



burn-out à prévoir pour Jean-Michel

Comme vous le savez, la Direction de CGI France a décidé de passer à seulement 3 Comités Sociaux et Economiques (CSE) pour remplacer toutes les instances représentatives du personnel (Comités d'Entreprise, Délégués du Personnel et Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Condition de Travail).

La CFTC et la CFE-CGC ont dénoncé cette décision auprès de l'Inspection du Travail (DIRECCTE) puis au Tribunal d'Instance.

La CGT et la CFDT se sont également constituées devant le Tribunal d'Instance de Courbevoie pour demander au Juge que la CFTC et la CFE-CGC soient déboutées de leurs

demandes. La CGT et la CFDT soutiennent que 3 CSE suffiront à répondre aux besoins des plus de 10 500 salariés de CGI France, éparpillés sur les 22 sites géographiques !

Soit ils font mine de ne pas comprendre les enjeux pour les salariés, soit leurs propres intérêts syndicaux de représentativité se trouvent dans ce découpage.

Suite à une demande de report de l'audience par CGI, le recours a donc eu lieu ce vendredi 28 juin au Tribunal de Courbevoie.

Lors de cette audience, l'avocat de la Direction nous a appris que **Jean-Michel BATICLE, le PDG de CGI**

France, serait un « Roi avec une cour à son service » et les patrons de BU ne seraient que « des tigres de papier sans réel pouvoir ».

Nous trouvons que ce message est très brutal pour les patrons des BU qui finalement ne serviraient à rien.

Nous alertons le DRH d'un risque important de burn-out de Jean-Michel Baticle car il doit tout gérer dans cette entreprise, s'occuper individuellement des 10 500 salariés, recruter,... Mais nous avons aussi un risque important de bore-out pour les 11 patrons de BU qui tournent en rond dans leur bureau...

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020

-32%

La NAO n'est pas finie et la CFTC continue à revendiquer des mesures salariales dignes de ce nom : nous avons demandé une enveloppe d'augmentations de 4%, différenciée selon les membres et gestionnaires, avec une part dédiée pour les promotions et une autre pour les augmentations.

Actuellement la Négociation Annuelle Obligatoire n'est pas terminée, mais la Direction de CGI France a annoncé qu'elle préconise une enveloppe d'augmentation de **1,7% de la masse salariale pour tous** (vs 2,5% pour les membres et 1,7% pour les gestionnaires l'année dernière).

Ainsi la Direction trouve normal de récompenser les gestionnaires de la même manière qu'auparavant, mais de diminuer d'un tiers l'enveloppe d'augmentation pour les membres !



Depuis 1936, la CFTC se bat
pour vos congés payés...
#bonnesvacances

toujours proposer, toujours négocier, savoir s'opposer



Mission Emploi Handicap enfin un accord chez CGI France

© FreePress

Dernier épisode dans la négociation sur l'emploi des personnes en situation de handicap. **La négociation a été très longue et difficile, jalonnée de rebondissements puisque nous n'avons pas été entendu dans nos revendications.**

Principes de base : tout employeur d'au moins vingt salariés doit répondre à une obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés, soit en procédant à des embauches, soit en versant une contribution auprès d'un organisme public (AGEFIPH).

L'employeur remplit son obligation s'il dispose d'un accord agréé par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Un accord exonère l'entreprise de sa contribution à l'AGEFIPH durant la durée de l'accord ce qui représente environ 1,8 millions d'euros par an pour CGI.

Le précédent accord a expiré fin 2018. Sa mise en œuvre a été décevante, voire très critiquable par certains aspects (exemple : des

communications sur papier glacé fort onéreuses et inutiles, au seul bénéfice de l'image de nos dirigeants). Le nouvel accord ne pouvait pas reproduire les mêmes erreurs. Pourtant, le projet proposé par la DRH était tel qu'AUCUNE organisation syndicale n'a souhaité y apposer sa signature.

D'où une situation de crise chez CGI qui a contraint la DRH à la réouverture de la négociation. 1,8 millions d'euros par an, ça fait réfléchir !

Au-delà de l'image et des gros titres, si CGI veut être ambitieuse pour les travailleurs handicapés, elle ne peut pas le faire à moindre coût.

