

SALARIÉS EN FORFAIT ANNUEL JOURS

Un avenant à l'Accord sur la durée du travail de la branche (Syntec) a été signé le 1er avril par la CFE-CGC et la CFDT. Cet avenant précise les conditions de mise en place du forfait jours, le nombre maximum de jours travaillés par an, ainsi que la rémunération minimum. Rien de bien nouveau sous le soleil...



Conditions du forfait jours :

- management, commerciaux, consultants disposant d'une **large autonomie**,
- **position 3** dans les grilles Syntec,
- **convention individuelle** (contrat de travail ou avenant),
- rémunération supérieure à **2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale**, et **120% du minimum conventionnel**,
- **218 jours maximum par an** (journée de solidarité incluse), par avenant, de 219 à **222 jours** : **majoration d'au moins 20%**, au-delà et jusqu'à un maximum de **230 jours, 35%**.

En revanche, cet avenant apporte de nouvelles garanties :

➔ **l'obligation de déconnexion et de repos des salariés.**

Définition de l'amplitude exceptionnelle maximale des périodes de travail :
11h minimum de repos quotidien, 35h minimum de repos hebdomadaire, avec obligation de déconnexion des outils de communication à distance,

➔ l'évaluation de la charge de travail avec **2 entretiens individuels**,

Au minimum 2 entretiens spécifiques par an pour évoquer la charge et l'organisation du travail, l'articulation vie professionnelle et vie privée, les trajets...

➔ le **respect vie personnelle** et vie professionnelle, et la **procédure d'alerte** assortie.

Le salarié peut (doit) alerter l'employeur si :

- sa charge de travail ne lui permet pas de respecter ces temps de repos,
- sa charge de travail (ou l'évolution de sa charge de travail) ne lui permet pas (ou plus) de concilier vie privée et vie professionnelle.

L'employeur devra rencontrer le salarié dans les 8 jours qui suivent l'alerte.

Les mesures prises feront l'objet d'un écrit et d'un suivi.

➔ **le rôle des Instances Représentatives du Personnel.**

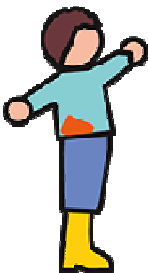
Le **CHSCT** sera informé une fois par an, du nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que des mesures prises.

Le **Comité d'Entreprise** ou d'Établissement est informé et consulté annuellement sur le recours aux forfaits jours, les modalités de suivi de la charge de travail des salariés, ainsi que sur les alertes.

➔ A sa demande, le salarié peut bénéficier d'une **visite médicale spécifique**.

L'application de ces nouvelles réglementations devra être réalisée dans les 6 mois qui suivront la publication au journal officiel, de l'arrêté d'extension de cet avenant.

**si vous êtes concerné-e, rapprochez-vous de vos représentants CFDT
(coordonnées en dernière page)**



NÉGOCIATIONS SUR L'INTÉRESSEMENT

Première séance de négociation sur un accord « intéressement » le 8 avril dernier. (1)

Ce que dit le Code du Travail : L. 3312-1 L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances. Il est facultatif.

Le périmètre :



La Direction propose une négociation pour les salariés de l'**UES** (3 sociétés : Gfi Informatique, Gfi IP, Gfi Progiciels), avec des paramètres basés sur les résultats du **Groupe France**.

La **CFDT** s'interroge sur ce périmètre à géométrie variable. En effet, le Code du Travail indique bien que la mesure des résultats se fait sur l'entreprise (ici l'UES). Les performances réalisées par les salariés de l'UES, ne peuvent influencer que partiellement les résultats du Groupe. Pourquoi seraient-ils tributaires des résultats du Groupe ? Les salariés des entreprises hors UES vont-ils bénéficier d'un accord d'intéressement ? Si oui quels seront le périmètre, la formule de calcul ?

La formule de calcul :

La Direction nous propose la formule de calcul suivante, où P = prime d'intéressement à répartir et MOP = marge opérationnelle, **P = [MOP France réalisée - MOP France budgétée] × 10 %**. Il s'agit de récompenser une « surperformance ».

La **CFDT** a immédiatement revendiqué une première formule pour récompenser d'abord la **performance** (sur MOP réalisée) plus un « accélérateur » pour récompenser la **surperformance** (sur différence MOP réalisée - MOP budgétée).



La formule et le montant espéré :

Que peuvent espérer les salariés ?

Exemple sur une estimation de résultats :

MOP France budgétée 2014 = 47.578.000 € (seul chiffre connu à ce jour).

Effectif Groupe Gfi = 7 896 salariés, effectif UES Gfi Informatique = 6 405.

Si MOP France réalisée 2014 = 48.578.000 € (500 000 € au-dessus de MOP France budgétée).

La prime d'intéressement à répartir est donc de 500 000 €, la formule donne :

$500.000 \text{ €} \times 6.405 / 7.896 = 405.585 \text{ €}$ à répartir sur les salariés de l'UES, **soit 63,32€ par salarié**.



