

SE SYNDIQUER ? NE LAISSEZ PAS VOTRE AVENIR VOUS ÉCHAPPER !

Beaucoup pensent que le syndicat n'est « pas fait pour eux » dans la mesure où chacun considère sa propre situation comme étant particulière, individuelle et ne pouvant se fonder dans des solutions collectives.

Pourtant le syndicat est l'outil dont se sont dotés les salarié-e-s pour défendre et gagner des garanties sociales, résoudre les difficultés individuelles et faire avancer le progrès social dans une société moderne et émancipatrice.

Se syndiquer permet d'avoir prise sur sa vie, de s'ouvrir un espace de liberté et d'émancipation. Pour être efficace, le syndicalisme a besoin d'un nombre important d'adhérent-e-s, acteurs et actrices de l'activité syndicale dans l'entreprise.

○ JE SOUHAITE ME SYNDIQUER À LA CGT-CGI

NOM

PRÉNOM

HOMME/FEMME

DATE DE NAISSANCE

ADRESSE

.....

.....

TÉLÉPHONE

E-MAIL/COURRIEL

BU/UNITÉ D'AFFAIRE

AGENCE DE RATTACHEMENT

ANCIENNETÉ CGI

LIEU DE TRAVAIL

COUPON À RENVOYER À SYLVIE DAMON
24 RUE MARCEL SEMBAT
69100 VILLEURBANNE
OU PAR MAIL À CONTACT@CGT-CGI.COM

EN 2019 VOTEZ ET FAITES VOTER CGT-CGI

La CGT-CGI se bat à vos côtés dans l'entreprise. Elle y met tous les moyens dont elle dispose, bien loin de ceux des syndicats majoritaires. Elle vous défend, et vous permet un **lieu de démocratie et d'émancipation** une fois la porte de l'entreprise franchie.

Ingénieur-e-s, cadres et technicien-e-s CGI, nous agissons pour que vos aspirations et votre vécu au travail se traduisent dans des revendications syndicales majoritaires.

En intégrant que nous avons un rapport spécifique au travail du fait de nos fonctions, notre niveau de responsabilité, notre expertise et notre rôle dans l'organisation du travail, **notre choix est aussi celui de la solidarité avec l'ensemble des salarié-e-s**, car nous partageons les mêmes intérêts. Alors donnez de la force à nos idées : **votez CGT-CGI !**

PROFESSIONNELLEMENT ENGAGÉ-E-S ET SOCIALEMENT RESPONSABLES

Nous agissons pour :

- obtenir la reconnaissance des diplômes et des qualifications dans les salaires et les responsabilités ;
- permettre à toutes et tous une évolution professionnelle dans l'entreprise et une formation tout au long de la carrière ;
- obtenir des droits individuels et collectifs pour faire valoir notre rôle contributif et notre éthique professionnelle, agir ensemble pour une réelle réduction du temps et des charges de travail ;
- permettre une émancipation équitable par la culture, le loisir et le sport au travers d'activités dans le cadre des Comités Sociaux et Economiques ;
- défendre la retraite par répartition et la complémentaire cadres, et revendiquer la validation des années d'études pour le calcul des droits à la retraite ;
- conquérir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- défendre le respect de vos droits, parfois jusqu'en justice comme pour les salarié-e-s en modalité RM payés sous le plafond de la Sécurité Sociale ;
- mettre fin au Wall Street Management et développer une démarche de management alternatif.



RETROUVEZ-NOUS
SUR INTERNET

revendications.cgt-cgi.com

TESTEZ VOS CONNAISSANCES SUR LA CGT

FAUT-IL DÉCLARER À SON EMPLOYEUR LE FAIT D'ÊTRE SYNDIQUÉ ?

NON. L'employeur n'a pas à savoir si ses salarié-e-s sont syndiqué-e-s. De plus, se syndiquer est un droit. Toutes les discriminations sont illégales. Et la légalité s'impose à tou-te-s.

LA CGT ET LA CGT-CGI, CE N'EST PAS LA MÊME CHOSE ?

NON. La CGT-CGI est un syndicat d'entreprise. Les syndicats sont au nombre de 22.000 et sont les organisations de base de la CGT. Ils sont tous autonomes, avec leurs propres statuts et leur propre fonctionnement démocratique décidé collectivement. Tou-te-s les adhérent-e-s de la CGT-CGI sont des salarié-e-s de l'entreprise et la vivent au quotidien. La CGT-CGI est fédérée à la branche professionnelle des bureaux d'études et confédérée à la CGT.

