

# LE MENSUEL AOUT 2014

## SALARIÉS ou ACTIONNAIRES ?

Évolution du cours de l'action **gfi**  
En un an **+84,84 %**  
En cinq ans **+158,36 %**



**Sans commentaire !**

Evolution des salaires **Gfi informatique**  
2011 = 3 102 €  
2012 = 3 147 €  
2013 = 3 206 €  
Soit en 2 ans +105 € **+3,4%**

Evolution des salaires **Gfi ip**  
2011 = 2 816 €  
2012 = 2 841 €  
2013 = 2 849 €  
Soit en 2 ans +33 € **+1,2%**

Evolution des salaires **Gfi progiciels**  
2011 = 3 150 €  
2012 = 3 102 €  
2013 = 3 023 €  
Soit en 2 ans -126 € **-4%**



## LE GUIDE DU SAISONNIER 2014

PUBLIÉ LE 03/06/2014 À 09H58 par **Campagne saisonniers**

La nouvelle édition du guide du saisonnier CFDT est disponible. Ce guide comprend les bases du droit du travail (salaire, contrat...) et une grille pour noter ses heures de travail tout au long de la saison.

Pour que les droits des travailleurs saisonniers ne soient pas en vacances, la CFDT se mobilise chaque année et va à la rencontre des salariés de différents secteurs professionnels comme les HCR (hôtellerie, cafés, restaurants), l'agriculture ou l'animation. Ce guide doit vous aider à défendre vos droits. Si vous désirez avoir plus d'informations sur les spécificités de votre secteur professionnel, être accompagné efficacement, ou même vous engager avec d'autres pour changer la donne, n'hésitez pas à nous contacter.



**SALAIRE, LOGEMENT,  
HEURES SUP', FORMATION...  
MES DROITS NE SONT  
PAS EN VACANCES !**

**l'info  
SAISONNIERS**



A télécharger sur [http://www.cfdt.fr/portail/campagne-saisonniers-2014/l-actu-de-la-campagne/le-guide-du-saisonnier-2014-srv2\\_212503](http://www.cfdt.fr/portail/campagne-saisonniers-2014/l-actu-de-la-campagne/le-guide-du-saisonnier-2014-srv2_212503)

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES UES GFI INFORMATIQUE

### Clôture des négociations du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)

Bien que la **CFDT**, ainsi que d'autres Organisations Syndicales, soient disposées à continuer ces négociations, force est de constater que les négociations du PAP sont clôturées, et cela de la seule volonté de la Direction.



En 2011, la Direction avait signé, avec 5 des 6 Organisations Syndicales présentes, un PAP qui faisait consensus. En 2014, la Direction veut faire passer en force des modalités de vote épurées de toutes les clauses négociées en 2011 (Hors mis le découpage des établissements, la DIRECCTE ayant tranché le différend qui nous a opposé à la Direction en notre faveur).

La **CFDT** interroge la Direction en vain :

Quels sont les motifs qui animent de la Direction ?

**Pourquoi la Direction renie-t-elle sa signature de 2011 ?**

Pour la **CFDT** c'est le texte de 2011 qui devait être la base de la négociation.

Dernier rebondissement : La Direction renonce à faire passer en force ses modalités « dans le cadre du code du travail », et fait appel au tribunal d'instance de Saint Ouen pour statuer sur les modalités d'organisation des élections.

### Appel à candidatures

Vous appréciez les actions de la **CFDT** ?

Vous voulez soutenir ses représentants ?

Vous voulez contribuer aux actions menées par la **CFDT** ?



### Le moment est venu de rejoindre nos équipes !

Soutenez la **CFDT** en étant candidat-e sur les listes présentées par la **CFDT**.

Pour être élu-e ou pour soutenir nos actions, et pour que la **CFDT** soit fortement représentée, portez-vous candidat-e sur les listes **CFDT**. Contactez un de nos représentants (Coordonnées en dernière page).

#### La **CFDT** recherche des candidats motivés pour ces prochaines élections (CE, DP, DUP).

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** !

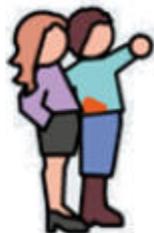
C'est aussi une façon de trouver sa place en agissant pour aider les autres.