C'est la raison pour laquelle la CFTC tenait au rôle du coordinateur qui devait être à plein temps dédié aux travailleurs handicapés sur leur périmètre/BU donné. Ce rôle est finalement redonné aux « Référénts MEH » qui disposent désormais de 2 jours par mois sur cette activité en coordination avec les responsables RH de la BU.

C'est par la concertation et sa participation active au Comité de Pilo-

tage de l'accord que la CFTC veillera à la montée en puissance des « Référénts MEH ».

Notez la nuance : on ne parle plus de "Comité de Suivi" mais de "Comité de Pilotage". C'est une nouveauté dans les accords chez CGI.

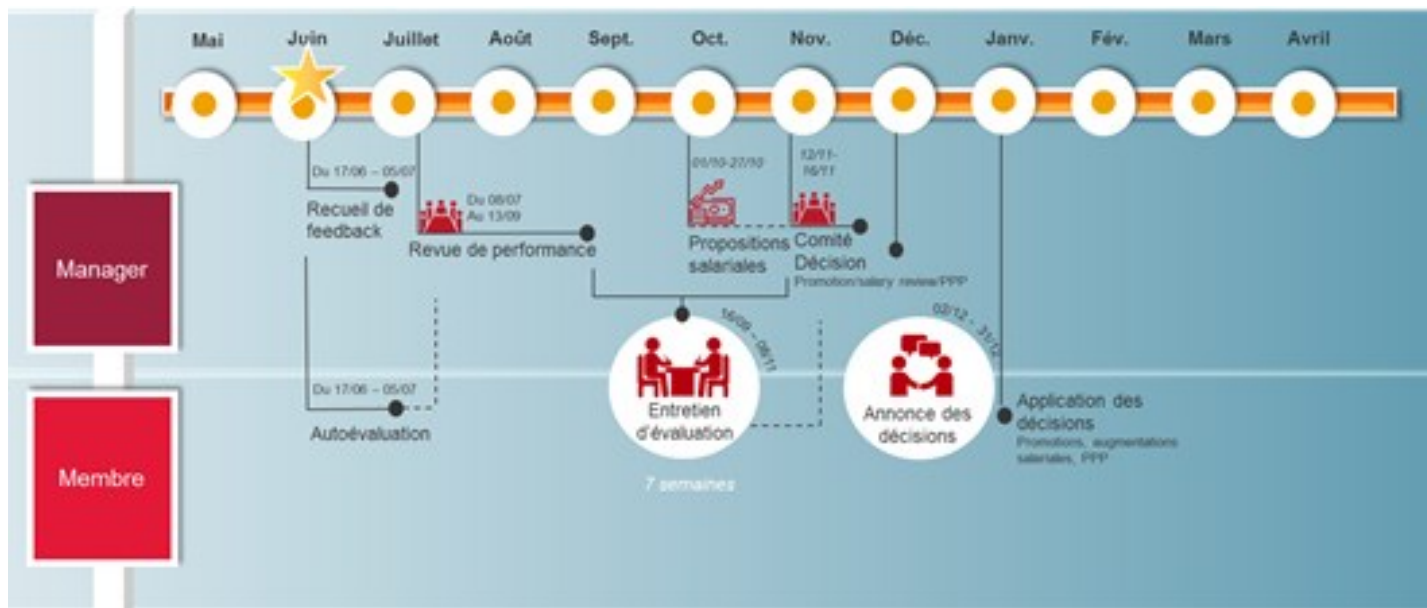
A la CFTC, nous avons proposé..., retenu notre souffle..., encore proposé..., et nous proposerons encore afin que CGI devienne une VERITABLE entreprise INCLUSIVE pour les Travailleurs Handicapés.

CGI aurait pu mieux faire, mais cette nouvelle version de l'accord est meilleure que la précédente.

En étant signataire depuis de nombreuses années, la CFTC continue de veiller à l'intégration des personnes en situation de handicap.

La CFTC est à votre disposition pour échanger et partager vos idées, propositions, remarques,... sur ce sujet. N'hésitez pas à nous contacter par mail cftc@cgi.com ou venez en discutez avec nous.

Entretiens Annuel de Développement (EAD) décryptage du calendrier



Une nouvelle campagne des Entretiens Annuel de Développement (EAD) est lancée.

