

## TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES / PÉTITION

Retrouvez tous les détails dans notre communication hebdo n° 18 du 31 octobre dernier.

**Rematéralisation**, ou comment transformer les tickets restaurant (TR) électroniques en TR papier. Afin que les salariés puissent disposer de leur argent, la CFTD revendique la gratuité de la rematéralisation des tickets restaurant, et cela sans plafond.

**Changement de millésime**, ou comment transformer les tickets restaurant 2014 en tickets restaurant 2015. Afin qu'aucun salarié ne perde d'argent, la CFTD revendique une bascule automatique, sans intervention des salariés.

La **CFTD** invite tous les salariés à signer cette pétition. Signez et faites signer cette pétition.  
Reproduction libre

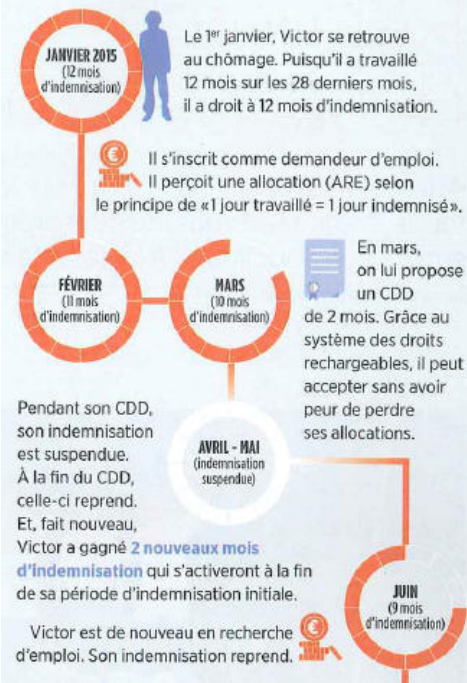


	Rematéralisation Afin que les salariés puissent disposer de leur argent, je demande la gratuité de la rematéralisation des tickets restaurant, et cela sans plafond.	Changement de millésime Afin qu'aucun salarié ne perde d'argent, je demande une bascule automatique du millésime sans intervention des salariés.
Nom Prénom	Signature	Signature

A transmettre à [cfdtgfi@yahoo.fr](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr) par courriel ou via les photocopieurs qui disposent d'une fonction de numérisation.

## LES DROITS RECHARGEABLES, UNE VICTOIRE DE LA CFTD

### DROITS RECHARGEABLES : COMMENT ÇA MARCHE ?



Avec les droits rechargeables, un demandeur d'emploi qui a travaillé au moins 150 heures au cours de sa période d'indemnisation se voit accorder de nouveaux droits. Ils lui sont « rechargés » à la fin de ses droits initiaux sur le principe de « **1 jour travaillé = 1 jour indemnisé** ».

La période d'indemnisation est donc prolongée. Avec ces nouvelles règles, revendiquées et obtenues par la CFTD, « **près d'un million d'allocataires pourraient voir leur durée d'indemnisation allongée d'environ 6 mois** et limiter le risque de la fin de droits, ce risque passant de 32% à 24% », estime l'Unedic dans son étude d'impact de la nouvelle convention.



« Les premiers bénéficiaires de ce dispositif sont les 112 000 allocataires ayant retravaillé entre 150 et 610 heures (soit 4 mois, le plancher jusque-là en vigueur pour pouvoir être de nouveau indemnisé en cas de reprise d'activité) qui ne verront pas leurs droits fermés faute de reprise suffisante d'activité », souligne la CFTD

## CONVENTION SYNTEC / ARTICLE 8b

Article huit / Modification du contrat en cours  
a - Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un salarié doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.

b - Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

.../...

Cet article n'est pas applicable, car il est contraire à la jurisprudence sur la modification du contrat de travail et aux dispositions d'ordre public de la loi sur la démission. Lorsque la modification du contrat proposée au salarié à une clause substantielle de son contrat de travail a été refusée par ce dernier, l'employeur ne peut pas le licencier en raison de son refus. Pour le licencier, l'employeur doit invoquer un motif économique ou personnel indépendant de son refus selon la jurisprudence.

