



BLACK FRIDAY : Réductions aussi chez CGI !!

La négociation relative à la mise en place des instances CSE est terminée. Pour rappel les CSE (comité sociaux et économiques), sont une émanation de la nouvelle loi travail. **C'est la fin des instances CE, DP et CHSCT.**

Nous avons communiqué notre position à la Direction de CGI et vous en faisons part également :

La section CFTC a toujours été un acteur incontournable du dialogue social dans notre entreprise. Nous sommes fiers d'avoir pu faire avancer, par le passé, le dialogue social avec la Direction de CGI, avoir eu de vrais échanges et des débats d'idées, des négociations constructives, dans l'intérêt et au bénéfice de l'entreprise et de ses salariés.

La négociation portant sur la mise en place des nouvelles instances CSE qui vient de s'achever avait pour objectif, à notre sens, de bâtir des fondations solides du dialogue social de demain, dans la confiance et respect.

Nous déplorons en premier lieu la manière dont ces négociations se sont déroulées et constatons une dégradation du dialogue social. Nous vous en avons alerté. De nombreuses réunions de négociations se sont avérées improductives, du fait d'un manque d'écoute et de l'absence de synthèse des débats. Des thématiques n'ont pas été abordées et d'autres l'ont été très tardivement... Tous ces éléments donnent à réfléchir sur la volonté de la Direction d'avoir un vrai dialogue social.

Dès la réunion de négociation du 29 mars 2018, en abordant le sujet des périmètres des instances CSE, toutes les organisations syndicales et la Direction avaient exprimé leur positionnement. Un consensus avait été très rapidement trouvé pour un CSE par BU(s), soit 12 CSE d'établissement, et un CSE Central.

La Direction avait bien insisté sur l'importance de concevoir les périmètres au niveau de chaque BU, en précisant que seule la BU a un pouvoir de décision réel dans les domaines économiques et sociaux (emploi, formation, carrière,...).

Les réunions qui ont suivi n'ont pas permis de faire avancer la négociation sur les autres thématiques, car la Direction nous avait demandé de réfléchir à des propositions de réduction du nombre d'établissements CSE. Fin mai, début juin la Direction a exprimé une position ferme à 3 périmètres CSE :

- # un périmètre Paris de 6 BU(s)
- # un périmètre régional avec 4 BU(s) et éparpillé sur plus de 20 sites géographiques
- # un troisième périmètre pour 2 BU(s) réparties sur 10 sites géographiques.

L'incompréhension des organisations syndicales a été profonde et, pour la toute première fois dans l'histoire de CGI, une intersyndicale s'est formée avec les 4 organisations syndicales représentatives.

Nous avons à ce jour 4 CE, 17 établissements DP et 19 établissements CHSCT, avec une relative proximité des élus auprès des salariés. La proposition de la Direction en 3 CSE ne fait qu'aggraver les choses et ne correspond en rien à la réalité économique et sociale de CGI.

toujours proposer, toujours négocier, savoir s'opposer

Ce projet aurait pour conséquence l'éloignement du terrain et la professionnalisation des élus, la perte du dialogue avec les salariés, et à terme, une augmentation du nombre de conflits sociaux.

Nous avons fait des propositions pour un découpage en 7 établissements CSE, puis 6 établissements CSE en expliquant nos raisons : avoir un maillage géographique et métier cohérent, qui permette de conserver la proximité et d'assurer un fonctionnement des instances pour un suivi de la marche économique et sociale de taille raisonnable. **Nous sommes à ce jour plus de 10 500 salariés répartis en 12 BU(s), 22 sites géographiques et plus de 25 adresses CGI en France !**

Nous avons su évoluer dans nos positions, malgré des points de blocages majeurs, et avons fait de nouvelles concessions pour une organisation à 5 établissements CSE, dans le cadre d'un projet en intersyndicale, avec des représentants de proximité et des moyens de fonctionnement pour les commissions. Nous avons notamment insisté sur les trois points suivants :

- l'importance de conserver le même budget des œuvres sociales : **en réponse, la Direction CGI FRANCE a décidé de le réduire ;**
- la présence des suppléants en réunions plénières, comme un axe fort du renouvellement des instances et des sections syndicales : **CGI FRANCE a refusé ;**
- la possibilité pour chaque CSE de nommer librement ses représentants de proximité, sur les sites où il ne dispose pas d'élus du CSE : **là encore la Direction a refusé.**

suite >>

Chaque fois, nous avons constaté une position inflexible de la Direction avec un refus de dialogue réel. Son attitude, au fur et à mesure des négociations, a visé à nous déstabiliser en exerçant des pressions. Nous déplorons ce manque de loyauté et d'engagement dans le dialogue.