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 !**



## TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES

### Analyse de la situation

Concernant l'utilisation de la Carte TR électronique, la CFDT a fait l'analyse des diverses situations des salariés. **Les situations sont de 5 ordres :**

- Les salariés qui utilisent la carte et en sont enchantés. Ils ne reviendraient pour rien au monde aux tickets papier. (à priori peu nombreux)
- Les salariés qui utilisent la carte avec un bilan mitigé de son utilisation. Autant de contraintes que d'avantages. Le bilan est neutre. (à priori nombreux)
- Les salariés qui n'ont pas encore utilisé la carte parce qu'ils disposent encore de tickets papiers, ou bien parce qu'ils n'utilisent pas ce mode de paiement quotidiennement. (à priori nombreux)
- Les salariés qui ont tenté plusieurs fois d'utiliser la carte, et ont obtenu des refus, des bugs. Ces salariés s'inquiètent de voir leur solde augmenter sans pouvoir le maîtriser (en centaines d'Euros maintenant). (à priori pas nombreux)
- Les salariés dispensés de carte car leur client actuel dispose d'une cantine ou qui sont en grand déplacement. (à priori pas nombreux)

### La CFDT demande des statistiques à EDENRED

La CFDT a demandé que EDENRED fournisse des statistiques permettant d'évaluer les populations de ces groupes. Consciente de la difficulté, la CFDT se contentera dans un premier temps de cette unique statistique : **Rapport de la somme restant sur les cartes / Total des sommes versées depuis le début. Avec une évolution dans le temps.** Celle-ci devant être déclinée par tranches :

- Nombre de salariés pour qui il reste 10%,
- Nombre de salariés pour qui il reste 20%,
- Nombre de salariés pour qui il reste 30%,
- ....
- Nombre de salariés pour qui il reste 100%,

Indicateur qui devra être publié mensuellement pendant au moins un an.

### Les salariés ne sont pas commissionnés par EDENRED !...

Et pourtant, sur l'intranet de gfi, il est mis à disposition des salariés, un document à remplir permettant de faire affilier les restaurant d'entreprises auprès d'Edenred !

<http://intranet.gfi.fr/intranet/informer/rh/Toutes/restauration.php>

Les salariés n'ont pas envie de mêler les clients aux problèmes internes à GFI.

Les salariés n'ont pas envie de faire (gratuitement) le boulot des commerciaux d'EDENRED.

Les salariés n'ont pas envie de faire engager les clients sur des procédures (et des frais ?) ne concernant que les seuls prestataires gfi.

Et comme il leur reste encore un minimum de sociabilité, ils préfèrent déjeuner avec leurs collègues, plutôt que tous seuls sur un banc face à face avec un sandwich payé avec leur carte « magique ».

### Le conseil CFDT

Pour certains salariés, les euros s'accumulent sur leur carte sans pouvoir les dépenser.

La CFDT attend des réponses de la direction sur la conversion en papier et le passage des soldes vers 2015. En attendant, voici le conseil de la CFDT: « **Tout l'été, au boulot ou en vacances, sur toute la France, gardez en permanence votre carte à portée de main, et présentez-là partout où l'on vend des repas le midi en semaine ....** »



## TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES (suite)

### La CFDT interpelle EDENRED et la Direction

La **CFDT** est sollicitée par les salariés sur des questions relatives à l'utilisation de la Carte. Aussi, la **CFDT** demande à la Direction des réponses à ces questions récurrentes :

- Lors d'une demande d'échange des sommes en tickets papier, en novembre, pouvez-vous confirmer que la version papier est bien du millésime suivant ? (Exemple : en novembre 2014, tickets papier 2015).
- Pouvez-vous confirmer que la totalité de la somme disponible au 31 janvier sera basculée sur le millésime suivant ?
- Lorsque la carte contient une somme attribuée sur une année précédente, et une autre somme sur l'année en cours (cas en Décembre et janvier), garantissez-vous que chaque paiement se fait en priorité sur la somme du millésime en cours de clôture ?
- Il a été répondu à des salariés que la procédure d'échange des sommes en tickets papier générerait des frais à la charge des salariés. La CFDT revendique une procédure d'échange des sommes en tickets papier gratuite pour les salariés. La CFDT rappelle que sur chaque ticket à 7,50 €, 3,50 € sont alimentés par le salarié lui-même. Ce serait un comble, voire une arnaque, que le salarié soit redevable de quoi que ce soit sur ce genre d'opération. La CFDT demande une information claire et précise sur les modalités d'échange des sommes en tickets papier.
- La CFDT, très attentive aux questions de sécurité, ne peut accepter que des informations puissent « filer » sans que cela n'émeuve personne(1). La CFDT constate que Gfi n'a pas effectué de contrôle préalable sur la sécurité de l'application avant de s'y abonner. Aussi, la CFDT demande des garanties concernant la sécurité de données.
- Dans les cas de Cartes perdues ou bloquées, les salariés ont rencontré beaucoup de difficultés à trouver un interlocuteur qui réponde efficacement à la problématique. La CFDT demande une information claire et précise sur les procédures à suivre.
- Quelle est la procédure pour désactiver le paiement sans contact (ce type de paiement devant obtenir l'accord préalable du bénéficiaire, ce qui n'a pas été le cas) ?
- Gfi a réalisé des économies en supprimant la gestion et l'envoi des tickets-restaurant papier. Quel est le montant de ces économies ? Comment gfi compte-t-elle utiliser ces économies ? Comment les salariés y seront-ils associés ?

