

HÉRISSE

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

Les prix augmentent, les salaires doivent suivre !

« Nous avons regardé comment les rémunérations évoluent depuis le début d'année, mais aujourd'hui on est sur des niveaux de rémunération parmi les plus élevés en France par rapport à d'autres professions, on a fait une salary review plus élevée, il y a eu de la participation, entre l'évolution de la rémunération globale et l'évolution du pouvoir d'achat et de l'inflation, **la balance est encore positive et le pouvoir d'achat n'a pas baissé. Donc pas de mesure d'urgence.** »

Benoît Froment, DRH France, propos rapportés par des élu·es au CSEC

Il faut vraiment beaucoup de mépris et d'arrogance de la part de la direction pour tenter de nous faire croire que nos rémunérations ont augmenté au moins aussi vite que le coût de la vie ! Sans doute que les émoluments de ses « cadors » leur ont permis de ne pas sentir les effets de l'envolée des prix.

Pour nous salarié·e-s, la réalité est toute autre !

En effet, l'inflation a déjà dépassé 5 % sur un an, et des économistes commencent à parler de 7 à 10 % dans les mois à venir. Ainsi, les logements, le carburant, le gaz, l'électricité, la nourriture ont vu leur prix s'envoler. L'augmentation de tous ces produits de première nécessité pèse lourdement sur nos conditions de vie. Les fins de mois commencent de plus en plus tôt, et sont de plus en plus dures.

Le mépris de la direction, exprimé lors d'une réunion du CSE central, est sans appel. Il intervient en outre un mois avant l'ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Cela a le mérite d'être clair : il n'y a pas plus de raison d'attendre quoi que soit de la direction cette année que les années précédentes. Les augmentations se feront au compte-goutte et resteront bien en deçà de ce dont nous avons besoin pour vivre.

Ce constat dépasse largement le cadre de CGI.

Les salariés de Capgemini (ESN comparable à CGI) ont commencé à discuter de leur salaire et à s'organiser. Ils ont réussi à faire une AG virtuelle qui a compté 600 participants.

Ils réclament une augmentation annuelle brute de 2500€. Depuis plus d'un mois, ils se mobilisent. Après deux débrayages, ils ont fait leur première journée de grève jeudi 19 mai à l'appel d'une intersyndicale. Elle a touché plusieurs centaines de salariés sur l'ensemble du pays, dont environ 200 ont choisi de se retrouver sur les différents sites de Capgemini. **C'est en faisant monter la pression que tous et toutes pourront obtenir satisfaction**, et la direction leur a d'ailleurs déjà concédé une augmentation de 800€ bruts pour ceux qui n'ont pas été augmentés depuis plus de 2 ans. Quant aux

autres, elle ne propose toujours pour l'instant qu'une enveloppe d'augmentation d'environ 2 %. C'est pourquoi, l'intersyndicale appelle à une nouvelle journée de grève nationale le 2 juin. Encore plus près de nous, à Tessi, société voisine de CGI, les salarié·e.s ont fait grève pendant 4 jours d'affilée le mois dernier et ont fini par obtenir 7 % d'augmentation.

A CGI aussi, des débrayages et des journées de grève, lors de mobilisations nationales pour les salaires, ont eu lieu depuis le mois de septembre dernier. Nous avons débrayé pour obtenir une augmentation collective de 350€ nets par mois et par salarié·e. Cette revendication émanait des nombreuses discussions et assemblées générales qui ont pu avoir lieu sur la période. Au regard de l'inflation que nous subissons, **elle est plus que jamais d'actualité.**

En effet, l'inflation dépasse déjà les 5 %, mais c'est bien davantage lié à la spéculation qui affole les cours qu'à la guerre en Ukraine, le gaz et le blé ayant été achetés avant le début de celle-ci. Cela laisse présager de ce que sera la situation dans les mois qui viennent !

Alors si nous avons besoin d'une augmentation conséquente pour faire face à la montée des prix, celle-ci ne suffira pas. Il faudrait **indexer nos salaires sur l'inflation**. En clair, il faudrait que nos salaires soient automatiquement augmentés quand les prix augmentent. Cela s'appelle l'échelle mobile des salaires. Cette loi existait jusqu'en 1982. C'est Mitterrand qui y a mis fin quand il a entamé le tournant de la rigueur. Mais le SMIC est toujours indexé sur l'inflation. Ainsi, il a augmenté 3 fois depuis le 1^{er} janvier 2021, et même si son montant reste bien trop faible par rapport aux besoins des travailleurs, il augmente plus vite que nos salaires.

