



Elections chez CGI : l'instant de vérité approche !

Ces derniers temps en réunion, nous entendons beaucoup les autres organisations syndicales se plaindre de l'avenir de la représentation du personnel chez CGI.

Il est vrai que le changement profond de paradigme suite aux ordonnances Macron de 2017, représente **une grave régression** des droits issus de longues luttes pour le progrès social. Tout, ou presque, est renvoyé vers le **rapport de force** dans chaque entreprise. Là où le Code du Travail assurait une protection minimale pour tous, des différences importantes vont commencer à se mettre en place entreprise par entreprise. La **compétition** et le **chantage à l'emploi** feront le reste : une « course à l'échalote » vers l'individualisme et la casse des droits sociaux.

Tous ces syndicats ont donc parfaitement raison d'être inquiets. Mais pourquoi se réveiller si tard ? Prennent-ils conscience des problèmes une fois au pied du mur ? Où étaient-ils l'année dernière ? Où étaient-ils en 2016 pour la loi El-Khomri ? Nous étions de **tous les cortèges** et de **toutes les luttes**. Nous ne les avons jamais vus à nos côtés, ni même vus proposer un autre mode d'action qui leur convienne mieux que la grève... Il n'y avait jamais **PERSONNE** ! Pourquoi ce brutal changement d'attitude en réunion ? Est-ce parce que leurs postes bien confortables sont en jeu qu'il faudrait subitement s'offusquer ?

La CGT fête ses **123 ans**. Elle a tout connu : être seule, être forte, être illégale, être

clandestine, être rassembleuse, être moteur, être dans l'erreur, être caricaturée.

Elle a été de tous les combats pour les droits sociaux, et ce depuis toujours. Elle a appris à lutter avec les armes qu'on voulait bien lui laisser et à s'en créer de nouvelles. **Fermez-lui les portes, elle passera par les fenêtres !**

Suppression des CHSCT



A la CGT-CGI, nous sommes **lucides** sur la réalité du rapport de force. Nous connaissons nos quelques points forts et nos nombreuses faiblesses. Nous mesurons le chemin à parcourir et **notre devoir** envers vous tous.

Aujourd'hui, dans cette négociation, nous devons être clairs et transparents avec vous : **le risque de régression sociale est énorme !**

L'accord proposé par la Direction est mauvais. Il n'y a pas d'autre façon de le décrire. Si nous reconnaissons qu'il a évolué depuis la première proposition, il est loin de ce que pouvons espérer pour une bonne représentation du personnel dans une entreprise numérique de plus de 10.000 travailleurs éparpillés sur tout le territoire.

Le gouvernement actuel a promis aux multinationales la régression des droits pour tous (on appelle cela « simplification » dans la *Start-up Nation*). Le Comité de Direction de CGI ne passera pas à côté de l'aubaine.

Nous voici donc devant une proposition avec peu de représentants de proximité et presque « à prendre ou à laisser » car la loi ne prévoit **aucune obligation** de les mettre en place. Si la négociation échoue, c'est tout simplement la fin des représentants de proximité chez CGI. **Impossible pour la CGT !**

Et c'est pourtant ce moment là qu'ont choisi ceux qui, habituellement, ont la signature facile pour bâcler le travail, pourrir la construction d'une intersyndicale et bloquer la négociation. **Une stratégie suicidaire !**

Si nous avons encore quelques points de blocages importants à travailler pour que l'accord soit signable, nous avons la certitude que l'absence d'accord sera un **échec majeur** pour tous les salariés de CGI. Si elle en aura sa part, la Direction ne saura être tenue pour unique responsable d'un **cataclysme social** !

Tournée annuelle CGI Mettons-y du piment !

Peur de l'ennui le 11 au soir ?



Marre des éléments de langage ?

Apportons leur de la contradiction !

Mettons un peu d'ambiance dans les petits fours !

Suivez et commentez avec nous cette soirée en direct sur Twitter grâce au Live-Tweet CGT-CGI



Twitter
@CgtCgiFrance

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>

Hashtag #TA2019

<https://twitter.com/search?q=%23TA2019>

Jeudi 11 octobre à partir de 18h30

Abonnez-vous et suivez cette soirée spéciale pour avoir une autre voix que celle de la Direction.

Il n'y a pas d'obligation de créer un compte Twitter

Négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés : ça part mal !

