

RTT ex-GFI-BUS

Les salarié-e-s ex-GFI-BUS peuvent poser leurs RTT jusqu'au 31 décembre 2016.

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

Attention : C'est aux salarié-e-s de rappeler ce droit à leur manager, si l'ordre leur est donné de poser toutes leurs RTT avant fin mai.

Grâce à la **CFDT**
je fais valoir mes droits.

CE IDF voyages

La **CFDT est défavorable** à l'organisation de voyages par le Comité d'Etablissement IDF, parce que **ces prestations coûtent cher et bénéficient à très peu de salarié-e-s.**

Pour les salarié-e-s qui ne participent pas aux voyages (et c'est la très grande majorité), le montant annuel de la subvention du CE se compte en centaine(s) d'euros. En revanche, quand le/la salarié-e participe à un (ou plusieurs) voyages (et part avec un-e invité-e), la subvention peut atteindre **plusieurs milliers d'euros !**



Pour l'année 2015, pour les voyages, le CE IDF a dépensé **61,5 K€** (10% du budget), au bénéfice de **52 salarié-e-s** (dont certains-e-s ont participé aux deux voyages). Soit une moyenne de **1 200 €** par participant.

La CFDT a toujours défendu une prestation de type « remboursement sur facture ».

Comment cela fonctionnerait-il ?

Les membres du CE fixent les critères :

- Quelles dépenses peuvent être présentées : billets de train, d'avion, tickets de péage autoroutier, facture d'hôtel, de location, de camping...
- Le taux de participation du CE au montant dépensé (ex 40% comme pour les factures de sport ou loisirs).
- Le plafond de la participation du CE (ex 140€ annuel comme pour les factures de sport ou loisirs).
- Eventuellement un budget global maximum (1).



Les salarié-e-s présentent leurs factures, et bénéficient d'une subvention selon les critères définis.

(1) Ceci pour éviter un éventuel dépassement du budget mis à la disposition des œuvres sociales du CE. Ce qui prouverait un réel engouement des salarié-e-s pour cette nouvelle prestation !

En reprenant les critères ci-dessus, avec un budget de 61,5 K€, le CE IDF aurait pu distribuer environ **450 subventions d'un montant de 140€.**

A la dernière séance plénière du 17 mars dernier, les trois propositions de voyages (we à Montréal, séjour balnéaire aux Canaries, circuit Ouest USA) ont été rejetées (6 votes non favorables sur 9). Les deux voix de la **CFDT** se sont exprimées défavorablement pour les raisons exprimées plus haut : **Ce type de prestation n'est pas équitable, il profite à une minorité de salarié-e-s** (qui, soit dit en passant, à la possibilité de financer le reste à charge qui s'élève à plus de 1 000 € en moyenne par salarié-e)

La CFDT défend une répartition équitable au plus grand nombre de salarié-e-s.

La **CFDT** avait demandé que cette option soit proposée aux salarié-e-s dans le dernier sondage... En vain !

MUTUELLE

Situation catastrophique !

Nous ne ferons pas ici, la liste exhaustive des nombreux problèmes rencontrés par les salarié-e-s lors de la saisie de leurs paramètres d'adhésion, ni la liste des informations manquantes.



Pour faire court, les salarié-e-s sont mal informé-e-s sur leurs droits, et il faut faire preuve d'une persévérance extraordinaire pour réussir à saisir son adhésion pour ceux qui ne souhaitent pas un copier/coller de leurs critères actuels.

En réponse à nos nombreuses alertes, la Direction se contente d'une relance par courriel : "*Nous vous rappelons que vous avez jusqu'au jeudi 24 mars au soir pour remplir en ligne votre bulletin d'adhésion à la mutuelle.*".

Cette invitation est une provocation pour les salarié-e-s qui galèrent pour saisir leur adhésion.

La CFDT invite tous les salarié-e-s à faire remonter leurs problèmes, en envoyant un courriel à leur RRH, ainsi qu'à Madame Laïk et Monsieur Juvin-Piron (Représentants de la Direction sur le dossier « mutuelle »).

Dernière minute...Report de l'échéance : Nous avons **jusqu'au 29 mars** pour saisir notre adhésion, et le conseiller Verspieren nous invite à joindre le **03.20.45.33.33** afin de transmettre le code de façon quasi instantanée.

LOI EL KHOMRI

Motion du BETOR-PUB / CFDT

Le Betor-Pub est l'un des 1 320 syndicats de la CFDT. Il regroupe les salariés, cadres et non cadres, des entreprises basées en Ile de France et couvertes par 3 conventions collectives différentes :

- ✓ Le Syntec : services informatiques, bureaux d'études, ingénierie, conseil, instituts de sondage, foires et salons
- ✓ La Publicité
- ✓ L'activité comptable : experts-comptables, associations de gestion agréées



Le Betor-Pub est le syndicat de référence dans ces 3 branches professionnelles en nombre d'adhérents mais aussi en terme d'implantation dans les entreprises, dont les sièges sociaux se trouvent majoritairement en Ile de France.

