

août 2019



CFTC tour

Voilà maintenant 6 ans que nous venons à votre rencontre sur tous les sites CGI en France chaque année. Pour partager avec vous et être à votre écoute pour vous conseiller, accompagner dans vos démarches et vous distribuer le traditionnel et très attendu calendrier annuel CFTC.

Lille : 29/08

Arras : 29/08

Amiens : 30/08

Nantes : 10/09

Brest : 11/09

Aix/Provence : 13/09

Rennes : 17/09

Sophia : 20/09

La Défense : 27/09

Grenoble : 30/09

Clermont-Fd : 01/10



03/10 : Lyon

08/10 : Strasbourg

15/10 : Bordeaux

16/10 : Pau

17/10 : Toulouse

18/10 : Montpellier

Dates à définir :

Niort

Le Mans

Orléans

toujours proposer, toujours négocier, savoir s'opposer

\ le Tribunal d'Instance donne raison à la CFTC

Après des longues négociations, la Direction de CGI souhaitait imposer de manière unilatérale la mise en place de 3 CSE, en remplacement de toutes les instances actuelles (1 CCE, 4 CE, 17 instances DP et 19 instances CHSCT). La CFTC, avec la CFE-CGC, ont contesté devant le Tribunal d'Instance.

Devant le tribunal, la Direction CGI a plaidé l'insuffisance d'autonomie et de responsabilité des Directeurs de BU, qui ne seraient que des simples « tigres de papier », motivant ainsi une nouvelle position pour 1 seul CSE.

Le juge a tranché : les éléments apportés par la CFTC ont démontré une autonomie suffisante des douze entités composant CGI France.

Face aux différents arguments, l'autonomie des BU a été reconnue en matière de gestion du personnel et d'exécution du service.

Le juge a décidé : 12 CSE soit 1 CSE pour chaque BU et 1 CSE pour les fonctions corporatives.

Le juge a ainsi fixé à douze le nombre d'établissements distincts et note « **la prise en compte effective des intérêts des salariés, en particulier quant à la nécessité de maintenir une représentation de proximité (anciennement dévolue aux délégués du personnel)** ».

Le tribunal confirme qu'un seul ou 3 CSE seraient nécessairement préjudiciables aux salariés.

Nous avons été entendus par le juge tant sur le nombre de CSE que sur l'intérêt des salariés d'avoir des élus de proximité. Nos efforts sont donc récompensés.

