

LE MENSUEL MARS 2014

BILAN 2013

(Triste) Bilan social UES GFI Informatique / 2013

NAO : Depuis 2010, plus aucune négociation sur les salaires digne de ce nom à GFI. **La CFDT ne signe pas cet accord**, en revanche, **la CFDT est la seule organisation syndicale qui a signé le PV de désaccord** qui égrène toutes les revendications qui ont été rejetées par la Direction.

Journée de solidarité : La Direction propose un accord identique à celui de 2012, lui-même identique à celui de 2011 : La journée de solidarité (7h) est fixée au lundi de Pentecôte. Les salariés sont appelés à travailler ce jour-là ou bien à prendre un jour de congé.

- Lorsque le salarié travaille le jour de solidarité, il travaille 7h. Lorsque le salarié pose un jour de RTT, il pose 7h et 24mn. ➔ **GFI vole 24 mn de repos à ses salariés.**
- L'employeur verse l'indemnité de solidarité (0,3% de la masse salariale) qui correspond à une journée de masse salariale. En fait, ce sont les salariés qui font don de leur journée de travail. ➔ **Ça s'appelle du travail bénévole ou travail non rémunéré.**
- Lorsque les salariés travaillent une journée cela ne génère pas que de la masse salariale, mais génère bien évidemment des bénéfices. ➔ **GFI fait des bénéfices sur le travail non rémunéré de ses salariés.**

La CFDT n'a pas signé cet accord, pas plus que les années précédentes !

Prime de Partage des Profits (PPP) : Le versement de cette prime de partage des profits est obligatoire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, dès lors que la société attribue à ses actionnaires des dividendes dont le montant est en augmentation par rapport à la moyenne des 2 exercices précédents. Le montant global de la prime est fixé par la Direction à 317.300 € pour le Groupe Gfi en France. L'accord proposait une prime allant de 70€ à 20€, selon des tranches de salaires (montant moyen, 43€). Cette obole a été versée avec la paie de juillet 2013. **La CFDT s'est déclarée favorable à une répartition inversement proportionnelle aux salaires (ce qui n'est pas l'avis de toutes les organisations syndicales), mais considère les montants largement insuffisants, aussi, la CFDT n'a pas signé cet accord.**

Egalité pro : Les indicateurs sur l'embauche, la promotion et la rémunération, sont en défaveur des femmes. Femme à GFI = Moins bien rémunérée + Moins augmentée = ça va pas s'arranger ! La Direction propose une enveloppe de rattrapage de salaires (que nous réclamons depuis des années !) d'un montant de 750 000 € sur 3 ans, alors que l'écart actuel est de 2 784 000 € (2 400 € x 1 157 nb femmes UES) sur une année ! **La CFDT ne signe pas cet accord.** SUD Groupe GFI signe cet accord.

Prévoyance : Ce sont les salaires en tranche A qui subissent la plus forte augmentation. Conséquences : Tous les salariés subissent la plus forte augmentation, les salaires les plus bas sont les plus fortement touchés. C'est injuste ! **La CFDT ne signe pas cet accord.** Seule SUD Groupe GFI signe cet accord.

Travail atypique : La CFDT a demandé de grouper, pour des raisons d'homogénéité et de clarté, le travail de nuit, posté, samedi, dimanche et jours fériés en un seul accord de travail atypique. C'est chose faite ! Cette négociation reste ouverte et en cours...

(Triste) Bilan social GFI Groupe / 2013

Contrat de génération : La CFDT a défendu un triple objectif : faciliter l'intégration des jeunes dans l'emploi à contrat à durée indéterminée, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, assurer la transmission des savoirs. Aucune de nos revendications ayant été traduite dans la proposition d'accord, **la CFDT n'a pas signé cet accord.**

Droit syndical Groupe : Nous nous souvenons qu'en 2012, la Direction de GFI a réussi à supprimer la communication mensuelle jointe aux bulletins de salaire des salariés de l'UES. A l'époque, la CFDT n'a pas signé le nouvel accord qui ne proposait que de 2 communications annuelles au format papier, envoyées au domicile des salariés estampillés «salariés productifs» par la Direction. **Pas suffisant ! Constante, la CFDT ne signe pas plus l'accord proposé sur le Groupe.**

