



Hérisson

Le journal de l'information piquante de la CGT CGI



N° 58

JUIN 2018

Remis à la direction le 29 juin

Nouveauté du dialogue social décomplexé : la Profession « TimeKeeper »

Vos élus CGT mettent en œuvre des orientations dans **l'intérêt des salariés** de l'entreprise. Elles sont décidées **collectivement** et **démocratiquement**. Pour cela, au sein des instances de représentation du personnel, ils interrogent à la Direction afin d'obtenir les informations qui leur sont dues dans le cadre de leurs prérogatives économiques et sociales. Ils votent également des expertises lorsqu'il leur paraît nécessaire de se faire assister sur une question précise (personne ne peut prétendre être expert dans tous les domaines). Enfin, ils débattent des choix de politique sociale, de formation, de stratégie business, etc...

La Direction, de son côté, **met tout en œuvre** pour éviter de donner les informations gênantes bien que la loi lui impose la transparence auprès des élus. Elle annule **unilatéralement** tout un CCE convoqué en mai au motif que monsieur Baticle serait absent et tenait à traiter un des points personnellement. En juin, il est encore absent et le point d'ordre du jour n'est toujours pas traité, la Direction refusant de répondre. Viendra-t-il en juillet si il trouve quelques minutes pour respecter

les engagements qu'il prend envers vos représentants ? Suspense !

Quand la Direction veut bien aborder un point, elle s'arrange pour que vos élus, n'aient pas pu s'organiser pour étudier les loooooongues pages de données techniques. Pour cela elle les envoie au **tout dernier moment** en totale contradiction avec le Code du Travail. Exemple, toujours pour le Comité Central d'Entreprise du 26 juin, les documents sont arrivés au compte goutte : certains le **vendredi 22 juin à 15h03**, et non des moindres, d'autres la veille **lundi 25 à 16h36**. Certains documents sont parfois carrément présentés **uniquement en séance** et la Direction refuse de les transmettre. A nous de nous débrouiller à prendre des



notes le plus vite possible tant que les infos sont affichées au vidéoprojecteur. Sur ces sujets nous n'avons donc aucune préparation préalable. C'est **l'impro la plus totale...** et c'est le but ! La Direction sait également que nombre de vos élus étaient en séance plénière de leurs CE respectifs le lundi 25, veille de CCE. Et pour cause c'est eux qui les planifient. Bref, **tout est fait pour que rien ne puisse être préparé !**

Malgré tout cela, vos élus CGT ne lâchent pas le morceau si facilement. Nous avons donc interrogé la Direction au sujet de la répartition des richesses que vous avez produites en 2017 et qui sont presque **intégralement** remontées en dividendes vers le Canada (via des montages complexes de holdings). Refus catégorique de répondre à nos questions. Le ton est « un peu » monté et nous avons fini par demander à la Direction à quoi elle servait, vu qu'elle ne répondait à rien. La réponse est cinglante : « **de timekeeper** » (gardien du temps). Voilà donc le but avoué de la Direction, dérouler en vitesse les ordres du jour, répondre le moins possible et prétendre ensuite mettre en œuvre le dialogue social dans notre Entreprise !

Elections professionnelles

Les ordonnances ont renvoyé à la négociation ce que le Code du Travail donnait aux salariés en matière de représentation du personnel.

L'intersyndicale CFDT-CFTC-CGC-CGT vous a alertés (tract « *comment la Direction de CGI massacre vos CE* ») sur la posture nihiliste adoptée par la Direction dans cette négociation. Elle a ouvertement interpellé le président de CGI, pour qu'il rétablisse le dialogue social bafoué, en exigeant : une **proposition** sérieuse et écrite de la Direction, une **rencontre** avec lui, l'entrée de la DRS et de la DRH dans une **attitude enfin constructive**, un **minimum de loyauté** dans les négociations avec la transmission à l'avance des documents de travail.

Aujourd'hui, nous n'avons eu **aucune réponse** à notre interpellation. Ceci confirme, au plus haut niveau de CGI France, le **mépris pour les partenaires sociaux**. En négociation, la Direction a souhaité échanger sur notre tract mais a catégoriquement refusé de nous écrire sa proposition, a campé sur sa position à 3 CE et a refusé de s'engager à transmettre les documents en temps et heure.