Enfin, nous tenons à rappeler que CGI a un historique de fonctionnement avec autant de CE que de BU(s) et qu'en 2014, déjà, nous n'avions pas signé l'accord définissant les périmètres des CE. Nous avons alerté la Direction sur la perte de proximité des salariés avec leurs élus et les risques de professionnalisation des élus. Aujourd'hui nous le constatons et nous déplorons que le projet d'accord actuel ne fasse qu'aggraver encore cette situation.

La CFTC est donc cohérente et constante dans sa position et n'est pas signataire de ce projet d'accord en l'état.

Pour conclure, nous ne sommes pas opposés au dialogue et nous souhaitons profondément aboutir à un projet d'accord commun. Notre conviction a toujours été d'œuvrer dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés. Si la Direction choisit d'ouvrir d'autres séances de négociations pour prendre en compte nos revendications, alors nous serons présents.

\ sondage

La Direction de CGI indique que les Organisations Syndicales ne sont pas les seules à se soucier du bien-être des collaborateurs. Pensez-vous que le management de CGI (DC, DCS, VPCS,...) a vraiment conscience de la valeur des hommes et femmes dans l'entreprise ?

Oui

Non

*Sondage anonyme, réalisé sur Twitter
du 7 au 14 décembre 2018
#1SondageParSemaine*

agenda

#COMPTE EPARGNE TEMPS

1 à 5 jours maximum de RTT Q1 à positionner sur le CET du **3 au 19 décembre**, depuis le Centre de Services RH. Ces jours seront à poser sur 2019 ou payés sur salaire ou PEE en fin d'année 2019.

#TICKET RESTAURANT

La rematérialisation de la carte en ticket papier est enfin réalisée du **5 au 19 décembre**, depuis le site moncompte.sodexopass.fr pouvant convertir jusqu'à 850 € (100 tickets à 8,50€). Ces tickets papiers seront valables jusqu'à fin janvier 2020.

Cela a le mérite d'être clair. Oui, notre Direction l'a affirmé clairement lors de la Négociation Annuelle Obligatoire 2019 : **« CGI n'a pas vocation à maintenir le pouvoir d'achat des membres »**. Vous lisez bien !!

Dans notre tract de septembre, nous vous avons présenté un état d'avancement des négociations NAO2019. Nos revendications clairement exprimées et synthétisées dans notre tract du mois de juin ont été balayées du revers de la main. Le 26 octobre 2018, une communication de notre DRH tente de nous persuader du bien-fondé de la politique salariale de CGI France avec des magnifiques glissements sémantiques, qu'on se propose ici de décrypter. Morceaux choisis :

Il serait en effet opportun que CGI nous considère tels que nous sommes : des partenaires sociaux et à ce titre, et dans ce contexte précis, non, on ne prend pas rendez-vous avec la Direction ! On négocie tout un ensemble de mesures salariales dont les augmentations et la répartition du variable ! Encore faut-il que l'Entreprise en soit consciente et respecte notre rôle et l'essence même des négociations.

Cette augmentation présentée comme la plus forte augmentation salariale des dernières années, couvre à peine l'inflation de 2,3 % prévue par l'INSEE pour 2018 !

C'est dire comme on revient de loin... Par ailleurs, la notion de minima n'est pas appliquée à la personne, mais à la BU, et donc nombreux seront ceux d'entre nous qui auront une augmentation inférieure à l'inflation, voire une augmentation **NULLE** ! alors qu'on est évalués comme « répond aux attentes ». Curieuse manière de récompenser les salariés pour les résultats qualifiés d'excellents sur l'exercice 2018... **Quid : qu'en aurait-il été si les résultats n'avaient été que bons ???**

On essaie ensuite de nous amadouer avec le titre restaurant. YOUPI!!!

Le ticket restaurant est financé à 60% par CGI et à 40% par le salarié, **donc on participe tous à son financement**. Cette augmentation du titre restaurant que représente-elle ? L'entreprise met 30 centimes par jour de plus pour le salarié, le salarié, lui, contribue aussi pour 20 centimes de plus par jour... Soit un bénéfice de 10 centimes par jour. Pas même de quoi se payer le café !! **Mais la Direction nous convie à nous réjouir, c'est une mesure phare de la politique salariale de CGI !**

Nous vous rappelons également que CGI n'avait pas revalorisé la valeur du ticket restaurant depuis au moins 7 ans et que nous sommes l'entreprise du secteur avec la plus basse valeur faciale du ticket restaurant !



