

PARTICIPATION

Commission de suivi

Les années se suivent et se ressemblent... Le constat est toujours le même : **Tant que la formule n'évolue pas, il n'y a quasiment aucun espoir de distribuer de la participation significative.**

L'esprit de l'accord en vigueur est de neutraliser les événements hors périmètre France. En revanche, ce sont les déficits fiscaux (12M€) qui plombent la participation. Le CICE vient améliorer le résultat mais malheureusement, il ne rentre pas dans la formule de calcul (c'est la loi).

Avec la formule actuelle, il faudrait :

- Soit une augmentation de la marge (+6% mini) pour commencer à dégager de la participation significative. Pour mémoire : 4,5 % en 2014, 4,95 % en 2015.
- Soit une progression significative du CA.

Bref... Peu d'espoir que ça bouge en 2017 (participation au titre de l'année 2016).

A noter qu'une erreur de calcul de 13 K€ en défaveur des salarié-e-s de GFI-IP a été reconnue par la Direction. Ces 13 K€ seront distribués aux salarié-e-s sur la participation 2016 (en 2017).

Les Organisations Syndicales demandent l'ouverture d'une négociation pour revoir la formule de calcul, et/ou la négociation d'un accord d'intéressement.

La réponse de la Direction est sans appel : Pas de modification de la formule envisageable, pas de négociation sur l'intéressement, non plus.



ASTREINTES

CE QUI CHANGE AU 1^{er} JANVIER 2017

Deux décrets publiés au Journal Officiel du 19 novembre 2016 modifient en profondeur le Code du travail notamment sur le thème de la durée du travail.

RAPPELS

Une **période d'astreinte** correspond à la période pendant laquelle le/la salarié-e, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Depuis l'adoption de la Loi travail, **les salarié-e-s n'ont plus l'obligation de demeurer à leur domicile** ou à proximité de celui-ci lorsqu'ils sont en astreinte.

Les astreintes peuvent être mises en place par **un accord d'entreprise** ou, à défaut, par la convention ou un accord de branche. Ce texte doit fixer le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salarié-e-s concerné-e-s ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. Sans convention, sans accord de branche, sans accord d'entreprise, à Gfi, la Direction peut mettre en place les astreintes de façon unilatérale. Mais l'avis des Comités d'Entreprise/Etablissement est requis.

APPLICABLE AU 1^{er} JANVIER 2017

L'un des décrets précise les **modalités d'information** des salariés concernés par les astreintes. Ainsi, à défaut d'accord, l'employeur **communique, par tout moyen conférant date certaine**, aux salarié-e-s concerné-e-s, la **programmation individuelle** des périodes d'astreinte 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.



NÉGOCIATIONS

Ce n'est pas moins de 4 projets d'accord qui sont en négociation actuellement.

Délégués du Personnel Gfi Informatique NORD

Suite au transfert de l'activité de l'établissement de DOUAI au sein de l'établissement de LILLE, la Direction propose que les délégués du personnel de l'ancien établissement de DOUAI achèvent leur mandat afin de conserver pour les salariés des périmètres concernés, jusqu'aux prochaines élections, une représentation dans les mêmes proportions que celles appliquées au niveau de l'UES Gfi Informatique.

La **CFDT** est pleinement favorable à cette proposition. D'ailleurs, lors des différents changements de périmètres (TUP Notamment) décidés unilatéralement par la Direction, la **CFDT** revendique régulièrement que les mandaté-e-s conservent leurs mandats. Nous ne pouvons que regretter que cette mesure ne soit pas appliquée systématiquement. A quand l'inscription de cette mesure dans l'accord de droit syndical ?



Au moment de l'écriture de ces lignes, la consultation de nos adhérent-e-s étant en cours sur les 3 autres projets, nous ne pouvons donc pas donner la position de la CFDT (favorable ou pas à la signature de ces projets).

Cependant, nous pouvons résumer, commenter, et revendiquer sur les projets d'accord de la Direction comme suit :



5 BONNES RAISONS D'ADHÉRER À LA CFDT

- Pour ne plus être seul sur son lieu de travail.
- Pour être informé sur ses droits.
- Pour être conseillé sur le plan professionnel et juridique.
- Pour être soutenu par la CFDT et soutenir la CFDT.
- Parce que le orange vous va si bien !