Se battre pour l'échelle mobile des salaires, pour ne pas perdre de pouvoir d'achat mois après mois, c'est tout aussi vital que de se battre pour des augmentations de salaire dès maintenant.

Nous ne pouvons pas faire confiance à nos dirigeants pour améliorer notre sort. Il faudra que nous continuons à nous organiser, et que nous soyons de plus en plus nombreux à mettre la question du pouvoir d'achat à l'ordre du jour. Il faudra que nous trouvions les moyens d'en discuter le plus largement possible au travers d'AG, dématérialisées ou non. Comme les travailleurs de Capgemini, **nos augmentations dépendront de nos mobilisations**, et nous avons tout intérêt à joindre nos forces pour obtenir, dans quelque ESN que ce soit, les augmentations nécessaires à notre bien-être.



En faisant grève, les salarié·e-s se donnent la chance de gagner ce que leurs dirigeants leur refusent, et surtout relèvent la tête. C'est une manière de se faire respecter, alors que dans la période actuelle, les employeurs font tout pour durcir nos conditions d'existence.

Pour mieux cerner vos besoins et vos motivations, nous vous proposons de répondre à l'enquête (courte et rapide) disponible [ici](#) ou là



Rien n'est écrit d'avance : faisons entendre nos exigences sociales et environnementales

Avec un niveau record pour l'extrême droite et l'abstention, les résultats des élections présidentielles sont inquiétants pour notre démocratie. Toutefois, la séquence électorale n'est pas close. Les élections législatives des 12 et 19 juin sont un moment clé pour exprimer nos exigences sociales et environnementales. Ce sont les député·e·s qui font la loi, décident du budget de l'État et de la Sécurité sociale ou encore peuvent mener des enquêtes.

La CGT est indépendante des partis politiques et des employeurs, mais pas neutre. Elle intervient partout pour porter les revendications des salarié·e·s.

La CGT appelle chacune et chacun à voter, à se mobiliser au travail, dans la rue et dans les urnes pour gagner des avancées et empêcher les reculs sociaux. Pour que nous puissions faire entendre nos propositions sociales et environnementales, nous mettons à disposition des outils d'interpellation des candidat·e·s aux élections législatives.

Pour un changement de cap social et environnemental

Seul·e·s nous sommes enfermé·e·s dans le « se soumettre ou se démettre ». Collectivement, nous pouvons faire changer la donne. En utilisant nos savoirs, en agissant à partir de nos responsabilités professionnelles et des leviers stratégiques auxquels nous avons accès, interpellons les candidats et

candidates aux élections législatives pour exiger la prise en compte de nos exigences sociales et environnementales !

La retraite à 64 ou 65 ans, c'est non !

Une réforme qui ne répond à aucune nécessité économique. Les chiffres du Conseil d'orientation des retraites sont clairs : du fait des précédentes réformes régressives, la part des retraites dans le PIB va baisser. Le report de l'âge légal à 64 ou 65 ans ne répond donc pas à un besoin de financement.

Une réforme injuste qui va faire chuter les pensions. Seules 38 % des personnes de plus de 60 ans sont en emploi. Reporter encore l'âge de départ n'augmentera pas l'emploi de seniors mais fera chuter les pensions qui sont déjà de plus en plus faibles du fait des précédentes réformes. Pour un cadre, la pension totale représentait 72 % de son salaire de fin de carrière en 1990, elle n'est plus aujourd'hui que de 67,2 % et ne représentera plus que 51 % en 2062 *(Source : Agirc-Arrco).

L'espérance de vie en bonne santé stagne à 64 ans.

La retraite à 60 ans avec 75 % de son dernier salaire c'est possible. Pour la financer il faut par exemple : instaurer l'égalité salariale entre les

femmes et les hommes, taxer les dividendes, mettre à contribution l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, et augmenter les cotisations patronales.

Vive les cotisations sociales !

Préservez notre protection sociale. C'est parce que notre protection sociale est financée par des cotisations qu'elle permet de maintenir le niveau de vie procuré par le salaire. La financer par l'impôt transformerait notre protection sociale universelle en filet minimum de sécurité pour les plus pauvres.

