

# LE MENSUEL MAI 2015

## PRÉVOYANCE SANTÉ / MUTUELLE

### Contexte

La Direction a dénoncé l'accord de l'UES Gfi Informatique (cf notre communication mensuelle de janvier 2015). Suite logique, nous entrons en phase de négociation d'un nouvel accord.

Une réunion de cadrage a eu lieu le 26 mars dernier.

- ❖ Changement d'assureur non envisagé.
- ❖ Objectif : Accord avant 30 septembre 2015, déployé au 1er janvier 2016.
- ❖ Sans accord, une décision unilatérale de l'employeur (DUE) sera applicable au 1er avril 2016.
- ❖ Négociation sur l'UES, DUE sur les autres sociétés du Groupe.



### Agenda



Une réunion de la **commission de suivi** de l'accord prévoyance-santé s'est tenue le **16 avril**.

D'autres réunions de la commission de suivi sont planifiées, notamment en mai.

La **négociation** du nouvel accord se fera en **réunions paritaires**. Nous attendons le calendrier

### Qui négocie ?

La **Direction** avec les **Organisations Syndicales représentatives** sur l'UES.

La représentativité a été mesurée lors des élections de février dernier. Les Organisations Représentatives sont (entre parenthèses leur taux de représentativité) : **SUD** (40%), **CFDT** (23%), **CFE-CGC** (14%) et **CFTC** (14%).



**Solidarité** : La **CFDT** défend un système de cotisation respectant l'adage  
« **Cotiser selon ses moyens, percevoir selon ses besoins** ».

**Equité** : La **CFDT** revendique l'alignement des taux de cotisation  
des différentes tranches de salaire TA/TB/TC. (\*)

- (\*) **TA** Brut mensuel inférieur à **3 170 €**  
**TB** Brut mensuel compris entre **3 170 €** et **12 680 €**  
**TC** Brut mensuel au-delà de **12 680 €** (oui, oui, vous avez bien lu !...)



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## ALERTE MUTUELLE GFI

**Notre régime de mutuelle (Prévoyance et Santé) est en danger, et nos cotisations risquent d'augmenter fortement !**

Ci-après, vous trouverez les explications sur le projet de la Direction dans le tract intersyndical **CFDT-SUD**, tract rédigé par les militant-e-s **CFDT** et **SUD** suite à la dernière réunion organisée par la Direction le 16 avril dernier.





## PRÉVOYANCE-SANTÉ PAYER PLUS POUR AVOIR MOINS DE GARANTIES MUTUELLE



### Historiquement, l'accord Prévoyance-Santé, qu'est-ce que c'est ?

- Un accord négocié et signé par les partenaires sociaux : Direction et Organisations Syndicales représentatives, qui définit la couverture santé et prévoyance.
- Un texte qui définit la répartition des cotisations des salarié-e-s et de l'employeur.
- Un texte qui définit le niveau de garanties mises en place pour les salarié-e-s et à leurs ayants droits (conjoint, enfants).
- Les bénéficiaires des prestations santé (médecin, dentiste, hospitalisation, lunettes...) sont les salarié-e-s et leurs ayants droits (conjoint, enfants).
- Les bénéficiaires des prestations de prévoyance (invalidité, décès) sont les salarié-e-s.

### Aujourd'hui que se passe-t-il ?

- La Direction a dénoncé l'accord en vigueur.
- Obligation de négocier un nouvel accord pour :
  - Se mettre en conformité avec le « contrat responsable » à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.
  - Assurer l'équilibre à long terme du régime (déficit actuel de 1% sur l'U.E.S.)

### Le programme de la Direction

- ♦ Si vous avez choisi l'option conjoint, vous allez payer environ **400€ de plus par an**,
- ♦ Si vous gagnez moins de **3.500€ net/mois**, vous allez payer beaucoup plus que si vous en gagniez le double.

