



CSE : 12,9,8,7,6,4,1,... faites vos jeux

Les négociations sur la mise en place du Comité Social et Economique (CSE*) sont toujours en cours avec la Direction et les partenaires sociaux. Une position conjointe Direction et organisations syndicales se dégageait sur 12 CSE. D'ailleurs ce découpage correspond à l'application de la loi travail « Macron ».

La Direction motivait sa position par la prise de conscience des patrons de BU du rôle qu'ils ont à jouer dans l'organisation future, car la maille économique et de décision réelle est au niveau de la BU. Un modèle d'un CSE par BU semblait acté. Puis brutalement, changement de cap de la Direction !

Selon le nombre des CSE, la négociation n'est pas la même : les représentants de proximité, les commissions locales, les œuvres sociales, les moyens, le temps et déplacements pour être sur le terrain, proche des salariés,... ne nécessitent pas les mêmes moyens. Ce sont nos **axes forts de négociation**.

Les élections sont prévues en fin d'année et la Direction joue la montre. La CFTC vous tient informés au fil des négociations, mais nous ne sommes à l'abri de voir les positions de nos partenaires changer à nouveau. Combien de CSE veut réellement la Direction ? C'est structurant et engageant pour la suite de la négociation.

**Pour rappel, le CSE regroupera les prérogatives du Comité d'Entreprise, du CHSCT et des Délégués du Personnel. Cela aboutira à une diminution des instances et du nombre d'élus. Le périmètre de responsabilité des nouveaux élus sera lui élargi.*

et la négociation dans tout cela...

La CFTC pratique une démarche de négociation constructive et pragmatique. Nous défendons la cause des salariés en participant à la construction d'un environnement de travail encadré par des accords d'entreprise.

Dans notre monde professionnel, nous avons besoin de règles et de gardes fous et c'est bien pour cela que nous négocions, toujours dans l'intérêt des salariés. La négociation passe aussi par la renonciation à des postures dogmatiques, accepter la logique d'un compromis pour rapprocher les points de vue et avoir l'ouverture d'esprit pour construire une solution adaptée à notre propre monde professionnel CGI.

Concernant les déclarations de certaines organisations syndicales à notre rencontre, vous savez déjà qu'il n'est pas dans nos habitudes d'y répondre. Nous invitons nos lecteurs à se questionner sur l'intérêt de certains à créer la polémique. Simplement, retenez : quand on ne vous dit pas toute la vérité, on ne vous dit pas la vérité. Jugez aux résultats et aux accords signés. Le reste n'est que « TRUMPeries » à visée électorale.

En résumé, nous négocions et cherchons à construire une solution commune avec tous les partenaires sociaux, Direction et autres OS, en préférant un accord imparfait à pas d'accord du tout. Cependant, la CFTC ne signera jamais un accord, si une partie importante de ses revendications n'est pas prise en compte.

venez bâtir avec nous nos futurs CSE

toujours proposer, toujours négocier, savoir s'opposer

→ OMA, dans le quotidien CGI

Des salariés nous ont saisi : ils inquiètent sur leur devenir chez CGI et la transformation profonde de leurs responsabilités avec le modèle d'organisation des BU qui est en contradiction avec le PMS. Et oui, on parle bien du Metro Market Model, aussi connu sur le nom de OMA - Organisation Model Alignment. Les responsabilités des coefficients 150 et 170 inscrites dans le PMS et opérationnelles sur le terrain, sont basculées vers les coefficients supérieurs.

Pour rappel, le PMS définit notre référentiel des fonctions et clarifie les métiers et les possibilités d'évolution. C'est dans ce cadre-là que nous avons des objectifs pour l'évolution de carrière. C'est dans le respect du PMS que tous les salariés CGI s'efforcent d'atteindre leurs objectifs et de respecter leurs niveaux de responsabilité.

Tout cela est balayé avec l'imposition unilatérale de l'OMA. Il n'y a plus d'adéquation entre le PMS, les missions réelles et l'OMA. Les responsabilités RH et d'encadrement des salariés ont été supprimées au profit des coefficients supérieurs. **Pour la CFTC, tout cela est caractéristique d'une forme de rétrogradation professionnelle pour de nombreux salariés.**

Les coefficient 190 deviennent de « super acteurs », avec des rôles de DC ou DCS et des attributions de plus en plus nombreuses à réaliser dans le même laps de temps. Leur surcharge est à l'ordre du jour, mais cela ne semble pas préoccuper nos dirigeants. **Beaucoup sont surchargés et proches du burn-out.**

Comment les salariés peuvent-ils se projeter dans l'évolution professionnelle alors que le PMS leur montre un chemin d'évolution qui n'est pas en phase avec l'OMA ? Quid des objectifs fixés lors des EAD qui visent à atteindre un niveau de responsabilité défini dans le PMS, mais pas en phase avec l'OMA ? Quel avenir pour ces salariés ? Quel engagement prend CGI pour assurer qu'un niveau de responsabilité atteint par un salarié ne sera pas revu à la baisse ? Dans ces conditions, comment les salariés peuvent-ils piloter efficacement un projet alors qu'ils n'ont plus la responsabilité des équipes ? Comment les salariés peuvent-ils continuer à travailler alors qu'on leur avait confié le pilotage d'un projet, mais qu'au titre de l'OMA ce n'est pas à eux de le faire ?