LA CGT S'EST-ELLE ADAPTÉE AUX CADRES, INGÉNIEURS ET TECHNICIENS ?

OUI. En 1963, la CGT s'est dotée d'un outil interprofessionnel afin de répondre aux spécificités de ces catégories professionnelles. C'est l'UGICT (Union Générale des Ingés Cadres et Techniciens) La CGT-CGI y est affiliée, comme 80.000 syndiqué-e-s CGI.

EST-CE QUE VOUS POUVEZ CONTRIBUER EN ADHÉRANT À LA CGT-CGI ?

OUI. Chacune et chacun d'entre vous a des compétences particulières que nous recherchons. Mais surtout, vous pouvez exprimer librement vos opinions sur votre vie au travail et ainsi enrichir un collectif par votre expérience, défendre vos droits, en conquérir de nouveaux et améliorer vos conditions de travail.

LA CGT, ÇA PREND TROP DE TEMPS ?

NON. Seulement le temps qu'on souhaite y consacrer. Il n'y a aucune obligation. Mais chaque bonne volonté est la bienvenue.

LA CGT EST-ELLE MODERNE ?

OUI. Depuis sa création, la CGT a été de toutes les luttes qui ont permis les avancées sociales que le patronat attaque aujourd'hui. Elle continue la lutte pour le progrès et l'émancipation de tou-te-s. La modernité c'est cela. Ce n'est pas le retour au chacun pour soi.

LA CGT A ÉTÉ PRIMÉE POUR UN OUVRAGE SUR LE MANAGEMENT ?

OUI. Elle a été primée par la revue RH&M en 2010 pour son ouvrage « Pour en finir avec le Wall Street Management ».

LA CGT EST LE SYNDICAT QUI SIGNE LE PLUS D'ACCORDS ?

OUI. Car même si elle a un taux de signature légèrement inférieur à celui des autres organisations syndicales, c'est elle qui est de loin la plus présente dans les entreprises. En nombre d'accords signés, elle devance tous les autres syndicats.

LA CGT SIÈGE AU CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL ?

OUI. Elle compte 18 membres dans cette institution qui a pour mission de conseiller le gouvernement, l'Assemblée Nationale et le Sénat dans l'élaboration des lois et les décisions relatives aux politiques publiques.

L'APEC EST UNE INSTITUTION DE L'ÉTAT ?

NON. La CGT est à l'origine de la fondation de l'APEC qui a été créée en 1966. Elle est gérée par les organisations syndicales salariées et les organisations syndicales patronales.



UN AUTRE RÊVE POUR CGI DE NOUVEAUX DROITS POUR UN NOUVEAU RÔLE CONTRIBUTIF

Être ingénieur-e, cadre ou technicien-ne chez CGI aujourd'hui consiste, de plus en plus, à être le porteur et le garant de l'idéologie patronale, à jouer le rôle que la direction tente de nous imposer, à nous sentir responsable de la mise en œuvre de directives imposées. Nous sommes supposé-e-s laisser au vestiaire nos convictions profondes, notre liberté de pensée et d'opinion, nos droits citoyens les plus fondamentaux.

Au fur et à mesure que les conditions sont créées pour préciser la situation des salarié-e-s, l'exigence d'adhésion à la politique de l'entreprise est de plus en plus forte. Le patronat pousse pour que le contrat de travail passe d'une mise à disposition de moyens pendant un temps donné, à une obligation de résultats quasi-permanente. Nous devrions non seulement engager notre savoir-faire au service de l'entreprise mais également « un savoir-être » prédéfini par une charte « éthique » ! Quelle est donc cette « éthique » qui vise à priver l'individu de son libre arbitre pour le transformer en exécutant sans aucun droit statutaire ?

Nous nous reconnaissons comme des salarié-e-s au même titre que les autres, même si nos fonctions, nos niveaux de responsabilités, notre technicité et notre rôle dans l'organisation du travail nous confèrent une spécificité. La CGT propose un statut assurant à chacun-e des droits et libertés garantis collectivement, le plein exercice de son métier et de ses responsabilités sociales.

C'est l'objet de cet « autre rêve » pour CGI !

