la cgt CGI

Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI

N° 39

NOVEMBRE 2016

Mobilisation des salarié.e.s de Bordeaux

En réaction à la suppression du PPP, beaucoup de salarié.e.s ont exprimé leur besoin de discuter collectivement de leur grande insatisfaction.

A leur demande, nous les avons donc réunis sur Bordeaux le 18 novembre. Nous avons pu constater très une forte participation : près d'une quarantaine de salarié.e.s présent.e.s (dans une pièce bien trop petite pour tant de monde) et de nombreux mails pour nous exprimer des soutiens.

Cette présence massive faisait écho à une attente encore plus grande. Outre la suppression du PPP, certaines mesures NAO jugées discriminatoires, la détérioration des conditions de travail et l'égalité professionnelle ont été au cœur des débats. Ces éléments suscitent un mal-être au travail, un fort sentiment d'injustice sociale et un ras-le-bol général.

Les salarié.e.s souhaitent manifester collectivement et avec force leur désapprobation. Ils souhaitent trouver des moyens concrets pour retourner cette situation et faire aboutir des revendications qui satisfassent leurs besoins (bien travailler, être reconnus, vivre décemment…) Bref, ils relèvent la tête !!

La question des formes d'action à mener a donc été débattue. Les idées traversaient la pièce. Les avis se confrontaient. Une action collective locale est décidée mais la question de son efficacité, si elle n'est pas mise en œuvre simultanément sur les autres sites, s'est rapidement posée.

L'unité syndicale autour de revendications fédératrices doit apparaitre. Bien que nous considérions qu'elle est nécessaire, il serait contreproductif de l'attendre. L'action initiée ici peut d'ailleurs provoquer cette unité. Les salariés attendent des organisations qu'elles les aident à organiser une riposte efficace. C'est notre souhait également. Alors allons-y !

Sur Bordeaux, il a été décidé majoritairement d'attendre le résultat des EAD et des maigres augmentations qu'elles vont apporter, puis de se réunir à nouveau autour d'une « galette du désarroi » pour envisager, en connaissance de cause, les suites à donner aux mauvais coups de la politique salariale CGI.

Nous reviendrons donc très bientôt ! En attendant rapprochez vous de vos collègues et des élus CGT de votre ville.

Recevez plus vite les informations de la CGT !

L'information syndicale chez CGI n'est pas chose aisée. Les salarié.e.s sont nombreux.euses et dispersé.e.s pour beaucoup en clientèle. Certes nos accords nous permettent de vous faire un envoi de courriel par mois. Mais parfois, l'actualité nécessite d'aller plus vite.

On l'a vu lors de la contestation sur la Loi Travail, il nous a été très difficile de vous informer et de vous proposer les mobilisations en temps utile.

Nous nous voulons un syndicat d'action et de réaction (aux coups bas de CGI, du patronat et des gouvernements successifs)

Lorsque CGI vous supprime votre PPP, il est nécessaire que les échanges circulent vite entre les salarié.e.s et leurs syndicats pour que résistance et répliques puissent être mises en place pour porter vos revendications et les faire aboutir.

Pour cela :

Inscrivez-vous à notre liste d'information rapide en communiquant un mail personnel à l'adresse :

contact@cgt-cgi.com

Et n'oubliez pas Facebook et Twitter

Sur Lyon aussi : La CGT-CGI à l'écoute des salarié.e.s de CGI

Nous ne nous contentons pas de distribuer de jolis goodies en fuyant les débats contradictoires. Vos élus et représentants CGT viennent à votre rencontre sur différents sites de CGI afin de pouvoir échanger avec vous sur les sujets brûlants de l'actualité de CGI : Changement de mode de rémunération, Minimum du PASS pour les salariés relevant de la modalité RM, Conditions de travail (plateau trop dense), …

C'est donc l'occasion de pouvoir débattre, d'échanger et, ainsi, de présenter des revendications au plus proche de vos aspirations. C'est mieux que d'expliquer a postériori pourquoi on a signé un accord et pourquoi vous auriez tort d'être insatisfait.e.s ;-)

=> Rendez-vous à LYON le 16 Décembre 2016 entre 12 et 14H (plateau ex Fujitsu 1er etage)

(Vous êtes peu disponible ? Venez partager votre quotidien, même pour un court instant, autour de quelques friandises)

Ces françaises qui se sont mises en grève le 7 Novembre à 16h34

Depuis le 7 novembre 2016 16H34mn7s, les françaises travaillent pour des prunes. En effet, l'écart de salaires entre Femmes et Hommes est tel (15,1%) qu'il correspond à **38,2j de travail féminin non payé par an**. Les organisations féministes et syndicales ont matérialisé ce gouffre en appelant les femmes à manifester symboliquement à cette date. Ce rassemblement lancé en parallèle sur twitter a été couronné de succès. **La CGT et ses militant.e.s y ont pris une grande part !**

Dans cet élan, la CGT a adressé un courrier aux organisations syndicales et associations féministes leur proposant de se rencontrer pour travailler à la concrétisation **d'une journée d'action et de grève pour les droits des femmes**, à l'occasion du 8 mars par exemple.