Chères/chers membres,

Chaque année, la Direction de CGI en France rencontre les Organisations Syndicales pour échanger sur les thèmes principaux de la politique RH, au sein d'une négociation dédiée à nos différents enjeux sociaux.

Lors de ces échanges, nous partageons les sujets sociaux qui concernent tous les salariés : le temps de travail, la qualité de vie au travail, la performance individuelle et collective.

Ce rendez-vous annuel avec les Organisations Syndicales est aussi l'occasion de définir le cadre de l'augmentation des salaires, ainsi que les différents éléments plus larges de notre politique salariale.

Cette négociation annuelle vient de s'achever, sous accord avec les Organisations Syndicales, ce que nous regrettons. La Direction de CGI en France a donc pris une décision unilatérale concernant les mesures mises en œuvre en 2019.

Notre politique salariale répond à nos différents objectifs : récompenser la performance de chacun, attirer et retenir nos talents. Elle comprend des mesures variées qui concernent les augmentations de salaire, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ou le partage de la valeur ajoutée avec les salariés de l'entreprise. CGI est en effet attachée à assurer une répartition équilibrée des bénéfices entre les clients (au travers des investissements réalisés dans l'entreprise), les actionnaires, et les membres. À titre d'exemple, au cours du dernier exercice fiscal, la part redistribuée aux membres au travers des différents dispositifs de rémunération variable a représenté environ 30 % de la marge de l'entreprise.

Pour l'exercice 2019, la politique salariale de CGI demeure individualisée et liée à la performance de chacun. Nous avons décidé de consacrer 2,4 % de la masse salariale aux évolutions de salaires avec un minimum par BU de 2,2 %. Le cadre salarial E2019 est donc supérieur à celui de 2018, qui était lui-même supérieur à 2017.

La distribution de cette enveloppe assure, pour une nouvelle fois, une plus grande redistribution envers les membres puisque le pourcentage d'augmentation moyen qui leur est attribué sera supérieur au pourcentage d'augmentation moyen attribué à la population des managers.

Par ailleurs, les salariés qui n'ont pas été augmentés depuis 3 ans bénéficieront pour l'exercice 2019 d'une augmentation individuelle de salaire, si leur performance est au rendez-vous.

Nous allons poursuivre nos engagements en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en nous assurant que l'enveloppe d'augmentation salariale attribuée aux femmes soit proportionnellement au moins équivalente à la masse salariale des femmes dans la masse salariale totale. Le budget annuel dédié au traitement des écarts de parts de rémunération entre les hommes et les femmes au titre de l'application de l'accord d'égalité professionnelle, vient compléter ces dispositions. Ce budget représente de 0,1 % de la masse salariale.

Par ailleurs, nous souhaitons enrichir notre offre de service RH et notre politique salariale E2019 intègre des nouveautés.

La première concerne les Titres Restaurant. Nous allons augmenter le financement annuel par CGI des Titres Restaurant à hauteur de 700 k€ par an, en portant la valeur faciale des titres, à compter du 1^{er} novembre 2018, à 8,50 € (5,10 € financés par CGI et 3,40 € par le salarié).

L'autre nouveauté concerne la téléphonie mobile. Nous allons faire évoluer notre politique de téléphonie mobile en élargissant à la population des coefficients 150 et + la prise en charge à 100 % des abonnements.

Par ailleurs, soucieux de permettre aux salariés d'accompagner leurs proches du mieux possible lors d'événements graves et douloureux de la vie, le barème de congés exceptionnels en cas de décès d'un membre de la famille va évoluer de la façon suivante :

- Assister aux obsèques de son conjoint (par mariage ou concubinage) : 5 jours (+ 2 jours)
- Assister aux obsèques de son enfant : 5 jours (+ 5 jours)

Enfin, en matière de reconnaissance de l'ancienneté, nous souhaitons continuer à valoriser et récompenser le travail des collaborateurs qui sont au service de l'entreprise depuis de très nombreuses années. C'est pourquoi la prime de reconnaissance des années de service au sein du groupe passera à 1 500 € pour 35 ans de service.