[f.com/SyndicatCGTCGIFrance](https://www.facebook.com/SyndicatCGTCGIFrance)

[@CgtCgiFrance](https://twitter.com/CgtCgiFrance)



revendications.cgt-cgi.com

UNE RECONNAISSANCE À RECONQUÉRIR POUR TOUTES ET TOUS



SALAIRES ET CARRIÈRES

Année après année, nous subissons une stagnation voire une régression de notre salaire fixe au profit d'une part variable de plus en plus aléatoire. Les grilles salariales sont attaquées et remises en cause. Individualisée et déconnectée de la qualification, notre rémunération devient arbitraire. L'individualisation a tiré nos salaires vers le bas. Par ailleurs, le développement des dispositifs de participation financière et d'épargne salariale vient en opposition au salaire et fragilise la protection sociale au travers des exonérations de cotisations.

La CGT-CGI propose d'agir pour :

- **L'embauche systématique en CDI dès le 1^{er} poste.**
- **Reconnaitre les diplômes et les formations, dès l'entrée, par une grille de salaires d'embauche avec des seuils correspondant aux différents niveaux de qualification. Plancher minimum égal ou supérieur au plafond de la Sécurité Sociale pour les cadres (40524 € brut annuel en 2019).**
- **Assurer l'équité et la transparence des EAD pour faire échec à l'arbitraire, sous toutes ses formes, dans les évolutions de carrière avec un dispositif de recours où siègent les représentant-e-s du personnel.**
- **Imposer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Interdire toute discrimination, qu'elle se rapporte au salaire, à la reconnaissance des diplômes ou qualifications, à l'accès aux fonctions, au déroulement de carrière, ou à tout autre élément constitutif des responsabilités professionnelles.**
- **Établir une grille de classification salariale qui traduise la progression de notre qualification.**
- **Garantir, au titre du pouvoir d'achat, une évolution du salaire fixe annuel égale au minimum à l'évolution du montant du plafond de la Sécurité Sociale.**



SANTÉ AU TRAVAIL

Dévoiant notre aspiration à l'autonomie, le management actuel a favorisé notre isolement et des formes de mises en concurrence. La course sans fin à la performance a des conséquences sur notre santé physique et mentale. La pression générée par les rythmes, les objectifs à tenir, les restructurations permanentes, l'absence de marge d'expression et de libre arbitre, les mises au placard constituent des facteurs de souffrance des managers et des managé-e-s. Ce phénomène se généralise avec des conséquences tragiques pour les salarié-e-s. L'éloignement des centres de décision, les directions insaisissables, l'absence d'interlocuteur, le fait de nier les conflits ou de laisser perdurer les incompréhensions, participent au phénomène.

La CGT-CGI propose d'agir pour :

- **Le rôle des managers doit être orienté vers la restauration du collectif de travail, lui-même tourné vers le partage de l'expérience et du sens.**
- **La mise en place d'espaces de discussions professionnelles, permettant d'évoquer et de résoudre les difficultés rencontrées pour exercer un travail de qualité respectant les règles de l'art de leur métier.**
- **Recourir à un tiers (CSE ou autre instance représentative) en cas de conflit, permettant ainsi d'échapper à un face à face insoluble entre les salarié-e-s et leur hiérarchie.**
- **Doter les instances représentatives d'un pouvoir d'intervention renforcé en lien avec les organisations syndicales et les services de santé au travail, pour faire aménager les charges de travail, dès lors qu'une présomption de stress apparaît.**



FORMATION

Notre formation est trop souvent limitée à une adaptation aux objectifs financiers et à un formatage à la culture d'entreprise. La soit-disant Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ou les nouvelles compétences requises pour occuper un poste donné ne doivent pas servir de prétexte à l'employeur pour refuser la progression de carrière ou la reconnaissance des qualifications acquises. C'est une démarche à courte vue, dictée par les besoins immédiats de la direction.

La CGT-CGI propose d'agir pour :

- **Construire une véritable gestion prévisionnelle quantitative et qualitative, fondée sur l'évolution des besoins sociaux, permettant l'adaptation à l'évolution des métiers.**
- **Faciliter la réorientation professionnelle au sein de l'entreprise en l'accompagnant de dispositions et/ou de formation adaptée.**
- **Faire de la VAE un support de reconnaissance, un droit individuel opposable à l'employeur garanti par un accord d'entreprise. Ce droit doit s'appliquer dans le cadre de procédures collectives, au sein des instances représentatives.**
- **Consacrer au moins 10% des heures travaillées à la formation professionnelle accessible sur le temps de travail.**



RYTHME DE TRAVAIL

Bien souvent, nous travaillons plus de quarante heures par semaine. Ces dépassements horaires ne sont pas systématiquement pris en compte dans notre salaire. La pression sur les rythmes, les délais de plus en plus courts et les objectifs de plus en plus ambitieux, nous conduisent à faire toujours plus d'heures. Les modalités RM et AC (forfaits) intensifient ce phénomène. Cela contribue à déprécier notre technicité, nos compétences et nos responsabilités.