Rémunération (NAO 2017) et le temps de travail

- ✓ +1% de la masse salariale sous forme d'augmentations individuelles.
La **CFDT** revendique un système d'augmentations collectives déclinée par paliers de salaires.
- ✓ La Direction s'engage à étudier la situation des salarié-e-s non augmentés depuis 5 ans
La **CFDT** demande à avoir une visibilité (commission de suivi ?)
- ✓ 60% Abonnement de transports en commun (versus 50% aujourd'hui)
La **CFDT** est favorable.
- ✓ Indemnisation des IK basée sur les barèmes URSSAF (en cours de peaufinage)
La **CFDT** ne peut se prononcer car les règles ne sont pas complètement établies.
- ✓ IK vélo = 25 cts avec un maximum de 200 € par an.
La **CFDT** est favorable à la mise en place des IK vélo, mais regrette que la Direction ne propose que le minimum prévu par la loi.
- ✓ La journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte.
La **CFDT** est défavorable (cf années précédentes).
- ✓ Autres revendications de la **CFDT** rejetées par la Direction : ticket restaurant à 8,50 €, que chaque kilomètre effectué pour se rendre sur le lieu de travail (agence GFI ou site client) soit un kilomètre indemnisé, frais de repas et d'hébergement alignés sur les barèmes URSSAF, uniformisation des dotations des CE (compléter par une augmentation du taux de de 0,1 %), prime de fin d'année, médaille du travail, formation professionnelle, base de données unique (BDU), RPS (mise en place de procédures de prévention primaire).



NÉGOCIATIONS

Égalité professionnelle et qualité de vie au travail

Égalité professionnelle

- ✓ Affirmation du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Sur ces grands principes, la **CFDT** est favorable.
- ✓ Objectif de progression EMBAUCHE : proportion de femmes embauchées supérieure d'un point à la proportion des femmes dans l'effectif. 1%.
Objectif raté pour 2014. La Direction ne se donne pas les moyens de cet objectif.
- ✓ Objectif de progression PROMOTION : formation des femmes dans les postes à responsabilité. Ce chapitre pose questions à la CFDT : C'est quoi des « postes à responsabilité » ? En quoi cet objectif fera-t-il progresser le nombre de femmes occupant des « postes à responsabilité » ?
- ✓ Objectif de progression REMUNERATION : +2% de femmes augmentées par rapport au nombre de salariés bénéficiaires d'une augmentation.
La **CFDT** dénonce depuis des années cet objectif n'a aucun sens. En effet, si toutes les femmes sont augmentées d'un euro, cet indicateur sera à la valeur ahurissante de 100%. Et cela n'aura absolument pas comblé les écarts de rémunération F/H.
- ✓ Objectif de progression REMUNERATION : Suppression fin 2018, des écarts selon les référentiels métiers. Chiche !
- ✓ Objectif de progression ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE.
La **CFDT** demande que l'intitulé « responsabilité familiale » soit remplacé par « vie personnelle ». La seule proposition qui a retenu l'attention de la CFDT est celle qui propose de maintenir la rémunération des salariés en congé paternité (ou d'accueil de l'enfant) à hauteur de 100 % du salaire de base, pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté.
- ✓ Objectif de progression FORMATION PROFESSIONNELLE : Former 2% plus de femmes que le pourcentage de femmes présentent dans l'effectif.
La **CFDT** interroge sur le but : Former les femmes, oui ! Mais avec quel objectif ?
- ✓ Commission égalité professionnelle du CCE de l'UES Gfi Informatique.
La **CFDT** revendique la présence de représentants des Organisations Syndicales.



Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

- ✓ Réalisation d'un diagnostic pour envisager la mise en place de mesures en 2018 (convention avec l'AGEFIPH).
La **CFDT** n'est pas défavorable, mais cela manque d'ambition par rapport aux revendications faites par la CFDT.
- ✓ Aide financière annuelle par l'attribution de CESU : 1 000 € / déclaration RQTH, puis 500 € / années suivantes.
La **CFDT** est favorable.



Droit d'expression des salariés

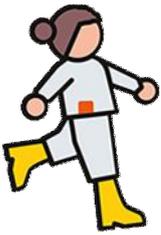
- ✓ Remplacer les communications hebdomadaires et mensuelles des Organisations Syndicales par un espace de type « Sharepoint ».
La **CFDT** est défavorable car l'envoi par courriel au personnel disparaît.