L'ensemble de ces mesures intègre nos politiques ressources humaines 2019, dont les enjeux sont d'offrir à chaque membre un environnement dans lequel il se sent reconnu de façon équitable, inspiré, accompagné et engagé pour poursuivre son développement professionnel et bâtir sa carrière.

Benoît Froment, Vice-Président Ressources Humaines

Traduction : la part des bénéfices versée aux membres est faite sous forme de rémunération variable (participation, PPP et RAA). Mais ces 3 formes de rémunération variable ne sont PAS QU'À destination des membres ! mais **POUR TOUS les salariés CGI, gestionnaires compris (à partir du coefficient 190)**. Nous avons posé la question sur les sommes distribuées, mais la réponse nous a été donnée « à la louche » : 50M€ de rémunération variable distribué, 10M€ au titre du RAA, 25M€ pour le PPP et 15M€ en participation.

Donc, cette répartition « équilibrée » des bénéfices entre les membres, gestionnaires, actionnaires et clients, a produit une enveloppe de 30% de la marge de l'entreprise qui a été utilisée pour verser **AUSSI** le variable des gestionnaires !!! On vous renvoie à la lecture de notre tract de septembre sur le PPP des gestionnaires, pour lesquels :

- les coefficients 190 à 290 (soit environ 9% des salariés) ont touché en moyenne 15 390 euros par personne, le panel des sommes versées allant de 10 246 euros à 47 673 euros
- les coefficients ETAM à cadre 170 (91% des salariés) ont touché en moyenne 671 euros par personne, le panel des sommes versées allant de 96 euros à 1 692 euros

Près de 70 % de l'enveloppe PPP a été versée à 9 % des salariés !!

Nota : données fournies par la Direction
Jugez vous-mêmes de l'équité !!

Indépendamment du fait que l'écart du salaire se charge de faire la différence, le plus grave est que le variable creuse nettement cette différence, comme on l'a démontré plus haut.

Sur un autre registre, la Direction se réjouit de reconnaître l'ancienneté. Pour rappel, cette prime était auparavant de 1000 euros, soit une augmentation de 500 euros, qui ne va certainement pas faire déraiper le budget de la DRH !

Sur ce sujet, nous avons revendiqué une prime pour les salariés ayant 40 ans de service. Elle nous a été refusée au prétexte que cela concerne trop peu de personnes ! Comprenez qui pourra la logique de cette décision !



\ CGI déclare... forfait

Coup de massue pour les 800 salariés CGI concernés. Beaucoup l'ont appris au dernier moment, certains directement du service ForfaitLib, d'autres par leurs collègues, d'autres par leurs managers :

CGI abolit, éradique, liquide, résilie, torpille ... l'offre ForfaitLib DUO !

Cette offre, jusqu'au coefficient 150, fonctionnait avec une part de contribution financière du salarié.

Les 800 salariés CGI concernés ont jusqu'au 31 décembre pour choisir s'ils souhaitent conserver leur ligne et procéder à la portabilité vers un opérateur de leur choix. Dans tous les cas, l'offre professionnelle est **TERMINÉE**.

Pour rappel, les coefficients supérieurs à 150 et les salariés Business Consulting, bénéficient d'une ligne mobile et téléphone pris en charge à 100% par CGI.

Lors de la NAO2019, la Direction annonçait l'extension de cette offre à TOUS les coefficients 150. La Direction avait juste « oublié » de préciser qu'en contrepartie elle supprimait la ligne mobile pour les 800 personnes à coefficient inférieur à 150 !

Une fois de plus, la Direction CGI traite avec mépris une partie des salariés dans la même logique que la répartition du variable plafonnée à 2% jusqu'au coefficient 170 inclus.

Dans ces conditions, comment s'étonner d'avoir un turnover qui, dans certaines BU, « flirte » avec les 30% ?!

Il ne faudra pas s'étonner non plus si les salariés concernés refusent d'utiliser leur mobile et abonnement personnel à des fins professionnelles !

Malgré les nombreuses propositions et mises en garde adressées par la CFTC à la Direction, celle-ci continue à faire la sourde oreille. Il ne faut pourtant pas oublier que les salariés sont les forces vives de l'entreprise, surtout dans une ESN/SSII. La Direction persiste, signe et accélère : on ne change pas une équipe qui perd.

« Membres » ?... Vous disiez « Membres » ?... Bien évidemment la CFTC n'a pas signé l'accord NAO2019 qui n'apporte que des miettes aux salariés CGI.

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 & I2CE : 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

novembre 2018