travail dans certains secteurs, des pertes de jours de repos, et dans l'immense majorité des cas, des gels de salaire !

Et c'est bien les difficultés à boucler les fins de mois qui ont poussé bon nombre de **salariés à entrer en lutte contre leur patron**. C'est le cas à Labeyrie, Décathlon, Carrefour ou encore Dassault. Tous les secteurs sont touchés, et pour cause, les prix augmentent pour tous de la même manière, c'est l'ensemble des travailleurs qui ont intérêt à voir leur salaire suivre l'évolution des prix !

CGI n'échappe pas à la règle. L'année 2021 fut une année record à en croire la direction. **Les bénéfices nets ont augmenté de 22,5 % pour se hisser à plus de 1000€ par mois et par salarié dans le monde**. Et l'année 2022

promet d'être encore meilleure... du moins pour les actionnaires ! Mais si nous vivons sur la même planète, nous sommes bien loin de vivre dans le même monde.

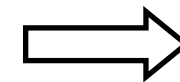
La plupart d'entre nous ont reçu leur résultat d'EAD, avec l'augmentation de salaire que la direction leur « accorde ». Les premiers ont reçu leur retour le 3 décembre. C'est-à-dire bien avant que nombre de collègues aient effectué leur EAD. Cela ne fait que confirmer, comme l'enveloppe des augmentations est fixée dès septembre, que l'entretien n'est certainement pas l'endroit où les salariés peuvent défendre leur augmentation de salaire, même individuelle.

Cela confirme aussi que les négociations entre patronat et syndicats ne sont là que pour amuser la galerie ! Le PV de désaccord n'était pas signé que les augmentations étaient déjà distribuées. D'ailleurs, celui-ci ne reflète que la pensée patronale.

Ainsi, la direction explique :

« Compte tenu du contexte économique en reprise, la Direction exprime sa volonté pour l'année FY 2022 **de relancer une politique sociale volontariste permettant de renforcer son attractivité et d'enrichir son offre de service RH sans pour autant compromettre les résultats et l'emploi pour les années futures.** » Cela se passe de commentaires...

Suite page suivante



Grève : en Janvier, Tout le monde dans la rue !!

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la politique sociale volontariste de nos dirigeants ne convainc personne. Même pas celles et ceux dont les augmentations ont atteint 5, 6 voire 7 %. Les salaires sont tellement bas que même avec ces taux, tout le monde voit bien que l'inflation aura vite fait de dépasser les quelques dizaines d'euros d'augmentation.

Les médias annoncent tous un retour de l'inflation et une baisse du pouvoir d'achat. Si l'inflation officielle n'est estimée qu'à 2,8 %, les prix des aliments, de

BAISSE DU POUVOIR D'ACHAT, RÉEL ? OU RESENTI ?

l'électricité ou encore de la taxe foncière augmentent déjà bien plus vite.

Alors notre mécontentement doit continuer à s'exprimer. La direction a

bien tenté de le désamorcer avec la promesse de primes aux montants exceptionnels. Du coup, elle a généré bien des attentes, mais les montants annoncés ne sont pas au rendez-vous. Là encore, tout le monde a bien vu que le compte n'y était pas.

Et comment pourrait-il en être autrement ? En entreprise, ce sont les actionnaires qui décident. Et ils ne le font qu'au regard de leurs intérêts particuliers. Quel intérêt, auraient-ils à nous augmenter ou à nous ver-

ser des primes conséquentes ? Les projets tournent, même à effectif réduit. Et c'est d'ailleurs parce que les effectifs ont été réduits que les bénéficiaires ont explosé.

Nous n'aurons pas plus de choix à CGI, que les travailleurs de Carrefour ou de Dassault n'en ont : si nous voulons des augmentations de salaire décentes, si nous ne voulons pas voir nos conditions d'existence reculer, alors nous devons nous battre pour cela. Depuis plusieurs mois, sur Bordeaux, des collègues ont pris l'habitude de se réunir, de discuter, et de s'organiser pour préparer la grève. Nous sommes convaincus qu'il n'y a pas d'autre solution.

La direction de CGI nous invite sans cesse à innover, prenons-la au mot et innovons. Il faut en finir avec l'idée que CGI va bien grâce aux actionnaires, qu'il faudrait qu'ils soient satisfaits pour que nos emplois et nos salaires soient sauvegardés. Les deux années qui viennent de s'écouler ont démontré l'inverse.

Alors le nouveau mot d'ordre pour 2022, c'est nous d'abord ! Nos conditions de vie d'abord !

Nos salaires d'abord ! Ce sont 350€ net d'augmentation par mois qu'il nous faut ! Arracher les salaires dont nous avons besoin, c'est bien le moins que l'on puisse se souhaiter pour cette nouvelle année !

La CGT appelle les travailleuses et les travailleurs à faire grève et à manifester le 27 janvier 2022 !

Préparons-nous dès la rentrée et soyons-y très nombreux-ses !

Propositions du patronat sur l'augmentation des minima syntec : Dérisoires !

Ces propositions patronales sont issues de la dernière négociation ayant eu lieu le 16 Décembre au niveau de notre branche d'activité.

