



Le 8 mars 2021 : nouvelle Journée Internationale de lutte pour les droits des Femmes



Grève féministe du 8 mars 2021 : poursuivons la lutte !!

Le 8 mars, ce n'est pas la journée de LA femme, ce n'est pas non plus la Saint Valentin ou la fête des mères... C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, c'est le moment de se mobiliser pour gagner enfin l'égalité !

Cette lutte est indispensable, car nous sommes encore très loin de l'égalité entre les femmes et les hommes, particulièrement au travail : les femmes gagnent, en moyenne, toujours 25 % de salaire en moins ! Chaque jour, c'est comme si les femmes arrêtaient d'être payées à 15 h 40.

Revaloriser les métiers essentiels

Lorsque pendant le confinement, les applaudissements aux fenêtres saluaient les salarié-e-s en première ligne, il s'agissait très majoritairement de femmes : les infirmières, aides-soignantes, aides à domicile, caissières, agentes d'entretien, assistantes maternelles ou ouvrières dans l'agroalimentaire... et aussi enseignantes, administratives... Pourtant, les promesses de revalorisation de leur métier ont fondu comme neige au soleil : la majorité des salarié-e-s n'ont même pas vu la couleur des primes Covid !

Pour mettre fin aux écarts de salaires et de retraites, il faut impérativement revaloriser les métiers à prédominance féminine, reconnaître les qualifications, la technicité du travail, les responsabilités et la pénibilité des métiers... et avoir la volonté politique d'appliquer « simplement » la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale !

Temps partiels/précarité : ce n'est pas aux salarié-e-s de payer la crise !

80 % des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes, avec des salaires souvent en dessous du seuil de pauvreté et une flexibilité maximum (travail le soir, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes...).

Il faut instaurer :

- un droit automatique au passage à temps plein ;
- une surcotisation patronale retraite sur les emplois à temps partiel ;
- une majoration de toutes les heures complémentaires à 25 % et 50 % ;
- une rémunération des temps de trajet entre deux emplois.

(consultez les différentes vidéos sur tous les sujets [ici](#))

Le 8 mars, femmes comme hommes, faisons grève, manifestons et débrayons à 15 h 40 ou deux heures avant la fin de la journée pour dénoncer les inégalités salariales !

Votre to-do list



Faites grève (à 15h40) Le 8 mars, faites grève pour un monde qui respecte le travail des femmes : pour refuser le travail bénévole et pour réclamer l'égalité des salaires.



Exigez l'égalité salariale En France, une femme gagne en moyenne 25 % de moins qu'un homme. Demandez l'égalité.



Portez le ruban blanc Pour montrer votre opposition à la violence des hommes envers les femmes, portez un ruban blanc épinglé à votre vêtement.



Boudez les marques sexistes

Marre qu'on vous prenne pour des dindes ? Dénoncez les récupérations commerciales qui sont faites de cette journée.



N'offrez pas de fleurs

Ne confondez pas avec la Saint Valentin ! Le 8 mars n'est pas une fête mais une journée de lutte pour les droits des femmes.



Épinglez les machos

Les réflexions misogynes redoublent ce jour-là. Mieux vaut en rire : décernez des cartons rouges aux machos et leurs blagues de beauf !



Faites un don aux associations

Les femmes victimes ont besoin d'aide. Soutenez les associations de terrain qui leur viennent en aide.



Organisez un repas entre femmes

Partagez un moment avec les femmes de votre quartier, vos collègues ou les femmes de la famille. Rencontrez-vous, échangez !



Bloguez, tweetez

Parce que l'égalité vous concerne, prenez la parole ! Partagez votre expérience, faites entendre la parole des femmes !



La Direction envoie des messages sans vraiment les lire !!

Vous avez certainement reçu en février un mail de la DRH : « *Respectez vos temps de repos et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle* ».

Au premier abord (les 2 premiers paragraphes), on se dit : « Ils sont vraiment sympas à CGI, ils prennent à cœur notre santé physique et mentale ».

Ensuite, on découvre un encart sur les bonnes pratiques qui nous laisse perplexe !!!



QUELQUES BONNES PRATIQUES...

- **Conserver vos horaires de travail habituels** (09h00 et 18h30).
- **Profiter de votre pause déjeuner** en évitant les réunions entre 12h30 et 13h30.
- **Prendre du temps pour vous et vos proches** en évitant les e-mails de 19h00 (18h30 les vendredis) à 08h00 ainsi que le week-end.
- **Garder le contrôle sur les outils digitaux** : les notifications en dehors des horaires de travail peuvent être désactivées, le mode nuit peut être utilisé, la plupart des e-mails ne nécessitent pas une réponse immédiate.