(1) : Des salariés ont réussi à accéder au compte d'autres affiliés EDENRED, sans passer par l'application pour android. Ce n'est donc pas l'application qui est en cause, mais les bases de données EDENRED et l'appli web associé qui sont défectueux.

### Pour la Direction : « Tout va bien ! »

La Direction veut nous convaincre que tout va très bien avec cette Carte TR électronique, cependant la seule statistique qu'elle nous présente est :

« 100% des transactions bien abouties ont été tentées ! »

## MIGRATIONS DE CONTRATS DE TRAVAIL



Des migrations de contrats de travail entre les entreprises **Gfi Informatique** (branches IS et Production) vers **Gfi I&P** sont proposées aux salariés

**Le salarié est libre d'accepter ou de refuser.**

**Un refus de transfert ne peut pas être un motif de sanction.**

La **CFDT** a recensé ces différences :

- ➔ **Travail de nuit** / Suite à l'accord sur le travail atypique récemment signé :
  - le salarié de **Gfi Informatique** est considéré en travail de nuit exceptionnel et est rémunéré à **150%** du salaire sur ces heures de nuit,
  - le salarié de **Gfi IP** est considéré en travail de nuit habituel et est rémunéré à **125%** du salaire sur ces heures de nuit.
- ➔ **Dotation CE** / Elle est calculée sur la base de la masse salariale :
  - 0,9% de la masse salariale pour Gfi Informatique,
  - 0,7% pour Gfi IP.
- ➔ **Agence de rattachement** / Si l'agence de rattachement change, les frais de déplacement (transports en commun ou indemnités kilométriques) peuvent être impactés.
- ➔ **Les IRP** (Instances Représentatives du Personnel) / ne sont pas les mêmes.
  - Plusieurs établissements pour Gfi Informatique, avec des CE (Comités d'Etablissements) et des Représentants du Personnel de proximité,
  - Un seul CE national pour Gfi IP.

### INVITER LES SALARIÉS A NE PAS PASSER PAR LES DP EST UN DÉLIT D'ENTRAVE !

*Un employeur qui invite les salariés à déposer directement leurs réclamations à la direction plutôt que de passer par les délégués du personnel, commet une entrave au fonctionnement régulier de cette instance.*

Dans cette affaire, un employeur a, au sujet du renouvellement des bleus de travail, déclaré qu'il trouve dommage que les salariés "qu'il côtoie tous les jours", ne présentent pas directement leurs demandes à la direction, sans passer par les délégués du personnel avec lesquels il entretenait des relations houleuses.

Les représentants du personnel ont donc agi sur le fondement de l'entrave au fonctionnement régulier de leur instance.

La **Cour d'appel** condamne l'employeur au paiement d'une amende de 3.000 euros au titre du délit d'entrave et l'entreprise à une amende de 5.000 euros.

La **Cour de cassation** confirme la solution rendue par les juges d'appel. En incitant les salariés à ne pas déposer leurs réclamations auprès des délégués du personnel, l'employeur s'est rendu coupable d'un délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance.

**Ce qu'il faut retenir** : lorsque l'employeur incite, directement ou indirectement, les salariés de son entreprise à ne pas passer par les délégués du personnel pour faire part de leurs réclamations, il empêche les représentants du personnel d'exercer leurs missions.

Cette attitude constitue un délit d'entrave pour lequel le dirigeant (personne physique) et l'entreprise (personne morale) peuvent être condamnés.



## 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. Que signifie ce principe pour les organisations ?



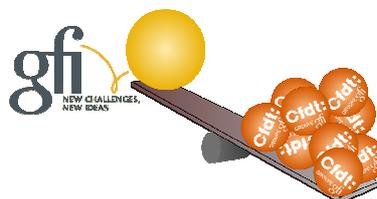
Désormais, en cas de mal-être ou de difficultés d'un collaborateur, l'entreprise doit s'interroger sur les causes organisationnelles au sens large (évolution des conditions de travail, de la mission, de l'organisation, de l'encadrement, des relations professionnelles, etc.) et tout mettre en œuvre pour 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. Ainsi, une réduction d'effectifs s'accompagne d'une réflexion sur l'organisation. Dans cette logique, les enjeux humains et professionnels sont associés aux enjeux économiques et financiers des transformations. C'est une révolution dans la pensée managériale : ne plus penser l'organisation et sa productivité, à l'aune des seuls coûts, mais à celui du travail, de la performance et de la valeur ajoutée qu'il produit. Ainsi les questions de l'activité et du projet d'entreprise sont ramenées au centre des transformations et leurs donnent du sens. Grâce à cette approche, on évite les écueils qui affaiblissent les entreprises et on impulse une dynamique qui lui permet de se transformer et de renouer plus rapidement avec la création de valeur.



