



Pour une juste compensation du Télétravail, signons la pétition !

La CGT a décidé de lancer une pétition, car ce n'est pas aux salarié.e.s de faire les frais

du télétravail ! C'est ce message que la CGT appelle à lancer à la direction, en demandant de manière rétroactive et pour tous les mois à compter du mois de mars 2020 :

- **250€ de forfait par an** pour l'achat et le renouvellement du matériel nécessaire à des conditions de travail décentes, dès lors que nous avons dû faire du télétravail dans l'année
- **50€ par mois** de dédommagement pour couvrir les frais de chauffage, d'électricité, d'internet... dès lors que nous avons télétravaillé dans le mois

La pétition, c'est ici : <http://chng.it/SrvTNCv3>

Cela fait maintenant un an que le COVID-19 sévit à l'échelle de la planète. Cette épidémie a déjà fait plus de 2,5 millions de morts, et nous n'en sommes pas encore sortis. Les Etats ont mis des milliers de milliards de dollars pour sauver l'économie, et pour ainsi dire aucun, pour soulager les hôpitaux, les écoles et aider les personnes dans le besoin. L'argent déversé vers les entreprises n'a pas plus servi à préserver les emplois, les salaires, les conditions de travail. Il n'a servi qu'à préserver les profits des grands groupes capitalistes. CGI n'échappe pas à la règle !

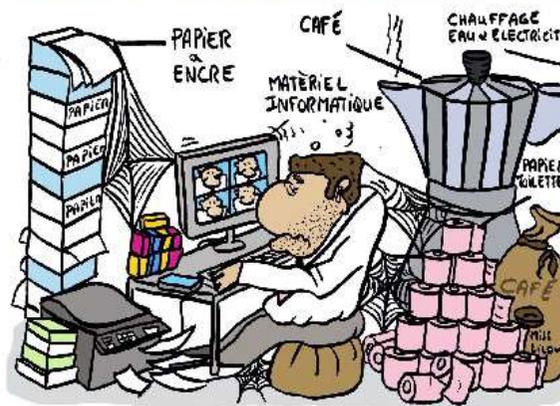
Nous avons subi le chômage partiel, une rupture conventionnelle collective, des jours de congés payés et des RTT imposés alors que nous ne pouvions pas en profiter du fait du confinement. Avec ce dernier, CGI, comme toutes les entreprises de notre secteur, a dû recourir au télétravail. En réalité, elle nous y a poussé sans aucun moyen. La direction s'est contentée de nous renvoyer à la maison, et nous avons dû nous débrouiller, seul.e.s et à nos frais. CGI a touché **23,7 millions d'€ d'aides** en 2020 grâce à l'activité partielle, **et nous... rien !**

Un accord d'entreprise existe pourtant depuis 2010. Il prévoit 200€ de frais d'installation et 30€ par mois de dédommagement pour les frais de chauffage, d'internet... Loin de généraliser cet accord à l'ensemble du personnel, et d'en faire bénéficier tout le monde, la direction a commencé par le remettre en question auprès des personnes qui en bénéficiaient.

Aujourd'hui des négociations sont en cours, et la direction n'a rien de mieux à proposer que de passer le montant des dédommagements de 30€ à 15€. C'est scandaleux !

Cette pétition circule maintenant depuis quelques jours. Bien qu'elle ne soit connue que d'une petite minorité de salarié.e.s, elle a déjà recueilli près de 150 signatures, notamment physiques sur le site de Bordeaux, rencontrant l'approbation de plus de 80 % des personnes à qui elle a été présentée.

TÉLÉTRAVAIL : TRAVAILLER À LA MAISON PEUT VOUS CÔÛTER PLUS DE 100 EUROS PAR MOIS...



Des collègues signataires rapportent que leurs **factures de gaz ou d'électricité ont augmenté de plus de 30€ par mois**. D'autres qu'ils ou elles souffrent de traumatismes musculo-squelettiques, du fait de ne pas disposer de sièges de travail corrects ou d'un bureau adapté. Parmi ces personnes, il y a aussi des salarié.e.s qui souhaitent exprimer leur solidarité vis-à-vis des collègues avec qui nous travaillons tous les jours et qui se retrouvent dans la galère.

Certain.e.s se sont inquiété.e.s des montants revendiqués. En réalité, les aides que CGI a touchées permettraient à elles seules de payer les indemnités réclamées... pendant 2 ans et demi !

Même sans cela, **CGI a réalisé 720 millions d'€ de bénéfices** en pleine pandémie, soit 10.000€ par salarié.e dans le monde. Alors nous verser 850 € par an ne risque pas de mettre l'entreprise sur la paille !

Vendredi 26 mars, deux jours après le lancement de la pétition, la direction a fait une proposition officielle pour indemniser le télétravail depuis mars 2020. Elle propose 1,40€ par jour de télétravail.