D'où sortent ces « horaires habituels » ???

La CGT ne connaît que l'horaire collectif défini dans notre accord de réduction du temps de travail (ARTT) :

Heures d'arrivées possibles entre
8h00 et 10h00
Heures de sorties possibles entre
16h30 et 19h00

La pause déjeuner d'une durée de 45 minutes minimum sera prise entre 11h30 et 14h00 au choix du salarié dans la limite de la bonne organisation des équipes.

L'occurrence d'une permanence téléphonique, d'une réunion commerciale, organisationnelle ou client peut contraindre un salarié à une arrivée dans la plage horaire déterminée par l'heure d'arrivée ou de départ de l'horaire collectif, soit de 9h00 à 17h45.

Les horaires de travail normaux sont de 9h à 17h45

Surtout, si 9h-18h30 sont vos horaires habituels, n'oubliez pas de déclarer des heures supplémentaires : $([18,5-9-0,75 \text{ (pause repas)}] \times 5 = 43,75 \text{ heures par semaine !!})$ Donc 6h45 d'heures supplémentaires par semaine pour une modalité standard et plus de 5h pour une modalité RM!

Une carrière qui navigue à vue ?

Avec l'arrivée de la nouvelle année fiscale, CGI nous a présenté son tout nouvel outil : le Career Navigator. Défendu bec et ongle par les différents BU leaders et DRH, cet outil est déjà source de discordes...

Lors de la réunion de négociation GEPP, Notre DRH, Benoît FROMENT, a bien insisté sur un point : lors de la vague d'EAD de cette année, le Career Navigator **doit être présenté** par les managers aux salariés, pour une utilisation **sur la FY de l'an prochain**.

Pourtant, au sein d'une même BU, des différences apparaissent déjà : certains n'en ont pas du tout entendu parler, et d'autres...sont en avance de phase. Petit florilège d'interventions managériales :

« *Oui, on fait ton évaluation sur le Career Navigator parce que de toutes façons je ne connais pas le PMS* », « *Non, on n'en parle pas du lors de l'EAD, on verra l'an prochain* », « *Passage en revue des compétences comportementales et professionnelles [non notées sur l'Outil Dialogue car évaluation] dans le cadre de l'outil Career Navigator pour une utilisation future* »

Questionnée sur le sujet, la direction évoque des « maladroresses ». Alors oui, l'erreur est humaine, mais on peut déjà s'inquiéter pour le lancement global sur la FY21.

Comment va se passer la transition entre le PMS et Career Navigator ? Certains salariés vont-ils en pâtir à cause de managers mal formés ou « maladroits » ? Les objectifs fixés dans le PMS de la FY20 vont-ils bien être repris afin que les salariés ne subissent pas une année « blanche » ?

L'instauration du Career Navigator apporte avec elle des « Level » en lieu et place de nos coefficients Syntec. En effet, à terme, le but est de les faire disparaître. Pourquoi ? Parce que les Level made in CGI, seront beaucoup moins contraignants que les coefficients Syntec d'ici la direction canadienne.

Il ne faut pas non plus oublier que les salariés se battront pour obtenir le Level supérieur, mais n'obtiendront pas forcément l'équivalent Syntec qui leur serait dû...et donc le salaire mérité !

Alors n'hésitez pas à **demandez le coefficient Syntec qui vous est attribué**, car, il ne faut pas l'oublier, nous sommes toujours en France, et CGI, toute canadienne qu'elle soit, ne peut se substituer aux législations en vigueur !

Quel contrôle sur les outils digitaux ?

Notifications désactivées, mode nuit, ça vous parle ? Pas nous ! On attend le mode opérateur.

D'où sort ce 18h30 le vendredi ???

On a beau relire l'ARTT, il n'est fait aucune différence entre les jours de la semaine.

Suite aux demandes d'explication, Monsieur le DRH Benoît Froment bafouille que la communication est maladroite ... On en déduit aisément qu'il n'a pas vraiment relu un message concocté par le service Communication.

C'est plutôt dommage !

Point express sur les négociations :

Négo GEPP : La réunion du début février n'a pas apportée de réponse sur la mise en place immédiate d'un outil de recensement des compétences. Nous avons appris qu'un projet groupe était en cours mais sans en connaître, pour l'instant, les

dates prévisionnelles de déploiement. A la CGT, nous rappelons, encore une fois, que ceci reste un incontournable à une bonne GEPP.