LE MENSUEL MARS 2014



MODE D'EMPLOI POUR OBTENIR LE MATERIEL DE BUREAU DONT VOUS AVEZ BESOIN

Réunion des délégués du personnel du 12 décembre 2013

Questions de la liste CFDT / Procédure d'achat de matériel

Lorsqu'un salarié a besoin de matériel de bureau, tel qu'un repose pieds, un repose poignet, un fauteuil ergonomique...

Quelle est la procédure d'achat ?

Qui procède à la commande ?

Auprès de qui ?

Sur quelle ligne budgétaire ?

De quels moyens dispose le salarié pour suivre sa demande ?



Réponse de la Direction :

Pour l'achat dit de « petits matériels », le salarié doit faire sa demande auprès de l'assistante de son unité. Une fois la demande validée par le manager de COST, celle-ci passe la commande auprès de notre fournisseur FIDUCIAL qui livrera ensuite le matériel commandé. Le salarié peut s'informer auprès de l'assistante du suivi de sa commande dont le montant sera imputé sur le cost auquel il appartient. GFI.

TEMPS DE PAUSE

« Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes » oui, mais consécutives !

Le salarié doit bénéficier d'un temps de pause de 20 minutes dès lors que le seuil de 6 heures de travail quotidien est atteint. Avoir eu droit à 20 mn fractionnées au cours de la journée ne dispense pas de cette « longue » pause.

Et, s'agissant de la prise des pauses, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Les difficultés liées à la preuve du temps de pause doivent donc être anticipées par l'employeur (badge, appareil de pointage...).



LE MENSUEL MARS 2014

GF!-BUS

La CFDT a décidé de signer l'accord d'adaptation sur le temps de travail

Il a été négocié pendant 6 mois, et est le fruit de longues réflexions internes. Cet accord évite l'application *stricto sensu* de la convention collective SYNTEC, notamment sur le temps de travail et est applicable depuis le 1^{er} janvier 2014.

Concernant le temps de travail, nous avons pu conserver jusqu'à 12 jours de RTT (2 choix : 10 ou 12 jours), la possibilité d'avoir la souplesse de les augmenter sur demande annuelle, en les rachetant par tranche de 4 jours, dont la première tranche est indépendante de l'accord de la hiérarchie.

Une indemnisation des jours de RTT perdus par une augmentation de 2,21% de tous les salariés. Un droit à des jours enfants malades allant jusqu'à 3 jours prenables par ½ journées. Et pour tous les points non abordés, la préservation des avantages individuels acquis pour ceux qui avaient déjà pu en bénéficier au préalable.

Concernant les classifications, l'accord prévoit une correspondance par catégorie. Cela va se matérialiser par une mise à jour de la feuille de paie.

Mutuelle



Nous avons au dernier moment (19 décembre), été mis devant l'obligation de changer de mutuelle santé, par un passage en force de la Direction.

Certes la méthode ne nous convient pas, mais ceci nous évite de forte hausse (10 à 30%) selon la Direction.

Nous avons demandé et obtenu une présentation des nouveaux organismes au C.E. et un suivi annuel de cette mutuelle santé.

Cette mutuelle présente dans tous ces points contractuels une couverture équivalente. Nous avons eu beaucoup de retours négatifs liés à des mouvements d'humeur et/ou à la peur du changement. Mais au cas par cas, nous avons pu à chaque fois montrer que la couverture était équivalente et rassurer les collaborateurs.

Indemnités de Site / Déplacement

Des négociations sont en cours dont l'objectif est de couvrir les salariés rentrant dans le dispositif à partir du 15/01/2014 tout en conservant les avantages acquis pour les autres.

Travail Atypique : exceptionnel de nuit / Astreintes / Télétravail

Une négociation sur le travail atypique va être menée. En attendant, les salariés continuent de bénéficier des avantages qu'ils avaient.