**L'expression Mutuelle n'a plus sens, et la notion de solidarité santé devient une rigolade patronale.**

### LES PROPOSITIONS INIQUES DE LA DIRECTION

#### Proposition n°1 : Transformer la cotisation famille en assurance individuelle.

La cotisation était calculée sur le salaire perçu par chaque salarié-e et les prestations étaient fournies à tous les membres de la famille (conjoint et enfants). Il y a quelques années, pour éponger un déficit, les partenaires sociaux se sont accordés pour ajouter une sur-cotisation aux salarié-e-s avec conjoint.

#### Aujourd'hui :

- J'adhère à la mutuelle pour moi et pour mes enfants (si j'en ai), et je paie 25,99 €.
- Je choisis de prendre la mutuelle pour mon-ma conjoint-e et je paie 35,24 €.

#### Demain avec les propositions de la Direction :

- J'adhère à la mutuelle pour moi et pour mes enfants (si j'en ai), et je paie 27,28 €.
- Je choisis de prendre la mutuelle pour mon-ma conjoint-e et je paie 80,54 €.

#### Proposition n°2 : Cotiser sur le PMSS,

**c'est-à-dire cotiser sur un salaire que je ne touche pas.**

PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale, 3170 € brut mensuel en 2015.

En second lieu, la Direction propose de calculer une partie de la cotisation sur le PMSS. Dès lors les salarié-e-s cotisent sur une somme qu'ils ne perçoivent pas.

**Moins je gagne, plus ma cotisation est augmentée !**

Les salarié-e-s en dessous du PMSS cotisent plus que s'ils cotisaient sur leur salaire réel, les salaires au-dessus cotisent moins.

**Effet pervers de la cotisation sur le PMSS :**  
La valeur du PMSS augmente tous les ans, pas les salaires chez Gfi !



## PRÉVOYANCE-SANTÉ PAYER PLUS POUR AVOIR MOINS DE GARANTIES MUTUELLE



### Le programme de la Direction en chiffres

#### Mon conjoint, mes enfants, c'est ma famille !

Propositions de la Direction	J'adhère à la mutuelle pour moi et pour mes enfants (si j'en ai), et je paie	Je choisis de prendre la mutuelle pour mon-ma conjoint-e et je paie
------------------------------	--	---

*Exemple pour un salaire brut mensuel de 2 500 €.*

Aujourd'hui	25,99 €	35,24 €
Demain	27,28 €	80,54 €

*Exemple pour un salaire brut mensuel de 7 000 €.*

Aujourd'hui	68,39 €	94,29 €
Demain	62,71 €	115,97 €

La solidarité selon la Direction de gfi : *Moins je gagne, plus ma cotisation est augmentée !  
Un comble : plus élevé est mon salaire, plus ma cotisation diminue !...*

La base des propositions de la Direction est inacceptable notamment parce qu'elle impacte principalement les plus petits salaires mais aussi parce qu'elle ne met pas à contribution la part patronale et ne participe pas à la cotisation « conjoint ».

**Solidarité :** La CFDT et SUD défendent un système de cotisation respectant l'adage « Cotiser selon ses moyens, percevoir selon ses besoins ».

**Equité :** La CFDT et SUD revendiquent l'alignement des taux de cotisation des différentes tranches de salaire TA/TB/TC(\*).

(\*) Brut mensuel TA <= 3.170 C  
3.170 C <= Brut mensuel TB <= 12.680 C  
12.680 C <= Brut mensuel TC (oui, oui, vous avez bien lu !...)

Suite à la dénonciation de l'accord en vigueur sur l'UES par la Direction, des négociations sur un accord de Prévoyance-Santé ont été ouvertes sur ce même périmètre. Cependant, puisque le projet est de négocier un accord applicable à tous les salarié-e-s du Groupe, la CFDT et SUD demandent l'ouverture de la négociation sur le Groupe. Aucune instance de négociations n'étant constituée sur ce périmètre (Groupe), la CFDT et SUD demandent que l'organisation et les moyens de cette instance soient eux-mêmes négociés.