La CGT-CGI propose d'agir pour :

- **Respecter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en encadrant les plages horaires des réunions et en limitant l'usage des TIC en dehors des heures collectives de travail.**
- **Pour le télétravail : le respect ou l'amélioration par accord d'entreprise, des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 prévoyant en particulier la non exclusion des salariés « nomades ».**
- **Alléger les charges de travail et les évaluer collectivement.**
- **Décompter toutes les heures effectuées quel que soit le type de modalité pour récupération ou éventuellement paiement, afin de respecter la durée légale du temps de travail et de repos obligatoire et de préserver la santé de chacun.**
- **Favoriser les dispositifs permettant la cessation progressive d'activité pour les seniors sans discrimination professionnelle.**

NÉGOCIER LES OBJECTIFS ET LES MOYENS DE LA RESPONSABILITÉ



RESPONSABILITÉ SOCIALE

Le patronat cherche à instrumentaliser les salarié-e-s à sa stratégie. Trop souvent la référence à l'éthique et à la responsabilité sociale des entreprises est utilisée à la façon d'un « faux nez », afin de masquer une réalité moins présente : les chartes éthiques, les codes de bonne conduite, l'affichage de valeurs sous la forme d'engagements tels que le respect des personnes, de l'environnement, constituent autant d'outils de cadrage des pratiques managériales.

Ainsi les managers de CGI se retrouvent au centre de la contradiction entre un discours vertueux et une réalité plus brutale, en tant « qu'acteur/actrice » ayant à assurer la propagation d'idées « générées », tout en assumant la mise en œuvre de politiques contraaires et en endossant les responsabilités (morale, juridique) qui naissent de cette contradiction.

Les intérêts des actionnaires et leur exigence de rentabilité sont de plus en plus des obstacles au développement durable, à l'efficacité sociale et économique. Oubliées, les promesses sur la place et le rôle incontournable des travailleur-se-s, pour le progrès des sciences, des techniques, de l'humain, de l'entreprise, de leur environnement.

Alors qu'il s'agirait de répondre à des défis écologiques, énergétiques, éthiques, sociaux inédits, le productivisme, l'accumulation financière et son avidité au profit limentent le sens du travail, écrasent les valeurs éthiques. La capacité « d'autorégulation » affichée par les engagements de la direction est manifestement limitée.

Lorsque l'entreprise évoque la « loyauté », nous posons la question de son fondement : quels en sont les objectifs ? Répondre aux actionnaires, aux clients, aux salarié-e-s ? Aggravé par la crise, le bilan atteste que les discours lénifiants ne peuvent suffire. Le sens et l'organisation du travail doivent être guidés par la recherche d'une efficacité économique et sociale durable, en opposition à une rentabilité financière de court terme. Il faut anticiper au-delà des stratégies de la direction et de sa sphère financière.

Il importe de refuser les injonctions fondées sur les « valeurs », en exigeant dans chaque contexte de travail une analyse précise de ce qu'implique le principe, de quels moyens et marges de manœuvre on dispose pour le mettre réellement en œuvre.

La CGT-CGI propose d'agir pour :

- **Garantir la liberté d'expression, notamment lors des réunions professionnelles. Les discussions collectives sur l'organisation du travail et la marche de l'entreprise doivent permettre l'expression des potentialités de création de chacun-e.**
- **Reconnaitre le rôle contributif des salarié-e-s : agir pour que le travail ne soit pas facteur de souffrance et d'aliénation, mais un moyen d'humaniser, une forme d'épanouissement des femmes et des hommes où chacun-e éprouve sa liberté par la création individuelle et collective.**
- **La mise en place de mesures spécifiques plus avancées sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces mesures doivent permettre d'identifier les inégalités et à définir les actions à mener pour aller vers l'égalité chez CGI.**
- **L'amélioration des conditions de travail, de la formation, de l'accès et du maintien dans l'emploi pour tous les travailleur-se-s handicapé-e-s. Ceci doit passer par une concertation avancée avec les organisations syndicales et les professionnel-e-s du secteur adapté. L'« inclusion » ne peut être pilotée par le patronat et ses exigences de résultat financiers immédiats.**



OBJECTIFS ET ÉVALUATION

De par leur situation intermédiaire entre les objectifs gestionnaires et le travail réel, les salarié-e-s doivent composer avec une organisation et des objectifs qui, d'une part, ne sont pas forcément les leurs, et, d'autre part, qu'ils-elles doivent appliquer ou faire appliquer. Leur rôle dans l'entreprise, leur fonctions de développeur-se, d'expert-e, de concepteur-riche, de gestionnaire, d'assistant-e ou d'animateur-riche les placent au cœur du télescopage entre des aspirations novatrices et les conséquences des stratégies patronales.

