



# Bientôt la fin des CE ?

La négociation sur l'organisation sociale s'est terminée dans la douleur et les larmes. Pour rappel cette négociation, en application de la loi travail, a pour effet la fin de vos instances CE, DP et CHSCT et la mise en place d'un nouveau mode de fonctionnement avec des Comités Sociaux et Economiques (CSE).

Dans la négociation, nous avons mis l'accent sur les moyens de vos élus pour garder la proximité et les œuvres sociales sur chaque site.

Aucune organisation syndicale ne semble satisfaite du résultat des négociations mais certaines seraient prêtes à signer, sans que l'on en comprenne les raisons.

A la CFTC, nous nous sommes battus pour maintenir le budget des activités sociales, mais l'entreprise a décidé de le réduire. Nous avons essayé de garder la proximité avec les salariés sur chaque site à travers des rôles de représentants de proximité et via le découpage géographique à 5 CSE et non 3. Le résultat de la négociation sur les points essentiels n'est pas satisfaisant. Nous avons obtenu trop peu d'éléments qui tournent essentiellement autour du fonctionnement de l'instance CSE. Sommes-nous prêts pour autant, dans ces conditions à signer ?

Notre section discute actuellement des avantages et des inconvénients de cet accord qui comporte des périmètres CSE trop grands et donc trop éloignés des salariés...

Pour rappel, nous n'avions pas signé l'accord précédent il y a 4 ans qui faisait passer l'organisation sociale de 12 CE France à 4 CE France, car il aboutissait à une perte de la proximité avec les salariés et la professionnalisation des élus CE du fait de la gestion de très grands périmètres.

Voici les 2 scénarii possibles dans les prochains mois pour vos instances CE/DP/CHSCT actuelles :

## si accord signé

par plus de 50% des Organisations  
Syndicales Représentatives (OSR)

=

## ELECTIONS

de vos élus pour la mise en place  
des 3 CSE vers mars/avril 2019

## si accord non signé

ou signé par moins de 50% des Organisations  
Syndicales Représentatives (OSR)

=

## MAINTIEN DES INSTANCES CE/DP/CHSCT

+

décision unilatérale de CGI qui peut être dénoncée par les OSR à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

*toujours proposer, toujours négocier, savoir s'opposer*

A retourner, impérativement, signé par les 2 parties par courrier, fax ou par mail au plus tard le 1<sup>er</sup> jour de la mission à  
(paris.cgi@cgim.assistances.fr@cgi.com)

## Rappels :

- Le membre est salarié de CGI et, à ce titre n'a aucun lien de subordination avec les clients de CGI dans le cadre de cette prestation de services.
- Les salarié(e)s intervenant sur des projets situés hors des locaux de CGI sont placés sous l'autorité et la responsabilité d'un membre de l'encadrement de CGI. Ils (Elles) doivent respecter le règlement intérieur de CGI ainsi que les mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise où ils (elles) interviennent, dès lors que ces dernières les concernent. Ces mesures vous seront remises par le responsable CGI de votre engagement client.

# \Ordre de Mission

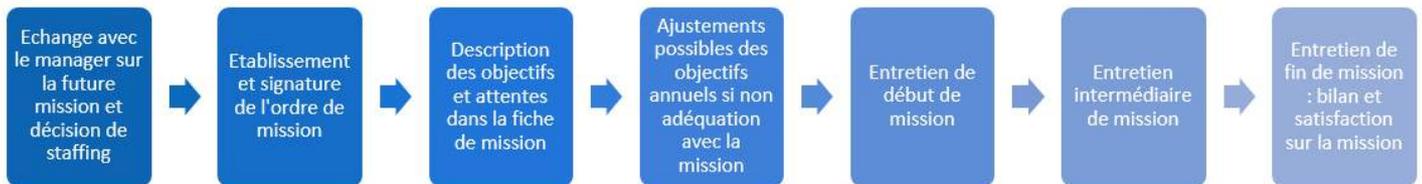
L'ordre de mission (ODM) est obligatoire : il doit être fait et signé avant de commencer sa mission. Ce document précise votre temps de trajet et sa compensation financière, la distance prise en charge pour la calcul des indemnités kilométriques, les frais d'hébergement, la compensation de dépassement du temps de travail...