D'un point de vue managérial, adapter le travail à l'homme signifie penser les organisations, les procédures et les process à partir des équipes, les élaborer avec elles. Nous savons que les procédures les plus fines ne résistent pas à l'exercice du travail. Les salariés les adaptent systématiquement et développent de bonnes et de mauvaises pratiques. Ces pratiques évoluent d'ailleurs dans le temps. Les entreprises les plus productives, les plus performantes s'appuient sur les réalités du terrain pour définir leurs organisations. Les structures en mode projet en sont un exemple. La complexité du travail, sa variabilité, la souplesse demandée aux organisations et aux hommes plaident pour des modes de fonctionnement collaboratifs, basés sur des projets partagés.

**Adapter le travail à l'homme par un dialogue constructif est une (r)évolution managériale qui contribue à replacer le collaborateur au cœur des organisations. C'est indispensable si nous voulons rester compétitif et préserver une économie désirable, viable et durable.**



## Négliger le développement des compétences : une erreur punissable



L'employeur doit s'assurer que ses salariés sont suffisamment formés pour continuer d'exercer leurs fonctions convenablement. Sur ce point, le manque de réaction n'est pas permis. Toute inertie préjudiciable au salarié expose l'employeur, tenu de veiller à l'employabilité de ses salariés, au versement de dommages et intérêts.

**Dans cette affaire**, une entreprise a recruté en qualité de préparateurs véhicules neufs et d'occasion 5 salariés entre 1994 et 2004.

Les salariés ont saisi le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le versement de dommages et intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de formation.

La **Cour d'appel** rejette les demandes des salariés en s'appuyant sur le fait qu'aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat de travail n'avait été adressée à l'employeur.

La **Cour de cassation** n'inscrit pas son raisonnement sur la même logique que celle de la juridiction du 2nd degré. Pour les hauts magistrats, l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur.

**Ce qu'il faut retenir** : l'employeur doit s'assurer de l'adaptation de ses salariés à leurs postes de travail et à toute évolution les concernant (nouvelle organisation de travail, nouvel instrument de travail, etc...) (article L6321-1 du Code du travail).

Avant que l'un de ses subordonnés ne soit plus en mesure d'accomplir sa mission, l'employeur doit, même en l'absence de demande du salarié en ce sens, anticiper et lui proposer une formation visant à surmonter la difficulté à venir. Dans le cas contraire, le chef d'entreprise s'expose à une condamnation financière fondée sur le préjudice subi par le salarié.

L'arrêt présenté est tempéré par une autre décision rendue le même jour par les juges de la Haute juridiction (Cass. Soc. 18 juin 2014, n°13-16848). En effet, cette dernière révèle que les magistrats se réfèrent dans leur analyse aux compétences acquises par le salarié en raison de fonctions antérieurement exercées. En se fondant sur l'expérience professionnelle du salarié et la brièveté d'exécution du contrat de travail, les juges décident de l'inutilité de la mise en œuvre de mesures d'adaptation à l'emploi incombant, par principe, à l'employeur.

La présence ou non d'efforts de formation ne passe pas inaperçue dans le cadre d'un contentieux relatif à une contestation de licenciement fondé sur une insuffisance professionnelle. Il faut y penser !

## HORS UES / Gfi Chrono Time : DESIGNATION CFDT

La **CFDT** a l'honneur de vous faire part de la désignation de **Tomas RODRIGUEZ** au mandat de **Délégué Syndical CFDT sur Gfi Chrono Time**.

N'hésitez à le contacter [cfdt.gct@gmail.com](mailto:cfdt.gct@gmail.com)

# LE MENSUEL AOUT 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

<b>UES</b> <b>Gfi Informatique</b> Catherine LINTIGNAT Déléguée Syndicale Centrale 06 45 81 26 02 cfdtgfi@yahoo.fr 	<b>GFI INFORMATIQUE</b>	Est	Contact CFDT	cfdttest@hotmail.com
		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
<b>Hors UES</b>	<b>GFI INFORMATIQUE PRODUCTION</b>		Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com
	<b>GFI PROGICIELS</b>		Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr
	<b>COGNITIS</b>		Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com
	<b>GFI CHRONO TIME</b>		Tomas RODRIGUEZ	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.infogen@gmail.com

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