Cette proposition reste inférieure à ce qui existait dans l'ancien accord, et très inférieure à ce que nous demandons au travers de la pétition. Elle ne vise en fait qu'à nous diviser, en nous renvoyant à des calculs individuels. Nous n'avons aucune raison de l'accepter. En revanche, il est notable qu'elle intervienne juste après le succès de la pétition sur le site de Bordeaux. Cela montre que la direction craint que ce succès ne s'étende, et d'avoir à rendre des comptes à la dizaine de milliers de salarié.e.s que nous sommes. Nous avons toutes et tous de bonnes raisons de nous battre, et nous avons intérêt à le faire collectivement, pour être correctement indemnisé.e.s du télétravail !

Il nous revient à tous de faire de cette pétition un succès. Chacun.e peut y contribuer, déjà en commençant par la signer. Mais aussi en proposant à nos collègues de la signer, en se faisant chacun les défenseurs de nos intérêts : en l'occurrence, l'obtention d'une juste compensation du télétravail !



3 milliards de CGI et moi et moi et moi ?

D'après le journal canadien LA PRESSE (1) :

<<Que ce soit pour réaliser une acquisition d'envergure ou de plus petites dans des marchés métropolitains, George Schindler rappelle que CGI a la capacité financière et la force opérationnelle pour bouger rapidement si une occasion se présentait.

Pour l'appuyer dans son magasinage, l'entreprise dispose de plus de 3,19 milliards en liquidités « facilement accessibles ». ... La performance financière de début d'exercice présentée par CGI surpasse par ailleurs les prévisions des experts... Les marges bénéficiaires ont aussi impressionné les observateurs.>>

Au-delà des « observateurs financiers » qui disent que CGI va acquérir des entreprises en solde (fragiliser par la crise sanitaire) alors que CGI a tenu bon la barre des bénéficiaires au-delà des attentes, la **CGT tient surtout à féliciter l'ensemble des salariés de CGI** pour leur travail, dans des conditions exceptionnelles, qui a permis ces résultats impressionnants.

Mais quelles sont les retombées pour les salariés et surtout, à quel prix ces résultats formidables ont été obtenus?

Concernant les retombées pour chacun de nous (et moi, et moi et moi), pose-toi les questions suivantes :

- Quand as-tu eu un repas projet pour la dernière fois ? j'entends un repas payé par le projet, pas payé par chacun.
- Quand as-tu eu un moment convivial projet (ou site) pour la dernière fois ? j'entends une soirée au frais de CGI pour

créer une cohésion d'équipe (en dehors de la tournée annuelle).

- Quand as-tu eu une prime projet sonnante et rébuchante pour la dernière fois ?
- Quand as-tu eu une reconnaissance officielle par ta hiérarchie de tes efforts dans la réussite de CGI pour la dernière fois ? (Pas une claque dans le dos)

Souvenez-vous, pour les plus anciens d'Unilog, ceux du précédent millénaire, en récompense des efforts apportés à la réussite de l'entreprise, un voyage annuel était organisé pour des destinations parfois de rêve (Egypte, Grèce, Corse, ..., péniche sur les quais de Seine), puis depuis plus rien.

Concernant le prix à payer par chacun de nous (et moi, et moi et moi), pose-toi les questions suivantes :

- Financièrement, pour le télétravail imposé lors du confinement, quelle a été la participation de CGI aux frais lié à la mise en place d'un poste de travail à domicile et aux frais mensuel (internet etc ...)?
- Physiquement, as-tu travaillé dans un poste de travail aménagé comme dans les locaux CGI ?
- Physiquement, as-tu mal au dos ? as-tu mal au poignet ? ou tout autre trouble musculo-squelettique (TMS) ?
- Du côté de l'organisation du travail, as-tu réussi à jongler avec les autres occupants de ton domicile ? as-tu réussi à équilibrer ta vie professionnelle et ta vie personnelle ?
- Du côté de l'organisation du travail, as-tu réussi à te déconnecter et à ne pas faire trop d'heure pour compenser des conditions de travail pas toujours idéales ?

tôt et encore, tout ne sera pas disponible à ce moment là. Alors, on fait quoi en attendant ??

Négo Télétravail : La réunion de ce mois-ci a été annulée du jour au lendemain sous prétexte que certaines revendications étaient arrivées bien trop tard. Cette remarque nous apparaît bien étrange et au regard des envois tardifs de la

- document, l'isolement, l'effet « Un jour sans fin (2) » a-t-il été selon toi bien traité par CGI avec des actions humaines (accompagnement, visio de cohésion hebdomadaire ...) ?