Le contexte

Chaque entreprise est soumise à une **obligation d'emploi de 6%** de travailleurs handicapés. A défaut, elle doit payer une contribution à l'AGEFIPH dont le montant est fonction du nombre d'emplois manquant pour atteindre les 6%. Les entreprises peuvent s'acquitter de cette obligation par un **accord d'entreprise triennal conclu avec les syndicats** de salariés. Dans ce cas, **la contribution due n'est plus versée à l'AGEFIPH mais utilisée dans l'entreprise** pour des actions concrètes en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise. Cet accord doit être agréé par le ministère du travail.

Chez CGI, de tels accords ont été signés tous les trois ans depuis 2006. **Le taux d'emploi est ainsi passé en 12 ans de 0,24% à 2,63% en 2018.** La négociation qui s'ouvre porte donc sur un possible **5^{ème} accord consécutif** !

Une ambiance infantilisante

La Direction semble parfois prendre les négociateurs syndicaux pour des jeunes stagiaires de la MEH (Mission Emploi Handicap) et considérer qu'ils n'y connaissent rien, qu'ils sont là pour apprendre de CGI (ou a minima pour signer à la fin, faute de comprendre de quoi nous parlons). Un comble !

Elle mène souvent les débats comme certains instituteurs dirigeraient une classe de primaire.

Ainsi, par exemple, après que la CGT a exprimé ne pas voir l'intérêt de suivre obligatoirement la formation commune proposée par la Direction aux négociateurs parce que la CGT nous a déjà régulièrement formés en interne, il nous a été répondu sur un ton agressif : « **Ben on vous prévient, faudra pas venir nous poser des questions après !** ». Hallucinant !

La CGT et l'emploi des travailleurs handicapés

Lutter tous ensemble pour que chacun ait un emploi et ne perde pas sa santé en essayant de gagner sa vie, ont toujours été les revendications essentielles de la CGT.

La place du travail dans la construction de la santé est reconnue par tous, car, si le travail tel qu'il est organisé actuellement peut rendre malade ou blesser, il ne peut être question de santé pour un être humain exclu du travail. Les pathologies dont souffrent les privés d'emploi le démontrent. **L'emploi pour tous, et donc pour les personnes en situation de handicap, est notre exigence !**

Cette préoccupation est aussi vieille que la CGT, et **notre implication dans l'emploi des personnes en situation de**



handicap s'est par exemple traduite par la création des centres de rééducation professionnelle que gère l'association Ambroise Croizat, issue de la Fédération CGT de la métallurgie.

Nous mettons aussi en pratique le **droit à la réparation** qui permet à des salariés victimes de la maladie ou d'accidents du travail de retrouver un emploi au moins aussi qualifié que celui qu'il avait auparavant. **L'implication de nos syndicats CGT au quotidien, pour l'emploi et le maintien dans l'emploi** des salariés dans une situation de handicap, est universellement incontestée.

Une démarche directive

Comme dans beaucoup d'autres négociations depuis quelques temps, **la méthode employée par la Direction est déplorable.** En 2006, la démarche était paritaire et la CGT siégeait au Comité de Pilotage de la MEH. **Les syndicats étaient co-décisionnaires.**

Aujourd'hui, **la Direction gère seule** la MEH, les syndicats non signataires ainsi que les CHSCT et le CCE sont **exclus de la commission de suivi et de l'accès à l'information.** La Direction ne vient vers les syndicats qu'au dernier moment pour quêter leur signature au bas d'un accord juste avant la date butoir de passage en commission d'agrément (début 2019)

Ainsi la Direction a commandité **unilatéralement** un bilan du précédent accord et choisi seule l'organisme chargé de le réaliser. Consternant !

Le **moindre des respects pour le dialogue social** et pour les organisations syndicales aurait été de **bâtir une démarche commune** et transparente. en élaborant conjointement une méthodologie d'état des lieux et de bilan. C'est indispensable en amont de la négociation elle-même. Au lieu de cela, nous avons un bilan unilatéral qui ne dit **pas un mot sur la manière dont CGI n'arrive pas à retenir** les travailleurs en situation de handicap. La CGT a été régulièrement contactée par certains d'entre eux pour les aider lors de problèmes rencontrés, notamment des procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Le budget MEH en question !

La **formation** dite « technique » proposée par la Direction aux négociateurs sur un vocabulaire commun à employer dans la négociation pour « mieux se comprendre » **va être imputée sur le budget de la MEH et non sur le budget des relations sociales.** Cet état de fait scandalise la CGT. N'y aurait-il pas de meilleure destination de ce budget pour des actions en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap à CGI ? **Ecouter les organisations syndicales** autrement que par intermittence ne **serait-il pas plus efficace** pour « mieux se comprendre » ?

