

NAO = Non A Outrance de la part de CGI !

Décidemment les Négociations annuelles Obligatoires, qui sont là pour permettre de discuter et négocier sur tout ce qui lie le salarié à l'entreprise, ne sont que des simulacres de négociations.

La seule réponse que la Direction a pu apporter se résume en un mot : « Non ».

Et les soi-disant évolutions du FMD (Forfait Mobilité Durable) ne sont proposées que parce que CGI y voit un intérêt. En effet, cela permet de supprimer l'intervention du prestataire Scandinavia qui œuvrait jusqu'à ce jour aux remboursements des titres de transport et donc permet à CGI de réaliser une belle économie.

Quand la CGT CGI parle d'augmentation de salaire significative, la direction répond RAA, PPP ou Participation. Arrêtons-nous quelques secondes sur ces 3 modes de rétribution :

Le **RAA** (Régime d'Achat d'Action) c'est l'injustice pour les plus précaires d'entre nous. En effet, quand les fins de mois sont de plus en plus difficiles, qui peut se permettre de mettre de l'argent de côté qui en plus sera bloqué ? Ceux pour qui, il n'y a pas de « problème de pouvoir d'achat » ?

Le **PPP**, c'est le **summum de l'injustice**, quand 90% de la population de l'entreprise, qui participent activement aux bénéfices de l'entreprise, touche en moyenne 960€ (et même certain 0) d'autres se partagent plus de 50 000€ (et là tout le monde touche !!). **Le PPP, c'est le Partage des Profits aux Patrons !!**

PPP FY21	PPP FY21 - France hors BU Leader & F. Corp.			
Tranches [%]	Effectif Permanent	Effectif ayant perçu du PPP	% de l'effectif ayant perçu	Moyenne Montant bénéficiaires
2	8 372	6 732	80%	960
5	11	nc	nc	3 764
10	734	693	94%	9 708
15	85	83	98%	19 273
20	123	117	95%	29 276
25	35	35	100%	50 076
Total général	9 360	7 660	82%	2 607

Nb : le montant moyen de PPP est calculé par rapport aux membres bénéficiaires de la SBU

Attention : il manque la tranche 30 (non fournie), par pudeur certainement !!

Les 3 principes de négociation de notre direction



On pourrait se dire que la **Participation**, qui est instituée par la loi, serait protégée de la cupidité de nos dirigeants et ainsi permettre une juste redistribution du bénéfice net réalisé. Mais là aussi, CGI a réussi le tour de force d'utiliser toutes les possibilités légales pour diminuer l'enveloppe qui pourrait être redistribuée aux salariés.

Ainsi, depuis le début de l'année, elle fait tout son possible pour déclarer le maximum de projet en R&D, d'ailleurs beaucoup d'entre vous nous ont alerté sur cette dérive. Et cela pour 2 raisons : 1 la fiscalité sur l'IP BOX (liée aux travaux de R&D) n'est que de 10% au lieu du taux fort et surtout une faille dans la loi permet d'écarter les bénéfices réalisés sur l'IP BOX du bénéfice NET qui sert de base de calcul à la participation. De plus, cette année, CGI France a réalisé une augmentation de capital qui va venir diminuer également l'enveloppe de participation.

Pourtant, des solutions existent et un accord de participation peut instituer une méthode de calcul plus favorable, mais là aussi, CGI s'y oppose : « C'est à la loi de changer par à CGI !! »

On vous le dit, CGI n'a cessé d'augmenter ses bénéfices tout en essayant de diminuer la part qui devrait revenir aux salariés.

Alors, si toi aussi, tu en as marre de cette situation où seule une minorité accapare la richesse produite par l'ensemble des salariés, alors rejoins nous, car c'est uniquement dans un rapport de force avec la Direction que nous arriverons à faire bouger les choses.



Acquisition d'UMANIS : CGI tente de faire disparaître la filiale UMS

Comme vous le savez déjà la société CGI France SAS a procédé à l'acquisition du groupe Umanis SA et l'ensemble de ses filiales françaises (Umanis ingénierie, Umanis Investissement, UMS, Alphone, Neonn, Suntseu ou Nova). D'après la direction, cette acquisition permet de renforcer la place de CGI dans le marché des TI en France et en Europe. Cela tombe d'autant bien que CGI et UMANIS partageraient une vision et des valeurs communes, une opportunité compte tenu de la complémentarité de leurs activités et clients.

Mais voilà, la filiale UMS fait l'objet d'une attention toute particulière, ou licenciement et ruptures conventionnelles se pratiqueraient depuis quelques temps, de quoi attirer l'attention de la CGT-CGI.

Alors que nous devrions les accueillir et les intégrer comme tous les autres salarié.es d'Umanis, voici la petite histoire de la filiale UMS...

Qu'est-ce que la filiale UMS ?

UMS (Umanis Management Services) est une filiale d'Umanis SA qui est spécialisée dans le secteur des activités de centres d'appels. Les activités produites se scindent en deux catégories : le support technique et le service client (ventes de produits et services de téléphonie)

Son effectif a fondu en passant de plus de 150 salariés en 2020, sur 2 sites PAU et VILLEPINTE (fermé ce jour) à 53 salarié.es sur Pau.

Genèse d'une fusion annoncée

Alors même que le directeur d'UMS est venu courageusement répondre à 2-3 questions des élu.es du CSE Central, ce dernier a répondu en nous expliquant que tout va bien chez UMS. Quelle n'a pas été sa surprise et sa gêne lorsque notre représentant syndical CGT au CSEC a demandé de répondre aux sujets d'éventuels licenciements et ruptures conventionnelles qui se sont pratiquées et se pratiquent encore aujourd'hui à UMS.

