

## PRIME DE FIN D'ANNÉE

Dans le cadre des NAO <sup>(1)</sup> la CFDT porte depuis plusieurs années cette revendication :

La CFDT considère que le demi-salaire versé en fin d'année sert à supporter des dépenses qu'engendre la période des fêtes de fin d'année. Aussi, la CFDT considère qu'il serait judicieux que cette somme soit versée avec le salaire de novembre (avant les fêtes) au lieu de celui de décembre (après les fêtes).

La CFDT rappelle que le versement de la paie de décembre se faisait auparavant en deux fois; la prime de fin d'année était versée mi-décembre, le salaire proprement dit était versé en fin de mois. La Direction s'est affranchie de cet usage, sans aucune négociation avec les organisations syndicales. La CFDT dénonce cette dérive.



Réponse de la Direction : La Direction rappelle que la prime de fin d'année est versée avec le salaire de décembre et qu'il est toujours possible pour un salarié qui le souhaiterait de **faire une demande d'acompte pour le 15 du mois**.

(1) NAO : Négociations Annuelles Obligatoires cf CFDT Hebdo électronique n° 2013-13 / 13 mai 2013

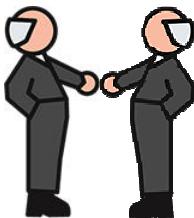
**Anticipez ! Pensez à demander votre acompte sur salaire.**

## LES PATRONS FRANÇAIS GAGNENT 104 FOIS PLUS QUE LEURS SALARIÉS

Alors que les suisses ont massivement voté contre le plafonnement des rémunérations des dirigeants d'entreprise - qui gagnent en moyenne 148 fois plus qu'un salarié suisse - le syndicat AFL-CIO s'est prêté au jeu des comparaisons entre revenus des patrons et des salariés au niveau international.

Il ressort de leur étude que les patrons français perçoivent une rémunération annuelle **104 fois plus élevée** que leurs salariés. En effets, les chefs d'entreprise français touchent une rémunération moyenne de **2,9 millions d'euros**, alors que les salariés ont un salaire annuel moyen de **28.215 euros**.

Toutefois, les données concernant la rémunération des dirigeants français est à relativiser : il existe de fortes disparités de revenus entre eux, qui varient principalement en fonction du nombre de salariés employés, mais aussi du secteur d'activité de l'entreprise. Ainsi, les patrons de PME ont une rémunération annuelle moyenne de 65.200 euros - soit seulement 2,3 fois la rémunération perçue par leurs salariés - comme le révèle une enquête menée par l'INSEE et publiée début 2013.



En tête du classement des pays dans lesquels l'écart de rémunération employeurs/salariés est le plus important, on retrouve :

- les **Etats-Unis** : les entrepreneurs se versent une rémunération **354 fois** plus importante que celles de leurs salariés ;
- le **Canada**, où les patrons sont **206 fois** mieux rémunérés que leurs salariés ;
- la Suisse.

**La France**, avec un ratio de 1 à 104, arrive en **6e position** des pays dans lesquels l'écart de rémunération dirigeants/salariés est le plus grand.

Le Danemark, l'Autriche et la Pologne arrivent, quant à eux, en bas de classement, avec, respectivement, un ratio de 1 à 48, 1 à 36 et 1 à 28. En Pologne, les dirigeants perçoivent une rémunération annuelle moyenne de 415.830 euros contre 14.851 euros pour leurs salariés.

### Et à GFI ?...

Rémunération Annuelle Fixe Moyenne 2012 UES : de 20 258 € à 141 783 €, soit un rapport de **1 à 7**.  
Mensuel : 1 688 € / 11 815 €.

**Pour ce qui est de la rémunération fixe...**

## BILAN FORMATION UES GFI INFORMATIQUE 2012

L'UES GFI Informatique est composée des sociétés : GFI IP, GFI Informatique et GFI Progiciels.

**28%** des salariés ce n'est déjà pas beaucoup, mais **23%** des salariés c'est pire !

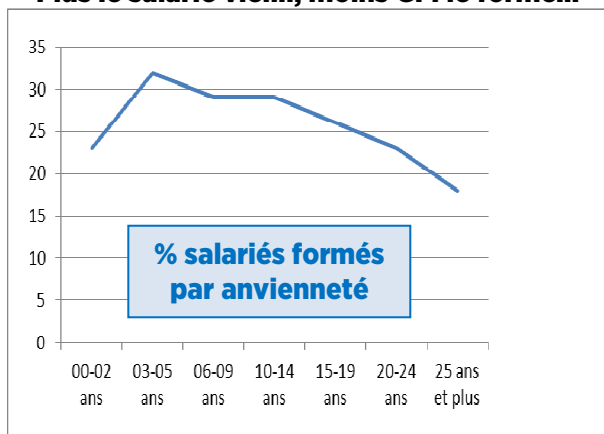
Durée moyenne d'une formation = **3,8 jour**.