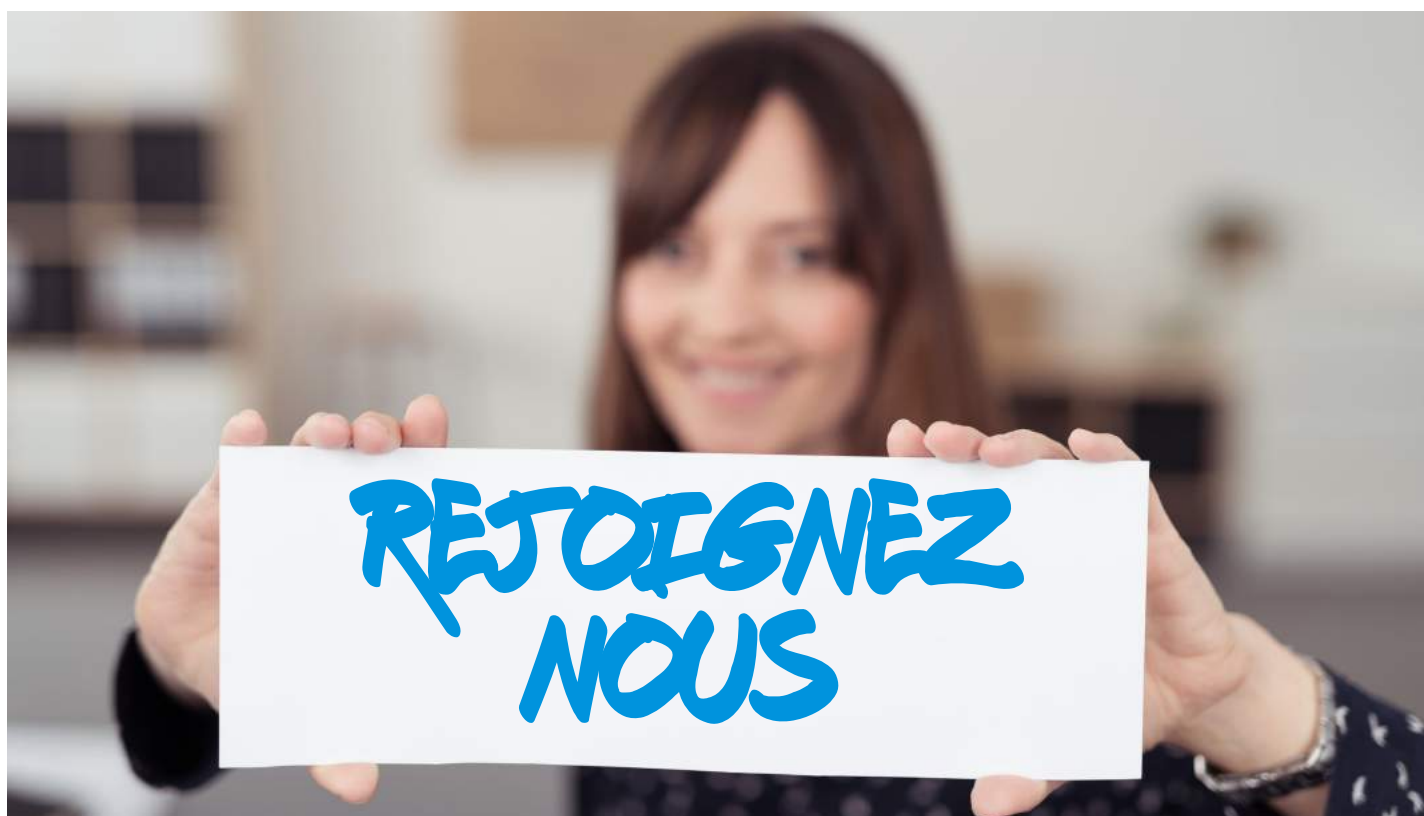
Vos intérêts aussi !

Dans la perspective des élections professionnelles à venir, rejoignez la CFTC pour construire les CSE de demain.

Participer dans l'un des 12 CSE avec la CFTC, c'est :

- \ s'intéresser aux résultats économiques de sa BU, suivre les projets locaux de croissance
- \ être vigilant quant aux conditions de travail et d'aménagement des espaces de travail pour les salariés
- \ choisir des œuvres sociales de proximité
- \ participer à des groupes de travail en commissions sur les aspects de formation, d'égalité professionnelle et de santé, sécurité et conditions de travail avec les Directions de CGI
- \ réfléchir et organiser avec les élus du CSE
- \ rester en proximité avec les salariés de la BU, être proche du terrain et de leurs préoccupations

Contactez dès maintenant vos élus CFTC dans vos BU ou cftc@cgi.com



Quelle politique sociale (et chiffrée) chez CGI ?

CGI France continue sa croissance d'effectifs et l'analyse du cabinet d'expertise indépendant, Sextant, indique un recours plus massif à l'alternance :

	Sept 2016	Mars 2019
CDI	9 359	10 418
Alternants	198	514

Cette croissance est portée majoritairement par les BU FGDC, I2CE, Grand Est, Grand Ouest et Sud. Mais la croissance des effectifs sur les différentes BU n'est pas nécessairement en adéquation avec les plans prévisionnels de recrutement, une partie concernant le remplacement des départs «non anticipé».

Malgré cela, 3 BU sur Paris sont en perte d'effectif (FS, EUTM et CPGRM).

Les départs volontaires évoluent :

	FY 2017	FY 2018
Turn-over	14,6 %	16,7 %

Le nombre de sorties progresse très fortement chez les salariés ayant 1 à 5 ans d'ancienneté : ils représentent près de 6 sorties sur 10 en 2018.

Cela engendre un coût humain et financier important pour l'entreprise. Nous estimons le coût du turn-over lié aux recrutements de nouvelles ressources à près de 10 000 euros par salarié partant, soit **20 M€ pour 2000 départs/an**.

La CFTC s'interroge sur la capacité de CGI à retenir ces potentiels et à proposer un parcours professionnel à des salariés ayant pourtant une faible ancienneté.