Pour contacter la CFDT : [cfdtgfi@yahoo.fr](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr)  
06 45 81 26 02 <http://cfdtgfi.jimdo.com/>

Pour contacter SUD : [contact@sudgfi.fr](mailto:contact@sudgfi.fr)  
06 70 40 47 88 [www.sudgfi.fr](http://www.sudgfi.fr)



# LE MENSUEL MAI 2015

## NÉGOCIATIONS EN COURS

### NAO / Salaires

La Direction propose **1 % d'augmentation de la masse salariale**, sous forme d'**augmentations individuelles** « au mérite », avec des consignes aux managers pour faire des efforts sur les bas salaires (< 30K€), les salaires des femmes et des représentants du personnel.

La Direction ne propose pas d'augmentation de la valeur du ticket restaurant. La Direction ne propose pas d'augmentation des frais de déplacements. ... Bon on arrête là, parce que la liste de ce que ne propose pas la Direction est assez longue...

**Les Organisation Syndicales peuvent-elles négocier le montant de l'enveloppe, 1% ? NON !**

**Les Organisation Syndicales peuvent-elles négocier le mode de répartition, individuel ? NON !**

La CFDT attend la réponse écrite de la Direction à ses revendications (\*)... Sans illusions !

(\*) Cf notre communication « 2015 04 10 CFDT\_Tract\_hebdo\_2015\_13.doc ».

Ce que peut faire la **CFDT POUR les salarié-e-s**, la **CFDT** ne peut pas le faire **SANS les salarié-e-s**.  
Si vous êtes motivé-e sur ce thème, contactez vos représentants **CFDT** (coordonnées en dernière page)



### Astreintes

Les négociations devraient reprendre en septembre.

### GPEC

Les négociations devraient reprendre en septembre.



## REMATÉRIALISATION DES TR ÉLECTRONIQUES

Vous disposez de sommes importantes sur votre carte tickets restaurant électroniques ?  
Vous trouvez que les tickets restaurants au format papier sont d'une utilisation plus souple ?  
La solution : **La rematérialisation !**

- ➔ Les **demandes** de rematérialisation devront être faites par les salarié-e-s sur leur compte EDENRED **entre le 15 et le 31 mai**.
- ➔ Le montant rematérialisé doit être supérieur à **52,50 €** (7 TR), et inférieur à **450 €**.  
Si vous souhaitez rematérialiser une somme supérieure à 450 €, contactez un représentant **CFDT**.
- ➔ Les TR papier seront **millésimés 2015** et seront envoyés en recommandé au domicile des salarié-e-s **à partir du 15 juin**.
- ➔ **Gratuit pour les salarié-e-s**, les frais d'expédition sont pris en charge par EDENRED.
- ➔ **2 Courriels d'information** seront envoyés aux salarié-e-s par la DRH.



## ENTRETIENS, EADP, EA, EP.

Depuis février 2015, les **EADP** (Entretiens Annuels de Développement Personnel) ne sont plus réalisés sous la forme connue jusque-là. Les EADP sont remplacés par des **EA** (Entretiens Annuels) et des **EP** (Entretiens Professionnels). Le processus reste le même que celui de l'EADP.

- ➔ L'entretien professionnel, **EP**, a une fréquence **bisannuelle** (tous les 2 ans), il porte sur l'évolution professionnelle du collaborateur.
- ➔ L'entretien annuel, **EA** a une fréquence **annuelle**, il porte sur son évaluation, au regard des objectifs assignés et des résultats atteints.
- ➔ L'auditeur :
  - Dans les profils des salarié-e-s, les « Auditeurs EADP » doivent être transformés en « Auditeurs ».
  - L'auditeur est le manager, ou un auditeur défini par le manager.
  - Les deux entretiens sont effectués par le même auditeur. Son nom apparaît dans Talent Soft.
- ➔ L'entretien annuel, **EA** doit être privilégié par les salarié-e-s pour soumettre ses demandes d'augmentation de salaire, de promotion et de formation.