NÉGOCIATIONS

Gestion des emplois et des parcours professionnels

Les différents points proposés dans le projet d'accord de la Direction :

- ✓ Le Référentiel Métier : un outil indispensable de la gestion des emplois et des parcours professionnels.
La **CFDT** déplore que les Représentants du Personnel ne soient pas conviés à participer à leur élaboration et qu'il n'y ait pas de correspondance fonction/coef voire fonction/fourchette de salaire.
- ✓ La consultation du Comité Central d'Entreprise de l'UES Gfi Informatique.
Toutes les consultations du CCE ont été défavorables.
- ✓ La Commission de suivi.
Classique.
- ✓ Le suivi de carrière des collaborateurs.
La **CFDT** relève qu'il manque la fréquence minimum des suivis de mission ainsi que les actions à mener sur le plan de la formation.
- ✓ Des mesures en faveur de l'intégration et du développement des compétences des jeunes.
La **CFDT** revendique des améliorations, telles qu'un code CRA spécifique, les possibilités de répartition des heures spécifiques. Concernant la rémunération des alternants, la **CFDT** revendique un minimum gfi supérieur au minimum Syntec.
- ✓ Des mesures en faveur des seniors.
La **CFDT** relève des imprécisions telles que "« ce dernier pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire » : qui décide ? quels critères ?
- ✓ Formation.
La **CFDT** ne relève aucun engagement de la Direction, car « porter une attention particulière » à certaines catégories du personnel, n'en est pas un.
- ✓ Accompagnement de la mobilité interne.
La **CFDT** ne relève pas de mesure concrète.
- ✓ Dispositions spécifiques au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.
Une mesure concrète et revendiquée de longue date par la **CFDT** : « Dès qu'un salarié devient détenteur d'un mandat, il bénéficie d'un entretien avec son supérieur hiérarchique. Lors de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. » **CFDT FAVORABLE !**



A suivre...

HANDICAP

La **RQTH** (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) est une démarche personnelle. C'est au salarié de choisir d'informer, ou pas, de sa RQTH, un employeur actuel ou potentiel, au moment où il le souhaite. Même le médecin du travail n'est pas obligatoirement informé.

La RQTH est destinée à favoriser l'accès ou le maintien dans l'emploi. Pour vous aider dans cette démarche, la CFDT a réalisé une plaquette.

Télécharger ▶

https://ile-de-france.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2016-03/plaquette_rqth.pdf



DUOS DE DEMAIN

PAROLES DE MARRAINES

Quelques mois après le lancement par France terre d'asile des « Duos de demain », visant à aider à l'intégration des réfugiés, une cinquantaine d'adhérents et militants Cfdt se sont déjà engagés dans le dispositif. Témoignages.

MARIE-PAULE ET KADIATOU

« Avec mon mari, nous nous étions renseignés sur ce que nous pourrions faire pour les réfugiés. Et quand j'ai vu cette initiative, je me suis dit : 'Enfin du concret !' », se rappelle Marie-Paule Brisciano, enthousiaste enseignante à la retraite. Cette adhérente Cfdt est l'une des premières à avoir formé un duo. Sa 'filleule', Kadiatou, 38 ans, est arrivée en France en 2012 en provenance du Mali. « Elle a rejoint son mari et ce n'est qu'en 2015 qu'elle a obtenu ses papiers et pu bénéficier d'un hébergement via France terre d'asile » explique-t-elle. Depuis juillet, Kadiatou habite un logement social en Essonne avec

son mari Babakar et leurs deux filles, Rokia, 1 ans, et Oumo, 3 ans, qui vient d'entrer à l'école. « Pour elle, qui parle à peine le français, comme pour sa mère, l'école est le meilleur moyen de s'intégrer, soutient Marie-Paule. Kadiatou a vécu un déracinement, qui fut d'autant plus difficile qu'elle a laissé sa fille de 17 ans au pays », souffle-t-elle.

Marie-Paule l'assure en tout cas : l'une et l'autre sont raves de leur rencontre. Et elles ont déjà partagé nombre d'activités : balade à Paris-Plages, visite de la grande galerie de l'Évolution, atelier de pâtisserie, etc. « Pour elle, il est important de se sentir comme tout



le monde, souligne-t-elle. Et maintenant que l'une de ses filles est à l'école, Kadiatou envisage de travailler comme employée de cantine et de se former. » Un chemin au cours duquel elle pourra compter sur son attachante marraine.