Voilà des vraies questions sur l'avenir professionnel chez CGI. Nous avons interrogé la direction sur tous ces points, leurs réponses tardent à venir. Il semblerait que la Direction réfléchisse à une refonte du PMS. Mais quelle garantie pour nous tous, de conserver nos responsabilités ?



→ CET

CGI met en place un Compte Epargne Temps (CET) qui est en réalité un **SIMPLE OUTIL DE REPORT** de 5 jours de RTT Q1 pour les salariés qui le souhaitent.

C'est un petit pas en avant car la CFTC réclame un CET (Un Vrai) depuis plus de 10 ans. Espérons que ce CET, comme promis par la Direction sera évolutif et deviendra un vrai CET.

Pour l'instant et pour les salariés qui le souhaitent ou qui ne peuvent pas prendre tous leur jours de RTT, cet outil permet de reporter jusqu'à 5 jours de RTT Q1.

Les Q1 s'acquiert entre janvier et décembre 2018. Si vous n'avez pas pris tous vos RTT Q1 au mois de décembre 2018, alors vous aurez la possibilité de reporter jusqu'à 5 jours dans le CET. Ces 5 jours max pourront être alors utilisés sous plusieurs forme entre janvier et le 30 septembre 2019 :

soit pris en congés

c'est un outil de report de RTT de 8 mois maximum

soit se faire payer

en novembre 2019
le CET est alors un outil à payer des jours de RTT

soit monétiser ses jours

sur le PEE ou PERCO si un accord est signé
(ce qui n'est pas gagné à ce jour car la direction ne souhaitent pas abonder le PERCO)

Petit conseil aux salariés qui souhaitent bénéficier du CET au titre de 2018 : commencer par poser vos CP, puis ensuite vos RTT Q1.

Soyez vigilant car vos fiches de paie ne mentionnent plus vos compteurs de congés. Aller régulièrement sur le Centre de Services HR afin de suivre vos compteurs.

contactez-nous

Groupe & France : Patrick Renault (patrick.renault@cgi.com)

CBC : Elena Tiganus (elena.tiganus@cgi.com)

FS : Michel Bancal (michel.bancal@cgi.com)

CPGRM & EUTM : Nicolas Bruxelles (nicolas.bruxelle@cgi.com)

TPS HR : Martine Lourseau (martine.lourseau@cgi.com)

NORD : Eric Cariot (eric.cariot@cgi.com)

GRAND SUD & IZCE : Michel Brossard (michel.brossard@cgi.com)

GRAND EST : Arnaud Geissert (arnaud.geissert@cgi.com)

GRAND OUEST : Patrick Renault (patrick.renault@cgi.com)

FGDC : Catherine Cadet (catherine.cadet@cgi.com)

FONCTIONS CENTRALES : Christophe Cointe (christophe.cointe@cgi.com)

@cftc_cgi - cftc@cgi.com - www.cftc.cgi.online.fr



le syndicat
constructif

mai 2018

OBJECTIF

règles régissant le remboursement des frais professionnels

AUCUNE

organisation
syndicale
signataire

en vigueur depuis le 1er février 2016

considéré comme une « norme », c'est à dire
c'est le minimum applicable aux salariés

TRANSPORT

réservation sur MyEasyTravel et HRG
remboursement trajet domicile-boulot à
100% transports en commun urbain
100% régional, 50% interrégional et TGV,
100% vélo en location partagée

indemnités kilométriques
0,19 € / km pour convenance personnelle
0,45 € / km pour autres raisons

HEBERGEMENT

régime des dépenses réelles avec plafond à
155 € / nuit en région parisienne
125 € / nuit sur autres régions
solution locative si durée supérieure à 3
mois et inférieure à 24 mois

RESTAURATION

frais de déjeuner par jour travaillé
Titre Restaurant à 8 €
frais de déjeuner sur le trajet

COMPENSATION DU TEMPS DE TRAJET

si temps de trajet domicile-mission supé-
rieur au temps de trajet domicile-agence

par trajet aller journalier :
2 € / h la première heure de dépassement
4 €/h au-delà d'une heure
(dès la 1^{ère} heure de dépassement)
6 €/h au-delà de 2 heures
(dès la 1^{ère} heure de dépassement)

formulaire auto-déclaratif à renseigner cha-
que trimestre et validé par le manager
remboursement dans le mois qui suit

TELEPHONIE

Forfait Lib' (usage pro et perso)
100 % pris en charge par CGI si usage pro

AUTRES

laverie & pressing
primes d'éloignement :
200 € BBS si 20 nuits / trimestre
300 € BBS si 30 nuits / trimestre

NOTRE AVIS : des frais très mal remboursés chez CGI mais la Direction nous explique qu'elle ne souhaite pas faire mieux pour le bien-être des salariés.