la cgt CGI

Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI

N°51 NOVEMBRE 2017

Respect des femmes au travail : #BalanceTonExemplarité

Les femmes sont les premières victimes de violence et harcèlement au travail. Plusieurs salariés, hommes et femmes, nous ont contactés ces dernières semaines pour nous parler **d'un moment précis** de la Tournée Annuelle CGI du mois dernier **qui les a choqués**, ou a minima très fortement interpellés.

En effet, au début de la séquence sur la SBU France Luxembourg Maroc, deux intervenants, un homme et une femme tous deux salariés de notre entreprise, entrent sur scène et viennent se positionner de part et d'autre de Jean-Michel Baticle, Président de la SBU. Celui-ci les invite à se mettre en place pour démarrer avec la phrase suivante : *« **Faites comme vous le sentez. Debout, assis… couchée.** »* La dernière partie de cette phrase est adressée **en se tournant vers notre collègue féminine** qui répond, visiblement gênée par : *« On va éviter ! »*

Nous n'avions pas de représentant du Syndicat dans tous les sites géographiques de la Tournée Annuelle, mais nous avons pu constater dans plusieurs endroits que cette phrase a provoqué un « bruissement » parmi les salariés qui ont remarqué immédiatement son **caractère déplacé et irrespectueux**. Elle a également nourri des conversations autour des buffets lors de la suite de la soirée. Pendant notre **LiveTweet**, nous avons réagi à chaud, et très clairement, notre message était en dessous de ce que l'ont pouvait attendre de la CGT sur ce sujet. Nous y cherchions une excuse, le stress du direct, et surtout nous pardonnions au nom de ce stress. Sachons le reconnaitre, **nous avions tort !** C'est terminé, plus d'excuses possibles. Ce temps est révolu !

Nous ne connaissons pas Jean-Michel Baticle personnellement. Il ne se présente que de manière *(très)* occasionnelle devant les représentants du personnel. Nous ne présumerons pas ni du caractère juridiquement répréhensible de cette remarque, ni évidement du ressenti de la salariée. Mais ce que nous pouvons faire, ce que nous devons faire, c'est d'**exiger de la part de notre Président**, lui qui prétend diriger une entreprise porteuse de valeurs fortes, **un comportement exemplaire** de tous les instants, et en particulier quand il s'adresse aux salariés de l'Entreprise. Cette phrase, « blague » ou pas, n'a pas lieu d'être. Ni hier, ni aujourd'hui, ni demain. **JAMAIS !**

Vidéo sur CynerGI : http://portal.ent.cgi.com/ab/corp-fr/strat-plan/at/previous/Pages/default.aspx

Luttes intersyndicales à l'OIT

La France est l'un des pays qui ont signé le plus de conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Elle a joué un rôle moteur dans l'élaboration même de cette organisation.

La prochaine convention de l'OIT, ouvrant des discussions au plan international, devra constituer la 190ème convention protégeant les travailleurs qui portera sur la violence et le harcèlement au travail. Le sujet de la lutte contre les violences et le harcèlement sexuel au travail figure au programme. La convention a vocation à devenir une *« convention fondamentale »*, c'est-à-dire qui **s'impose à tous les Etats**, qu'ils la ratifient ou non.

L'Etat français, comme les autres, a été interpellé par l'OIT sur des points précis et la réponse qu'il s'apprête à lui faire ne convient pas du tout à la **CGT, la CFDT, la CFTC et FO.** Ces quatre organisations ont donc écrit ensemble au Premier Ministre, Edouard Philippe, un premier courrier... laissé malheureusement sans réponse.

En 2014, la France avait pris position en faveur d'une **norme contraignante** spécifique contre les violences sexistes et sexuelles, ce qui a été déterminant pour gagner l'inscription du sujet à l'ordre du jour de l'OIT. Le projet de réponse du gouvernement marque un **refus de l'appréhension spécifique des violences fondées sur le genre** alors qu'elle est indispensable. Les femmes sont les premières victimes de violence et harcèlement au travail, ne pas identifier cette spécificité ne permettra pas de parler des vrais problèmes.

« En plein mouvement social #metoo #balancetonporc , le gouvernement donne une réponse technocratique sur le sujet », déplore la représentante CGT Sophie Binet.