LE GUIDE DE L'ENTRETIEN ANNUEL / ENTRETIEN PROFESSIONNEL DU COLLABORATEUR  
est disponible sur GMS

<https://gfifr-10.sharepoint.emea.microsoftonline.com/gms/Lists/FicheGMS/DispForm.aspx?ID=4210>

**Important :** Tous les entretiens doivent être effectués par un auditeur déterminé par le manager qui doit appartenir à Gfi. Aucun entretien de ce type ne peut être effectué par le client chez qui le-la salarié-e est en mission.

## BULLETIN DE PAIE ELECTRONIQUE

La **CFDT** rappelle que la souscription au bulletin de paie électronique **n'est pas obligatoire**.

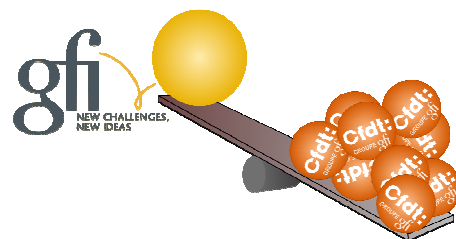
Si vous ne souhaitez pas y souscrire, et que vous répondez négativement aux sollicitations répétées (courriels) de novapost, vous obtenez une réponse automatique : « *Nous comprenons votre demande et si vous ne souhaitez pas vous inscrire à la dématérialisation du bulletin de salaire, veuillez ignorer l'email contenant le code d'activation.* ».

Pour ne plus être sollicité-e, contactez notre **DASGORH**<sup>(1)</sup>, [nicolas.juvin-piron@gfi.fr](mailto:nicolas.juvin-piron@gfi.fr).

Exemple de courriel : « *Je ne suis pas intéressé(e) par le bulletin électronique. Aussi, veuillez cesser de m'envoyer par courrier postal chaque mois (avec mon bulletin de salaire PAPIER) un nouveau code d'activation. De plus, je constate aujourd'hui que vous commencez aussi à m'envoyer des sollicitations par courriel. Je m'y oppose. Si plus tard, je venais à désirer m'inscrire, je vous demanderai un code d'activation. Vos techniques "d'enrôlement" sont extrêmement insistantes et fort déplaisantes.* »

Il semblerait qu'un seul courriel ne soit pas suffisant... N'hésitez pas à récidiver...

(1) Directeur des Affaires Sociales et de la Gestion Opérationnelle des Ressources Humaines



## PÉRIODE D'ESSAI

Grâce à la CFDT  
je connais mes droits.

	Durée de la période d'essai	Prolongation après accord écrit des parties
<b>TAM</b> coefficient <b>400 à 500</b>	<b>2 mois</b>	<b>2 mois</b>
<b>TAM</b> coefficient <b>275 à 355</b>	<b>2 mois</b>	<b>1 mois</b>
<b>Cadres</b>	<b>4 mois</b>	<b>3 mois</b>



Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique.

Grâce à la CFDT  
je fais valoir mes droits.

## FORMATION

Depuis le 1er janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le droit individuel à la formation (DIF).

### Différences entre DIF et CPF

	Droit individuel à la formation (DIF)	Compte personnel de formation (CPF)
Formations éligibles	Formations qualifiantes ou non	Formations exclusivement qualifiantes
Publics concernés	Salariés et fonctionnaires	Salariés et demandeurs d'emploi. Les fonctionnaires et les indépendants sont actuellement exclus du dispositif.
Heures acquises	120 heures sur 6 ans	150 heures sur 8 ans avec possibilité d'abondement (ajouts d'heures) supplémentaires
Information sur les heures acquises	Par l'entreprise chaque année ou en cas de départ	Sur internet en <a href="#">consultant son compte</a>
En cas de changement d'entreprise	Maintien des heures acquises uniquement avec l'accord du nouvel employeur	Maintien des heures acquises sans condition. Les heures acquises sont conservées jusqu'au départ à la retraite.
Choix du contenu et de la date de formation	Avec accord de l'employeur	Avec accord de l'employeur sauf si la formation est suivie hors temps de travail



# LE MENSUEL MAI 2015

## DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

On distingue :

- **La durée moyenne hebdomadaire** de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines : elle ne peut dépasser **44 heures** et 46 heures sur décret pris en application d'un accord de branche.
- **La durée maximale hebdomadaire** absolue ne peut dépasser **48 heures** au cours d'une même semaine.

