



Rapport de force chez CGI : la nécessaire construction avec les salariés !

Qu'est-ce que le « dialogue social » ?

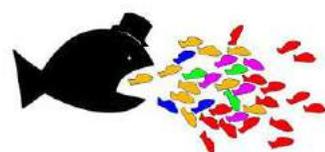
Sur chaque thème dans l'entreprise, les syndicats de salariés et la Direction peuvent **se réunir et échanger** dans le but d'obtenir des accords majoritaires. Les négociations dans les entreprises prennent **une dimension capitale**, et c'est encore plus vrai depuis les dernières réformes du Code du Travail (El Khomri 2016 puis Macron 2017). Elles peuvent même, dans un grand nombre de cas, **déroger à la Loi** de manière défavorable aux salariés. Le quotidien des travailleurs CGI est en jeu.

Contestataire VS constructif ? Nawak !

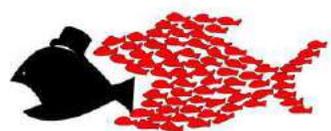
Oui c'est vrai, la CGT passe parfois pour une organisation « contestataire ». D'autres syndicats s'en servent pour se donner, à eux, une belle image de respectabilité et de pragmatisme. Ils ont tort, aussi bien du point de vue personnel car cela ne fonctionne pas, que dans l'**intérêt collectif des salariés** ! Mais ne vous y trompez pas, ce qui se met en œuvre dans les négociations, la plupart du temps, c'est le **rapport de force** entre syndicats et Direction qui ont des **intérêts divergents**. Le nier est tout simplement absurde et suicidaire !

La Direction, elle, en est pleinement consciente et **assume sa position** de force dans une branche professionnelle au taux de syndicalisation très marginal. Faut-il le rappeler, les négociations dans notre entreprise autour des prochaines **élections professionnelles**, qui verront la mise en place des Comités Sociaux et Economiques, ne se passent pas de manière calme et concertée. En effet, les positions des syndicats de salariés et de la Direction ont beaucoup de mal à se rapprocher... Un doux euphémisme ! Le fond, la méthode, le calendrier, la communication... **Rien n'est évident.**

Mais ces dernières semaines, la CGT a fait face à un problème qu'elle juge encore plus grave : l'impossibilité d'une **intersyndicale sérieuse chez CGI** !



Ne paniquez pas !



Organisez-vous à la CGT-CGI !

Et la construction du rapport de force ?

Pour parvenir à des accords favorables, les syndicats majoritaires dégagent leurs plus beaux arguments et leurs plus beaux *Powerpoint®* à la Direction. C'en est parfois carrément risible ! Pensent-ils réellement un seul instant que la Direction vient pour être convaincue ? Nous avons donc proposé et obtenu, après beeeeeaucoup d'efforts, le tract intersyndical de début juin. La DRH s'est sentie obligée de réagir immédiatement par mail. **Bref, ça marchait !** Nous voulions logiquement continuer à vous interpeller et faire un second tract Las, nous avons été mis en minorité et avons entendu des phrases absolument hallucinantes : « *de toute façon les salariés ne comprennent rien à tout ça* », « *Ils s'en moquent, ils veulent juste des chèques vacances du CE* », « *on a pas le temps d'expliquer ça* ». A vomir ! Nous souhaitons **construire le rapport de force avec vous**. C'est vous qui nous avez élus, et c'est de vous et vous seuls dont nous tirons **toute notre légitimité**. Certains se sont clairement trompés de vocation chez les « constructifs ». Bref, rejetant la **stratégie de l'échec**, la CGT est sortie de l'intersyndicale.

Et maintenant on fait quoi ?

Lors de la réunion du 3 juillet, une énième proposition à 5 CSE fut présentée par l'ensemble des autres syndicats. La CGT s'était donc vue retirée au dernier moment (cf. ci-contre).

Si nous partagions des points importants, elle comportait **bien des tambouilles**, dont certains ont le secret, et que nous rejetons. Par exemple, un traitement spécial était réservé à la BU Nord pour faire plaisir à certains là haut. La BU I2CE, de son côté, se voyait rattachée en fonction de **petits arrangements personnels** et de candidats potentiels. Bref, ce petit jeu se fera **sans nous** ! Pour autant, nous ne souhaitons pas non plus casser complètement le projet. Nous sommes donc restés silencieux **pendant toute la réunion**. Aucune intervention de notre part le 3 juillet !