La situation reste très grave sur l'avenir de la démocratie sociale dans notre entreprise !

L'intersyndicale s'attache donc à bâtir une proposition commune qui sera présentée aux salariés et soumise à Jean-Michel Baticle. Il est impératif que vous puissiez continuer de compter sur des élus qui seront : suffisamment nombreux pour ne pas s'épuiser, proches de vous, dotés de vraies prérogatives leur permettant d'exercer leur fonction librement, en lieu d'intervenir dans toute situation grave et de débattre avec la Direction des choix économiques et sociaux de CGI.

Soyez concernés ! Tenez-vous informés !

Le gap salarial entre les coefficients 120 et 130, mythe ou réalité ?

Lorsqu'un salarié doit être promu de 120 à 130, il change de modalité RTT de MS à RM. En conséquence de cela, le salaire mensuel minimum que doit lui verser CGI passe de 2461,20€ à 3311€ brut soit **34% de plus**. Cet écart peut paraître dissuasif. Il l'est pour CGI qui depuis quelques années freine et réduit les promotions 120 vers 130. Faut-il pour autant blâmer l'accord ARTT ? Assurément non !

Quelques chiffres

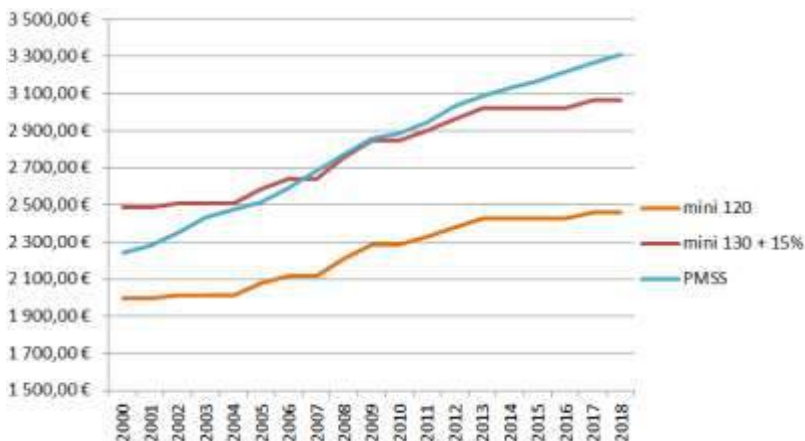
Mini 120	2461,20 €
Mini 130	2666,30 €
Mini 130 + 15%	3066,25 €
PMSS	3311,00 €

Alors quelles sont les causes du problème ?

Pour la CGT CGI, il y en a 2 :

1/ CGI ne décompte pas et ne rémunère pas les heures supplémentaires des salariés en modalité standard.

La première partie de l'écart n'est pas à proprement parler un écart de salaire mais plutôt un **écart de temps de travail** rendu invisible par les pratiques. On oublie facilement qu'un 130 est censé travailler **10% plus longtemps** qu'un 120. Si vous êtes au coefficient 120, faites ce petit exercice : multipliez votre salaire brut par 1,125 et vous obtenez le montant du salaire majoré qui vous serait dû pour travailler le même temps qu'un 130 sans augmentation de votre salaire horaire. Une bonne première partie de l'écart s'est déjà estompé !



Pourquoi oublie-t-on cet écart de temps de travail ? Prenons un cas d'école : une tâche est évaluée à 22 jours (1 mois). On est d'accord que les chiffrages d'une tâche ne sont pas effectués en fonction de la modalité du salarié qui va l'accomplir. 22j représente 162,8h pour un MS et 169,4h pour un RM. L'écart est de 6,6h soit quasiment une journée de travail par mois. En fait le MS et le RM accomplissent grosso modo les mêmes tâches dans la même durée, mettons 170h chacun. Mais les RM sont payés en heures supplémentaires majorées entre 35 et 38h30 là où les MS effectuent une journée de travail gratuite pour pouvoir effectuer la même quantité de travail. C'est tout bénéf pour CGI ! Il n'y a donc pas un problème d'écart de salaire entre 120 et 130 mais un problème de non rémunération des heures supplémentaires des MS. Vous comprenez mieux pourquoi on vous contraint à saisir impérativement 7,4h sur votre PSA-Time quel que soit votre temps de travail réel.

