



CGI : ça suffit !!

CGI ouvrira prochainement la négociation annuelle obligatoire (NAO) qui traite, entre autres, de la rémunération (salaires, augmentations, promotions, participation,... bref toutes sortes d'avantages salariaux).

Voici déjà un aperçu en quelques chiffres concernant la participation et le PPP au titre de l'année fiscale qui vient de s'écouler (FY18). Pour la participation, elle a été sensiblement supérieure à l'année précédente :

**un total distribué de XX¹ M€ vs
XX¹ M€ avec des montants
allant de X¹ à X XXX¹ €**

Et oui, vous avez bien lu, des salariés ont touché 4€ !!

Quant au PPP, la Direction CGI nous indiquait que les sommes distribuées ont été moindres que l'année précédente :

le salarié membre

(soit 92% des salariés)

**a touché en moyenne XXX¹ €
sur FY18 vs XXX¹ € sur FY17**

le salarié gestionnaire

(soit les 8% autres salariés)

**a touché en moyenne XX XXX¹ €
sur FY18, vs XX XXX¹ € sur FY17**

¹ : obligation légale de discrétion, contactez-nous pour les chiffres

La Direction de CGI nous parle de répartition équilibrée des bénéfices, de partage, mais soyons sérieux il n'y a pas d'équité salariale !

La politique salariale CGI est de rémunérer très très bien les directeurs, les hauts coefficients, et laisser les miettes pour les autres. Pour les « membres », ces 92% des salariés de CGI France, la cible PPP n'est que 2% du salaire. Ces 92% sont relégués en bas de l'échelle, alors que c'est bien leur travail qui génère les bénéfices de l'entreprise.

Les « gestionnaires », les autres 8% des effectifs de CGI France, sont ceux qui engrangent !! Ils ont un PPP cible de 5%, 10%, 15%, 20%, 25% et 30% de leur salaire, selon leur position hiérarchique et leurs résultats. **Et oui, un PPP jusqu'à 30% !!** Comparez cela au 2% des membres, il est clair que nous ne sommes pas tous logés à la même enseigne...

Voilà pourquoi vos chefs vous mettent la pression, travailler plus vite, mieux, facturer, bien répondre au MSAP, noter à plus de 7, faire des slides, facturer encore, répondre à la « consultation des membres », travailler le soir, être staffé, voire sur-staffé... c'est bien pour avoir la plus grosse enveloppe PPP !!

Avec une telle politique salariale, il est extrêmement difficile de motiver les salariés, de stopper l'hémorragie des départs, mais la Direction de CGI ne veut pas entendre nos alertes.

Une des principales insatisfactions des salariés CGI France est la rémunération. La Direction CGI au Canada dit l'avoir compris, mais sa réponse nous laisse stupéfaits !

Lors d'une réunion du Comité d'Entreprise Européen, la haute Direction canadienne a expliqué sa solution pour une meilleure rémunération des membres. Vu que le « membre » est vendu en clientèle et qu'il faut surtout conserver la marge (voire l'augmenter), la solution proposée par le Corp CGI est de faire payer plus cher la prestation au client et chaque « membre » devra changer de mission plus souvent pour une autre payée plus cher par le nouveau client. Et seulement ensuite, CGI serait en mesure d'augmenter le salarié...

Vous avez compris ? C'est très simple, « business first ». Bravo CGI pour la super politique RH en réponse aux problématiques des salariés.

Mais peut-être aurons-nous notre mot à dire lors du choix des missions ? Pourrions-nous choisir de ne travailler que sur des missions intéressantes ?! Des missions en adéquation avec notre progression de carrière ? Et bah, sûrement que non... Pas grave, on continue de se moquer des salariés.

toujours proposer, toujours négocier, savoir s'opposer



MSAP ou comment la satisfaction devient un outil de manipulation

Dans cette période nous sommes « bassinés » avec la consultation stratégique. Répondre à l'enquête, dire ce que nous pensons... Tout cela pour nous donner le vain espoir que nos retours seront pris en compte. Une manœuvre vieille comme le monde, pour nous faire sentir et penser que l'entreprise s'intéresse à ses salariés, pour mieux nous contenir ensuite dans nos aspirations.

La vérité est que notre direction sait et pense mieux que nous sur ce qui est bien pour nous.