Augmentons les salaires et reconnaissons les qualifications. L'inflation complique les fins de mois pour de plus en plus de salarié·e·s. En l'absence de mécanisme automatique de revalorisation des grilles,

les qualifications sont niées et les cadres et professions intermédiaires sont toujours plus nombreux à être déclassé·es et payé·es autour du Smic, les autres étant renvoyé·es vers des augmentations individuelles et discrétionnaires. La CGT propose de rétablir l'échelle mobile des salaires (existant en Belgique et en France jusqu'en 1983) pour répercuter l'augmentation du Smic sur l'ensemble des salaires.

Des services publics au service de l'intérêt général. La pandémie

l'a démontré : nous avons besoin d'hôpitaux, d'écoles, de maisons de retraites, de chercheurs... Au lieu de payer des cabinets de conseil des millions d'euros, il faut donner aux agent·e·s publics les moyens de remplir leur mission d'intérêt général pour répondre aux besoins de la population et au défi environnemental !

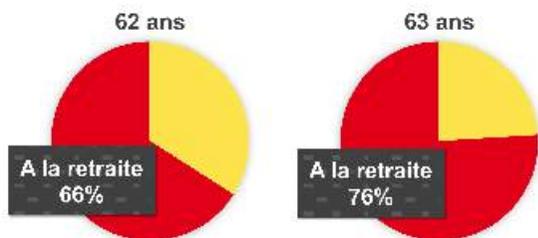


Retraite à 65 ans

- la casse sociale organisée -

Emmanuel Macron, appuyé du MEDEF, souhaite imposer la retraite à 65 ans, réforme dont 77% des gens ne veulent pas, selon un sondage IFOP. Voici trois raisons de rejeter cette réforme qui n'est pas dans notre intérêt collectif.

Une retraite rabotée pour tou-tes



Aujourd'hui, la majorité des personnes sont à la retraite à 62 ou 63 ans. Avec la réforme, chaque année, 500 000 personnes perdraient 2 à 3 ans de retraite.



Des « économies » par la précarisation des seniors

La réforme rallongerait la durée du sas de précarité : le délai entre le dernier emploi et le début de la retraite. Ce sas touche 4 retraité-es sur 10, dont un tiers vit sous le seuil de pauvreté.

Ce phénomène est bien connu de Bercy qui prévoit dans son budget, pour chaque euro « économisé », une dépense en « effets de bords » par les autres branches de la Sécurité Sociale de 50 centimes. Alors, prêt-es à « faire des économies » sur le dos des vieux pauvres ?

Pour chaque euro « économisé »



le prix de la précarité causée

Une régression sous couvert « d'équilibrage »

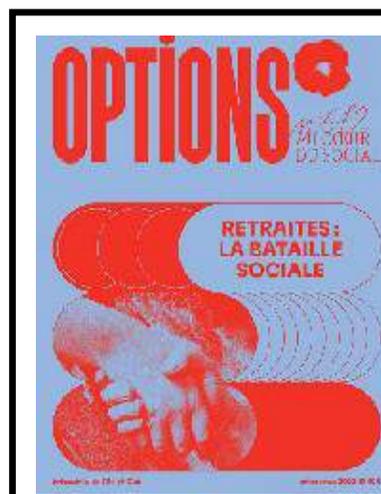
L'argument d'autorité avancé par Macron pour justifier le recul de l'âge de départ légal à la retraite est l'allongement de la durée de vie. Sauf que... les calculs sont pas bons Manu ! Le recul de l'âge de départ souhaité par le Président est plus rapide que l'allongement de l'espérance de vie, tant et si bien que, malgré une espérance de vie croissante, une femme née en 1975 perdrait 2 ans de retraite par rapport à une femme née en 1950. Pour un homme, c'est 3 ans de retraite qui disparaissent.



Travailleur·euse du 21^{ème} siècle, toi qui vis plus longtemps que tes aïeux, je m'engage à t'obliger à travailler plus longtemps, et donc à cotiser plus longtemps pour ta retraite... mais en échange tu devras sacrifier 2 à 3 ans de retraite. Tu n'es pas d'accord ? Tu n'as pas compris, je vais te réexpliquer.

Prenons-la main ! Débattons avec nos collègues, nos ami-es. Syndiquons-nous et organisons-nous contre cette réforme.