AURORE, NASSOUR ET ABDELRAZIK

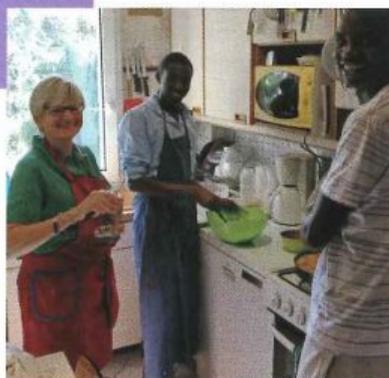
Représentante Cfdt au sein d'Engie (Syndicat énergie-chimie d'Île-de-France), Aurore Martin est engagée dans plusieurs collectifs d'aide aux migrants. Quand elle apprend que France terre d'asile et la Cfdt s'associent, à travers les « Duos de demain », elle n'hésite pas une seconde. « La proposition de départ est minimaliste, estime-t-elle, puisque l'on est

tenus de se voir qu'une fois par mois. Mais c'est très bien ainsi car chacun peut faire selon ses possibilités ». Avec son mari, d'origine somalienne, elle décide de s'investir à 200% ! Sa rencontre avec son binôme - 24 ans et originaire du Darfour - a lieu en juin. « Depuis ses 11 ans, Nassour a vécu dans des camps de réfugiés. Où il a connu et vu les pires horreurs : famine, violences, viols... » pose-t-elle d'emblée, avec gravité.

Pour l'aider à panser ses plaies, elle l'oriente vers un psychologue arabo-phonie. « Il a d'abord fallu lui expliquer ce qu'était un psy, souligne-t-elle. Je lui ai dit : 'C'est comme si tu avais un sac rempli de pierres et qu'il fallait t'en décharger'. » Au fil de leurs rencontres, Nassour et Aurore vont nouer une relation qui dépasse le simple cadre des Duos. « Il est tous les week-ends à la maison, confie-t-elle. Il y dort bien. Il a même la clé

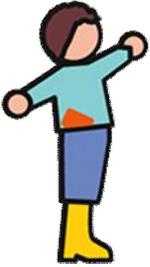
désormais et peut venir quand il veut avec son copain Abdelrazik ».

Ensemble, ils ont également eu l'occasion de voyager. « Nous sommes allés un week-end à Rouen et un autre à Poitiers, où nous avons visité le Futuroscope et participé à un mariage. L'air de la campagne est source d'apaisement pour eux », commente-t-elle. Aurore les a par ailleurs accompagnés à un concert de musique afro-jazz, au cinéma ou encore chez un apiculteur. Elle projette aussi une activité autour de la rivière car Nassour, ancien agriculteur, adore pêcher. Et comme Aurore est autant engagée dans la vie que dans son entreprise, elle a aussi organisé une réunion avec ses collègues pour faire connaître les Duos. « 10 d'entre eux ont demandé à s'engager ! », se félicite la militante, débordante d'énergie.



LOI TRAVAIL

Des avancées pour l'égalité professionnelle



LA LOI TRAVAIL (OU LA LOI EL KHOMRI) A DÉFINITIVEMENT ÉTÉ ADOPTÉE. LA LOI RELATIVE À **LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**, INSTAURE DES CHANGEMENTS PERMETTANT D'ALLER VERS UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. POUR LA F3C CFTD, CES AVANCÉES SONT TRÈS POSITIVES POUR LES SALARIÉ.E.S.

Une lutte efficace contre le harcèlement et les agissements sexistes



La loi Travail aligne le régime probatoire du harcèlement sur celui qui existe déjà en matière de discrimination. Ce qui permet d'**alléger la charge de la preuve** qui pèse sur le/la salarié.e victime de harcèlement et impose à l'employeur de se justifier. Cela est un point très positif pour la CFTD.

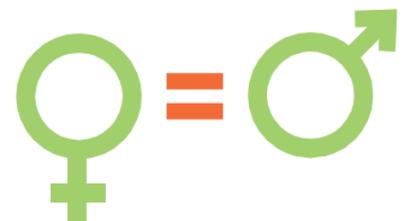
La loi prévoit aussi d'intégrer des dispositions sur la **lutte contre les agissements sexistes dans les règlements intérieurs** des entreprises et de donner au CHSCT la possibilité de prendre des mesures contre ceux-ci. Notre organisation syndicale, à travers ses élu.e.s et mandaté.e.s présents dans les entreprises, sera force de propositions et d'actions sur ce thème. Les agissements sexistes sont incompatibles avec nos valeurs CFTD.

Une meilleure protection au retour d'un congé maternité



Une salariée est protégée contre le licenciement pendant 10 semaines après son retour, contre 4 semaines auparavant. Cette protection bénéficie aussi à l'autre parent et aux parents adoptants.

De nombreuses salariées, suite à l'annonce de leur maternité ou après celle-ci, sont souvent victimes de licenciements abusifs de la part de leur employeur. Cette loi permet de mieux les protéger et de les garder dans l'emploi.