Les collectifs de travail sont déstabilisés par les objectifs qu'assigne la direction qui, même s'ils correspondent parfois, au moins en apparence, à des buts légitimes, sont en contradiction avec les moyens qui sont alloués pour les satisfaire. De plus en plus de salarié-e-s, ont des responsabilités sans pouvoir intervenir sur les moyens correspondants. La direction transfère sur nous des risques et des responsabilités en matière de santé et sécurité que nous n'avons pas à assumer.

Poussée à son terme, cette logique conduit à remplacer le statut du salariat par celui de consultant-e et au retour du travail à la tâche. Pourtant, les salarié-e-s de CGI, managers inclus, sont régis selon les règles générales de l'activité salariée et notamment, au lien de subordination envers l'employeur.

Il est urgent de mettre en place un véritable débat sur les objectifs et sur les organisations de travail. Ces questions doivent être discutées, et donc faire l'objet de propositions alternatives, d'interventions et de mobilisation des salarié-e-s.

Nous sommes dans une situation d'évaluation constante, soumis en permanence à des jugements. La doctrine de l'évaluation portant jusqu'à l'intériorité devient omniprésente dans le travail. Cette obsession assujettit la liberté et la créativité de chacun-e, d'autant que ces qualités sont souvent difficiles à évaluer objectivement.

La CGT-CGI propose d'agir pour :

- **Elaborer collectivement les objectifs. Ils doivent s'accompagner d'une discussion sur les incidences prévisibles et sur les moyens nécessaires. Tout entretien d'évaluation doit être assorti de garanties (transparence, possibilité de recours) et prendre en compte la dimension collective du travail et son organisation (ou évolution d'organisation).**
- **Préparer l'entretien professionnel au sein du collectif de travail. Les moyens mis à disposition par l'employeur doivent être discutés. L'évaluation du travail ne doit pas se faire sans une base de critères objectifs et transparents.**
- **Tenir compte de la dimension collective du travail dans les évaluations et reconnaître l'apport individuel dans ce contexte.**
- **En cas de désaccord avec les objectifs fixés, le recours auprès d'une instance professionnelle, basés sur le collectif de travail, en présence des représentant-e-s du personnel.**

DONNER DU SENS AU TRAVAIL



DONNER DU SENS

La finalité de l'entreprise n'est pas exclusivement économique et financière, mais d'abord humaine et sociale. Les choix de gestion doivent prendre en compte les conséquences humaines, sociales et environnementales.

En partant de ces principes, nous sommes favorables à la construction d'accords comme un moyen de faire avancer concrètement les choses, à condition de s'y impliquer. Des droits nouveaux, individuels et collectifs doivent être désormais attachés aux objectifs éthiques de l'entreprise, de la société, pour mieux les faire vivre en compatibilité avec la citoyenneté et les besoins sociaux.

La CGT prône un management alternatif ne se substituant pas au dialogue social collectif et visant à réorienter le rôle des managers vers :

- la restauration et l'animation du collectif de travail, lui-même tourné vers la résolution collective et le partage d'expérience et de sens;
- le renforcement du soutien aux personnes, au collectif de travail (développement de la coopération transverse avec les autres équipes), l'innovation...;
- l'accompagnement individuel et l'évaluation objective.

La CGT-CGI propose d'agir pour :

- **Obtenir la participation des salarié-e-s avec voix délibérative dans les instances de direction et un droit suspensif sur les grandes questions concernant l'emploi dans l'entreprise.**
- **Développer la transparence des décisions en renforçant l'information et la consultation des salarié-e-s et de leurs représentant-e-s.**
- **Favoriser le droit d'alerte, de propositions alternatives aux choix stratégiques, consolidant l'emploi, la reconnaissance des qualifications, la citoyenneté dans l'entreprise et l'exercice des libertés syndicales.**
- **Définir des plans d'actions sur les enjeux prioritaires de la Responsabilité Sociale d'Entreprise, avec suivi et indicateurs, sur la base d'accords négociés avec les organisations syndicales.**