Adhérer à la CGT-CGI



Pour aller plus loin

- La revue Options, n°672, est dédiée à la question des retraites. Mêlant entretiens et analyses de syndicalistes et de chercheurs, elle propose un regard à 360° sur le sujet. A retrouver [ici](#).
- Les rencontres d'Options du 12 mai dernier, dédiées à la question, ont fait l'objet d'un compte-rendu à retrouver

Avec le Flex Office, une nouvelle forme de précarité : les « sans bureau fixe » !

Les salarié.es vont devenir des SBF (Sans Bureau Fixe), voilà l'avenir enchanteur que nous promet la direction. Retirer à un.e salarié.e sa place de bureau, c'est le déposséder de son outil de travail. L'outil de travail non seulement n'est plus à lui, mais c'est le salarié qui devient remplaçable, ce qui amène un impact non négligeable sur les risques psycho-sociaux et cela participe à la casse de l'outil de travail.

Les temps changent... Alors que nos dirigeants nous assuraient, il n'y a pas si longtemps que cela, qu'il n'était nullement envisagé de mettre en place le Flex office, ils convoquent les élu.es du CSEC à une information/consultation sur ce sujet.

Ah, oui, on en oubliait presque de vous dire que chez CGI, on parle de « Bureau Dynamique », ça fait plus vivant et dans l'air du temps, censé refléter l'image d'employé.e.s dynamiques et qui savent s'adapter.

Mais, personne n'est dupe, le flex office sert aussi - surtout? - à gagner des mètres carrés. Et à baisser les coûts.

CGI présente ce projet comme étant une demande des salarié.es ?? De qui se moque-t-on !! Qui plus est, dans sa présentation CGI ose dire « une telle évolution de l'organisation des espaces de travail aura des conséquences indéniablement positives sur les conditions de travail des salariés ».

A la CGT nous nous inscrivons totalement en faux contre cette affirmation. Les risques psychosociaux engendrés par un tel mode de travail ont même été dénoncés par Sylvaine Perragin, psychothérapeute et consultante :

« La stabilité d'un individu se construit par des habitudes, un système de référence. S'il faut tout reconstruire tous les jours, c'est extrêmement dangereux pour l'équilibre. Le Flex entraîne une précarisation de la personnalité par manque de repères »

L'OPEN-SPACE DÉSHUMANISE, LE FLEX-OFFICE EXPROPRIÉ !

Cette nouvelle forme d'organisation s'attaque à la possession de l'outil de travail. Un ouvrier parle de « ses » machines, « son » atelier et « ses » outils. Un salarié de bureau avait « son » bureau.

Retirer à un.e salarié.e sa place de bureau, c'est le déposséder de son outil de travail.

L'outil de travail non seulement n'est plus à lui, mais c'est le salarié qui devient remplaçable, ce qui amène un impact non négligeable sur les risques psycho-sociaux et cela participe à la casse de l'outil de travail. Souvent

quand ce type d'organisation et d'aménagement est mis en place, le travail à domicile se multiplie.

Peut-on vraiment parler dans ce cas de télétravail volontaire ?

Avec les nombreuses réorganisations au sein de l'entreprise, la casse des acquis sociaux et la dégradation des conditions de travail, les salarié.es perdent de plus en plus le sens de leur travail. Leur sentiment de réaliser un travail de qualité, dans de bonnes conditions et avec tous les outils nécessaires est de plus en plus mis à mal.

Alors disons STOP et gagnons des acquis sociaux pour l'avenir ! Rejoignons toutes et tous la CGT !!



Délégués et représentantes CGT

Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06.11.83.78.27

CBC

Randja KANOUNI
06.99.87.85.06

FS

Éric MARCOU
06.38.40.56.18

EUCRM

EI Bachir MOUTIK
06.63.96.63.62

Grand-Est

Sylvie DAMON
06.69.40.27.14

Saïd BOUTAHRA
06 23 72 64 71

FGDC

Felix ROSAY
07.75.09.99.79

Grand SUD

Pascal GENTY
06.95.69.74.02

Franck ELIES
06.10.65.38.96

Arnaud GUIHENEUF
06.63.70.25.84

TPSHR

Jacques SANCHEZ
06 85 62 20 29

Grand-Ouest

David CROCHU
06.76.01.24.20

André LE CHUITON
06.98.94.15.67

Daniel MENUET
06 85 24 45 21



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](#)