Allez-y, camarades. Nous observons avec attention ! Montrez-nous comment « convaincre » la Direction que votre projet est le bon sans construire de rapport de force avec les salariés.

Evidement, leur stratégie a tourné au **fiasco**. Nous devions terminer à 13h pour reprendre l'après-midi mais vers 11h30 la Direction a tout annulé. **En tireraient-ils une conclusion ?** Pensez-vous !

La CGT s'est réunie en urgence, a débattu, et arrive à la conclusion que les syndicats ne pourront plus avancer sur le nombre de CSE, qu'ils le veulent ou pas, faute de leviers.

Ce n'était pas, de toute façon, notre point d'entrée principal dans cette négociation. Nous avons privilégié depuis le début l'**efficacité de la représentation du personnel** (moyens suffisants des élus et proximité maximale avec les salariés)

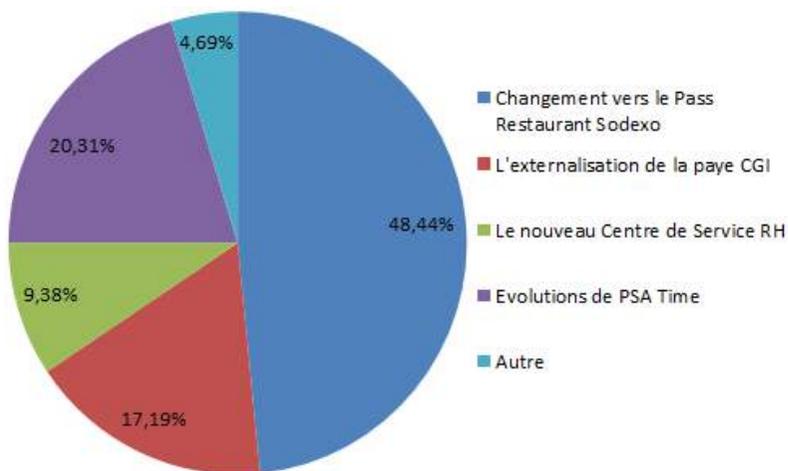
Nous avons donc pris la décision de présenter une proposition à 3 CSE qui fasse avancer nos revendications. Nous la construisons avec vous.

Commentez-la, critiquez-la, soutenez-nous !

<http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article159>

Trophée CGI des « pires » : le Pass Sodexo vainqueur !

Si les candidats dans leur ensemble n'ont pas démerité, les salariés ont parlé et le vainqueur est sans conteste le **Pass Restaurant Sodexo** !



Les sites ayant le plus répondu sont dans l'ordre : Paris, Toulouse, Nantes, Lyon, Grenoble, Montpellier, Lille et Bordeaux. Très peu de sites (peu représentés) n'ont pas de participant du tout.

Merci pour vos nombreux votes et surtout bravo au grand « gagnant » !

Nous savions que le **Pass Restaurant Sodexo** était un challenger sérieux et compétitif dans les projets qui ont connu (et connaissent encore) des problèmes. Si nous avions l'intuition qu'il avait toutes ses chances auprès de vous, nous ne pensions pas à un écart si grand. **Il a écrasé la concurrence** ! Si la Direction veut un levier de meilleure satisfaction des salariés de l'entreprise, en voici un de prioritaire. Le **projet CRM** n'apparaît même pas, peut-être trop récent ou trop éloigné du cœur de métier de beaucoup d'entre vous. Les projets « autres » ont mis en lumière de la disparition du compteur de congés des bulletins de paye. Merci pour vos commentaires que nous avons lus avec grande attention !



Remise du trophée à la DRH, par notre RS CGT au CCE, Sylvie DAMON, le mardi 24 juillet 2018



Nous sommes toujours surpris du succès rencontré par ces sondages. **Merci de nous encourager** à continuer de vous demander votre avis par ce moyen. Nous n'avons pas oublié celui sur les violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise. La consultation est bien terminée mais le sujet est complexe et nous voulons une restitution travaillée d'une autre façon. Le temps manque un peu. Bientôt, promis !

« 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

Les valeurs, une nouvelle religion ?

Valeur vient du latin *valor*, dérivé de *valere* qui signifie valoir. Lorsque le mot entre dans le monde de l'entreprise dans les années 1980, il est question de finances ou de gestion des profits. Dans les années 2000 apparaît une nouvelle notion, le management par les valeurs. Elle prétend rendre du pouvoir d'agir aux salariés en promouvant une entreprise gérée par des valeurs plutôt que par des règles.