Ces questions permettent de mettre en avant ce qui s'apparente à un conflit éthique lié à un grand écart entre la vision des tops directeurs : « uniquement financière » et la vision de chacun de nous au sein d'une équipe projet : privilégie le client et la vie d'équipe

Sur chacun de vos projets, n'hésitez pas à demander au plus vite des retombées au niveau de votre projet tout de suite (prime) et une fois le con-



finement sera fini (repas ou soirée de cohésion) et n'hésitez pas à contacter vos représentants du personnel pour voir comment alléger le prix à payer.

(1—<https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2021-01-28/acquisitions-potentielles/ambitions-de-taille-pour-cgi.php>
2—Le film « un jour sans fin » où l'acteur principal revit la même journée sans cesse.)

Point express sur les négociations :

Négo GEPP : La réunion de ce mois-ci a permis de présenter le projet groupe qui permettra de répondre, entre autre, aux besoins de la GEPP. Mais ce projet n'est toujours pas validé par le groupe, son déploiement n'est prévu que dans 1 an au plus

documentation de la Direction du soir au lendemain, voire le jour même de la réunion, cette raison ne semble pas celle qui ait guidé ce choix.

Négo égalité PRO : Comme annoncé précédemment, cette négociation s'est terminée sur un constat d'échec. Bientôt un nouveau rebondissement ??

Les élections des CSE chez CGI remises en cause ?

Les Organisations syndicales mettraient la pression sur la Direction ?

Peut-être l'avez-vous déjà entendu dire, mais suite à un jugement rendu récemment par la cour de cassation, la Direction veut remettre en cause les élections professionnelles chez CGI et de ce fait le vote légitime de l'ensemble des salarié.es s'étant exprimé.es à cette occasion.

Suite au jugement du tribunal judiciaire qui avait défini les périmètres des établissements distincts et avait permis l'instauration des 12 CSE que nous connaissons à ce jour, force est de constater que la Direction n'a eu de cesse de contester par tous les moyens possibles cette décision et imposer sa vision des choses.

Pourquoi un tel entêtement ?

On peut croire que la Direction de CGI espérait que les ordonnances MACRON ayant instauré les CSE en lieu et place des instances CE, DP et CHSCT, leur permettraient de réduire de façon drastique la représentation du personnel mais que le fait de se retrouver avec 12 CSE a diminué l'impact de cette réforme.

Mais de là, à se lancer dans un conflit juridique de longue haleine, on est en droit de se demander quelle mouche les pique ?

On vous le dit, tout est question d'interprétation :

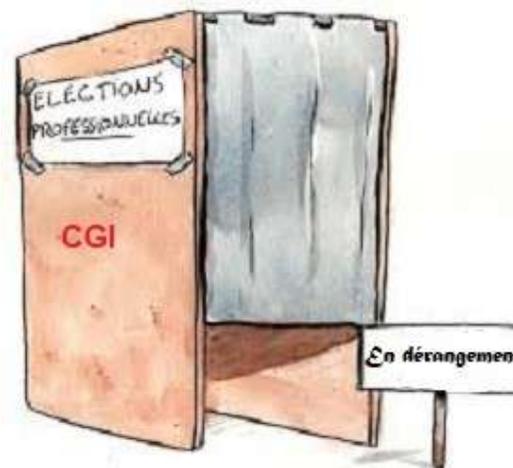
En effet, si le jugement de la Cassation a annulé les décisions prises par la Direccte et par le tribunal judiciaire, c'est uniquement sur la forme pas du tout sur le fond.

Ainsi, nous pouvons en déduire que même si la décision du tribunal est annulée, le jugement qui a statué sur le fond n'est pas remis en cause et le périmètre à 12 CSE est donc celui qui semble le plus proche de la réalité et adapté à la réalité du terrain.

Nous n'avons pu que constater l'importance d'avoir des élu.es

sur l'ensemble des différentes BU lors de cette période particulière liée à la situation Sanitaire. En effet, la présence des représentants du personnel qui ont œuvré pendant la pandémie et participé à la mise en place des différents plans de reprise de l'activité sur les sites clients et sur les sites CGI afin de s'assurer que les conditions de sécurité étaient prises, nous est apparue encore plus indispensable.

Dans sa dernière interprétation de ce jugement, ce 30 mars, la Direction nous affirme que depuis l'énoncé de la décision, les



mandats des élus sont tombés en même temps que les 12 CSE.

Ah bon ? Sur quoi se base-t-il pour dire cela ?

Parfois, on a l'impression de jouer une partie de poker menteur.

Il nous semble, pour notre part, que seul un tribunal peut décider de l'annulation des élections. Ce qui, à notre connaissance, n'est pas le cas actuellement.

Quand on vous dit, qu'il ne s'agit que d'une question d'interprétation !!

Aux dires de notre dirigeant, les organisations syndicales, argumentant que la non signature d'un accord d'égalité professionnelle ferait perdre des contrats à CGI, mettraient la pression sur la Direction.