Un tel recul serait incompréhensible à l'heure où le Président de la République a chargé le gouvernement de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause nationale, et a annoncé une nouvelle loi sur les violences sexuelles. **La France doit être à la pointe de ce combat !**

Protection Sociale : Restez attentifs !!

Vous avez reçu une communication de la Direction vous annonçant la mise en place de nouvelles conditions concernant votre **Protection Sociale** et votre **Prévoyance**.

Une fois n'est pas coutume, la CGT fait partie des organisations signataires de cet accord. Certes, il ne répond pas à toutes nos revendications et nos attentes, mais nous avons eu le sentiment que, pour une fois, un dialogue avait été instauré et que les échanges étaient francs et constructifs. **Quelques efforts ont été consentis par la Direction**, notamment la prise en charge totale de la prévoyance. De plus, pour les salariés ne souhaitant souscrire qu'au régime de base, cela ne se traduira pas par une augmentation de cotisation.

A la CGT, **nous souhaitions une revalorisation de la cotisation patronale** de la part mutuelle et nous ne pouvons que regretter que l'option + reste totalement à la charge du salarié sans participation patronale.

Le régime de protection sociale de base est devenu « responsable » et donc les dépenses de santé sont encadrées. A ce titre, **certains remboursements** liés à des actes médicaux **peuvent être moindres** dans le cas où votre médecin est en secteur 2 et n'a pas signé le Contrat d'Accès au Soin (CAS). **Renseignez-vous pour connaitre vos droits** auprès de votre médecin traitant. (Exemple d'un généraliste en secteur 2 qui facture 30€, avec la seule mutuelle de base, le remboursement sera de 29,90€ si le médecin est adhérent au CAS et 25,30€ sinon).

Attention : pour encadrer les dépenses de santé, certains remboursements ont changé. Exemple le montant plafonné de remboursement des montures optique est passé à 137€ en lieu et place de 4,2% du PMSS (= 139€ en 2018). A l'occasion de ce changement des conditions de garantie de votre mutuelle, **vous pouvez changer vos options** et donc choisir de prendre ou supprimer l'option plus (sur-complémentaire) dont la cotisation reste à votre charge. Cependant, cette option vous assure de ne pas avoir de gros reste à charge.

Il faut donc rester attentif et vérifier les changements et les impacts que cela peut avoir pour vous et votre famille. **Vous avez des doutes, contactez vos élus** pour comprendre les impacts.

Début de négociation CET/PERCO

Le **C**ompte **E**pargne **T**emps est un dispositif qui permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré, ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou repos non prises, ou des sommes versées.

Le **P**lan d'**E**pargne pour la **R**etraite **CO**llectif est un dispositif d'épargne salariale ouvert à l'ensemble des salariés qui leur permet de se constituer une épargne en vue de la retraite.

La CGT a le sentiment que la Direction veut faire passer des vessies pour des lanternes. Pour ce que nous en avons compris, il s'agirait juste de mettre en place un dispositif permettant de stocker 5 jours de congés (non pris à la fin du mois de janvier) jusqu'à fin septembre et de pouvoir les affecter à un PERCO. Nous pensons **qu'un simple avenant à l'accord sur les congés suffirait.**

Sur le PERCO

La CGT, sur le principe, est très **défavorable au PERCO**. En effet, il s'agit d'un dispositif de retraite par capitalisation qui privilégie l'individualisme sur la solidarité et affaiblit les régimes de retraite par répartition. **Injuste**, car basé sur l'épargne, il **favorise les salariés les plus aisés** qui ont les moyens d'épargner **par rapport à ceux qui peinent à boucler leurs fins de mois.**

Le seul élément intéressant et négociable dans un PERCO est la **possibilité d'un abondement des employeurs (jusqu'à 300%).** Comment ces derniers, dont le syndicat patronal ne cesse de répéter qu'ils n'ont pas un centime à mettre dans les retraites par répartition, auraient soudain les moyens de financer des retraites par capitalisation sauf à céder à un dogmatisme politique libéral qui consiste à vouloir **marchandiser les retraites au profit des assurances privées** ?
Après la Société Générale pour le PEE, après Sodexo pour le Pass Restaurant, et après tant d'autres avant, un nouvel échange de bons procédés avec un client potentiel serait-il en vue ? Nous verrons bien, mais à la CGT, nous n'en serions pas bien surpris...