Huit lois successives n'y ont rien fait, se heurtant aux blocages du patronat et à l'inertie des pouvoirs publics . **Chez CGI**, après 2 accords successifs l'écart reste figé autour de 13%. Il est principalement dû à la difficulté que rencontrent les femmes pour obtenir des promotions. Ainsi, si les femmes représentent environ 28% de l'effectif permanent, elles **ne sont plus que 16,5% au-delà du coefficient 190**. C'est l'effet du **plafond de verre**. Au rythme actuel, il a été calculé qu'il faudrait attendre l'an 2186 pour que l'égalité salariale soit atteinte.

Alors on attend les bras croisés ou on se bouge ?

Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant des suites du mouvement.

Fiche Pratique : Accord RTT, la modalité RM

La Modalité **R**éalisation de **M**ission est basée sur une convention de forfait hebdomadaire à 38H30 (cf encart ci-dessous). La rémunération de 3,5 HS est réputée couverte par votre salaire à 115% du minima Syntec. Deux contreparties vous sont accordées par la convention SYNTEC : un plafonnement à 218 du nombre de jours travaillés par an (qui se traduit par l'octroi d'au moins 10j de RTT) et un salaire qui ne peut pas être inférieur au Plafond Mensuel de la Sécu. Dans la convention Syntec, cette modalité s'appelle « Autonomie Restreinte ». Cela signifie, que l'on considère que vous avez une certaine autonomie dans l'organisation de votre travail qui vous conduit à moduler votre temps de travail de +/- 10% autour de l'horaire de base soit entre 31,5H et 38,5H. Il ne vous aura pas échappé que CGI vous présente les choses de manière très différente puisqu'il vous est très clairement demandé d'effectuer systématiquement 38,5 H/semaine.

L'horaire de travail chez CGI est pour vous de 9H à 17H45 avec une pause déjeuner de 1H12 Vous disposez cependant d'une souplesse horaire. Vous devez être présent de 10H à 11H30 et de 14H à 16H30 mais vous pouvez arriver entre 8H et 10H et/ou repartir entre 16H30 et 19H. La pause déjeuner doit être au minimum de 0H45. Pour ce faire, vous disposez de la possibilité de cumuler d'un jour à l'autre les débits et crédits d'heure par rapport à l'horaire de référence de 7,7 heures dès lors que sur la semaine la durée du travail est bien au total de 38H30.

Cette souplesse peut être limitée par l'occurrence d'une permanence téléphonique ou d'une réunion qui peut vous être imposée quelque part entre 9H et 17H45. Votre horaire de référence peut parfois être différent sur une mission particulière. Dans ce cas, celui-ci doit alors figurer obligatoirement dans votre ordre de mission.

Qu'est-ce qu'une convention de forfait hebdomadaire *(dans ce qui suit HS = Heures Supplémentaires au sens du Code du Travail)*

Le principe d'une telle convention est simple : Votre horaire de base est de 35H et votre rémunération inclus le paiement de 3,5 HS par semaine au taux légal que vous les fassiez ou non. Toute HS au-delà de 38,5H doit être payée en heure sup, le seuil de déclenchement des HS à 150% est inchangé par rapport au Code du Travail (43H). Le fait que la rémunération des HS entre 35H et 38,5H est comprise dans votre rémunération ne leur ôte pas leur caractère d'HS. Cette convention doit être précisément formalisée dans un écrit contractuel (avenant du contrat de travail que vous devez avoir accepté et donc signé).

Non-conformité de PSA Time : CGI va chercher un bouc émissaire

En mai 2015, un rapport d'expert sur les Risques Psychosociaux diligenté par le CHSCT de Lyon, faisait apparaitre **qu'un fort risque lié à la surcharge de travail** pesait sur la santé physique et mentale des salarié.e.s. Il constatait l'existence de nombreux dépassements d'horaire non reconnus par le management et posait la question de l'efficacité du système de contrôle du temps de travail (eTimeSheet à l'époque). L'expert préconisait alors « d'adopter des modalités d'enregistrement du temps de travail qui **garantissent** une comptabilisation de **l'intégralité du temps travaillé** » (la vérité des prix en quelque sorte).

En août 2015, **l'Inspection du Travail** s'est impliquée dans le suivi du plan d'action mis en place par CGI. Elle est venu contrôler les documents de décompte du temps de travail. Elle **a constaté l'illégalité de ce système** et a **mis CGI en demeure** d'y remédier avant le 1er janvier 2016.
CGI a répondu en indiquant qu'un nouveau système (PSA Time) qui réglerait tout serait mis en place mais que cela n'interviendrait qu'en juin 2016 au mieux.

En février 2016 l'Inspection du Travail, en prenait acte en avertissant : « *le futur outil de décompte* ***devra permettre à l'inspection du travail de connaître l'heure de début et de fin de chaque journée de travail*** *afin de lui permettre de veiller au respect du repos quotidien. De même, cet outil devra* ***mentionner l'heure de début et la durée des coupures et pauses****. A défaut, cet outil ne satisfera pas aux prescriptions de l'article D.3171-8 du Code du Travail* ».