2/ CGI (aidée de ses amis du Syntec Numérique) pratique une politique Low-Cost de rémunération des Cadres toujours moins-disante.

La convention de forfait horaire de la Modalité RM est encadrée par 2 mesures : un salaire à 115% du mini Syntec rémunérant les heures supplémentaires de 35 à 38h30 et une rémunération globale au moins égale au PMSS (Plafond Mensuel Sécurité Sociale).

Lorsque l'accord RTT CGI (ou plutôt Unilog à l'époque) a été signé le PMSS était 250€ en-dessous du mini Syntec 130. Aujourd'hui il est 250€ au-dessus (cf. graphique ci-contre) Or le PMSS est réévalué chaque année par le gouvernement en fonction de l'évolution moyenne du salaire des cadres en France. Traduction : les cadres de l'informatique ont eu une perte de pouvoir d'achat de 500 € de plus que la moyenne des cadres en France, effet direct des politiques salariales Low-Cost de nos généreux patrons du secteur numérique. On dit : « Merci Patron » !

Quelques définitions

Modalité Standard (MS)

35 heures par semaine annualisées à raison de 37 heures réelles par semaine compensées par 12 j de RTT.

La Modalité Réalisation de Mission (RM)

38h30 par semaine maximum. En fait le temps de travail est de 35h mais la rémunération inclut le paiement majoré de 3,5 heures par semaine qu'elles soient effectuées ou non. Dans les faits, CGI demande aux RM d'effectuer impérativement ces heures. Cela se traduit par une garantie de salaire à 115% du mini 130. Cette garantie est assortie d'un plafond annuel de 218j/an et d'un salaire mensuel a minima au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

Quelles conclusions en tirer ?

Les politiques salariales désastreuses de CGI et son obstination (sciemment orchestrée) à ne pas décompter le temps de travail pour ne pas avoir à le rémunérer sont donc **les seules causes du problème** de l'effet de seuil ressenti par nombre de salariés 120.

Et on fait quoi maintenant ?

Une fois qu'on en a pris conscience, la seule solution possible consiste à **se mobiliser et à lutter** tous ensemble pour faire cesser ce délitement sans fin de notre statut de cadre du secteur numérique et de l'ensemble de nos conditions de travail. Ça tombe bien, la NAO 2019 commence et la CGT revendique un **salaire minimal égal au PMSS** pour tous les cadres et la mise en place d'un outil de **décompte du temps de travail réel** !

L'UGICT-CGT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et techniciens) porte haut la lutte pour les droits spécifiques des métiers à haute qualification et des cadres.

Ensemble pour peser plus. Adhérez à la CGT !

Le trophée CGI des « pires » mises en place de l'année

Certaines des réalisations de l'entreprise dans l'année écoulée ont été plus réussies que d'autres. Nous vous proposons donc de voter pour les projets CGI qui ont le plus dégradé votre quotidien cette année.

Pour tous les nommés, la CGT avait fait des recommandations... peu suivies... et c'est fort dommage !