Un exemple révélateur est aussi le MSAP, ce questionnaire auquel nous devons répondre régulièrement pour faire part de notre niveau de satisfaction.

Cette note MSAP influe le montant du variable, du PPP de nos managers et gestionnaires.

Vous vous imaginez bien que c'est un élément très important pour eux, voire déterminant des sommes qu'ils vont percevoir.

Tellement important pour eux, que tout est bon pour obtenir le meilleur score et assurer leur super PPP. Plusieurs versions des communications sur le PPP existent et vous allez voir la supercherie !

A vos élus, en instances des représentants du personnel, la Direction CGI communique la cible budgétée des notes MSAP pour chaque BU et pour la France.

On nous explique que les orientations stratégiques de CGI France affichent une volonté d'atteindre en FY19 une cible de 7,2 points sur 10 en score MSAP, ceci étant affiché comme une belle ambition. Le résultat atteint sur la FY17 était de 6,65 points.

A contrario, pour les salariés, les communications faites dans les BU donnent une autre version, qui manipule les esprits pour obtenir le plus haut score.

Dans certaines BU, la communication incite à donner des notes élevées de 8 à 10 si nous sommes satisfaits. En cas d'insatisfaction, on nous explique que nous devons noter de 6 à 7 et seulement si, par hasard, nous sommes très insatisfaits on doit noter de 1 à 5 !!

Avec cette grille de lecture, les BU visent à obtenir un score à 6 dans chaque BU, tout en prétendant que c'est un top score !!

Voilà comment « l'insatisfaction » des salariés est interprétée dans ces BU et par notre Direction.

Une note de 6 ou 7, est interprétée par CGI France comme étant une très bonne note.

On passe outre le fait qu'une échelle de satisfaction graduée de 1 à 10 « noie discrètement le poison » ... en se passant du zéro.

Si les salariés étaient réellement satisfaits chez CGI, alors nous n'aurions pas un turn-over qui frôle les 20%, voire plus dans certaines BU.

Dans d'autres BU, c'est « Notez au plus juste : au plus bas quand vous êtes mécontents et au plus haut quand vous êtes satisfaits » ! Chacun fait à sa sauce...

Quoiqu'il en soit, ne vous laissez pas influencer, ne vous laissez pas bernier par les illusions de ce management.

Indice de satisfaction



La DRS*
chez CGI



DRS : Direction des Relations Sociales de la DRH

Designed by kues1 & kalemgostar / Freepik

\ Quel dialogue social ? La sourde oreille permanente !!

Depuis l'existence de la CFTC, nous agissons dans votre intérêt, nous négocions et sommes force de proposition pour aboutir à des accords et des engagements de l'entreprise dans l'intérêt des salariés. Mais voilà que l'entreprise décide de ne pas respecter ses engagements.

Les promesses non tenues se perpétuent.

CGI nous avait promis un RAA (Régime d'Achat d'Actions) à hauteur de 1800 € annuels et abondé à 100%, soit un total pour le salarié de 3600 € par an.

Depuis le rachat par CGI, on nous avait annoncé un régime d'achat d'actions (RAA) comme c'est le cas dans d'autres pays du groupe, mais finalement toujours pas chez nous !

CGI nous a « sucré » l'intéressement, pour nous promettre la lune en le remplaçant par le PPP (la Prime de Participation au Profit) ou le « membre » n'est éligible qu'à 2% de son salaire et seulement si sa BU surperforme ! Un comble, alors que les gestionnaires ont un PPP touchant les 30% sans aucune

condition de surperformance de leur BU.

Et si on parle d'accord d'entreprise, alors c'est la totale. L'accord Qualité de Vie au Travail arrivée à échéance et en cours de renégociation, prévoyait en particulier que :

«Chaque salarié(e) individuelle-ment a la possibilité de solliciter l'Entreprise (management hiérarchique ou RH) sur une situation individuelle de mal-être ou un problème de charge de travail. A titre expérimental pendant une période de 12 mois, l'Entreprise mettra en place sur une entité (sub-BU) un outil de suivi permettant à chaque salarié d'adresser ce type d'alertes individuelles à son HRBP. A l'issue de cette période, un bilan sera réalisé en commission de suivi afin d'envisager l'opportunité d'étendre ce dispositif à d'autres entités de façon progressive.»