Suite pages suivantes...



ÉTUDES, CONSEIL, PRESTATIONS DE PERSONNEL OU DE SERVICES
LE SYNDICAT CFDT DE LA NOUVELLE ÉCONOMIE

Paris, le 16 mars 2016

Bétor-Pub

Destinataires : Laurent BERGER, Secrétaire Général
Véronique DESCAQ, Secrétaire Générale Adjointe

Copies : Fédération F3C, Union Régionale IDF

Motion du BETOR-PUB / CFDT sur la position de la CFDT sur le projet de loi « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs »

Cher(es) camarade(s),

Si le BETOR-PUB se félicite des modifications qui ont amélioré l'avant-projet de loi, ce dernier reste un texte encore trop déséquilibré, avec le risque de diminuer fortement les droits des salarié-e-s sans aucune contrepartie suffisante.

Rappelons que lors de son conseil syndical du 18 février, son analyse du projet de loi initial ainsi que les réactions de ses militant-e-s ont amené le BETOR-PUB à inviter ses adhérent-e-s à manifester les 9 et 12 mars pour endiguer le projet initial.

La réécriture du texte malgré la reprise d'une partie des contre propositions de la CFDT, n'est pas de nature à modifier l'avis global du BETOR-PUB sur ce projet.

Citons, en vrac et sans prétention à l'exhaustivité, les points qui font réagir et sur lesquels nous interpellent (et parfois avec exaspération en demandant leur radiation) nos militant-e-s :

- Possibilité de restrictions des droits au nom du bon fonctionnement de l'entreprise (notion mentionnée à plusieurs reprises depuis le préambule)
- Possibilité de licencier pour motif personnel un-e salarié-e qui refuse un changement dans son contrat de travail
- Abandon de fait du rôle intermédiaire et incontournable de la branche
- Inversion de la pyramide normative
- Possibilité pour l'employeur de s'opposer à la publication d'accords
- Extension possible de la modulation du travail actuellement sur 4 semaines ou par accord sur 1 an maximum pourra s'étendre jusqu'à 3 ans
- Fractionnement possible des 11 heures de repos obligatoire par tranche de 24 heures
- Possibilité, par accord, de baisser les salaires et changer le temps de travail
- Possibilité de décompter les temps d'astreinte des temps de repos
- Affaiblissement de l'action du CHSCT par le chantage possible lié au financement de

SYNDICAT DES BUREAUX D'ÉTUDES, EXPERTISE COMPTABLE, PUBLICITÉ, SONDAGE, CONSEIL,
ASSOCIATIONS DE GESTION ET DE COMPTABILITÉ, LOGISTIQUE DE PUBLICITÉ DIRECTE

7/9 Rue Euryale-Dehaynin 75019 PARIS Tel : 01 42 03 89 92

Mail:coffises@betor-pub.org

Mail:info@betor-pub.org

l'expertise qu'il diligenterait

- Possibilité par accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient moins majorées, la loi fixant un nouveau minimum de 30 % même si la convention collective est plus favorable
- Possibilité, par simple accord, de passer de 10h à 12h de travail maximum par jour
- Possibilité, par simple accord, de passer de 44 h par semaine sur 12 semaines consécutives à 46 heures par semaine sur 16 semaines consécutives
- La durée du congé pour décès d'un proche n'est plus garantie par la loi
- la visite médicale d'embauche est remplacée par une visite d'information par un professionnel de santé (pas forcément un médecin) sans délai fixé par la loi mais par le conseil d'état
- le supplétif au seul bénéfice des entreprises

Si nous partageons avec l'organisation la vision réformatrice d'une nécessaire évolution des articulations État-Syndicats-Patronat et avec elle une nouvelle philosophie des droit sociaux déclinée à la multiplicité des thèmes que nous portons depuis toujours (temps de travail, équilibre vie privée/vie professionnelle...), étendue à toutes les catégories de salarié-e-s, nous pensons que ce texte a de forts risques de nous en éloigner (à commencer par sa méthodologie visant à confier à une commission de refondation composée « d'experts et de praticiens des relations sociales » la réécriture en deux ans d'un corpus juridique qui s'est construit sur plus d'un siècle)

Il nous semble en outre fondamental de se prononcer sur un texte définitif et non sur des déclarations d'intention faites par le gouvernement sur des modifications qui, on le sait par expérience syndicale, sont parfois mal traduites dans les textes de loi.