Le paragraphe qui tue

La Direction a inscrit dans ce projet, **la mort de la PPP** : « *Le présent accord d'intéressement, négocié postérieurement au 25 mai 2011, est par ailleurs mis en place dans le cadre de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011, de sorte que la prime d'intéressement constitue un avantage pécuniaire alternatif à la prime de partage des profits, versée aux salariés dans l'hypothèse d'une augmentation des dividendes versés aux actionnaires de Gfi Informatique, entreprise dominante au sens de ladite loi.* ».

Si les OS signent cet accord d'intéressement, envolée la PPP pour 3 ans ! Pour cela, la délégation **CFDT** est d'emblée défavorable à une signature de cet accord.

(1) Qui négocie les accords à Gfi ?

Les Délégués Syndicaux et les négociateurs mandatés par les Organisations Syndicales représentatives.

Qui sont les Organisations représentatives ?

Les Organisations Syndicales qui ont obtenu au moins 10% des suffrages, lors des dernières élections professionnelles (1er tour CE 2011).

Qui sont les Organisations Syndicales représentatives sur l'UES Gfi Informatique ?

CFDT 21,04 %, CFE-CGC 13,88 %, CGT 11,14 %, FO 14,31 %, et SUD 30,13 %.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Salariés de **GFI CHRONO TIME**, **GFI INFOGEN SYSTEM** et **ADELIOR France**, ceci vous concerne.



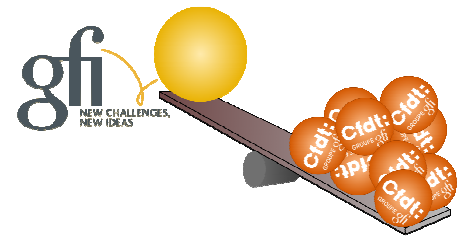
Le mandat de vos élus vient à expiration. Les salariés sont appelés à élire de nouveaux représentants. Si vous voulez participer à la vie de votre entreprise, agir pour les salariés ; **rejoignez notre équipe et présentez-vous sur une liste CFDT.**

Les représentants du personnel **défendent les intérêts individuels et collectifs des salariés.** 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 pouvez être un acteur(actrice) important(e) de votre entreprise.

Pourquoi une organisation syndicale ? Pourquoi la CFDT ?

Dans un monde qui bouge, il est important d'avoir des droits, de les connaître et de les faire appliquer. Le syndicat est là pour ça. La **CFDT** offre à chacun de ses adhérents écoute, conseils, information et défense ; et cela au sein des grandes, des moyennes et des petites entreprises.

Pour être efficace, la **CFDT** développe le dialogue social : notre équipe sait s'asseoir autour d'une table pour négocier avec la direction, en poussant un « coup de gueule » si nécessaire, mais vous ne nous verrez jamais critiquer sans proposer une solution.



1ère Organisation Syndicale des cadres en France, 1ère force syndicale sur le Groupe GFI, la CFDT n'est pas encore représentée sur votre entité... Il est grand temps d'y remédier !

GFI CHRONO TIME
GFI INFOGEN SYSTEM
ADELIOR France

Alors n'hésitez pas à prendre la main que l'on vous tend et profitez des conseils pertinents que vous trouverez à la **CFDT**. En étant candidat sur les listes **CFDT** et en votant **CFDT**, vous doterez vos représentants du personnel de moyens indispensables (cabinets d'expert, formation, conseil juridique, assistance...).

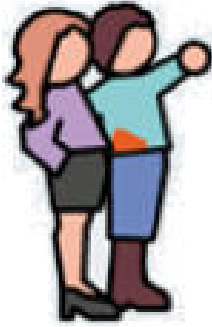
Ne laissez pas les autres décider à votre place !

Pas de condition, pas de prérequis, pour nous rejoindre, seule compte votre **motivation**. Pour un complément d'information et/ou pour déposer votre candidature, contactez : Catherine LINTIGNAT cfdtgfi@yahoo.fr 06 45 81 26 02.

Pour construire votre avenir et obtenir des résultats avec le soutien de la CFDT



NAO Négociations Annuelles Obligatoires



Politique salariale : La **CFDT** défend une **politique salariale collective** sans exclure une part d'augmentations individuelles si des augmentations collectives sont prévues. En 2013, 40% des salariés ont été augmentés, pour un montant moyen de 300€ bruts annuels. L'inflation s'affaiblit, mais est bien permanente (2,5% en 2011, 2 % en 2012, et 1,2% en 2013), notamment sur les coûts de l'énergie auxquels personne ne peut échapper. **La CFDT revendique une augmentation générale des salaires de 2,5 %**, déclinée en augmentations collectives par paliers : un montant fixe et minimum pour salaires les plus bas, puis un pourcentage d'augmentation des salaires par tranche, pourcentage décroissant en remontant dans l'échelle des salaires.

Comité salaire : Dans la procédure actuelle, les demandes d'augmentation de salaire et les demandes de promotion des salariés sont validées (ou pas) par le comité salaire. Le comité salaire fonctionne de façon obscure pour les salariés. Des questions restent sans réponse :

- La demande faite par le salarié est-elle transmise ?
- Le montant au taux d'augmentation convenu avec le manager, est-il fidèlement transmis ?
- Qu'est-ce qui justifie le refus (partiel ou total) du comité salaire ?