- 1) Le changement de carte Ticket Restaurant Endered vers le Pass Restaurant Sodexo (juin 2017)**
La Direction déclarait pourtant : « La carte Pass Restaurant déployée par Sodexo offre de nouveaux services pour les utilisateurs et le changement de prestataire n'aura aucun impact sur les habitudes d'usage et de consommation. » (source : communication du DRH du 3 mai 2017)
- 2) Externalisation de la gestion de la paye CGI vers la société prestataire ADP (octobre 2017)**
Projet du Groupe CGI, d'après la note d'information/consultation au CCE : « L'externalisation des prestations de services liées à la Paie auprès du prestataire ADP permettra notamment de :
- Faire bénéficier CGI France d'un savoir-faire reconnu dans la gestion de la paie d'ADP, comme cela est déjà le cas dans 16 autres pays du Groupe,
- Fiabiliser les processus de traitement et de reporting de la paye, par la mise en place de flux automatiques de traitement de paye,
- Permettre aux salariés de la paie de se recentrer sur des activités de plus grande valeur ajoutée et non plus essentiellement sur les opérations de saisies de paye,... »
- 3) Le Centre de Service RH (octobre et novembre 2017)**
Projet du Groupe CGI, « Le regroupement de nos processus et de nos dossiers au sein d'un outil commun pour les questions et demandes RH nous aidera à améliorer l'expérience des membres de CGI et à gagner en efficacité. » (source : communication du DRH du 12 novembre 2017)
- 4) Evolutions de l'outil de saisie PSA Time (octobre 2017)**
Projet CGI France, « ces évolutions rendront plus fluide la déclaration du temps travaillé » (source : communication de la Direction Administrative et Financière du 31 octobre 2017)
- 5) Nouvelle plateforme CRM Client Relationship Management (mai 2018)**
Projet Groupe CGI,
- Pour le membre « Responsabilité accrue et cohérence des données, Efficacité et expérience de l'utilisateur, Améliorer la collaboration »
- Pour CGI « Meilleure compréhension de notre pipeline, en particulier pour les clients multi-résidentiels et mondiaux »
- Pour le client « Gestion des Partenaires commerciaux améliorée »
(source : synthèse projet DRSE)

Alors, qui mérite le titre ? C'est vous qui décidez. Votez !

<http://www.cgt-cgi.com/LimeSurvey/index.php/875335>



« Le bal des mots dits »

Le « bal des mots dits » est une tribune sur le langage dans le monde du travail publiée dans le magazine de la Nouvelle Vie Ouvrière. Elle est écrite à plusieurs mains, selon des styles propres à chacun, par un collectif de chercheurs et de syndicalistes CGT, le Groupe Langage, dans le cadre d'une réflexion sur le travail engagée

L'évaluation : une valeur montante

Evaluer, c'est d'abord mesurer et apprécier la valeur d'une chose ou d'une action de la vie quotidienne, le plus souvent d'ailleurs sans trop y penser. Si on écoute les managers ou certains responsables politiques, on devrait passer son temps à évaluer : le vendeur après réception – ou non, d'ailleurs – de son produit acheté en ligne, l'opérateur(trice) du centre d'appels qui s'efforce de résoudre votre problème dans le minimum de temps possible, la caissière (elle est soumise aux cadences, mais est-elle souriante ?). Rassurez-vous, ce n'est pas à sens unique : vous êtes, vous aussi, évalué(e). Tous azimuts, même : par la hiérarchie (n + 1, n + 2, etc.); par les collègues ; par vous-même éventuellement (autoévaluation, très à la mode); par les usagers, les clients et les fournisseurs (évaluation à 360°).

Les pratiques du management moderne se régalaient de notations, de statistiques, de pourcentages, tous ces beaux indicateurs qui donnent une allure scientifique, objective, à l'appréciation de votre qualité de « collaborateur ». Si vous réagissez mal et regardez cela de travers, c'est que vous n'êtes pas moderne ou avez quelque chose à cacher, peut-être les deux !

C'est que celui qui évalue, on aimerait bien des fois l'évaluer aussi. Ou évaluer le temps perdu par un si grand nombre de gens à ce type d'exercices répétés qui ne s'appuient que sur une vision limitée – et très subjective – du travail réel. Le cas type est l'évaluation individualisée d'un travail qui n'a de sens que dans son rapport à celui des autres, comme la plupart des activités aujourd'hui...

Et puis, il y a le « must » : l'évaluation des politiques publiques. Ça, on en parle mais curieusement on évite de s'y attarder. Par exemple, l'évaluation de la privatisation du fret

ferroviaire en 2006 ; l'évaluation de l'effet sur l'emploi des réformes du marché du travail mises en œuvre depuis trente ans ; ou encore celle de la réforme Bachelot des hôpitaux en 2009. Dans ces domaines, on se passe allégrement de l'évaluation. Lorsqu'elle est prévue (comme lors de l'adoption du CICE ou du pacte de responsabilité), on préfère glisser pudiquement les rapports réalisés sous le tapis.