En septembre 2019, la Direction d'UMS avait présenté au CSE d'UMS son projet de réduction des effectifs concernant l'établissement de VILLEPINTE.

Une information / consultation portant sur :

- Restructuration de l'établissement de Villepinte
- Réduction des effectifs
- Projet de plan de départs volontaires
- Projet de licenciement collectif pour motif économique
- Modalités de mise en œuvre du congé de reclassement
- Déménagement des agents restants sur le site de Levallois (siège) pour faire des économies sur la location du site de Villepinte

La volonté de la direction était de se séparer de **7 collaborateurs en CDI** afin de préparer son projet de fermeture définitive à venir. Des suppressions à Villepinte alors qu'au même moment les sala-

rié.es assistaient à une expansion du site de casa au MAROC. **En réalité, la Direction était dans un projet caché de fermeture du site de Villepinte** et cherchait à réduire au maximum le nombre de salariés pour limiter le plan PSE à venir. Durant les mois qui ont suivis la réduction d'effectif, la direction mettait tout en œuvre pour inciter les demandes de ruptures conventionnelles, ainsi ramener l'effectif des salarié.es sous la barre de 10.

Le 14 décembre 2020, la direction est passée à la vitesse supérieure en sortant de sa cachette son projet de fermeture de l'établissement de Villepinte et de modification des contrats de travail ou licenciement pour motif économique. **Elle proposa aux salariés un déménagement sur le site de Pau ou un licenciement économique.**

Résultat : 8 licenciés et 1 a accepté le déménagement sur Pau.

Le site de Villepinte ferma définitivement le 30/09/2021 (juste avant la fusion d'Umanis)



L'inquiétude actuelle des salarié.es de Pau

Pour les salarié.es d'UMS, la gestion actuelle de cette phase d'intégration post-fusion manque de clarté et de communication de la part de leur direction sur le devenir des salarié.es et du site de Pau. Un système de communication défectueux entraîne de l'anxiété et des rumeurs en tout genre. A cela s'ajoute les multitudes de promesses de nouveaux projets et d'une redynamisation de site. Cependant dans les faits, il n'y a non seulement aucune nouvelle activité mais plutôt des cessation d'activités comme par exemple l'arrêt programmé de la campagne SFR dans les prochaines semaines (bien loin de l'activité de CGI). **Tout cela leurs rappellent le triste sort des salariés du site de Villepinte.**

Aujourd'hui, les salarié.es d'UMS assistent à des propositions de ruptures conventionnelles faites en dehors des locaux d'UMS sous convocation de la Direction pour garder le caractère secret de la démarche.

Le CSE d'UMS n'a même pas été informé du processus en cours !!!

Pour ne rien arranger, les salarié.es se sentent menacés dans le temps au regard du manque de visibilité sur les futures tâches à effectuer avec CGI. Pire, la Direction propose des **entretiens individuels pour l'harmonisation des salaires.**

La CGT bien présente à UMS préconise des négociations générales et une prise en compte des anciennetés des agents pour permettre aux plus anciens d'atteindre les coefficients 310 et 355. La Direction campe sur ses positions de mettre tout le monde au même coefficient 275 et d'opérer des entretiens individuels pour limiter les bénéficiaires.

La question essentielle et légitime que nous devons nous poser est : Que vont devenir les salarié.es d'UMS ?

La CGT CGI demande à la direction de CGI de rendre compte de la situation et d'assurer le maintien dans l'emploi de l'ensemble des salarié.es d'UMS

Elections professionnelles chez CGI : faites entendre votre voix



La judiciarisation à outrance que CGI a mise pour annihiler les résultats des élections de 2019 est sans commune mesure.

Contestation de la décision de la cour d'appel (qui avait défini les périmètres des CSE) ,
Contestation du résultat des élections devant tous les tribunaux d'instance de chaque BU

Pour poursuivre via les tribunaux d'appel puis de Cassation.

Avec le résultat, que vous connaissez, annulant les élections de 9 des 12 CSE et donc faisant perdre les mandats aux élus de ces 9 périmètres.

Tout ça pour s'entendre dire, aujourd'hui, que la « *Direction de CGI souhaite continuer à convoquer les CSE pour l'intérêt supérieur des salariés* »

A la CGT CGI nous considérons que l'intérêt des salarié.es passe avant tout par le combat que seuls des salarié.es légitimement élu.es peuvent mener et par un rapport de force que seul un mandat légal peut apporter.

Tu désires participer aux combats que nous menons pour les droits des travailleurs, pour une juste redistribution des bénéfices, pour des salaires garantissant de meilleures conditions de vie, pour un meilleur équilibre entre vie privée et vie pro (semaine de 32h), pour une véritable égalité entre femme et homme, pour la fin des inégalités et des discriminations....

→ **Contacte la CGT CGI** (via le mail contact@cgt-cgi.com) et rejoins nous en proposant ta candidature aux futures élections professionnelles chez CGI

Le moment est venu, pour toutes celles et tous ceux qui veulent relever la tête, de se retrouver autour d'un collectif fort avec la CGT CGI et ensemble de faire aboutir nos revendications.



Ensemble, on est plus fort !!

Déléguées 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
Arnaud GUIHENEUF
06.63.70.25.84

Grand SUD

Pascal GENTY
06.95.69.74.02
Franck ELIES
06.10.65.38.96

TPSHRM

Jacques SANCHEZ
06 85 62 20 29
André LE CHUITON
06.98.94.15.67

Grand-Ouest

David CROCHU
06.76.01.24.20
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](#)