Ah bon, la Direction de CGI prendrait « peur » de l'argumentaire des OS et, pour cela, demanderait à revenir à la table des négociations ?

Mais que dire, alors, d'une position de la Direction qui consiste à attendre plus d'une année avant de reprendre des négociations et faire comme si de rien n'était, comme si les informations à la disposition des négociateurs datant de plus de 1 an, n'avaient pas changé ? Comme si cela n'avait pas d'impact.

Que dire d'une proposition famélique proposée pour le télétravail, avec des conditions encore moindres que celles consenties il y a 11 ans ? Le coût de la vie aurait-il subitement baissé sans que l'on s'en aperçoive ?

Que dire d'une pression constante sur les DSC (délégués syndicaux centraux) pour leur faire croire qu'ils auraient le choix entre 3 scénarios : 1 refaire les élections avec l'application de la Décision Unilatérale à 3 CSE, 2 refaire les élections en négociant un futur périmètre (mais attention si pas d'accord alors le scénario 1 pourrait s'appliquer) et 3 le statut quo (12 CSE actuels) tout en négociant le périmètre des futures élections.

Puis se retrouver avec une unanimité des OS (organisations syndicales) pour le scénario 3 et une Direction qui veut imposer un scénario 2, alors elle est où la pression ?

Pourquoi proposer un scénario, que toutes les OS choisissent pour finalement l'occulter comme s'il n'avait jamais vraiment existé ? N'était-ce qu'une chimère ?

Le chemin nous semble encore long, très long avant un véritable dialogue social ouvert.

La Qualité de Vie au Travail, l'oubliée de CGI

L'an dernier, le CSE a mandaté un cabinet d'expertise pour mener une enquête sur la qualité de vie au travail. Un sondage a été organisé entre janvier et février 2020, c'est-à-dire avant l'arrivée du COVID-19. 28 % d'entre nous y ont répondu, et le moins que l'on puisse dire, c'est que **la situation dépeinte à l'époque n'avait déjà rien de rassurante.**

La première « source d'inconfort », pour les collègues qui ont participé à l'enquête, est sans surprise la rémunération (**56% des sondés**). Les salaires sont bas, et les augmentations se font au compte goutte en temps normal. Et cette année, la pandémie a servi d'excuse à la direction pour geler les salaires, sauf en cas de changement de coefficient.

Une autre source d'inconfort récurrente est la « qualité de l'environnement physique de travail ». **46% des collègues relèvent qu'elle est une source d'inconfort**, ce qui est largement au-dessus de la moyenne des autres entreprises auditées à **36%**.

Enfin, **58 % des collègues souffrent de troubles du sommeil** et de fatigue persistante. Pas étonnant : les charges de travail sont trop importantes. Nos responsabilités sont grandes, et nous sommes fliqués

en permanence sur notre productivité au travers d'outils qui donnent mal au crâne à eux-seuls. Avec une telle gestion, il n'y a pourtant pas à



s'étonner que beaucoup d'entre nous aient du mal à dormir !

La direction a remonté en CSE FGDC qu'elle ne comprenait pas les résultats de l'étude, mais... **ne chercherait pas à les analyser.** Pour elle, les notes du MSAP augmentent, donc tout va bien ! Elle indique quand même qu'elle a mis en place des actions pour améliorer la qualité de vie au travail. Son grand dispositif consiste dans le retour des « feux » avec le Member Health Check (MHC), feux qui sont **entièrement à la main des managers**, et n'existent **que pour retenir les profils critiques.** Pour le reste, elle vante pêle-mêle la com sur le bien-être, le renforcement de la proximité

managériale ou encore l'arrivée de relais de proximité...

En clair, beaucoup de vent, mais rien de concret ! Et pour cause, la direction ne veut rien mettre en œuvre qui pourrait venir écorner la marge.

Cette situation, **déjà anormale au bas mot**, s'est encore aggravée depuis la pandémie pour un certain nombre d'entre nous. Les salaires ont été gelés, et les licenciements (individuels ou via la RCC) ont aggravé les surcharges de travail. Surtout, le télétravail a été mis en place à nos frais, et de façon brutale : CGI a régulièrement refusé des arrêts de travail pour garde d'enfant, ou l'application des indemnités prévues en 2010, entres autres.

Loin de nous résigner, nous pensons qu'il est au contraire plus que temps de **dire non à la direction.** Et puisque la première source d'inconfort remontée concerne la rémunération, voilà une raison de plus de signer la pétition pour une juste compensation du télétravail, **et se faire respecter !**

C'est par là : <http://chnq.it/SrvTNavx>

Délégués et représentants CGT

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
El 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



Twitter

<https://twitter.com/CgtCgiFrance>



47 rue des Docks, 69336 LYON

04.69.64.61.17

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