La demande récurrente de la CFDT d'être informée des demandes faites à la commission salaires et la notification argumentée des refus, a été rejetée par la Direction de façon claire, nette et répétée.

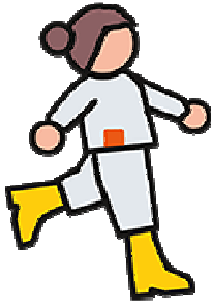
Aussi, pour une négociation loyale, la **CFDT** demande que les critères d'augmentations individuelles soient transmis aux Organisations Syndicales. La **CFDT** se réservant la possibilité de revendiquer sur lesdits critères.



Ticket restaurant : De 2009 à 2011, la **CFDT** a revendiqué un ticket restaurant à **8 €**. Depuis 2012, la **CFDT** revendique un ticket restaurant à **8,50 €** avec maintien de la répartition actuelle : Part patronale = 60% / Part salarié = 40%. La **CFDT** revendique la possibilité de choisir entre le **ticket restaurant** ou la **prime de repas**. En effet, les salariés ne pouvaient déjà pas utiliser de façon régulière le ticket restaurant dans sa forme papier, ils s'inquiètent légitimement de la mise en place du ticket restaurant au format électronique, avec la disparition de la souplesse d'utilisation (plus possible le dimanche par exemple). Ce format électronique est imposé par la Direction sans aucune négociation avec les partenaires sociaux. La **CFDT** rappelle que les salariés participent à hauteur de 3€ par ticket et réitère sa demande d'**ouverture de négociation sur ce thème**.

NAO Négociations Annuelles Obligatoires (suite)

Frais de déplacement : Malgré la revalorisation de juillet 2013, les remboursements des frais de déplacement ne couvrent toujours pas les frais engagés par les salariés.



Véhicule personnel : La **CFDT** revendique que pour se rendre sur le lieu de travail, l'utilisation du véhicule personnel (souvent obligatoire en province, car le lieu est inaccessible en transports en commun) ne soit pas à la charge du salarié. La **CFDT** revendique que chaque **kilomètre effectué** pour se rendre sur le lieu de travail, agence GFI ou site client, soit un **kilomètre indemnisé**. Ce n'est pas la maigre revalorisation de 2013 qui peut couvrir l'augmentation continue des frais automobiles. Aussi, la **CFDT** demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les **barèmes URSSAF** applicable en 2014. La **CFDT** revendique l'application des trois zones du tableau URSSAF, au lieu d'actuellement une seule, défavorable pour le salarié.

Repas et hébergement : La **CFDT** demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les **barèmes URSSAF** applicable en 2014, à savoir, **17,90 €** pour un repas, **64,10 €** pour l'hôtel et le petit-déjeuner pour les salariés en déplacement à Paris et dans les départements de la petite couronne soit : Hauts de Seine, Seine Saint Denis, Val de Marne ; et **47,60 €** pour les autres départements de la France métropolitaine.



Dotation des Comités d'Établissements : La **CFDT** revendique l'uniformisation (par le haut il va sans dire), des budgets des œuvres sociales des CE de toutes les sociétés de l'UES. La **CFDT** invite la Direction à assujettir cette **uniformisation** à une **augmentation du taux de de 0,1 %**. Un moyen très efficace de passer un message fort aux salariés.

T!CKET RESTAURANT

Question posée par nos Délégués du Personnel de l'établissement GFI Informatique Nord :

Certains collaborateurs ne pouvant pas utiliser leur ticket restaurant régulièrement nous posent la question suivante :

- ➡ **est-ce obligatoire de prendre les tickets restaurant ?**
- ➡ **ne peuvent-ils pas être remplacés par une prime de panier ?**

Réponse la Direction : Les tickets restaurant sont automatiques.

En revanche en cas de non utilisation, tout dépend de la raison pour laquelle les collaborateurs ne peuvent pas les utiliser. En cas de bonne raison telle que la présence d'une cantine client, Gfi rembourse le frais de repas à hauteur de 4.50 euros, sur présentation du ticket de passage cantine.

La prime panier est réservée aux salariés en horaires décalés.

Confirmation en réunion DP du 20 mars 2014 :

Les salariés ne pouvant utiliser leur tickets restaurant (parce qu'il y a une cantine par exemple) pourront bénéficier de la part patronale de 4,5 euros par repas sous présentation du justificatif. Cette notion est indiquée dans l'ordre de mission pour les collaborateurs concernés.

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

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT Déléguée Syndicale Centrale 06 45 81 26 02 cfdtgfi@yahoo.fr 	GFI INFORMATIQUE	Est	Contact CFDT	cfdtest@yahoo.fr
		Ile de France	Consuelo FELIU LLOMBART Adélaïde DA COSTA	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr adel.dacosta.cfdt.gfi.idf@outlook.fr
		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	Contact CFDT	cfdt.infofen@gmail.com	

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