



La Charte d'intercontrat

L'intercontrat est une situation inhérente à notre activité, une mission s'arrête et un certain temps s'écoule avant qu'une autre lui succède. Tout prestataire de service connaît cette situation et de nombreuses SSII autorisent leurs consultants à rester chez eux pendant cette période d'inactivité.

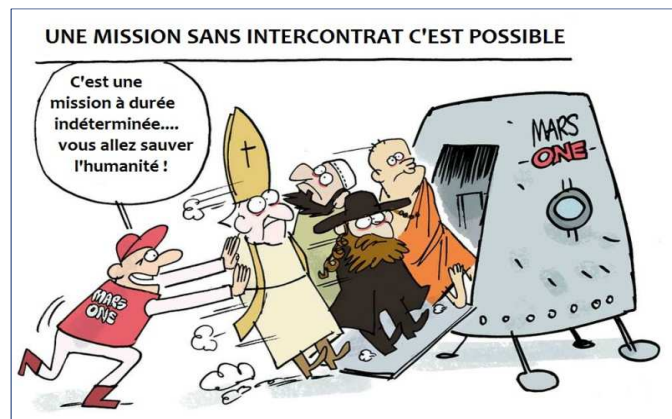
Face à la mobilisation de vos élus, CGI dispose depuis 2013 d'une « **Charte d'intercontrat** » qui peut dispenser les consultants de présence à leur agence ou au Siège Parisien lorsqu'ils sont entre deux missions. **Cette dispense est accordée pour une semaine et peut être renouvelée.** La Charte d'intercontrat suppose que vous soyez joignable à tout instant pour un éventuel entretien de présentation avec un client.

Cette charte est à la discrétion des managers qui en accordent le bénéfice aux consultants selon leur bon vouloir ! Pourtant cette charte est prévue dans notre accord de Qualité de Vie au Travail et devrait être proposée dès le début de l'intercontrat.

Dans la BU Business Consulting, les managers ont reçu la consigne de la refuser aux consultants, contrairement aux autres BU de CGI où les managers sont conscients que forcer un salarié à venir tous les jours faire les cent pas devant la machine à café, alors qu'on ne lui confie aucun travail, est la meilleure façon de le démotiver.

Certains managers (notamment dans les BU Grand Est et Grand Ouest) pensent que garder les consultants sous leurs yeux du matin au soir garantit un *staffing* plus rapide.

Cela exaspère plutôt le consultant qui se sent inutile, qui fait parfois plus de 100 km par jour pour rien, en sachant que cela ne contribuera pas à le staffer plus rapidement.



Puisque ce sont les managers qui accordent - ou pas - le bénéfice de cette Charte, n'hésitez pas à leur en faire la demande **par écrit de façon à recevoir leur réponse par écrit également.**

Vous trouverez le modèle de la charte d'intercontrat sur notre panneau syndical où vous pouvez le télécharger : **[Mon CGI / DRH / Relations sociales / Panneaux syndicaux / CFE-CGC.](#)**

Une négociation ratée



L'accord pour l'Égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes est arrivé à expiration en juillet 2015 et **depuis 13 mois**, vos élus CFE-CGC rencontrent la Direction pour négocier un nouvel accord. Aujourd'hui, la situation semble bloquée car le texte proposé par CGI verrouille la situation actuelle tout en prétendant le contraire.

1 – Ce qui est inacceptable, c'est l'amalgame entre « revalorisation » et « augmentation » :

- La revalorisation est une remise à niveau des salaires pour toute une population ciblée (en l'occurrence les femmes). Cette remise à niveau se fait de façon mécanique, afin d'harmoniser les salaires des hommes et ceux des femmes en comparant les salaires par coefficient et par site géographique (Paris / Régions).
- L'augmentation est individuelle. Elle est laissée à l'appréciation de la hiérarchie car elle est le résultat de l'évaluation annuelle au cours de laquelle la performance de la salariée est appréciée selon les objectifs qui lui ont été fixés.

Le projet d'accord indique que seules les femmes qui auront atteint leurs objectifs de performance seraient « revalorisées ». **Cela revient à maintenir une discrimination sexiste puisque la revalorisation n'interviendrait jamais pour les femmes discriminées.** Cette disposition serait voulue par les vice présidents des BU qui refusent catégoriquement d'accorder une revalorisation en dehors de l'évaluation.

Après la Salary Review, CGI annonce aux femmes concernées, dans le même courrier et de façon globale :

- L'augmentation individuelle issue de l'atteinte des objectifs de performance
- La revalorisation issue de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle.

Pourquoi la Direction tient-elle à tout globaliser ? Parce qu'avouer aux salariées qu'elles sont victimes de discrimination sexiste, parfois depuis des années, c'est pas terrible pour l'image de l'entreprise.... Ce montant global masque l'attitude de **certains managers qui refusent d'augmenter la salariée quand elle « risque » de bénéficier de la revalorisation.**

2 – L'accord ne s'appliquerait qu'aux femmes qui ont au moins 1 an d'ancienneté. Cela reviendrait à **exclure 15 % des femmes** du bénéfice de l'accord ! Carrément !

Elles ne seraient pas protégées en cas de discrimination à l'embauche sous prétexte qu'elles n'avaient qu'à mieux négocier leur salaire. Comment négocier quand vous êtes jeune diplômée sans expérience ?

Une fois le CDI signé, il est impossible de revenir en arrière. La salariée passera le reste de sa carrière chez CGI avec un salaire inférieur à celui qu'elle devrait toucher. Et on l'a vu, il n'y a pas de revalorisation pour tout le monde...

Le plus drôle, c'est que l'accord porte le titre « Égalité professionnelle » !

**Vous avez le droit de vote,
ça ne vous suffit pas ?**





Négociez vos FSD !



Au début du mois de février 2016, CGI a imposé sa nouvelle politique des Frais de Séjours et Déplacements (FSD) :

Les remboursements de nos déplacements comme les indemnités kilométriques (IK), ou la compensation du temps de trajet, le délai de route, etc... ont été considérablement réduits.

En principe, chaque salarié en mission doit avoir un ordre de mission (ODM) signé par son manager, qui décrit les FSD auquel il a droit.

Or, à ce jour, CGI n'a pas encore remplacé tous les ODM pour y intégrer la nouvelle politique FSD...

Vos élus ont saisi la Direction pour l'alerter sur :

- La diminution des remboursements qui provoque des frais professionnels à la charge du salarié,
- La non conformité d'un remboursement différent de ce qui est écrit sur les ODM.

La Direction et plusieurs BU leaders nous ont répondu que « **la politique FSD 2016 est un plancher** », et qu'un **remboursement supérieur à la politique FSD 2016 est possible « au cas par cas »**.

Dans ces conditions, vos élus CFE-CGC demandent **que tous les salariés qui disposent d'un ODM intégrant la norme FSD 2015, bénéficient d'un remboursement sur la base de la FSD 2015 jusqu'à l'établissement d'un nouvel ODM.**

Nous vous encourageons à négocier vos FSD pour éviter la surcharge financière de vos déplacements sur vos revenus.

Pour ceux qui n'ont encore pas reçu le renouvellement de leur ODM, n'hésitez pas à demander à bénéficier de l'application de la norme FSD 2015 puisque certains BU leaders ont affirmé eux-mêmes dans les instances représentatives du personnel que chaque cas sera examiné.

Nous vous remercions de bien vouloir nous tenir au courant de l'issue de vos démarches pour que nous puissions, le cas échéant, exiger de la Direction qu'elle mette en pratique ce qu'elle présente en séance de comité d'entreprise et de délégués du personnel.