Le saviez-vous ? Rassurez-vous, personne n'était au courant !

La Direction de CGI a choisi de ne rien faire, comme pour d'autres actions sur lesquelles elle s'était pourtant engagée !

Le même accord prévoyait :

« Tout salarié s'estimant concerné (e) par une situation anormale potentiellement grave (stress...) ou constatant cette situation dans son entourage professionnel peut à tout moment saisir: son manager, son HRBP, le Service de Santé au Travail (Médecins, infirmières, psychologue), un représentant du personnel, tout autre salarié de l'Entreprise. Une fiche pratique visant à communiquer et préciser le rôle de différents acteurs sera diffusée annuellement à l'ensemble des salariés. »

Avez-vous reçu cette fiche pratique ? Nous non plus.

Et mieux encore, le diagnostic global réalisé en 2016 aurait dû trouver une application concrète.

« Ce diagnostic permet d'identifier les risques et facteurs de protection propres à CGI et les populations les plus concernées pour permettre d'orienter les plans d'actions ciblés de prévention santé et d'amélioration de la qualité de vie au travail. »

Nous n'avons cessé de demander comment le diagnostic réalisé se traduisait en plan d'actions par BU : 3 ans que nous insistons, que nous réclamons la liste des actions, que nous sollicitons la DRH sur le sujet... et RIEN !

>>>>>

Vous comprendrez que nous démarrons ces jours-ci la négociation de l'accord Qualité de Vie au Travail avec un état d'esprit plutôt ... circonspect.

Nous pouvons aller encore plus loin et vous parler de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dont nous avons négocié un budget de près de 1 million d'euros pour combler en 3 ans des écarts de salaire entre les hommes et les femmes.

Et là, nous découvrons avec stupeur en fin d'accord Egalité Hommes-Femmes que la DRH de CGI a sciemment occulté 300 000 euros.

1/3 du budget !!!! Une belle somme que la Direction n'a pas voulu distribuer comme elle s'y était engagée en signant l'accord, pourtant clair.

Nous passons outre tout un ensemble d'actions qui était prévu afin d'accroître la part des femmes dans les hauts coefficients, et notamment via la promotion des femmes du coefficient 150 et qui n'ont pas été réalisées. Nous avons explicité la situation dans notre tract précédent.

A ce jour, le sujet de l'égalité professionnelle va être remis sur la table des négociations. Nous étions par le passé la seule organisation syndicale à avoir signé cet accord et notre déception est bien profonde.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est aussi un autre sujet ouvert en ce moment à la négociation. Nous étions par le passé signataires de l'accord, mais ici encore, les choses ne se sont pas passées comme il avait été écrit et négocié.

CGI ne dispose toujours pas de référentiel des compétences digne de ce nom ! Nous, les salariés, n'avons toujours pas de visibilité sur comment orienter notre carrière ! Quelle compétence nous est utile pour atteindre notre but professionnel ? Comment choisir et prioriser nos pistes de formation selon les compétences à acquérir ? Comment CGI nous accompagne dans notre épanouissement métier ? Quelle évolution chez CGI ?!

Le référentiel des métiers CGI n'est toujours pas en phase avec les rôles CGI (membres/gestionnaires). Nous serions pourtant curieux de connaître les aptitudes nécessaires pour passer du stade de membre à celui de gestionnaire...

Des rôles du PMS affichent des responsabilités qui, à ce jour, appartiennent aux postes DC et/ou DCS, comme ça personne ne sait plus comment faire, mais tout est bon pour refuser une promotion.

Malgré un accord renfermant tout un ensemble d'engagements, des éléments méthodologiques pour organiser une GPEC d'entreprise, des actions et des moyens de mobilité/mutation ou pour les seniors, l'entreprise a fait la sourde oreille.

En conséquence, le dialogue social est bloqué au sein de CGI et de nombreux engagements pris par la Direction ne sont pas respectés. A quand une vraie politique de développement RH qui considère réellement les salariés ?

Progressivement, CGI France est devenue une entreprise moins disante socialement.

Aujourd'hui CGI rabiote sur ses engagements lors des réunions de négociations, et à la sortie, même si les syndicats acceptent de signer, CGI ne respecte même pas le contenu sur lequel elle s'est engagée.

rejoignez-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*

avril 2019