Sur le CET

Le CET, s'il parait **plus séduisant** en premier lieu, force est de constater qu'il ne va pas sans **poser de sérieux problèmes** là où il a été mis en place. Par exemple :

- **accentuation de la charge de travail** sur les projets en forte tension accompagnée d'une **incitation à placer les congés sur le CET** plutôt que de les consommer.
- à l'inverse, incitation à consommer le CET en période d'intercontrat.
- illusion de vous permettre d'anticiper l'âge de la prise de la retraite alors qu'un CET, même régulièrement alimenté, ne permet de bénéficier tout au plus que de quelques mois, là où l'âge de départ effectif à la retraite recule en années.
- **frein aux embauches** par l'augmentation de la production totale annuelle.

Nous pensons que les congés sont avant tout faits pour être pris afin de pouvoir consacrer du temps à d'autres activités que le travail. Toutefois, si le CET permet **d'instaurer un peu de souplesse** à l'initiative des salariés dans **l'utilisation de leurs congés**, et à mettre fin au scandale des congés non pris et perdus, nous n'y serons pas opposés par principe.

Nous participerons à cette négociation avec la volonté farouche d'y **défendre vos aspirations** mais nous restons cependant très dubitatifs sur la réelle volonté de la Direction de prendre en compte vos légitimes revendications. Contactez-nous pour donner votre avis.

Nouvelle Grande Enquête CGT CGI : votre Rapport au Travail

En avril dernier, nous avions lancé une enquête autour de la Négociation Annuelle Obligatoire. Vous y aviez **répondu en masse** en nous vous en remercions à nouveau. En effet, c'est par cette forte participation que les résultats obtenus prennent de la force auprès de la Direction de par leur bonne représentativité.

Pour mémoire : Pour ceux qui le souhaitent, les 68 pages de résultats de l'enquête d'avril sont toujours consultables ici : ***http://cgt-cgi.com/spip.php?article125***

Comme promis, **nous lançons une nouvelle enquête** qui portera cette fois ci **sur les conditions de travail** et votre rapport personnel au travail. Nous l'effectuons afin de toujours mieux vous connaitre et afin de construire **une CGT toujours plus proche de vos attentes** et de vos aspirations. C'est cela le rôle d'un syndicat qui se veut vecteur de démocratie sociale et d'émancipation pour les salariés. Nous n'acceptons pas d'être une simple courroie de distribution des actionnaires de l'Entreprise ou bien une soupape de sécurité pour la Direction. Nous laissons ce rôle à d'autres qui s'en accommodent très bien !

Lien disponible uniquement depuis la version diffusée aux salarié.e.s

A noter : Cette enquête est **anonyme** si vous souhaitez qu'elle le reste. Aucune information nominative n'est traitée. Seules comptent les tendances collectives de l'enquête.

Les thèmes abordés sont multiples

- Les modalités de temps de travail, les heures supplémentaires
- La charge de travail, les horaires, les temps de pause
- Le temps de travail masqué, la déconnexion
- Les facilités de prises de congés
- La Formation Professionnelle
- L'équilibre Vie Privée / Vie Professionnelle
- Le télétravail, les trajets domicile/travail, les déplacements
- Les « irritants » du quotidien, le lieu de travail
- Sexisme, homophobie, racisme, discrimination au travail
- Le syndicalisme et vous

L'équilibre

Entre vie privée et vie professionnelle

Participez massivement à cette grande enquête.
Il ne vous faut que quelques minutes.
Saisissez collectivement cette occasion
de faire connaitre vos opinions et aspirations !

Un nouveau PSA Time dès le 10 décembre !

Des nouveautés vont apparaître dans PSA Time à partir du 10 décembre : vous pourrez **saisir la durée de votre pause méridienne** et vous pourrez **déclarer les heures RÉELLEMENT effectuées** jour par jour, même si le cumul hebdomadaire dépasse votre durée hebdomadaire de travail, que ces heures soient ou non demandées par votre manager.