La CFTC revendique depuis des années des mesures salariales, une véritable gestion de carrières, une visibilité sur les passerelles métier/

mobilités, l'intérêt des missions en cohérence avec les aspirations d'évolution des salariés...

Ainsi que des augmentations, du variable, de l'écoute managériale, un vrai CET, un téléphone pour tous, un ordinateur et un réseau performant, tout cela digne de nom.

A quand une réelle politique sociale, efficace pour diminuer le turn-over ?!

Le précédent accord QVT, pourtant intéressant d'un point de vue du développement social en terme de transformation des enquêtes en plans d'actions locaux, n'a pas été appliqué dans les BU (les engagements de CGI écrits dans l'accord GPEC n'ont pas eu plus de succès).

Le CET (compte épargne temps) est malmené, la Direction n'arrive même pas à se projeter et à faire des hypothèses. La renégociation de l'accord égalité hommes femmes bat de l'aile, l'entreprise n'a pas de vision.

La direction reste passive et regarde défiler les ingénieurs et consultants au sein des entités.

À leur entrée chez CGI, les nouveaux embauchés, tout coefficient confondu, ont un salaire supérieur à celui de leurs collègues de même coefficient et les écarts s'accroissent avec le temps. Pas vraiment sain comme message social. Quelques écarts ici et là sont compréhensibles, selon une particularité des profils, mais pas partout ; cela pointe un réel problème.

Les salariés ETAM sont ceux dont le salaire est le plus proche des minima conventionnels. Malgré nos revendications chaque année en

NAO de mesures salariales les concernant, la Direction CGI ne nous a jamais entendu. Au total, 7% des salariés CGI France sont très proches des Minimas Syntec.

Les augmentations évoluent :

	FY 2017	FY 2018
Enveloppe	8,4 M€	9,9 M€
Moyenne	2,6 %	3,1 %
Médiane	1,7 %	2 %

Mais plus de 3 salariés sur 10 n'ont pas connu d'augmentation en 2018 et près de 10% des salariés ont connu une augmentation de 1%.

Sur les 9,9M€, près de 1/3 a concerné les promotions, le reste étant destiné aux augmentations.

L'effet de noria (économie obtenue par une entreprise lors du remplacement de salariés âgés par des salariés plus jeunes, à effectif constant) a été **estimé à plus de 5,7 M€** par l'expert, ce qui a compensé une part significative des augmentations salariales de FY18.

L'analyse de Sextant conclut que le salaire chez CGI ne constitue pas un facteur de rétention.

La CFTC et Sextant notent que le variable (PPP) est beaucoup trop faible pour être vraiment incitatif.

La CFTC a revendiqué un variable à 8% du salaire annuel pour chaque salarié.

Chez CGI le social est à la traîne, le salaire n'est même pas un facteur à prendre en compte... que reste-il alors ? D'où vient le manque de fibre sociale de nos dirigeants ? **Comment leur faire comprendre que le social, c'est l'avenir ?**

Saviez-vous que la CFTC, la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, fête en novembre ses 100 ans ? Cela en fait l'un des plus vieux syndicats de France qui s'inspirant des valeurs sociales humanistes a gardé son indépendance politique et religieuse tout en étant un syndicat qui a fortement contribué aux grandes avancées sociales importantes des 100 dernières années.

1919

Fondation de la CFTC

1936

Conventions collectives, semaine de 40 heures et 2 semaines de congés payés

1958

Création de l'assurance chômage (UNEDIC)

1967

Obligation de la participation sur les bénéficiaires dans les entreprises de plus de 100 salariés

2000

Généralisation de la semaine de 35 h

2006

Lancement par la CFTC du nouveau « statut du travailleur » sécurisant le parcours de vie, repris dans la loi sous le titre de CPA

1932

Généralisation des allocations familiales

1946

Création de la Sécurité Sociale

1950

Création du SMIG, qui devient le SMIC en 1970

1967

Création de l'ANPE, devenu Pôle Emploi maintenant

1982

Création des Chèques Vacances

2008

Portabilité du DIF, devenu CPF

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 & 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

Syndicat
CFTC
chez CGI

le syndicat
constructif

août 2019