Pour vous, pour le salarié, c'est simple, il s'agit d'évaluer en toute « objectivité » le respect de la consigne ; pour l'État, on additionnera une nouvelle réforme à la précédente pour faire oublier le bilan. Pour les grandes entreprises, on se contentera de noter que le comité des rémunérations n'est, décidément, pas un comité d'évaluation des performances !



Mise au service du débat démocratique, l'évaluation pourrait être utile si elle était portée collectivement par les citoyens et les travailleurs, mais elle n'est, aujourd'hui, qu'un outil supplémentaire pour exacerber la concurrence de tous contre tous.

NAO : Nos principales revendications

En 2017, nous vous avons consulté pour connaître vos principales aspirations et construire une plateforme revendicative au plus proche de vos aspirations (pour les néophytes, NAO signifie Négociations Annuelles Obligatoires)

Voici donc un extrait de nos revendications pour 2018-2019 :

En matière de rémunération

1— Des augmentations générales conséquentes

En France pour 2017, environ **9000 euros par salarié** ont été « remontés » aux actionnaires (près de 100% du résultat net). Si l'on part du principe, que la répartition devrait être de 1/3 pour les actionnaires, 1/3 pour les investissements et 1/3 pour les salariés, c'est donc **3000 euros** que les salariés devraient percevoir.

Ainsi, nous exigeons des **répartitions d'augmentations** de :

- 350€/mois pour les 25% des plus bas salaires, 300€/mois pour le second quartile, puis 200€/mois sur le 3ème, et enfin 100€/mois pour les 25% de salaires mensuels les plus élevés.

Bien entendu, cet engagement vaut pour 2019 et pour toutes les années suivantes. Il faut donc pratiquer également une **augmentation générale** mensuelle au moins égale à l'augmentation du PMSS en euros (cf. notre article page 2)

Cela rejoint l'une de vos aspirations issues du sondage car plus de **80% d'entre vous** plébiscitent une **augmentation générale** !



2— Une revalorisation salariale de certains profils :

- Partant du constat, que des **salariés en modalité RM** sont à ce jour en dessous du PMSS, nous demandons une revalorisation de leur salaire **avec un rattrapage** de plus de 1% par an depuis le passage du salarié en modalité RM.

- De la même façon, pour tous les salariés RM en dessous du PMSS, nous demandons que leur soient payées en heures supplémentaires, toutes les heures effectuées de 35h à 38h30.

3 — Conditions salariales d'embauche :

Nous demandons que les salariés embauchés en catégories non cadre aient une rémunération mensuelle au minimum de 1800€.

Pour ceux embauchés en catégories cadre, nous demandons une rémunération minimum au moins égale au Plafond de la Sécurité Sociale, marqueur des cadres (soit 3311€ en 2018)

Les salariés en poste ne doivent pas être lésés et leurs salaires doivent être augmentés en conséquence.

En matière de conditions de travail

Vous avez été nombreux à juger que les **objectifs des EAD** n'étaient pas S.M.A.R.T. (à plus de 45%) et nous revendiquons donc l'ouverture d'une **négociation sur les entretiens annuels** afin de revoir le processus dans sa globalité.

Sur les congés, là aussi nous suivons vos aspirations :

- demande d'au moins 3 jours d'absence payés pour pouvoir s'occuper d'un enfant malade à charge.
- Ajout de jours de congés supplémentaires lors d'événements exceptionnels (unions, décès ...)
- Ajout de congés pour ancienneté
- Pour les salariés en retour de longue maladie, nous demandons un délai minimum d'un an pour la prise de ses congés cumulés.

...et tout le reste

Il existe plusieurs autres thèmes de revendication des « avantages sociaux » concernant les primes, les titres restaurants, les frais de déplacement...

Consultez-les et n'hésitez pas à nous faire vos commentaires.

<http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article156>

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

Audrey ESPES 06.80.85.19.76

Grand Sud Pascal GENTY 06.95.69.74.02



47 rue des Docks

69336 LYON

04.69.64.61.17

contact@cgt-cgi.com

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

Réseaux Sociaux



<https://www.facebook.com/SyndicatCGTCGIFrance/>



Facebook



Twitter



<https://twitter.com/CgtCgiFrance>