Sans ordre de mission vous n'êtes donc pas couvert par l'assurance auto-mission, et le remboursement de vos frais n'est pas garanti. **Demandez donc expressément à votre manager votre ODM avant de démarrer votre mission !**

Demandez également la fiche de mission qui décrit clairement vos objectifs. Vérifiez qu'ils sont en adéquation avec vos objectifs annuels (signés lors de l'EAD) et si cela n'est pas le cas, demandez des ajustements.

**Tel qu'on le constate chez CGI, pour avoir une gestion de carrière, il est IMPERATIF d'être vigilant sur le sujet.**

En bref, le processus est le suivant :



Pour comprendre votre temps de travail, n'oubliez pas de vous référer à vos modalités de travail respectives.

## Le saviez-vous ?

**En RM (réalisation de mission) vous êtes tenus de réaliser 35H de travail par semaine, avec un supplément éventuel de 10%, selon votre estimation des besoins de la mission. Vous êtes responsable de l'organisation de votre temps de travail dans cette limite.**

La souplesse de la modalité vous permet donc d'effectuer entre 35h et 38h30 par semaine. Lorsque vous déclarez vos heures, si moindres que 38h30, vous devez indiquer dans « Raison mise à jour » : Souplesse modalité RM.

Par exemple, pour 37,10 heures réalisées dans la semaine :

| Sommaire des heures déclarées |   |              |   |                |   |                    |   |            |                         |                                       |
|-------------------------------|---|--------------|---|----------------|---|--------------------|---|------------|-------------------------|---------------------------------------|
| (excl. heures disponibilité)  |   |              |   |                |   |                    |   |            |                         |                                       |
| Heures                        |   | Heures-Quart |   | Heures Totales |   | Heures Programmées |   | Différence | Heures Normales Semaine | Raison mise à jour heures programmées |
| 37,10                         | + | 0,00         | = | 37,10          | - | 37,10              | = | 0,00       | 38,50                   | Souplesse modalité RM                 |

Ces éléments sont un rappel de notre accord d'entreprise. A retrouver sur le Portail CGI (lien depuis le réseau CGI : [http://portal.ent.cgi.com/lib/bs/hr/fr/cb/FRA\\_RH\\_Accord\\_ARTT\\_Management\\_Rules.pdf](http://portal.ent.cgi.com/lib/bs/hr/fr/cb/FRA_RH_Accord_ARTT_Management_Rules.pdf))

# \Paye d'octobre

Quelques changements sur la fiche de paye d'octobre :

- \ une suppression des cotisations chômage par le Gouvernement, ce qui entraîne mécaniquement une augmentation de salaire de quelques dizaines d'euros (+ 29 € pour 2000 € bruts, + 43,50 € pour 3000 € bruts).
- \ l'apparition de ligne supplémentaire pour le prélèvement à la source de l'Impôt sur le Revenu mais qui seront à blanc pour l'instant car l'application de cette réforme entrera en vigueur à compter de janvier 2019 (l'objectif est de tester le prélèvement de l'impôt en paie).

La CFTC demande à CGI de faire un retour aux salariés sur les taux de Prélèvement à la Source (PAS) qui ont été communiqués à CGI par la Direction Générale des Finances Publiques avant d'effectuer ces retraits dès la paie de janvier 2019, ceci afin que chacun vérifie que son taux soit bien conforme.

## \Recrutement des femmes

Depuis toujours le monde de l'informatique est plutôt masculin, à l'heure actuelle CGI peine à recruter des femmes et n'atteint pas son objectif d'embauche et de promotion des femmes dans les hauts coefficients. Mais que veulent les femmes à la fin ?

A défaut d'avoir un recruteur comme Nick Marshall (joué par Mel Gibson dans « Ce que veulent les femmes »), il faudrait plutôt demander aux principales intéressées....

Il existe pourtant déjà des engagements pris par CGI : le temps partiel permettant d'adapter vie pro/vie perso, les essentielles laissant la possibilité aux femmes de partager leurs expériences, le télétravail (selon la mission) allégeant ainsi la journée de travail en diminuant le temps perdu dans les transports, mais, en toute franchise, est-ce que ces mesures sont appliquées dans toutes nos BU? Et est-ce que cela suffit ? Encore faut-il que le programme essentielles soit reboosté....