- Conformément à la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation, « *les modifications qui ne sont pas de nature économique nécessitent aussi l'accord exprès et explicite des personnes concernées* » (Cass. soc., 8 oct. 1987, n° 84-41.902).
- En application d'une jurisprudence bien établie, « *l'acceptation par le salarié ne peut résulter de la seule poursuite par lui de son travail* » (Cass. soc., 29 janv. 1997, n° 94-40.025 ; Cass. soc., 12 janv. 2005, n° 03-40.417).
- « *De plus, les dispositions plus favorables du contrat de travail du salarié priment sur l'accord collectif.* »  
En effet, un salarié est toujours en droit de demander l'application des dispositions plus favorables de son contrat de travail face aux stipulations d'un accord collectif (articles 1134 du code civil, et 2254-1 du code du travail).
- La jurisprudence a également précisé « *qu'un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail* » (cass soc 25 février 1998, n° 95-45171).

Sur le caractère d'ordre public de la démission. Le droit à la démission du salarié dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée est un droit d'ordre public. Il ne peut y être fait échec par aucune convention entre les parties. Plus généralement, le salarié ne peut renoncer par avance aux règles protectrices qui gouvernent la rupture du contrat de travail (C. trav., art. L. 1231-4).

Il en résulte que l'accord par lequel un salarié convient avec son employeur que la rupture de son contrat de travail constituera une démission si elle ne permet pas de reclasser un autre salarié et un licenciement économique dans le cas contraire n'est pas valable (Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-26.887).

*En conséquence, la clause indiquée à l'article 8 de la convention collective syntec selon laquelle le refus de l'intéressé d'accepter une fonction temporaire inférieure à celle qu'il assume habituellement équivaut à une démission, n'est pas valable car contraire au caractère d'ordre public de la démission.*

## CONVENTION SYNTEC / ARTICLE 8c

Article huit / Modification du contrat en cours  
.../...

c - Par contre, si par suite de circonstances particulières résultant de la situation du travail dans l'entreprise, un salarié se trouve amené à assumer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance par écrit, n'excédant pas six mois, et sans diminution de sa classification ni diminution de ses appointements, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement, le refus de l'intéressé d'accepter cette fonction temporaire équivaut à une démission de sa part.

*Notons que si l'employeur propose au salarié une fonction inférieure à sa qualification, cela n'est acceptable qu'à la condition que cela ne dure pas plus de six mois.* Et évidemment sans baisse de salaire !



## ÉTUDE SOCIODÉMOGRAPHIQUE DE LA BRANCHE



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# Infographie

## de la branche des Bureaux d'Etudes



### Part des travailleurs handicapés dans les effectifs



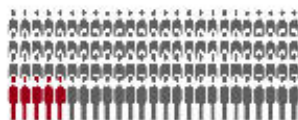
La Branche compte **1.8%** de salariés ayant le statut de travailleur handicapé

### Pourcentage de femmes dans les effectifs



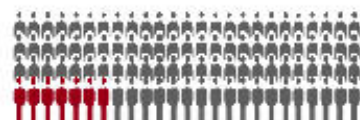
La Branche compte **63%** de salariés masculins, contre **37%** de salariés de sexe féminin.

### Salariés de la Branche qui réalisent du télétravail



**5%** des salariés de la Branche réalisent une part de leur activité en télétravail

### Salariés de la Branche travaillant à temps partiel



**7%** des salariés de la Branche travaillent à temps partiel



### Taux de formation (salariés ayant bénéficié d'une formation)



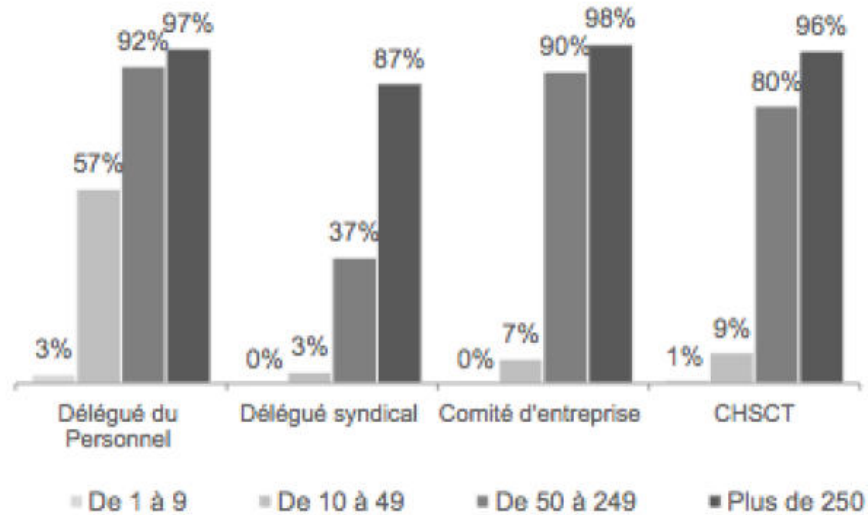
**40%** des salariés de la Branche ont bénéficié d'une formation en 2013