ETAM					
Position	Coefficient	SMH actuel	SMH revalorisé	TX revalorisation	Différence
1.1	230	1 558,80 €	1 605,56 €	3,0 %	46,76 €
1.2	240	1 587,50 €	1 619,25 €	2,0 %	31,75 €
1.3	250	1 618,50 €	1 634,69 €	1,0 %	16,18 €
2.1	275	1 683,75 €	1 700,59 €	1,0 %	16,84 €
2.2	310	1 786,70 €	1 804,57 €	1,0 %	17,87 €
2.3	355	1 922,60 €	1 941,83 €	1,0 %	19,23 €
3.1	400	2 059,80 €	2 080,40 €	1,0 %	20,60 €
3.2	450	2 210,30 €	2 232,40 €	1,0 %	22,10 €
3.3	500	2 355,80 €	2 379,36 €	1,0 %	23,56 €

Cadres					
Position	Coefficient	SMH actuel	SMH revalorisé	TX revalorisation	Différence
1.1	95	1 983,60 €	2 007,40 €	1,2 %	23,80 €
1.2	100	2 088,00 €	2 113,06 €	1,2 %	25,06 €
1.3	105	2 186,10 €	2 212,33 €	1,2 %	26,23 €
2.1	115	2 394,30 €	2 423,03 €	1,2 %	28,73 €
2.2	130	2 706,60 €	2 739,08 €	1,2 %	32,48 €
2.3	150	3 123,00 €	3 160,48 €	1,2 %	37,48 €
3.1	170	3 490,10 €	3 507,55 €	0,5 %	17,45 €
3.2	210	4 311,30 €	4 332,86 €	0,5 %	21,56 €
3.3	270	5 543,10 €	5 570,82 €	0,5 %	27,72 €

(SMH : Salaires Minima Hiérarchiques)

On peut s'apercevoir que les grilles se tassent et qu'en tout état de cause l'augmentation attribuée par le patronat est dérisoire.

Certes, certains secteurs de notre branche ont été très impactés par la crise sanitaire comme l'événementiel. Mais d'autres se portent bien. Que l'on en juge, en termes de croissance ou de prévision de croissance.

C'est pourquoi nous revendiquons des grilles par secteur d'activité afin que l'ensemble de la grille des minima ne soit pas nivelé par le bas.

Le bulletin CGT Perspective N° 220 de la Branche des bureaux d'étude est consultable [ici](#)

CGI une nouvelle fois condamnée pour discrimination syndicale !

On parle de discrimination syndicale lorsqu'un employeur traite différemment un salarié en raison de son appartenance à un syndicat. Cette dernière, en plus de s'attaquer directement aux militants, atteint le syndicat dans son ensemble. Cela défavorise clairement la syndicalisation et la stigmatise. Si les jeunes salariés font confiance à la CGT-CGI pour les défendre, ils sont pourtant peu présents dans leurs rangs. Cette réticence à s'engager eux-mêmes dans un combat qu'ils approuvent, peut s'expliquer au moins en partie par leur crainte de voir leurs conditions d'emploi en pâtir. C'est pourquoi la lutte contre la discrimination syndicale s'inscrit dans le combat que mènent actuellement la CGT en faveur de la syndicalisation. Ce type de discrimination est rigoureusement interdit par la loi, en vertu du principe selon lequel tout salarié est libre de se syndiquer et d'exercer des activités syndicales.

Absence de formation professionnelle, affectation de missions courtes et de tâches inintéressantes, mise à l'écart, stagnation de carrière, disparité salariale, prise en compte des fonctions syndicales dans les entretiens annuels d'évaluations (EAD), sanction disciplinaire injustifiée, attitude agressive de l'employeur, pression, entrave...

L'impact sur l'état de santé était devenu tel qu'il fallait que cela cesse. Face à cette répression, la seule issue était le recours juridique .

Fin 2012, un délégué syndical CGT décide alors de saisir le conseil des prud'hommes d'Aix en Provence.

La bataille a été rude, et ce n'est qu'après 8 longues années de procédures que nous avons pu obtenir gain de cause. **La cour d'Appel d'Aix en Provence a une nouvelle fois condamné CGI pour discrimination syndicale.**

En effet, ce n'est pas la première fois que des militants CGT sont discriminés chez CGI. L'ancien délégué syndical CGT d'Aix en Provence avait déjà gagné au prud'homme pour discrimination syndicale, ainsi qu'un autre élu CGT qui lui aussi avait obtenu gain de cause auprès des prud'hommes. Cela commence à faire beaucoup !

Il est clair que par son engagement, ses revendications et ses actions, la CGT a toujours été la cible privilégiée de la direction. Mais que cette dernière ne s'y trompe pas, les tentatives d'intimidation, de mise à l'écart ou autres billevesées n'auront aucun effet sur la CGT et sur ses militants. Nous continuerons à défendre les droits et les intérêts des salariés coûte que coûte car cela est dans notre ADN.

Le principe d'égalité est inscrit dans la « Déclaration des droits de l'homme » : nous sommes égaux en droits et nous devons tous être traités de la même manière. La discrimination peut être syndicale mais aussi raciale, sexuelle, etc.

Sont interdits toute distinction ou tout traitement inégal fondés sur l'origine géographique, le nom de famille, le lieu de résidence, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une prétendue race, le sexe, la situation de famille, grossesse ou maternité, l'orientation sexuelle ou mœurs, l'apparence physique, l'âge ou l'état de santé, handicap, perte d'autonomie, sans oublier le principe « à travail égal salaire égal ».

La CGT, consciente de l'enjeu et de l'ampleur du phénomène, en fait un de ses chevaux de bataille.

Si tu es victime ou témoin de discrimination, n'hésite pas à contacter l'un de nos élus CGT-CGI.

Fort de notre expérience, nous t'aiderons et t'accompagnerons dans toutes tes démarches.