Télétravail

Une négociation est en cours.

Politique Salariale

La négociation se termine sur un désaccord avec la Direction qui propose une enveloppe égale à 1% de la masse salariale pour les augmentations individuelles, sans augmentation générale.

La politique de poursuite d'affectation des BSO (Bonus Sur Objectifs), reste floue. Nous sommes ici dans le cadre d'un changement de mode de fonctionnement Groupe, bref culturel, et nous devons étudier comment trouver un point d'achoppement raisonnable pour tous ceux concernés.

Nous restons attentifs à vos retours et suggestions sur ce sujet.



LE MENSUEL MARS 2014

LA CROISIÈRE S'AMUSE...

Le PDG de Gfi Informatique Vincent Rouaix a choisi le Sri Lanka pour récompenser la meilleure équipe de forces de vente... Le « President's Club » est un programme incitatif annuel qui reconnaît les performances des salariés. **Un séjour d'une semaine sur l'île du Sri Lanka.** En dehors de leurs ateliers internes ils découvriront la ville Kandy, Sigiriya, Bentota, la Mangrove et vont être enchantés du thé Giragama.

Tiens, au fait, sur quel budget de Gfi cette croisière a-t-elle été imputée ?

<http://www.ft.lk/2014/02/05/french-it-firm-rewards-best-sales-team-with-tour-to-sri-lanka/>



Ceci dit, nous sommes très fiers des performances de cette division ! Bravo !

Bravo la force managériale et commerciale !

Voilà une récompense bien méritée... Mais.... dites-donc... **Ne serait-ce pas d'un travail d'équipe que cette réussite serait le fruit ?**

Ne serait-ce pas aussi grâce aux collaborateurs, à leur compétence, professionnalisme, expertise ?

Rempporter des marchés c'est bien. Réaliser les missions dans les conditions des contrats signés est souvent une prouesse. Cela ne mérite-t-il pas aussi récompense ???

La récompense sera certainement apportée par les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) qui s'engagent actuellement !...

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Première réunion le 19 février. La Direction arrive avec son air dépité (habituel...), et nous explique que la conjoncture de crise qui perdure... le marché difficile... la concurrence rude... les clients exigeants... Bref, dans ce contexte incertain la Direction va faire preuve d'une extrême prudence sur la masse salariale. Et que l'enveloppe 2014 sera inférieure à celle de l'année précédente.

C'est mal barré pour se payer le voyage au Sri Lanka !...



(À suivre...)

LE MENSUEL MARS 2014

NÉGOCIATIONS TRAVAIL ATYPIQUE

Le principal point d'achoppement entre la Direction et la CFDT est la définition des salariés concernés par le **travail de nuit exceptionnel** et le **travail de nuit habituel**. Le travail de nuit exceptionnel est rémunéré à **150%** du salaire, le travail de nuit habituel à **125%**.



Pour la CFDT, la distinction du travail du nuit exceptionnel et habituel découle de la définition du travailleur de nuit du code du travail : « *est considéré comme travailleur de nuit, le travailleur qui accomplit, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail (ndlr: de nuit).* ». La distinction entre travail de nuit exceptionnel et habituel est par conséquent définie par la durée de la période de travail de nuit.

Lorsqu'un salarié est en dessous des 270h de nuit sur 12 mois, il effectue un travail de nuit exceptionnel. A partir du moment où il passe au statut « travailleur de nuit », le travail qu'il effectue désormais de nuit est du travail habituel. Logique, non ?

Pour la Direction le travail de nuit est exceptionnel ou habituel selon la branche à laquelle appartient le salarié qui l'effectue. Le travail de nuit est habituel s'il est effectué par un salarié dont la branche⁽¹⁾ regroupe des métiers de la production informatique et de l'exploitation, ce même travail devient exceptionnel s'il est effectué par un salarié dont la branche est d'un autre domaine d'activité (études, conseils,...).



(1) Chaque salarié est-il correctement informé et conscient de sa branche ? Cela reste à démontrer...

