



**DANS CE
NUMÉRO :**

**La CGT c'est
aussi un syndi-
cat de cadres !**

**NAO : la jus-
tice sociale
éclipsée par le
monologue de
la Direction
CGI !**

**Egalité profes-
sionnelle : la
Direction res-
pecte-t-elle ses
engagements ?**

**Signature du
Protocole élec-
toral**

La CGT c'est aussi un syndicat de cadres !

Parmi les idées reçues qui circulent à l'encontre de la CGT : nous serions un syndicat « ouvrier » peu tourné vers les cadres, voire inutile dans cette catégorie de salarié-e-s. La réalité est tout autre, la CGT est en France la seconde organisation syndicale aux élections professionnelles dans la catégorie « Agents de Maîtrise et Cadres », derrière la CFDT mais devant la CGC. En tant que CGT CGI nous sommes adhérents au travers de notre fédération à l'UGICT (Union Générale des Cadres et Techniciens de la CGT). Le vote CGT ne cesse d'ailleurs de monter chez les cadres preuve que la CGT sait prendre en compte leurs préoccupations au même titre que celles des autres catégories. Nous avons ainsi bâti une plateforme revendicative.

Les études, la qualification doivent être reconnues et rémunérées à leur juste niveau. C'est pourquoi nous revendiquons :

- la reconnaissance des diplômes dès l'embauche,
- la reconnaissance des qualifications par le salaire et non sous des formes aléatoires,
- le bénéfice d'augmentations générales pour l'encadrement,
- aucun salaire cadre inférieur au plafond de la Sécurité Sociale (3 170 € bruts mensuels au 1er janvier 2015),
- La garantie de l'égalité femme/homme dans le déroulement de carrière et la rémunération.

Le temps de travail, ça (se) compte ! C'est pour cela que nous revendiquons :

- la comptabilisation de toutes les heures supplémentaires pour paiement ou récupération,
- le décompte de toutes les heures effectuées quel que soit le type de forfait,
- l'allègement des charges de travail suivi collectivement,
- une organisation du travail permettant de concilier vie privée et vie professionnelle.

Notre retraite ? Dès 60 ans, avec au moins 75 % du revenu d'activité !

Ingénieur-e-s, Cadres, Technicien-ne-s et Agent-e-s de maîtrise représentent 46 % du salariat. Un régime de retraite par répartition n'est viable que s'il est financé solidairement par tous dans l'intérêt de tous. Il doit donc garantir à chacun la continuité du niveau de vie atteint lors du passage de l'activité à la retraite. La validation des années d'études est aussi une mesure de justice sociale, car les études contribuent au développement économique et industriel du pays.

Tournée CGT CGI

Un contretemps nous contraint à reporter en 2015 les dates de notre tournée CGT des sites CGI prévues pour le dernier trimestre (Paris, Clermont, Strasbourg et Nice).

Comme vous avez pu le constater, ces rencontres ont pour objet d'échanger avec vous autour de l'actualité sociale CGI et de vos préoccupations quotidiennes. Elles s'échelonnent pour nous tout au long des mandatures CE/DP de trois ans. C'est une pratique de longue date et de longue haleine ! Nous ne venons pas vous voir juste au moment des élections pour tenir des « meetings » intéressés et distribuer des goodies. Au moins on ne pourra pas nous taxer d'électorisme clientéliste.

A bientôt donc en 2015...

Notre santé en jeu dans les organisations du travail

Les pressions de toutes sortes ont un prix : notre santé. Le stress, l'angoisse et la dépression se traduisent parfois par des suicides sur les lieux de travail. Il existe un lien entre la conception qu'ont les actionnaires du rôle de l'entreprise, c'est-à-dire la course sans fin à la performance qu'ils imposent aux cadres, et la dégradation qui les atteint dans leur santé physique et morale. Nous demandons des droits traduisant une autre conception du management, fondée sur le plein exercice de nos qualifications, leur reconnaissance, le respect de nos responsabilités.

**P**our un autre management : droits, écoute, respect

L'entretien professionnel devrait être préparé au sein du collectif de travail et les moyens mis à disposition par l'employeur devraient être discutés. L'évaluation des salariés devrait se faire sur la base de critères objectifs et transparents.

Un autre mode de management est possible. Il doit respecter les droits individuels et collectifs, permettre aux cadres de rester maîtres de leurs objectifs et de peser sur les moyens qui leur sont alloués pour les atteindre.

Toutes ces problématiques sont développées dans les vidéos publiées par l'UGICT-CGT :

<http://www.ugict.cgt.fr/publications/videos>

Vous y trouverez notamment les films suivants : Parole de jeunes diplômés / Un cadre qui gagne 7 euros de l'heure / Laissez-nous travailler / Paroles de cadres pour un management alternatif / Droits des femmes, le combat continue / ...

NAO : la justice sociale éclipsée par le monologue de la Direction CGI !

Une nouvelle fois, **la NAO n'a abouti à rien**. Elle s'est résumée à un concept d'auto-négociation de la Direction avec elle-même¹ portant uniquement sur le cadrage du pourcentage moyen d'augmentations individuelles : avançant une proposition initiale à 1,5%, notre Direction est revenue une semaine plus tard avec une proposition définitive à 1,8% (enveloppe d'environ 8 M€) ne correspondant à aucune revendication syndicale.