Le concept de valeur a essaimé jusqu'à installer une nouvelle religion d'entreprise, avec ses textes sacrés (les chartes), sa liturgie (la responsabilité sociétale des entreprises), ses grands prêtres (les cadres dirigeants), ses grands-messes (les réunions professionnelles obligatoires). S'installent alors une communication stéréotypée et une parole abondante, souvent très loin de la réalité du travail. Même l'évaluation professionnelle – après les résultats, puis les comportements – peut désormais mesurer l'adhésion aux valeurs.

Mais de quelles valeurs parlons-nous ? Peuvent-elles être les mêmes selon que le travail sert à répondre aux besoins des travailleurs, à ceux des usagers ou encore à ceux des actionnaires ?

Les valeurs constituent d'abord une notion individuelle. Elles nous ramènent à nos croyances, à nos peurs et à nos espoirs, à nos convictions, à notre éthique personnelle. Le conflit de valeurs constitue l'un des six axes des facteurs de risques psychosociaux. Les valeurs sont liées à la

conception que l'on a de son travail. Voilà la raison pour laquelle beaucoup d'entreprises préfèrent ignorer les conflits de valeurs plutôt que de les affronter.

Si l'on veut transformer les valeurs en terreau commun, la simple communication ne suffit pas. Il n'y a pas de valeurs sans discussion. C'est dans la confrontation avec les collègues que les valeurs de chacun peuvent trouver un prolongement collectif. Et les valeurs doivent s'ancrer dans le vécu ou le ressenti des travailleurs. Pour cela, il faut (re) connecter les valeurs au travail réel. Et si, pour commencer, nous reconnaissons la valeur du travail ? Au-delà, si nous osons inverser la démarche traditionnelle ? Plutôt que de projeter les valeurs portées par les dirigeants, identifions et questionnons les valeurs mises en jeu dans les activités et les situations de travail. Mais peut-on se poser la question des valeurs sans poser celle de la finalité de son travail ?



Un petit Tour, et puis (la CGT) revient !

Cette année, ce fut seulement à partir du 7 juillet qu'il s'élançait sur les routes, soit une semaine plus tard que d'habitude pour cause de Coupe du monde de football, mais qu'importe... Le Tour de France fut, comme tous les ans, l'occasion pour la CGT de s'afficher sur cette manifestation sportive. Le tandem entre ces deux-là est une longue histoire. En effet, par l'intermédiaire de la NVO, la CGT est présente sur la course cycliste la plus emblématique au monde depuis 1947.

À la Libération, les (rares) journaux ayant résisté à l'occupant nazi sont invités gratuitement dans la caravane du Tour. Depuis, cet attelage familial est une manière de porter « les couleurs de la CGT auprès d'un public populaire, chaleureux et familial, constitué pour l'essentiel d'ouvriers, d'employés et de retraités », note la confédération sur son site.

“Porter les couleurs de la CGT vers un public populaire”

Dernier grand événement sportif gratuit de haut niveau, le Tour de France rassemble pas moins de 12 millions de spectateurs.

Cette année, l'équipe NVO-CGT, composée de huit militants dévoués, fut à pied d'œuvre pour distribuer la dernière édition du magazine *Contact* et pas moins de 100 000 goodies : des porte-voix dont le slogan « *Ma voix doit compter* » est un clin d'œil, entre autres, aux élections de la fonction publique. Au fil des étapes, les unions locales et les unions départementales CGT eurent toute latitude pour organiser, en accord avec la direction du Tour, des actions festives et revendicatives. À noter, le 10 juillet, le départ de cyclistes aux couleurs de la CGT pour une étape (fictive) organisée par l'Union Départementale 44. Vive le Tour !

La Nouvelle Vie Ouvrière <http://www.nvo.fr>



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/>



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



L'urgence d'un nouveau statut de l'encadrement

Dans tous les secteurs, nombre d'ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (ICTAM), contraints par la pression actionnariale, doivent faire le deuil de leurs aspirations à bien faire leur travail, à lui redonner son sens, à exercer leurs responsabilités économiques et sociales pour garantir un avenir à leur entreprise tout en répondant aux besoins de la société.

Partout l'éthique professionnelle est malmenée par la pression financière et budgétaire.

Un renouveau du statut de l'encadrement est indispensable pour libérer la créativité des ICTAM, pour leur permettre d'apporter leur pleine contribution au développement des services et des technologies qui seront les moteurs de notre économie. C'est l'enjeu majeur de la négociation sur l'encadrement engagée fin 2017.