Dérogation : A titre exceptionnel le ministère du travail peut autoriser **jusqu'à 60 heures maximum** de travail. Cette autorisation nécessite une demande motivée de l'employeur ou de l'organisation patronale accompagnée de l'avis des organisations syndicales ou des représentants du personnel et la décision suivant le cas est prise soit par le ministre chargé du travail, soit par le directeur régional ou départemental du travail ou par l'inspecteur du travail . Cette autorisation peut prévoir des contreparties.



**Grâce à la CFDT  
je connais mes droits.**



## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES GFI BUS- Représentativité

Le 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles sur GFI BUS a permis de mesurer la représentativité des Organisations Syndicales (OS). Les OS qui obtiennent au moins 10% des suffrages\*, pourront s'exprimer au nom des salariés et participeront aux négociations des accords d'entreprise de l'UES.

\* Les suffrages du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres titulaires CE.

**La CFDT est la 1<sup>ère</sup> Organisation Syndicale de GFI BUS**

<b>CFDT</b>	<b>70,70 %</b>
CFE-CGC	15,29 %
CGT	9,55 %
CFTC	2,55 %
AS	1,27 %

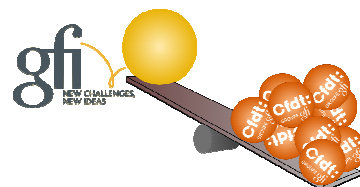
*Merci à vous,  
qui, par votre vote,  
avez soutenu  
les listes présentées  
par la **CFDT***



10 % ⇨ Pouvoir de négocier

30 % ⇨ Pouvoir de valider un accord (Une ou plusieurs OS)

50 % ⇨ Pouvoir de s'opposer à la signature d'un accord



**Ce qui porte la représentativité de la CFDT sur le Groupe gfi à plus de 30 %**

# LE MENSUEL MAI 2015

## 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	<i>Fabrice DEMORI</i>	f.demori@hotmail.fr
		Ile de France	<i>Consuelo FELIU LLOMBART</i> <i>Valérie DEFLANDRE</i>	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr cfdt.valerie@gmail.com
		Méditerranée	<i>Christophe SIMON</i>	cfdt.med@gmail.com
		Nord	<i>Christian TANGHE</i>	cfdtnord@free.fr
		Ouest	<i>Gaëtan RYCKEBOER</i>	ouest.cfdtgfi@gmail.com
		Rhône Alpes	<i>Contact CFDT</i>	cfdtra@yahoo.fr
		Sud-Ouest	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com
		<b>GFI INFORMATIQUE PRODUCTION</b>	<i>Stéphane GLAÇON</i> <i>Philippe BUGES</i>	cfdt.gfi.ip@gmail.com 07 81 58 79 91 ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com
<b>GFI PROGICIELS</b>	<i>Luc FOURNIER</i>	cfdtprogiciels@yahoo.fr		
<b>Hors UES</b>	<b>COGNITIS</b>	<i>Sébastien LACREU</i>	cfdt.cognitis@gmail.com	
	<b>GFI CHRONO TIME</b>	<i>Tomas RODRIGUEZ</i>	cfdt.gct@gmail.com	
	<b>GFI CONSULTING</b>	<i>Yassine FARES</i>	cfdt_consulting@yahoo.fr	
	<b>GFI BUS National/Paris Toulouse Bordeaux</b>	<i>Richard FOSSUO</i> <i>Didier GUERIN</i>	cfdt.gfi.bus@gmail.com	
	<b>GFI INFOGEN SYSTEM</b>	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.infofen@gmail.com	

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