Ratio nombre de jours de formation / salarié :

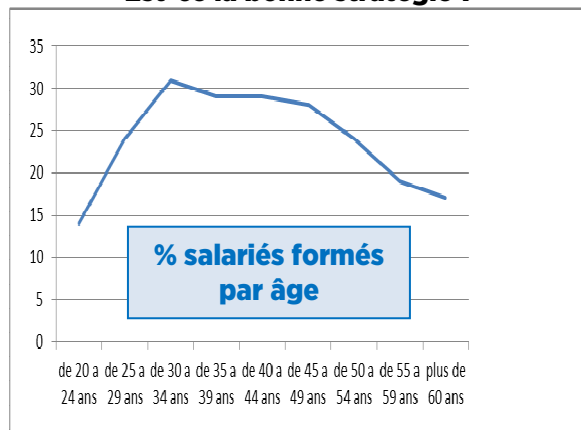
- ❖ **Ratio UES** **1,4**
- ❖ Ratio GFI IP 1,5
- ❖ Ratio GFI Informatique 1,4
- ❖ Ratio GFI Progiciels 1



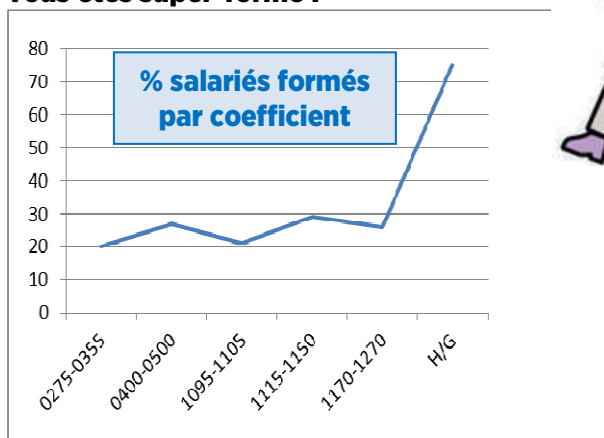
### Plus le salarié vieillit, moins GFI le forme...



### Est-ce la bonne stratégie ?



### En revanche, si vous êtes H/G alors là... vous êtes super-formé !



### Et puis il y a les salariés qui n'y ont pas droit du tout...

Categorie	Sexe	Effectif *	Effectif non formé	% de l'effectif non formé
ETAM	F	169	67	40%
ETAM	H	304	86	28%
<b>Sous-total ETAM :</b>		<b>473</b>	<b>153</b>	<b>32 %</b>
CADRE	F	680	199	29%
CADRE	H	2 291	652	28%
<b>Sous-total CADRE :</b>		<b>2 971</b>	<b>851</b>	<b>29 %</b>
<b>Total :</b>		<b>3 444</b>	<b>1004</b>	<b>29 %</b>

\*Effectif du CE : effectif présent au 12 - 2012 et entrée avant le 01/01/2009

## COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE (CCE) DU 5 DÉCEMBRE

### Prévoyance-Santé :

Lors de l'intégration de certains salariés de GFI IP, il y a eu une mauvaise traduction des souhaits des salariés sur le choix de cotisation « seul » ou « en couple ».

La Direction annonce que tous les salariés ont été régularisés sur la paie de novembre. Vérifiez vos bulletins de salaire.

### Commission logement

Les sociétés hors UES peuvent rejoindre la commission logement de l'UES.

A ce jour, 2 sociétés ont rejoint la commission : ADELIOR et INFOGEN

Les sociétés hors UES qui n'ont pas encore rejoint la commission sont : GFI CONSULTING, GFI CHRONO TIME, VANILLA et ADDSTONES Consulting.



### Bilan 2013 :

- ❖ 39 locations (47% des demandes honorées)
  - ❖ 36 prêts logement (1)
  - ❖ 1 prêt travaux (1)
- (1) Les salariés pouvant passer directement par les CIL, la commission ne dispose pas de %.



### Les questions qui tuent, les réponses qui achèvent !...

- « Comment va GFI financièrement ? »
- « Pas si mal, en s'enrichissant... »
- « Très bien, alors combien allez-vous distribuer aux salariés ? »
- « Rien de particulier. »
- « La distribution des actions gratuites (200 000 actions gratuites distribuées à certains...) était-elle justifiée et la bienvenue ? »
- « Oui. GFI a une hiérarchie de marché. »

Rideau !

## RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

### Adapter le travail à l'homme, principe fondateur de la loi sur les risques psychosociaux

Adapter le travail à l'homme est l'un des grands principes de la loi de modernisation sociale de 2002 qui redéfinit la relation entre l'homme et le travail, entre la santé et le travail. Toute démarche de prévention des risques psychosociaux doit intégrer ce principe, qui perturbe souvent les directions des entreprises car il prend le contre-pied des habitudes qui cherchent davantage à adapter le salarié à l'entreprise.



**En cas de mal-être** ou de difficultés d'un collaborateur, l'entreprise doit s'interroger sur les causes organisationnelles au sens large (évolution des conditions de travail, de la mission, de l'organisation, de l'encadrement, des relations professionnelles, etc.) et tout mettre en œuvre pour permettre au salarié d'assumer son travail : formations, aménagements si besoin. Le problème doit donc être abordé à la fois sous un angle individuel et collectif.

Pour l'entreprise, il en va de même. En cas de difficultés ou de changements majeurs, cette dernière doit penser aux impacts de ses décisions sur ses équipes et adapter sa structure et le travail de manière à **préserver son personnel** de conséquences négatives.

**Vous êtes concernés ? Contactez nos représentants CFDT** (Coordonnées en dernière page).

## SALARIÉS ADHÉRENTS NON IMPOSABLES / CRÉDIT D'IMPÔT POUR COTISATION SYNDICALE

Les cotisations syndicales bénéficiaient d'une déduction sur l'impôt sur le revenu de 66%; seuls ceux qui avaient des revenus suffisants pour être imposables profitaient de cette incitation fiscale à cotiser à une organisation syndicale. Dans le budget 2013, le gouvernement a introduit un amendement à la loi de finances créant **un crédit d'impôt pour les salariés adhérents à un syndicat et qui ne sont pas imposables**.

L'utilisation de la formule du crédit d'impôt permet d'étendre le bénéfice de déduction fiscale de 66 % de la cotisation syndicale aux contribuables adhérents non imposables.

**Cela se concrétisera dans l'imposition des revenus 2012.**



## PLUS NOMBREUX, PLUS FORTS !

- Bienvenue aux salarié(e)s qui nous ont rejoints en adhérant à la **CFDT**.
- Si vous avez adhéré à la **CFDT** avant d'être salarié(e) GFI, signalez-vous auprès d'un(e) représentant(e).

## LES VALEURS DE LA CFDT

### Émancipation

Donner aux adhérents et militants, les moyens d'être acteurs dans l'entreprise.

### Démocratie

Faire porter par toute la CFDT les décisions prises à la majorité des adhérents

### Respect des droits de l'homme

Reconnaître le droit des travailleurs et chômeurs


### Autonomie

Donner la priorité à la cotisation en tant que moyen de financement.

### Solidarité

Prendre en charge les salariés en difficulté

- **Pour adhérer à la CFDT, contactez l'un(e) de nos représentant(e)s.**
- **66% du montant de la cotisation syndicale sont déductibles de l'impôt sur le revenu.**
- **Les adhérents non imposables bénéficient d'un crédit d'impôt.**

<p><b>UES</b> <b>Gfi Informatique</b></p> <p>Catherine LINTIGNAT Déléguée Syndicale Centrale 06 45 81 26 02 cfdtgfi@yahoo.fr</p> 	<p><b>GFI INFORMATIQUE</b></p>	Est	Contact CFDT	cfdtest@yahoo.fr
		Ile de France	Consuelo FELIU LLOMBART Valérie DEFLANDRE	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr cfdt.gfi.idf@gmail.com
		Méditerranée	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com
		Nord	Christian TANGHE	cfdtnord@free.fr
		Ouest	Gaëtan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com
		Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr
		Sud-Ouest	Contact CFDT	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com
		<b>GFI INFORMATIQUE PRODUCTION</b>	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com
	<b>GFI PROGICIELS</b>	Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr	
<p><b>Hors UES</b></p>	<b>COGNITIS</b>	Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com	
	<b>GFI CHRONO TIME</b>	Contact CFDT	cfdt.gct@gmail.com	
	<b>GFI CONSULTING</b>	Yassine FARES	cfdt_consulting@yahoo.fr	
	<b>GFI BUS National/Paris Toulouse Bordeaux</b>	Richard FOSSUO Didier GUERIN	cfdt.gfi.bus@gmail.com	
	<b>GFI INFOGEN SYSTEM</b>	Romain JOLIVOT	cfdt.infofen@gmail.com	

- Si vous souhaitez que **VOS** revendications soient portées par la **CFDT**, contactez vos représentants.