Que cachent les manœuvres dilatoires du Medef ?

En avril et mai 2018 le Medef a annulé deux réunions de négociation renvoyées sine die. Derrière un double refus :

- Refus d'une définition interprofessionnelle de l'encadrement intégrant toute sa diversité : cadres experts, ingénieurs, techniciens supérieurs, cadres encadrants, cadres commerciaux, agents de maîtrise, chercheurs... Il entend en effet laisser cette définition à la main de chaque employeur. Selon l'entreprise où il travaille, un ingénieur sera ou ne sera pas reconnu comme cadre !
- Refus d'accorder aux ingénieurs, cadres et techniciens les droits et moyens pour exercer leur éthique professionnelle et volonté d'accentuer la pression du devoir de loyauté, d'interdire toute expression d'un désaccord pour imposer le primat de la rentabilité financière au détriment de la qualité et du sens du travail.

Le Medef privilégie ainsi la voie du dumping entre entreprises et secteurs d'activité au détriment d'une mobilité professionnelle choisie par les ICTAM. En instituant un périmètre aléatoire de l'encadrement, il déstabilise le financement de l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres) et compromet l'accomplissement de sa mission d'intérêt général

Restaurer l'utilité économique et sociale de son travail

Chercheurs de SANOFI : dégoûtés ! Alors que l'Organisation Mondiale de la Santé multiplie les appels pour une intensification des recherches sur les anti-infectieux, SANOFI vient d'annoncer qu'il abandonne les siennes : le retour sur investissement espéré ne serait pas satisfaisant pour les actionnaires.

Directeurs des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) : en lutte avec les personnels pour obtenir les moyens d'accomplir leur mission d'intérêt général, d'accueillir et de traiter dignement les personnes âgées.

Entreprises de services en ingénierie informatique Où des ingénieurs, à l'encontre de leur éthique professionnelle, se voient imposer des méthodes de programmation qui entravent l'évolutivité dans une logique d'obsolescence programmée !

Les propositions de l'UGICT

L'UGICT-CGT met en débat un socle commun de garanties transverses à toutes les professions avec des droits et moyens pour :

Etre reconnu

- Dès la première embauche sur la base du diplôme et tout au long de la carrière avec la validation systématique des acquis de l'expérience
- Avec une rémunération minimale en fonction de la qualification initiale et / ou acquise
- Un droit à la mobilité choisie
- Un droit à la propriété des savoirs et savoir-faire (en opposition aux clauses de confidentialité).

Exercer ses responsabilités et son éthique professionnelle

- Droit d'accès aux informations de l'entreprise et possibilité d'intervention sur les orientations stratégiques
 - Droit d'alerte, de refus et d'alternatives
- ⇒ Droit d'alerte assorti d'une protection contre toute sanction face à des décisions susceptibles d'altérer la santé des équipes de travail ou de menacer la pérennité économique de l'entreprise.
- ⇒ Droit de refus conçu comme un droit de retrait face à une violation de la loi ou d'une réglementation (sur les opérations financières, sur la fiscalité, sur la sécurité des personnes, au plan sanitaire, ...)
- ⇒ Droit à la formulation d'alternatives notamment en lien avec les droits d'alerte et de refus

Possibilité de saisir le Comité Social et Économique afin d'intervenir sur les enjeux collectifs ayant motivé l'exercice des droits d'alerte ou de refus.

Intervenir sur la santé et la qualité de vie au travail

- Garantir, quelle que soit l'organisation du temps de travail (forfaits jours, horaires,...) un décompte et une rémunération des heures effectuées, un respect des durées maximales de travail et minimum de repos.
- Garantir l'évaluation de la charge de travail.
- Garantir l'effectivité du droit à la déconnexion.

Maintenir l'encadrement dans le champ commun de la Sécurité sociale.

- A l'heure où les lobbies bancaires et assurantiels plaident pour exclure les cadres et assimilés de la Sécurité sociale, au motif qu'ils auraient les moyens de souscrire des assurances privées, il apparaît indispensable de garantir aux personnels d'encadrement un niveau de protection sociale équivalent à celui des ouvriers et employés.
- Ce qui implique un droit à la continuité du niveau de vie en cas de chômage, d'incapacité de travail, d'invalidité.
- Pour la retraite, le total des pensions doit représenter au minimum 75 % net de la dernière rémunération nette.

Pour la prévoyance, maintien de la cotisation de 1,5 % à la charge exclusive des employeurs.