Pour la CFTC il faut aller plus loin ! Et pas que pour les femmes. Pourquoi ne pas mettre en place des solutions comme une crèche d'entreprise, des jours « enfant malade » payés, une **VRAIE** égalité de salaire avec les hommes à compétences égales ?!

**Et vous mesdames, quels sont les axes de progrès motivants que vous souhaitez faire savoir à notre direction ? Envoyez vos idées sur [cftc@cgi.com](mailto:cftc@cgi.com), elles resteront anonymes.**

Selon le rapport Sextant, CGI France a un taux de féminisation meilleur que les autres ESN. Toutefois le plafond de verre reste prégnant chez CGI. L'entreprise, de par son accord égalité hommes/femmes tente de briser le plafond verre mais on reste loin des 30% de femmes dans les coefficient 170 et plus.

Toutefois, sur 11 BU leader, 1 seule est une femme. A la CFTC, nous ne pouvons que féliciter la nomination depuis peu d'une femme au poste de BU leader en France mais il reste bien du progrès à faire.

Selon la CFTC, les essentielles auraient besoin d'être redynamisées avec une vraie politique en faveur des femmes, mais aussi de mesures sociales dignes de ce nom pour tous les salariés, hommes ou femmes.



## \CFTC Tour

La CFTC Tour version 2018 est en cours. Les sites de Grenoble, Bordeaux, Pau, Toulouse, Montpellier et Clermont ont été visités. Ne ratez pas nos passages. Suivez-vous sur Twitter sur [@cftc\\_cgi](https://twitter.com/cftc_cgi).

### Prochains sites :

- \ 15 novembre : Sophia-Antipolis
- \ 16 novembre : Aix-en-Provence
- \ 30 novembre : Strasbourg
- \ 06 décembre : Lyon
- \ 09 janvier : Nantes
- \ 10 janvier : Brest
- \ 11 janvier : Rennes
- \ 14 janvier : Niort
- \ 14 janvier : Orléans
- \ 15 janvier : Le Mans

## Télétravail

Vous nous sollicitez régulièrement sur le télétravail chez CGI et ses modalités d'application. Nous avons un accord d'entreprise qui mentionne que « le télétravail à domicile se fait nécessairement dans le cadre d'un avenant au contrat de travail ».

Mais les choses ne sont pas aussi simples que cela et les demandes de télétravail ne sont pas toujours suivies d'une réponse...et les refus ne sont pas motivés.



### CONSEIL :

**Vous devez faire votre demande de télétravail par écrit et votre manager peut soit accepter si le projet le permet... soit motiver son REFUS.**

Nous avons interrogé notre Direction sur les modalités de mise en place du télétravail pour les salariés des différentes modalités : MS (modalité standard), RM (réalisation de mission) et AC (autonomie complète). CGI nous répond que les Directeurs n'ont pas besoin d'un avenant pour faire du télétravail. Le saviez-vous ?

Mais si la Direction ne répond pas à notre question, c'est toujours bon à savoir que les Directeurs (DC/DCS et plus) n'ont pas besoin d'avenant. Notez tout de même que le télétravail sans avenant ne donne pas lieu aux compensations financières prévues par accord.

Nous sommes à votre écoute concernant le respect de l'accord télétravail. Si vous avez des questions/des remarques/ des difficultés à faire appliquer cet accord, n'hésitez pas nous remonter vos questions à : [cftc@cgi.com](mailto:cftc@cgi.com)

### Argumentaire pour faire avancer votre demande de télétravail :

- \ Votre projet le permet
- \ C'est écologique : moins de déplacement en voiture et/ou transport
- \ C'est facilitant pour le respect de l'accord QVT (Qualité de vie au travail)  
Moins de transport et moins de fatigue et plus de bien être à la maison
- \ C'est plus productif : on est moins sollicités par ses collègues des plateaux  
projets et c'est moins bruyant
- \ Liste non exhaustive.....

## Tickets Resto Papier

Il sera **ENFIN** possible de rematérialiser sa carte Pass Restaurant Sodexo en format papier millésimé 2019 (valable jusque fin janvier 2020)

**du 5 au 19 décembre 2018** sur mon compte Sodexo

<https://moncompte.sodexopass.fr>



le syndicat  
constructif

## contactez-nous

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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