La CGT CGI appelle à la Grève le 9 Octobre



Pour les organisations syndicales de salariés, d'étudiants et de lycéens (**la CGT, FO, Solidaires, UNEF et UNL**) réunies le 30 août 2018, un constat s'impose et se renforce : celui d'une politique idéologique visant à la destruction de notre modèle social, favorisant notamment l'explosion des inégalités et la casse des droits collectifs de tous et de toutes.

Cette politique, ainsi que les mesures encore récemment annoncées par le gouvernement, relèvent d'une logique d'individualisation mettant à mal la solidarité et la justice sociale, valeurs essentielles de la cohésion sociale, et fragilisant une fois de plus les plus faibles, les précaires et les plus démunis.

Qu'il s'agisse :

- des risques qui pèsent sur les droits des travailleurs et privés d'emploi en matière d'assurance chômage,
- de la remise en cause du droit à l'avenir des jeunes par l'instauration d'une sélection à l'entrée de l'enseignement supérieur et par le gaspillage que constitue le service national universel,
- des atteintes au service public, en particulier CAP 22,
- des destructions d'emplois au travers de la désindustrialisation,
- des attaques portées à notre système de santé,
- de la destruction de notre système de retraites,
- du gel des prestations sociales.

Les organisations signataires appellent le gouvernement à entendre les **attentes sociales multiples** qui s'expriment dans le public et le privé, par les actifs, les jeunes, les demandeurs d'emploi et les retraités-es, et qu'il ne soit plus uniquement guidé par l'obsessionnelle diminution de la dépense publique. Au moment où est annoncée une fois encore **l'explosion des dividendes en France** et dans le monde, il est temps de mener une **politique de partage des richesses** pour augmenter les salaires, les pensions et les minima sociaux.

Face à cette situation et à des décisions régressives qui s'opposent aux demandes légitimes des travailleurs et de la jeunesse, l'heure est à la défense des fondements de notre modèle social et à la **conquête de nouveaux droits**.

C'est pourquoi, les organisations signataires décident de faire du 9 octobre prochain une première journée de mobilisation et de grève interprofessionnelle, étudiante et lycéenne.

Vous désirez participer à ce mouvement social ? Contactez vos élus CGT qui vous expliqueront comment le déclarer. **Voir aussi le manuel CGT-CGI : <http://www.cgt-cgi.com/spip.php?article162>**

« Le bal des mots dits »

Le 2 mars 2017, Jean-Marie Klinkenberg, professeur émérite de linguistique, spécialiste de sémiotique et des cultures francophones, était l'invité du Groupe Langage pour une audition passionnante et très riche. Il a très aimablement accepté que la NVO publie le texte qui suit, adapté de son dernier livre : La langue dans la cité – Vivre et penser l'équité culturelle (Ed. Les impressions nouvelles, Bruxelles, 2015)

La modération salariale

La langue est une arme dont on ne soupçonne pas la force, et qui joue un rôle décisif dans les affrontements et les négociations. Un exemple simple et concret illustrera la portée de ce propos. C'est l'expression courante « modération salariale ».

La chose – en même temps que le mot – fait partie du credo européen : en 1994, le Sommet d'Essen prescrit aux pays de l'Union de réduire le coût du travail par diverses mesures, dont cette « modération » (les arguments mobilisés en faveur de ladite « modération » ont varié au fil du temps : du combat contre l'inflation et du souci de répartition des ressources disponibles, on est aujourd'hui passé au maintien de la compétitivité des entreprises sur la scène internationale).

Mais les définitions techniques de la notion élaborées par les économistes occultent le fait – pourtant révélé par les statistiques produites par ces derniers – que l'expression ne se réfère nullement, comme le lecteur naïf pourrait le croire, à un ralentissement de la croissance des salaires : elle désigne en fait une réduction de ceux-ci. Ce glissement – et son caractère discret –

envisager leur croissance serait socialement abusif et moralement condamnable.

Le concept de modération en appelle également à un individu raisonnable, capable de comprendre ce qui est bon, pour lui comme pour le monde. Il prétend donc moraliser ce qui est une option économique. La locution fait ainsi partie des ressources discursives visant à culpabiliser les salariés en leur faisant endosser la responsabilité principale des « dysfonctionnements » économiques qu'ils peuvent constater. On soulignera au reste que l'absence en français d'adjectifs parallèles à « salarial » pour renvoyer aux autres types de revenus (commissions, droits, etc.) rend (jusqu'à ce jour ?) malaisée la formation de locutions comme « modération dividendaire », « modération honorariale » ou « modération stock-optionnelle ».

Le terme contribue donc à faire peser le devoir de modération sur le seul monde salarié.