Une nouvelle architecture en matière de congés

L'article 9 de la loi Travail apporte de nombreuses modifications en termes de congés. **Les congés d'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle** sont regroupés en un même bloc (congés pour événements familiaux, congé pour solidarité familiale, congé proche aidant, congé sabbatique). Ce sont ces congés qui nous intéressent car ils permettent une meilleure égalité entre les femmes et les hommes grâce à un meilleur partage des congés et donc des temps de vie.

Des jours de congés supplémentaires sont octroyés (Article L3142-4 du Code du Travail):

- 5 jours (au lieu de 2) en cas de décès d'un enfant.
- 3 jours en cas de décès du conjoint, du concubin, d'un proche parent (parents, beaux-parents, frères et sœurs).
- Extension de la possibilité (jusque ici réservée aux cas de contraintes géographiques) de prendre plus de 24 jours de congés en une seule fois pour les salarié.e.s qui justifient de la présence d'un enfant ou adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

De nouveaux jours de congés sont créés:

- 2 jours supplémentaires pour les hommes de moins de 21 ans. Cela permet un meilleur partage des tâches puisque ce congé n'est plus seulement accordé qu'aux femmes.
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant.
- 1 jour pour la personne qui souhaite assister à la cérémonie d'acquisition de la nationalité de son conjoint.

Égalité professionnelle et qualité de vie au travail : l'effectivité du droit à la déconnexion

L'article 55 de la loi Travail instaure des dispositifs relatifs au droit à la déconnexion, droit dont la CFDT est à l'initiative dans de nombreuses branches et cela depuis plus de 10 ans.

Ainsi un nouvel item de la négociation relative à la qualité de vie au travail, portant sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. Cela permet **d'assurer le respect des temps de repos et de congés et permettre une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.**

Conscients de l'importance de ce thème pour les salarié.e.s de nos entreprises, nos élu.e.s et mandaté.e.s CFDT seront force de propositions sur ce sujet et engageront des négociations afin que le droit à la déconnexion soit un droit effectif qui permet un meilleur bien être au travail.



PARLONS TRAVAIL



Déjà 113 000 participants à « Parlons travail » ! Cet engouement en fait de loin la plus grande enquête sur le travail en France. Encore un grand MERCI pour votre contribution !

Les premiers chiffres de l'enquête commencent à parler : 83 % des participants aiment leur travail. La plupart d'entre nous sommes attachés à notre boulot mais cela ne masque pas les difficultés. Vous êtes 34% à mal dormir à cause de votre travail, 35 % ont déjà vécu un burnout et 42% ont déjà subi du harcèlement moral.

Pour découvrir les réponses de toutes les questions, avec le détail par âge, sexe et statut professionnel, rendez-vous sur parlonstravail.fr

EN SAVOIR PLUS ▶

[Je découvre les réponses](#)

Le travail retrouve sa place dans le débat public

L'objectif de « Parlons travail » : remettre le travail au cœur du débat public ! Et l'enquête porte déjà ses fruits dans les médias. Partenaire de « Parlons travail », *Libération* publie chaque semaine un article thématique sur son site avec les premières tendances. Retrouvez l'article de cette semaine : [le boulot, c'est vraiment la santé ?](#)

Dans sa matinale, Europe 1 a aussi choisi de disséquer les premiers chiffres de l'enquête. Le reportage met en évidence [les reproches adressés par les participants à leur hiérarchie.](#)

Plus il y aura de répondants plus l'enquête sera utile !

parlons travail



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 cfdtgfi@yahoo.fr avec une adresse privée autre que xxxxx@gfi.fr.

Site de la CFDT gfi

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

Vos représentant-e-s CFDT

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

GFI INFORMATIQUE

Est	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
Ile de France	Ibrahima BADIANE	cfdt.ibrahima@gmail.com	
	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@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.cfdtgfi@gmail.com	
Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr	
Sud-Ouest	Didier POUSSON	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	
------------------------	-----------------	--	--

COGNITIS	Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com	
-----------------	------------------	--	--

GFI INFOGEN SYSTEM	Contact CFDT	cfdt.infogen@gmail.com	
---------------------------	--------------	--	--

GFI INFORMATIQUE TELECOM	Marie-Claire VIGUIER	cfdtgfiit@free.fr	
---------------------------------	----------------------	--	--

Business Document	Dominique BERNARDINI	cfdt.bdoc@gmail.com	06 11 78 72 93
--------------------------	----------------------	--	----------------