Décryptage des différentes étapes de ce long processus. Et pour cette année, le calendrier a été avancé mais comme chaque année, il sera sous doute encore en retard....

Auto évaluation :

Il s'agit de renseigner seul la première partie du support de l'Entretien Annuel transmis par vos responsables RH pour faire le point sur l'année écoulée en terme d'objectifs (selon ceux fixés l'année dernière ou fixés lors de l'Entretien de Fin de Période d'Essai) et les compétences acquises.

Le référentiel PMS permet de compléter les grilles de compétences.

Attention à ne pas oublier d'indiquer ses souhaits de rémunération. CGI a fait disparaître cette case l'année dernière mais rien ne nous empêche de le renseigner.

Le schéma de la DRH indique une auto-évaluation du 17 juin au 5 juillet. Avez-vous reçu un document à remplir de la part de votre RH ??? Non. Eh ben ça commence déjà bien...

Rencontre bilan :

Ce point permet d'échanger sur le document préparé avec son manager pour s'assurer que tout est bien renseigné. Il s'agit plutôt d'un contrôle que d'une évaluation.

Visiblement cette année, pas de rencontre bilan !

Revue de Performance :

Anciennement Comité Carrière, cette instance a été divisée en 2 même si tout est fait en même temps dans les faits. La revue de performance est organisée par votre BU par service pour décider entre managers des évaluations et du développement professionnel des membres de leur périmètre.

Logiquement, les managers présentent de manière synthétique chacun de leurs managés grâce aux éléments de l'auto-évaluation. Le comité échange mais surtout statue sur l'évolution, les besoins de formation, l'éventuelle promotion et la rémunération ainsi que les messages clés pour que le manager ait le maximum d'informations pour effectuer l'EAD.

Vous avez bien compris, ce moment clé et décisif a lieu de juillet à mi-septembre, selon les BU.

Entretien d'évaluation :

C'est le fameux entretien annuel entre le managé et le manager. Le moment où on parcourt le bilan de l'année écoulée, on indique l'évaluation qui a été effectuée en Revue de Performance et on décide des objectifs pour l'année à venir.

C'est à ce moment qu'on sait à quelle sauce on est mangé...

Cette période d'entretien devrait durer 7 semaines de mi-septembre à début novembre. Mais comme chaque année, on aura des entretiens annuels jusqu'au mois de mars...

Comité décision :

D'après le calendrier, les souhaits de rémunération sont analysés et les décisions salariales sont prises à cette étape.

Vous devriez être mis au courant par votre manager courant décembre de votre éventuelle augmentation afin qu'elle soit appliquée dès janvier 2020.



© Freepik

Le rêve des salariés (mais pas de CGI visiblement)

Les salariés de CGI France **REVENT** d'une **ENTREPRISE RECONNAISSANTE** et **SOCIALEMENT** à la pointe des avantages sociaux afin que les salariés s'y sentent bien pour y rester... Mais comme s'est bon de **REVER**...

Mais que **REVENT** les salariés de CGI France ?

- d'un salaire digne de ce nom
- de reconnaissance à la hauteur de leur implication
- de projets et missions intéressantes et enrichissantes
- d'augmentation et de promotion sans avoir à se battre pour les avoir

- d'un treizième mois de salaire
- d'un bonus égal à 8% de notre BBS (soit 1 mois de salaire)
- d'un Ticket restaurant à 10 € de valeur facial
- d'un CET automatique qui permet de ne plus perdre de jours de congés (RTT et CP) et qui permet de les utiliser sans limite de durée
- d'un RAA pour tous à 3 % comme annoncé depuis le début et abondé sur le PEE à 200 %
- d'un réseau informatique robuste et uniformisé

- d'outils informatiques internes plus ergonomiques, simples, fiables et pratiques
- d'équipement informatique et smartphone de dernière génération pour tous
- de télétravail
- d'une meilleure prise en charge des frais de déplacement

Comme s'est bon de REVER ! Et si certaines de ces mesures permettraient de limiter les démissions et faire des salariés HEUREUX dans une entreprise où il fait bon vivre ?

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 : Nicolas Bruxelles (nicolas.bruxelle@cgi.com)

EUTM : Catherine Brulé (catherine.brule@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)



le syndicat
constructif

juin 2019

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