Si vous rencontrez le moindre problème pour saisir **la réalité** de votre activité, alertez-nous !!

Le CIF, je m'engage pour le sauver !

Le **Congé Individuel de Formation** (CIF) est un droit exceptionnel.

C'est l'unique moyen de partir en formation de longue durée (jusqu'à 1200 heures) :

- à la seule initiative du salarié ;
- pendant le temps de travail ;
- en gardant son salaire ;
- en ayant la garantie de retrouver son poste à l'issue de la formation.

Il permet de réaliser un projet vraiment personnel même s'il ne correspond ni à votre emploi actuel, ni à l'activité de notre entreprise.

L'employeur n'a rien à dire sur le choix et le contenu de la formation !

Dans le projet de réforme sur la formation professionnelle présenté le 15 novembre, le gouvernement veut le supprimer pour le fondre avec le compte personnel de formation (CPF) qui ne permet d'accéder, de sa propre initiative, qu'à des formations courtes (150 heures) et en dehors du temps de travail.

Pour des formations sur le temps de travail ou des formation plus longues, il faut l'aval de l'employeur. Il faut l'accord y compris sur le contenu de formation !

Depuis sa création **plus d'un million de salariés** ont pu accéder au CIF.

Si vous avez bénéficié d'un CIF ou si vous envisagez d'en bénéficier, si un de vos proches en a bénéficié ou compte en bénéficier, signez et faites signer cette pétition !

La pétition : https://www.cgt.fr/le-CIF-un-dispositif-plebiscite-par-tous.html

Nanterre, mais pas à terre !

Dans l'affaire de la rémunération minimale au Plafond de la Sécurité Sociale pour la validité de la convention de forfait des modalités RM (dite affaire Altran), un premier groupe de salariés ont vu jugés leurs dossiers au Conseil de Prud'hommes de Nanterre. Sur les 9 dossiers présentés, 8 salariés ont été déboutés de leurs demandes et un seul dossier est victorieux. On ne va pas se mentir, c'est un échec et une immense déception !

Pour autant, à l'analyse des jugements, très faibles juridiquement (euphémisme), les salariés ont décidé collectivement de faire appel. En effet, la jurisprudence de la Cours de Cassation a été tout simplement bafouée, le principe de faveur a été ignoré, la clause de forclusion de l'accord collectif CGI n'a pas été prise en compte. En cadeau bonus, des primes d'éloignement ont été confondues avec des indemnité de temps de trajet et des primes ont été intégrées indument à la rémunération. Une salariée s'est même vu contesté son appartenance à la modalité RM alors qu'elle en a le contrat, la mention sur tous ses bulletins de salaire et que CGI reconnait elle-même cet état de fait. C'est simplement **ahurissant** !!! On se demande ce qu'a voulu produire le Conseil ici...

Bref, cette décision est tellement contestable en tout point que notre certitude d'interpréter correctement le droit est restée entière et intacte. La prochaine étape dans le calendrier, c'est le jugement pour les salariés de Bordeaux. Le combat continue et les salariés motivés ou juste curieux peuvent se faire connaitre. **On lâche rien !!**

Vous êtes en modalité RM et sous le Plafond de la Sécurité Sociale, alors CGI vous spolie chaque semaine !

Vos Délégués et Représentants Syndicaux CGT

Délégué Syndical Central

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU
07.83.22.17.89

Grand-Est

Pascal GIFFARD-BOUVIER 06.11.83.78.27
Sylvie DAMON 06.84.45.50.57
Pascal GENTY 06.95.69.74.02

FGDC / I2CE

Jacques LABANSAT 06.87.04.55.13
Guillaume AUGIER 06.82.44.69.38
Philippe BLANCHET 07.87.95.56.19

Grand-Ile-de-France

Duc Tuan LE 06.70.44.45.06

Grand-Ouest / Sud

Audrey ESPES 06.80.85.19.76

47 rue des Docks
69336 LYON
04.69.64.61.17
contact@cgt-cgi.com
http://www.cgt-cgi.com

Réseaux Sociaux

Facebook
https://www.facebook.com/SyndicatCGTCGIFrance/

Twitter
https://twitter.com/CgtCgiFrance