Négo Télétravail : La réunion de ce mois-ci a permis de connaître les intentions de la Direction en matière

d'indemnisation du télétravail : 15 euros par mois dans le cadre d'un télétravail imposé par une situation sanitaire sinon 10 euros pour une journée de télétravail et 15 euros si plus d'une journée de télétravail par semaine. **Famélique !! Ridicule !**

Négo égalité PRO : Voir l'article page suivante

L'égalité professionnelle Femme-Homme ne passera pas par CGI

Echec total de la négociation égalité professionnelle

Depuis des années la négociation pour l'égalité professionnelle traîne à CGI. Le précédent accord date de 2016 et doit être renouvelé tous les 3 ans. Il a pour but de rendre notre entreprise plus respectueuse de l'égalité homme/femme. Et ainsi lui éviter de participer à la discrimination de la moitié de l'humanité.

La négociation a commencé laborieusement en mai 2019, puis a été interrompue en mars 2020 pour reprendre seulement en janvier 2021. (Sortir 400 personnes par RCC semblant plus prioritaire en fin d'année 2020). Le précédent accord est aujourd'hui tombé depuis plus de 1 an, ainsi ses dispositions cessent de produire leurs effets.

Pour pouvoir négocier sur de bonnes bases, les organisations syndicales ont demandé les documents et les chiffres qui permettent d'avoir une meilleure vue de la situation de l'entreprise : le bilan social et le rapport de situation comparée, avec les chiffres de 2020. Ces éléments sont des documents de routines que toute entreprise digne de ce nom est capable de fournir rapidement. La direction de l'entreprise ne sera pas capable de les fournir avant juin 2021 (et encore). Dans les hautes sphères de CGI, on n'a clairement aucune envie de voir des mesures d'égalité mises en place dans l'entreprise.

Suite à ce constat, la CGT et les différentes OS ont considéré que les négociations ne pouvaient pas se tenir dans de bonnes conditions. Un PV de désaccord a été réclamé à la direction qui préfère enfumer ses salariés plutôt que d'œuvrer en faveur de l'égalité homme/femme. La stratégie de CGI est suicidaire, l'absence de cet accord obligatoire met en danger tous nos contrats publics !

La direction doit maintenant fournir un plan d'action unilatéral, sur lequel les salariés via les syndicats n'auront aucun droit de regard. Mais clairement il n'y aura :

- Pas d'action de rattrapage salarial pour les femmes moins payées que les hommes.
- Pas d'action pour permettre à des femmes d'accéder aux postes de direction dans l'entreprise.
- Aucune action sur la parentalité : pas de jours enfant malade, pas de congé paternité / maternité allongé, pas de crèche d'entreprise.

Cette situation dure depuis beaucoup trop longtemps à CGI, qui visiblement a le souhait de devenir une entreprise hostile à l'égalité.

Pour voir tout ce qu'il est possible de faire avec un accord digne de ce nom, rendez-vous sur le site internet de la CGT [ici](#).

Le 8 mars, rejoignez la marche des grandes gagnantes !



La Direction envoie des messages sans vraiment les lire (2^{ème} partie) !

Quelques jours plus tard, vous avez peut-être reçu un mail du directeur de votre BU : « Déplacements & Connexions depuis l'étranger – Rappel des règles ». Là, le ton est nettement plus agressif :

~~Nous constatons de manière récurrente que certains membres ne respectent pas l'interdiction de se connecter en télétravail en dehors de leur lieu de rattachement et plus particulièrement en dehors de l'Europe. Ces infractions génèrent des risques importants tant légaux et contractuels que de sécurité.~~

~~Pour rappel, les membres amenés à se déplacer à l'étranger pour des raisons personnelles ne sont pas autorisés à se munir de leur ordinateur professionnel ou à se connecter au réseau CGI ou client, sans une autorisation formelle du management. Cette autorisation aura dû être validée au préalable avec le Client.~~

~~Les membres se trouvant dans l'incapacité de revenir dans leur pays de rattachement suite à un déplacement personnel à l'étranger doivent en référer immédiatement à leur manager.~~

~~Des mesures disciplinaires pourront être appliquées contre les membres ne respectant pas ces règles.~~

~~Pour rappel, les déplacements professionnels sont limités au strict nécessaire et soumis à validation des BU leaders, pour tout déplacement sur le territoire national, et au Président SBU, pour tout déplacement à l'étranger.~~

Que veut bien dire « lieu de rattachement » ???

La CGT ne connaît que la loi :

Selon la directive européenne du 14 octobre 1991, le lieu de travail s'entend des endroits fixes ou prédominants où le salarié est occupé (Dir. no 91/553).

Il peut donc s'agir :

- d'un lieu fixe et unique (à l'embauche) ;
- de plusieurs lieux fixes et déterminés ;
- d'une zone géographique ou professionnelle avec rattachement administratif à un établissement ou une combinaison de lieux fixes et de zones d'intervention.

Le lieu de travail doit être précisé dans le contrat de travail.