Le point d'achoppement, au-delà de définitions, c'est bien sûr, à la clé, une rémunération à 150% ou 125%. La dernière proposition de la Direction est la suivante :

Travail exceptionnel = 50% de rémunération supplémentaire + 0% de repos compensateur (RC)

Travail habituel = 25% de rémunération supplémentaire + 25% de repos compensateur (RC)

Les 25% de RC justifiés par la lutte contre la pénibilité.



L'analyse de la CFDT : Ce que le salarié n'obtient pas en espèces sonnantes et trébuchantes, il l'obtient en temps de repos. **Cela pourrait être un compromis**, qui pourrait rencontrer les concepts de la CFDT sur la lutte contre la pénibilité, mais... Il y a des questions qui restent aujourd'hui sans réponses :

- ❖ Est-ce que la Direction nous **garantit qu'aucun** salarié actuellement sur une mission comportant du travail de nuit ne va perdre au changement ?
- ❖ Un salarié de la branche production qui effectue une prestation de nuit ponctuelle, (estampillé travail de nuit habituel par la Direction) va bénéficier de 25% de RC. 25% d'une nuit donne environ 2h de RC. Est-ce vraiment la compensation attendue par le salarié ?
- ❖ A l'inverse, un salarié d'une autre branche que celle de la production qui effectue une mission longue durée avec de nombreuses intervention de nuit, (estampillé travail de nuit exceptionnel par la Direction) ne bénéficiera d'aucun RC. La seule compensation de rémunération contribue-t-elle à la lutte contre la pénibilité ?

Avant de prendre position sur ce texte, **la CFDT recueille l'avis des salariés.**

Si vous souhaitez participer activement à la construction de votre avenir, contactez nos représentants : **Gaétan RYCKEBOER** ou **Stéphane GLAÇON** (coordonnées en dernière page).

LE MENSUEL MARS 2014

PROTOCOLE PRÉ-ÉLÉCTORAL

Les négociations sont âpres, et toujours en cours. La direction a notamment en projet de réduire le nombre de **Comités d'Établissement** en fusionnant les régions **Ouest et Sud-Ouest** ainsi que **Rhône-Alpes et Méditerranée** ainsi que **Nord et Est**.

Il est certain que ces fusions de CE ne pourront être acceptées sans réelles contreparties ; les annonces faites en réunion paritaire nous semblent actuellement bien minces.

En outre, la CFDT attend toujours des garanties de sécurité sur le vote électronique, seul moyen de vote choisi par la direction.

Nous attendons donc les nouvelles propositions écrites de la direction.

TICKET RESTAURANT : GFI CHØISIT LA CARTE

Pionnière dans ce domaine, à la pointe de la technologie ! Nous avons la joie d'être dans une entreprise qui essuiera les plâtres. En effet, si la transition est annoncée, le décret publié pour la suppression des tickets restaurant au profit d'une carte de paiement « **permet** » aux entreprises d'adopter ce mode de paiement à partir du 1^{er} avril.

Pour les salariés, point de choix. C'est menu unique. **Dès le 1^{er} mai, ce sera le seul moyen d'utiliser ses titres déjeuner.**

AVEC QUELLES CONTRAINTES ?

C'est là que ça pique.

- Plus d'utilisation possible le Week-End ou les jours fériés ;
- pas plus de 19€ par jour ;
- impossible de donner de « ticket » à un collègue, ou à un SDF ;
- fin de la gamelle quotidienne (plus de courses le WE pour le bento de midi) ;
- un usage nominatif de plus, un fichier de traçage de plus.

« Bon, bon, c'est le progrès, on ne peut aller contre »

Ah bon ? Progrès pour qui ?

- Les commerçants, sans doute, s'ils décident de louer le terminal ou de s'abonner. Tous ne seront pas équipés le 1^{er} mai ;

Ah, en fait non, leurs prestataires doublent les tarifs au paiement...