Suivant l'adage « Cause toujours, tu m'intéresses », **CGI a mis en place PSA Time sans tenir compte de ces mises en demeure** et avec les consignes que chacun sait (ne rentrer que les heures théoriques 7,4 ou 7,7 et pas les heures réelles). En dépit **d'alertes répétées** et de palabres interminables avec les élus du CHSCT de Lyon et de l'IC-CHSCT, CGI a persisté dans son entêtement à ne pas mettre PSA-Time en conformité avec la loi.

En octobre dernier, un **contrôle coordonné des documents de décompte du temps de travail** était effectué simultanément **sur de nombreux sites CGI** en France par l'Inspection du Travail. Il y a fort à parier qu'il débouchera a minima sur **des sanctions administratives et donc financières** pour sanctionner l'incurie de CGI qui n'a volontairement rien fait d'autre que balader l'Inspection du travail et les élus pendant 18 mois.

Mais il y a fort à parier que **l'irresponsabilité sociale de CGI ne s'arrêtera pas là**. Tout nous laisse à penser que **notre Direction** ne va pas assumer sa coupable inertie **et va rejeter la responsabilité des sanctions financières** sur un bouc émissaire. Pas besoin de chercher bien loin, il sera vite trouvé : certains élus « intransigeants », CGT en tête bien sûr ! Gageons qu'on va vous raconter que ce sont nos actions qui vous couteront une part de votre participation 2016.
Ben voyons !
L'intox a déjà commencé en coulisse.

Vous voilà averti.e.s ! Si vous entendez demain ces arguments à 2 sous, n'oubliez-pas que **CGI a eu deux ans pour se mettre en conformité avec la loi française** et que **notre Direction est seule responsable** des éventuelles sanctions qui pourraient lui être infligées. Ne vous laissez pas intoxiquer par leurs arguments venimeux !

Le Coin des Infos Pratiques

Vous êtes un travailleur en situation de handicap, une modification récente du code du travail, (article L3121-5) peut vous permettre, suivant certaines circonstances, de vous apporter quelques aménagements : « *si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.* »

N'hésitez pas à en parler avec votre manager RH et/ou si, vous le souhaitez, rapprochez vous de vos délégués du personnel CGT qui pourront effectuer une réclamation en votre nom.

Actu

En Décembre, n'oubliez pas de faire votre choix du nombre de jours de Q2 pour l'année 2017.

Vos Délégués et représentants syndicaux CGT CGI

J-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU (France) 07.83.22.17.89
Jacques LABANSAT (FGDC) 06.87.04.55.13
Duc Thuan LE (GIDF) 06.70.44.45.06
Guillaume AUGIER (FGDC) 06.82.44.69.38
Pascal GIFFARD-BOUVIER (GE) 06.11.83.78.27
Philippe BLANCHET (FGDC) 07.87.95.56.19
Sylvie DAMON (GE) 06.84.45.50.57
Pascal GENTY (GE) 06.95.69.74.02

Notre Site WEB

http://www.cgt-cgi.com

Pour nous joindre :

contact@cgt-cgi.com

Ou : **04 69 64 61 17**

Au Travail comme dans la Vie : Sexisme et Violence ÇA SUFFIT !

Au travail, dans les transports, dans la vie, toutes les femmes ont déjà été témoins ou victimes de propos, comportements sexistes voir violents. Cela ne peut plus durer ! Agissons pour construire une société égalitaire, non violente et non sexiste.

Volontaires ou plus souvent issus de stéréotypes et préjugés véhiculés par les hommes comme par les femmes, les propos sexistes ont pour conséquence d'entretenir la différenciation et la hiérarchie des sexes. Ils conduisent à nier le professionnalisme des femmes en les considérant d'abord comme des femmes avant de les traiter comme des collègues.

Quelques exemples

- Les commentaires sur le physique ou la tenue des femmes, qui n'ont rien à faire dans un cadre professionnel ;
- Les «blagues» graveleuses qui instaurent un climat pesant et malsain ;
- Les femmes en responsabilité à qui on fait des reproches que l'on ne ferait pas à des hommes («autoritaires», «hystériques», «promotion canapé»...). !

Les chiffres qui font mal :

- 5% des viols et 25% des agressions sexuelles ont lieu sur les lieux de travail ;
- 1 femme sur 5 aurait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle ;
- 80% des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

#StopViolencesSexisme

Protégeons les victimes : Non à la loi du silence !

Si vous êtes victimes ou témoins de violence sexiste, ne restez pas seule, parlez-en :

- A un.e délégué.e du personnel, à un.e élu.e CHSCT ou à un.e militant.e CGT qui pourront vous aider ou vous accompagner ;
- Au 3919 (appel gratuit et anonyme) ;
- À des associations spécialisées – voir la liste sur stop-violences-femmes.gouv.fr

Retrouvez la CGT CGI sur les réseaux sociaux

La CGT sur Facebook
https://www.facebook.com/SyndicatCGTCGIFrance

La CGT sur twitter
https://twitter.com/CgtCgiFrance