S'agit-il vraiment d'un rappel ???

Le message dit : « Pour rappel, les membres amenés à se déplacer à l'étranger pour des raisons personnelles ne sont pas autorisés à se munir de leur ordinateur professionnel ou à se connecter au réseau CGI ou client, sans une autorisation formelle du management. »

La CGT n'a pas trouvé trace de cette limitation au pays de rattachement.

Quel lieu pour le télétravail ?

Article L1222-9 du Code du Travail :

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être effectué aussi bien au domicile du salarié que dans un autre lieu.

Le déplacement professionnel

Le terme "déplacement professionnel" englobe tous les déplacements non récurrents (hors trajet domicile-travail) que peut être amené à faire un salarié dans le cadre de ses fonctions/missions.

Le changement de lieu du télétravail n'est pas un déplacement professionnel.

En CSE, les Directeurs de BU ont souvent été pris de cours et n'ont pas su répondre aux questions de vos élus.

C'est faux ou ambigu ! Et pourtant, ils l'ont signé !!

La « clause d'exclusivité », Quésaco ?

D'après différentes jurisprudences,

« La clause **obligeant le salarié à consacrer l'exclusivité de son activité à l'employeur n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché** (Cass. soc. 11-7-2000 n° 98-40.143).

Le principe fondamental est que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (C. trav., art. L. 1121-1). Ainsi, l'employeur ne peut pas interdire à un salarié de travailler pour une autre entreprise (tant que l'exécution des deux contrat de travail se fait dans la

loyauté et que le salarié respecte la durée maximale légale de travail - 10h/jour et 48h/semaine)

Il n'existe pas de limite numéraire sur le nombre d'emplois qu'un salarié peut cumuler autre que la durée maximale légale de travail.

Mais en présence d'une **clause d'exclusivité licite**, le salarié ne peut pas exercer un autre emploi en dehors de son temps de travail sans l'accord de son employeur.

De manière générale, une clause d'exclusivité **ne peut être imposée à un salarié à temps partiel, ni pendant le chômage partiel** (contrat de travail suspendu).

La clause du contrat de travail par laquelle un salarié s'engage à réserver l'exclusivité de son activité professionnelle à son employeur **ne lui interdit pas d'apporter une aide bénévole à l'organisation d'une**

manifestation désintéressée, dès lors que celle-ci n'a eu aucune influence préjudiciable pour l'employeur (Cass. soc. 15-11-1984 n° 82-41.596).

Délégué Syndical Central

Pascal GIFFARD BOUVIER 06.11.83.78.27

CBC

Randja KANOUNI

06.99.87.85.06

CPGRM

Khedidja TEBAH

06.28.01.09.61

EUTM

EI Bachir MOUTIK

06.63.96.63.62

FGDC

Guillaume AUGIER

07.75.09.99.97

Felix ROSAY

07.75.09.99.79

Arnaud GUIHENEUF

06.63.70.25.84

FS

Éric MARCOU

06.38.40.56.18

TPSHR

Sonia LE GOFF

07.67.82.44.64

André LE CHUITON

06.98.94.15.67

Grand-Est

Sylvie DAMON

06.69.40.27.14

Saïd BOUTAHRA

06 23 72 64 71

Grand SUD

Pascal GENTY

06.95.69.74.02

Franck ELIES

06.10.65.38.96

Grand-Ouest

David CROCHU

06.76.01.24.20

Daniel MENUET

06 85 24 45 21

Délégués et représentants CGT

Maintenant analysons la clause d'exclusivité CGI...

« "Pendant toute la durée du présent contrat, vous réserverez l'exclusivité de vos compétences et de vos services à l'exercice de vos fonctions pour la société CGI. A ce titre, vous vous interdisez, pendant toute la durée du présent contrat, de travailler, à quelque titre que ce soit, par vous-même ou par personne physique ou morale interposée, pour une entreprise concurrente ou non de la Société et ce, de manière rémunérée ou non, y compris d'accepter tout mandat social dans une Société ne faisant pas partie du Groupe sans l'accord préalable et exprès de la Société.

Le non-respect du présent article serait susceptible de remettre en cause les présentes relations contractuelles."



... elle apparaît disproportionnée au regard des jurisprudences. notamment :

- Sur l'atteinte au libre exercice d'une activité professionnelle imposée à des tiers au contrat de travail,
- ne précise pas suffisamment, son champ d'application, par la nature des tâches confiées au salarié.

Si vous voulez en savoir plus,
n'hésitez pas et contactez la CGT CGI !



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



47 rue des Docks, 69336 LYON

04.69.64.61.17

contact@cgt-cgi.com | www.cgt-cgi.com