- Gfi, qui n'aura plus à sous-traiter la mise sous pli, et n'aura plus de vol de carnet ;
- le fournisseur de titre restaurant, pour qui la gestion est simplifiée ;

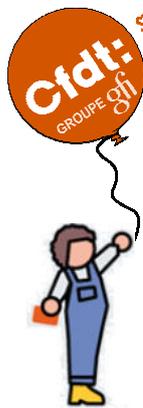
Ah ben oui, le marchand de cartes et de terminaux, lui sera forcément gagnant !

Et pour le salarié ? Que gagne-t-il ? A-t-il été consulté ? Pourquoi tant d'empressement ? Préfère-t-il une **prime de panier, ou une carte de paiement supplémentaire à gérer ?**

Oh, ne soyons pas QUE négatif. Un certain nombre de fois par an (2 ? 4 ? Plus ??), le salarié pourra solder sa carte en titres restaurants « papier ».

Pour le bento, il va falloir manger de la conserve.

Voir aussi : <http://bit.ly/1dzhZBL> - <http://bit.ly/1mHldwA>



LE MENSUEL MARS 2014

NOUS RECHERCHONS DES CANDIDATS MOTIVÉS !

Nous recherchons des candidats motivés pour les prochaines élections des représentants des salariés (CE, DP, DUP) qui auront lieu en **juin 2014**.

Les élus et mandatés vont être renouvelés, aussi nous avons besoin de vous !

Un mandat d'élu est **passionnant** et très **formateur**. Vous apprendrez beaucoup sur le droit du travail bien sûr, mais aussi sur les rouages de l'entreprise, le travail en équipe. Vous serez en contact avec des salariés qui ne vivent pas du tout les mêmes situations que vous. C'est très **enrichissant** !

C'est aussi une façon de trouver sa place en agissant pour aider les autres.

Tous vos représentants CFDT (coordonnées en dernière page) sont à votre disposition pour répondre à vos questions sur les différents mandats. Mandat électif et/ou désignatif : Vous serez formés dès le début du mandat.

Pas de condition, pas de prérequis pour nous rejoindre, seule compte votre motivation.

Rejoignez-nous !



!INFORMATION SYNDICALE



Compte rendu d'activité

Gestion de votre CRA

- ▶ Votre profil courant
- ▶ Saisie et modification de votre CRA
- ▶ Consultation / Impression de vos CRA
- ▶ Abonnement transport
- ▶ Demandes de congés
- ▶ Supprimer un CRA
- ▶ Aide
- ▶ Organisations syndicales (UES)
- ▶ Revenir à l'intranet
- ▶ Se déconnecter
- ▶ En cas de problème

La communication des organisations syndicales ► [Organisations syndicales](#)

C'est juste en dessous de l'aide ► [Aide](#).

A notre avis, ça en fait même partie 😊 !



A tous les salariés qui n'ont pas accès à l'intranet de GFI, rapprochez-vous de votre représentant CFDT (coordonnées en dernière page) pour être régulièrement informés.

L'historique complet de nos communications en ligne sur :

<http://cfdtgfi.jimdo.com/publications/>

LE MENSUEL MARS 2014

ADHÉREZ À LA CFDT !



ÉMANCIPATION
DÉMOCRATIE
SOLIDARITÉ
AUTONOMIE
RESPECT

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).



COTISATION SYNDICALE = DEDUCTION FISCALE

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.

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.

VOS CONTACTS CFDT A GFI!

<p>UES Gfi Informatique</p> <p>Catherine LINTIGNAT Déléguée Syndicale Centrale 06 45 81 26 02 cfdtgfi@yahoo.fr</p> 	GFI INFORMATIQUE	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
		GFI INFORMATIQUE PRODUCTION	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com
GFI PROGICIELS	Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr		
Hors UES	COGNITIS	Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com	
	GFI CHRONO TIME	Contact CFDT	cfdt.gct@gmail.com	
	GFI CONSULTING	Yassine FARES	cfdt_consulting@yahoo.fr	
	GFI BUS National/Paris Toulouse Bordeaux	Richard FOSSUO Didier GUERIN	cfdt.gfi.bus@gmail.com	
	GFI INFOGEN SYSTEM	Romain JOLIVOT	cfdt.infofen@gmail.com	

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