On voit donc que les mots ne sont pas neutres. Et surtout qu'en adoptant eux-mêmes la terminologie élaborée dans l'intérêt du pouvoir, dans les cadres de la négociation ou de leur communication, les adversaires de ce pouvoir partent au

combat avec un équipement langagier de retard. En utilisant « modération salariale », ils souscrivent en effet sans le savoir à ce que présuppose cette expression : que le niveau des salaires est vraiment trop élevé.

Docteur ? J'ai un petit problème de « clic-santé » !

Suite à la saisie de l'inspection du travail de Nanterre par le Comité Central d'Entreprise, au sujet des questionnaires « clic-santé » Oxygène, nous venons de recevoir une réponse très claire sur 3 points.

1) Sur le contenu du questionnaire

Le courrier de réponse détaille les nombreuses questions relatives à la vie privée, affective, voire intime des salariés estimées illégales : « *Je me sens souvent seul* », « *J'ai un groupe d'amis bienveillant* », « *J'ai un bon réseau de soutien à l'extérieur du travail* », « *Je suis entouré de gens qui tiennent à moi* », « *Avez-vous des amis ?* », « *Payez-vous vos factures ?* », « *Avez-vous un testament ?* », etc...

Il reprend également les questions d'ordre médical qui n'ont évidemment pas à être intégrées : tension artérielle, cholestérol, glycémie, cancer...

Il est aussi reproché au questionnaire, comme l'avaient exprimé vos élus, d'interdire l'absence de réponse à une question ce qui « *peut donc remettre en cause le volontariat prôné par l'entreprise lors de la mise en place du-dit questionnaire.* »

Le courrier informe des risques juridiques pour CGI : « *S'il n'existe pas de définition légale de la « vie privée », les juges ont délimité les contours de cette notion en considérant comme des atteintes à la vie privée toutes les informations faisant intrusion dans l'intimité de la personne. Il existe donc un véritable arsenal législatif et jurisprudentiel qui vise à protéger le droit au respect de la vie privée.* »

Ainsi, il a été jugé que la vie affective, la vie sentimentale d'une personne, la vie conjugale ou amoureuse, la santé d'un individu, les loisirs, les convictions personnelles, font partie intégrante de la notion de vie privée.

De plus, l'article 226-31 du code pénal prévoit les peines complémentaires et une personne morale encourt notamment une amende égale au quintuple de celle prévue pour les personnes physiques, c'est-à-dire 225.000 euros.

Je vous rappelle que la loi précise que chacun a droit au respect de sa vie privée (article 9 du code civil) et que la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation (Cour Cassation, ire Chambre civile, 5 novembre 1996).

Dans la relation salarié-employeur, ce droit peut subir des restrictions, mais uniquement si elles sont nécessaires et proportionnées au but poursuivi (L 1 121 -1 du code du travail).

Le souci légitime d'un employeur pour le bien-être au travail de ses salariés ne saurait justifier de tels manquements au respect de la vie privée tels que ceux relevés dans le questionnaire « Clic santé ». Aïe !

2) Sur le devoir d'information des élus

Il est également reproché à CGI d'avoir bâclé son devoir d'information des élus car le questionnaire n'avait été présenté que partiellement et qu'aucun retour ne nous a été fait depuis. L'inspection s'interroge donc sur le but réel de ce questionnaire sans aucune analyse ou mesure de prévention réelle.

3) Sur la sécurité de vos données privées

Toutes les informations de ceux qui ont répondu sont au Canada sur les serveurs de l'entreprise **Morneau Shepell** et ne peuvent être consultées et/ou supprimées. Or, depuis la mise en place de la RGPD en mai dernier, cette politique de traitement n'est plus en conformité avec la réglementation européenne. Nous nous inquiétons de la possibilité laissée à cette entreprise de vendre VOS données dans un but commercial et lucratif (à des assurances par exemple) nous ne sommes pas rassurés par ce courrier.

Est-ce assez clair pour tous cette fois-ci ?

Nous tenons ce courrier à disposition des salariés qui souhaiteraient le consulter. Contactez-nous !

La CGT-CGI reste vigilante !

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

Grand-Ile-de-France

Duc Tuan LE 06.70.44.45.06

FGDC / I2CE

Jacques LABANSAT

06.87.04.55.13

Guillaume AUGIER

06.82.44.69.38

Philippe BLANCHET

07.87.95.56.19

Grand-Ouest

Audrey ESPES 06.80.85.19.76

Grand Sud Pascal GENTY 06.95.69.74.02



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



Facebook

Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



47 rue des Docks
69336 LYON

04.69.64.61.17

contact@cgt-cgi.com

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

Réseaux Sociaux