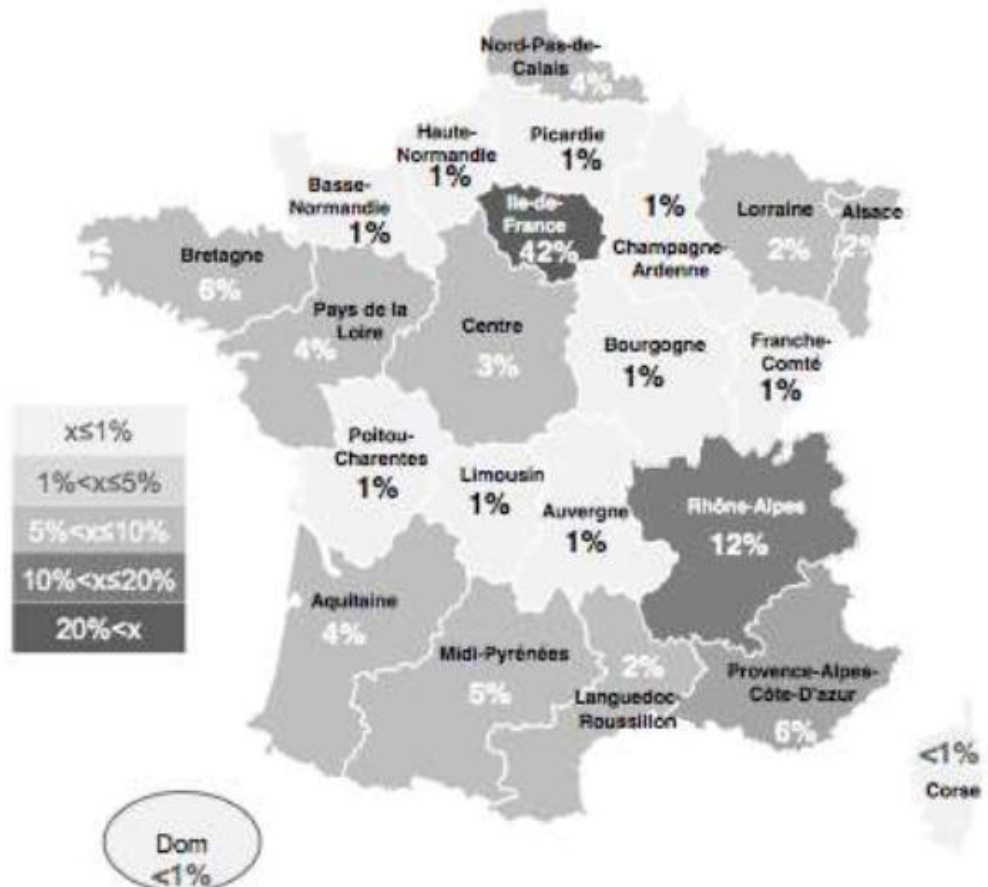
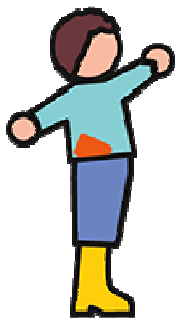


## ÉTUDE SOCIODÉMOGRAPHIQUE DE LA BRANCHE

### Présence des instances représentatives du personnel



### Répartition des salarié(e)s par région



## 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 salarié-e-s 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	cfdtest@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>GFI INFORMATIQUE PRODUCTION</b>	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com
	<b>GFI PROGICIELS</b>	Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr	
<b>Hors UES</b>	<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>	Contact CFDT	cfdt.infofen@gmail.com	