En tout état de cause, la Cfdt aurait dû être impliquée dans l'écriture même du texte en amont, et non pas consultée *a posteriori* quand la grogne monte.

Le gouvernement doit tirer les leçons de ses erreurs (reconnues par le 1^{er} ministre) de méthode et de mise en application du dialogue social et repartir sur un nouveau processus moins anxiogène et plus participatif avec les partenaires sociaux.

En conséquence, le BETOR-PUB demande :

- Au Bureau National d'exiger le retrait de l'avant-projet
- Et dans le cas où ce retrait ne pourrait être obtenu, de ne se prononcer qu'à l'issue d'une présentation et d'une analyse du nouveau texte non connu à ce jour.

Syndicalement,

LE BUREAU DU BETOR-PUB

EN SAVOIR PLUS ▶

<http://www.betor-pub.org/>

LOI EL KHOMRI

Un texte largement revu

Mobilisation et propositions ont pesé

« Parce que nous nous sommes opposés, parce que nous nous sommes mobilisés, fait des propositions, nous avons pesé sur l'avant-projet de loi », a estimé Laurent Berger à la sortie de la réunion à Matignon. Pour le secrétaire général de la Cfdt, la réécriture du texte présentée par le Premier ministre permet de revenir à ce qui aurait dû être sa philosophie dès le départ : « plus de droits pour sécuriser les parcours professionnels des jeunes, des salariés, des travailleurs et plus de place à la négociation collective pour construire, sur la base d'un ordre public fort, les droits les plus adaptés à la situation des salariés dans les entreprises ». Reste à vérifier que le texte qui sera transmis dans les prochains jours aux partenaires sociaux correspond bien aux annonces. Le Bureau national sera amené à se prononcer et vérifier que les engagements pris ce 14 mars par le gouvernement sont bien respectés. Auquel cas, a indiqué Laurent Berger, « ce texte peut s'avérer porteur de progrès pour tous ; c'est en ce sens que nous avons pesé ».



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/emploi/avant-projet-de-loi-el-khomri-un-texte-largement-revu-srv2_356017?utm_source=Newsletter&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter%20du%2016%20mars%202016

LA Cfdt S'OPPOSE, PROPOSE ET IMPOSE

Ce que la Cfdt a demandé et obtenu :

- ✓ Le maintien du droit constant en matière de durée du travail.
- ✓ L'interdiction de mettre en place le forfait jours de manière unilatérale dans les petites entreprises.
- ✓ Le retrait du barème des indemnités prud'homales, en cas de licenciement abusif.
- ✓ Le rôle accru donné aux branches.
- ✓ L'enrichissement du cpa.
- ✓ La généralisation de la garantie jeunes.



Les points qui restent à améliorer

- ✓ Licenciements économiques.
- ✓ le recours à l'expertise, pour les entreprises ayant un comité d'entreprise.

INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES ? NON : RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Pour la Cfdt, le dialogue social est un enjeu de compétitivité des entreprises et de progrès social, car il permet aux entreprises de s'adapter à leur environnement en prenant en compte les intérêts et les aspirations des salariés.

Depuis la création de la section syndicale en 1968, jusqu'à notre action pour peser sur cette future loi, en passant par les lois Auroux, ou la réforme de la représentativité, la Cfdt a toujours défendu une articulation entre la loi et le contrat qui donne de l'autonomie et des marges de manœuvre sur le terrain.

La nouvelle architecture du Code du travail prévue par la deuxième version du projet de loi, suite à notre intervention, ne consiste pas en une « inversion » de la hiérarchie des normes. Elle donne la possibilité à la négociation d'entreprise et de branche d'adapter le droit aux situations concrètes, sans pouvoir déroger aux droits fondamentaux des salariés et sous certaines conditions strictes : les accords (accords temps de travail tout de suite, tous les accords en 2019) devront être majoritaires à 50 %. S'il n'y a pas d'accord, c'est le droit existant qui s'applique. Personne n'est donc obligé de négocier si le rapport de force ne lui paraît pas favorable dans l'entreprise.

Le rôle régulateur des branches est réaffirmé : elles sont appelées à définir chacune leur ordre public professionnel, qui peut fixer notamment les marges de manœuvre laissées aux entreprises pour négocier.

Le fait syndical est renforcé : le texte modifié étend les pouvoirs des salariés mandatés par une organisation syndicale (OS) représentative, quand il n'y a pas de délégué syndical. Ils pourront l'être pour toute négociation d'entreprise prévue par le Code du travail, avec les mêmes droits qu'un délégué syndical, ce qui favorisera le développement du dialogue social et de l'implantation syndicale dans les petites entreprises.