Ce chiffre, en retrait de 0,6% par rapport à celui de l'an passé alors que l'entreprise a bénéficié avec le **CICE d'un cadeau fiscal de 7,5 M€**, démontre le désintérêt de CGI pour ses salarié-e-s. Nous ne sommes pour CGI qu'une ligne de charge dans la comptabilité financière sans considération pour notre capacité à produire de la richesse par notre travail.

Mais surtout, les revendications de justice sociale ont été écartées : le creusement des inégalités, le besoin de reconnaissance par exemple n'ont pas été traités.

Quelques mesurette ont été saupoudrées pour faire passer l'amère pilule de **l'austérité salariale**. Mais ce saupoudrage n'est que de la poudre aux yeux : **le compte n'y est vraiment pas !**

Notre principal acquis restera donc la circulation de l'information que nous vous avons faite dans notre précédent « Hérisson » sur la réalité de la politique salariale CGI ainsi que les Comptes Rendus de négociation presque en temps réel sur notre site internet. Ce n'est qu'un point de départ mais il est important. Nous espérons ainsi aider à forger la solidarité des salariés pour exiger de la considération et suivre les négociations en y intervenant, là où **la politique d'individualisation salariale de CGI essaye de les opposer et de les isoler**.

Egalité Professionnelle Homme/Femme

La Direction respecte-t-elle ses engagements ?

Nous vous avons alerté-e-s en juillet sur la **non-application flagrante de l'accord égalité professionnelle** pour les salariées du coefficient 150 de la finance. Depuis la rentrée, **nous avons** envoyé un recommandé à la Direction, demandé une réunion urgente de la commission de suivi de l'accord et exigé en NAO d'avoir communication des éléments chiffrés qui nous permettraient de vérifier l'application de l'accord. **Ces démarches restent à ce jour sans réponse de la part de la Direction** qui nous a juste indiqué vouloir revenir vers nous prochainement.

Aujourd'hui nous sommes excédés par le manque de transparence de la Direction et son **refus de réponse en NAO**. Cette attitude constitue un déni de dialogue social et démontre un certain mépris pour les engagements pris et pour les partenaires sociaux.

Pire, des remontées d'information de salariées nous laissent penser que **la non-application** des augmentations correctives automatiques prévues par l'article 2 de notre accord **dépasse largement le cas des 150/FIN** qui ne serait que l'arbre qui cache la forêt. L'exercice 2014 vient d'avoir lieu fin septembre. **La Direction** qui a signé l'accord **doit nous communiquer** les éléments de vérification. A défaut, notre suspicion virera à la conviction que cet article n'est pas mis en application.

Affaire à suivre donc !

En attendant, pour nous aider à déceler les problèmes d'application de l'accord, nous proposons aux salariés de l'entreprise de bien vouloir participer au sondage que nous mettons en ligne : Communiquez-nous le pourcentage d'augmentation que vous avez ou non perçu **fin septembre 2014** au titre de cet accord en regard de votre situation (coefficient/filière PMS). Ce sondage est ouvert à tous bien qu'il concerne principalement les salariées. Il ne s'agit pas d'un sondage d'opinion. Vos noms, prénoms ou matricules sont facultatifs et ne seront pas utilisés à d'autres fins que de crédibiliser les données recueillies.

Lien : <https://cgicgt.evalandgo.com/s/?id=JTk4cSU5M2oIOUQ=&a=JTk4cSU5N2gIOTk=>





CGT CGI Pour nous joindre : **contact@cgt-cgi.com**

47 rue des Docks
69009 - LYON

Téléphone : 04 69 64 61 17

Web : <http://www.cgt-cgi.com>

« Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu. »

Berthold Brecht

« Pourquoi sommes-nous ici sur terre ? Surement pas pour vivre dans la douleur et la peur ! »

John Lennon - « Instant Karma »

Panneau Virtuel : http://info.global.logica.com/ab/func/hr/org/fr/rerelations_sociales/Panneauxsyndicaux/Pages/CGT.aspx



Signature du protocole pré-électoral

Il a été signé début octobre par la CGT, la CFDT et la CGC. La Direction souhaitait surtout réduire drastiquement le nombre d'élus. D'autre part les textes règlementaires sur les périmètres CE obligeaient à prendre en considération l'organisation de CGI qui a concentré les responsabilités économiques et sociales au niveau des BU. Il n'était guère réaliste d'espérer maintenir les périmètres existant en l'absence de consensus. Le Protocole qui a été signé ainsi que l'accord d'exercice des mandats de Représentants du Personnel constituent donc un compromis acceptable qui permet de rendre vivable cette nouvelle situation. Nous aurions cependant aimé être écoutés par la Direction et suivis par les autres syndicats dans notre proposition de création de Commissions de Vie Locale qui auraient facilité le maintien d'un excellent niveau pour l'organisation des œuvres sociales locales des nouveaux CE auxquelles nous sommes très attachés.

Nous nous réjouissons, malgré le temps perdu, du revirement final de nos camarades de la CFTC en faveur du collègue unique même si cela nous a valu une petite polémique avec un « Droit de Réponse » de la CFTC dont le ton bien mystérieux n'éclipse pas la vacuité du contenu. Mettons cet épisode sur le compte d'une incompréhension due à une conception divergente du syndicalisme : pour nous les négociations doivent être tout sauf secrètes, elles regardent chaque salarié-e. La transparence et le débat public sont nécessaires à la démocratie. C'est dans cette optique que nous publions pour vous, sur notre site internet, des Comptes Rendus de chaque réunion chez CGI et au Syntec.