La consultation des salariés est prévue à la seule initiative des OS signataires (si elles représentent au moins 30% des suffrages). Puisque la règle devient l'accord majoritaire, le droit d'opposition n'a plus lieu d'être. Le projet de loi prévoit une voie pour sortir de blocages éventuels sur des sujets qui en vaudraient vraiment la peine. En pratique, il faudra à la fois un enjeu important et une proximité très forte avec les salariés, pour que des OS signataires demandent cette consultation. Elles le feront avec discernement (et donc rarement). La démocratie représentative reste évidemment la norme. La Cfdt pense qu'il n'y a rien à craindre de cette relation directe, non pas entre l'employeur et les salariés, mais bien entre les OS et les salariés.

Le changement culturel que requiert la pratique du dialogue social ne se décrète pas mais se construit. Ce changement concerne les employeurs, les syndicalistes et les salariés eux-mêmes. Ils adapteront progressivement au nouveau contexte leur vote aux élections professionnelles, et choisiront les organisations syndicales qui sont en mesure de construire des majorités et d'obtenir des évolutions favorables pour eux et pour leur entreprise.

EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/outils/argumentaires/projet-de-loi-travail-la-cfdt-s-oppose-propose-et-impose-srv1_356954

ASTREINTES

Fin des négociations à GFI La CFDT ne sera pas signataire

Après 2 ans de négociation, alimentée notamment par les multiples propositions de la CFDT, le texte proposé par la Direction ne nous satisfait pas. En effet, des points de blocages non pas été résolus :

Temps de repos

« *En cas d'intervention ne permettant pas de disposer de l'intégralité du repos quotidien et hebdomadaire, celui-ci sera récupéré dans la semaine civile suivante.* »



La CFDT est attachée à ce que les salarié-e-s puissent bénéficier, au minimum, des temps de repos légaux. En cas de circonstances exceptionnelles (à définir plus précisément) il est concevable de récupérer les temps de repos non pris, le lendemain de l'intervention, mais en aucun cas de reporter cette prise de repos à la semaine suivante. Il y va de la santé des salarié-e-s !

Et cela qu'il s'agisse de « *repos quotidien et/ou hebdomadaire* ».

Fréquence des astreintes

« *Un salarié ne pourra être d'astreinte plus de deux (2) week-ends consécutifs ni plus de deux (2) semaines consécutives.* »

Ce rythme est trop soutenu et ne permet pas de garantir les temps de repos légaux en cas d'intervention. La CFDT a proposé un système de cadencement 4j / 3j (dont le we) qui permet, à notre connaissance, de couvrir tous les cas de figures. Proposition rejetée par la Direction, bien que déjà appliquée sur plusieurs projets.

Contreparties accordées

La CFDT est opposée aux contreparties à plusieurs vitesses : « *astreintes habituelles sans intervention* », « *astreintes habituelles avec intervention* », « *astreintes exceptionnelles avec ou sans intervention* ».

La CFDT a proposé un seul tarif de contrepartie pour les heures d'astreintes (modulé en fonction de : heures de nuit, de we, jour férié, 1^{er} mai, veilles du 25 décembre et du 1^{er} janvier), ainsi qu'une prime à l'intervention. Cette prime à l'intervention permet de compenser l'autre forme de la pénibilité de l'astreinte qui est la réalisation de multiples interventions pendant une même période d'astreinte.



La CFDT ne signe pas

CONTACT CFDT

Pour être régulièrement informé-e, par vos représentant-e-s **CFDT**, n'attendez plus avec impatience nos communications, demandez à recevoir une information actualisée par courriel. Envoyez un message à cfdtgi@yahoo.fr avec une adresse privée autre que xxxxx@gfi.fr.

Site de la CFDT gfi

<http://cfdtgi.jimdo.com/>

Vos représentant-e-s CFDT

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT cfdtgi@yahoo.fr 06 45 81 26 02

GFI INFORMATIQUE

Est	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
Ile de France	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com	
	Valérie DEFLANDRE	cfdt.valerie@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.cfdt@free.fr	
Méditerranée	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com	07 81 75 43 01
Nord	Christian TANGHE	cfdtnord@free.fr	
Ouest	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgi@gmail.com	
Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr	
Sud-Ouest	Didier GUERIN	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com	

GFI INFORMATIQUE PRODUCTION

Lyon	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com	06 43 04 34 68
Lille	Philippe BUGES	ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com	

GFI PROGICIELS

Reims	Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr	
-------	--------------	--	--

Hors UES

GFI CHRONO TIME

Tomas RODRIGUEZ	cfdt.gct@gmail.com
Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com
Yassine FARES	cfdt_consulting@yahoo.fr
Contact CFDT	cfdt.infofen@gmail.com
David CATHERINE	cfdtgiit@free.fr

COGNITIS

GFI CONSULTING

GFI INFOGEN SYSTEM

GFI INFORMATIQUE TELECOM

