

BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

RÉMUNÉRATION (NAO 2018)

Mise à part notre revendication concernant les frais de repas et d'hébergement; Alignement de l'ensemble des montants sur les barèmes URSSAF, aucune autre revendication de la **CFDT** n'a été retenue par la Direction (détails page 2). La **CFDT** déplore qu'aucun accord n'ait été trouvé sur la répartition de la valeur ajoutée. **La CFDT ne signe pas cet accord.**

Les trois autres Organisations Syndicales représentatives signent cet accord, ce texte est donc validé.

TEMPS DE TRAVAIL

La **CFDT** déplore que le seul sujet que la Direction ait inscrit dans ce texte soit la journée de solidarité.

Comme les années précédentes, la **CFDT** est opposée aux propositions de la Direction, pour les raisons suivantes :

- Les personnes qui posent un jour de congé ou une RTT, posent 7h24mn et non 7h.
- L'employeur n'a nullement l'obligation de faire travailler son personnel un jour supplémentaire. D'autres entreprises ont choisi de demander de travailler quelques minutes en plus chaque jour.
- Lorsque Gfi fait travailler son personnel sans rémunération, elle ne gagne pas seulement la masse salariale (salaires et charges) d'une journée de travail... Gfi fait des bénéfices sur le travail non rémunéré de son personnel. Gfi pourrait en faire profiter ses salarié.e.s !...

La CFDT ne signe pas ce projet d'accord (détails page 7).

ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Aucune revendication de la **CFDT** n'a été retenue par la Direction (détails page 8).

En ce qui concerne l'enveloppe annuelle de 325.000 € (cotisations salariales et patronales incluses) consacrée au rattrapage salarial des différences F/H, la **CFDT** a clairement donné son avis :

- 325.000 € (cotisations salariales et patronales incluses) : c'est insuffisant !
D'autant que cette enveloppe est allouée sur le périmètre "Groupe Gfi en France."
- Aucune visibilité pour les OS de la répartition de celle-ci.

La CFDT ne signe pas ce projet d'accord.

ICCHSCT

Les droits de la nouvelle instance ICCHSCT sont inscrits dans un avenant à l'accord de droit syndical. N'étant pas signataire de l'accord de droit syndical, la **CFDT** n'est pas signataire de cet avenant. Ce qui n'a pas empêché la **CFDT** d'être force de propositions dans cette négociation (détails page 9).

SENIORS

Malgré l'ouverture des négociations par la Direction, et la présentation de nos revendications (détails page 9), **la Direction ne propose strictement rien !**

DROIT À LA DÉCONNEXION

Cf. notre communication de décembre.

L'accord sur le droit à la déconnexion a été signé le 27 novembre dernier. **Ce texte a été signé par la Direction ainsi que par toutes les Organisations Syndicales représentatives de l'UES.**

C'est suffisamment rare pour le souligner !



La CFDT signe

BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

RÉMUNÉRATION

Signé!

Le champ complet de cette négociation est : rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée.

Politique salariale

Cette année encore, la Direction a réaffirmé sa volonté de distribuer des augmentations de salaires individuelles basées sur la performance. Bien évidemment, la **CFDT** défendant une **politique salariale collective** ne peut souscrire à ce mode exclusif d'augmentation. Cependant, la **CFDT** n'exclut pas une part d'augmentations individuelles si des augmentations collectives sont prévues.

Bilan des augmentations de salaires individuelles des années précédentes :

Année	% personnel augmenté	montant moyen brut annuel	montant moyen brut mensuel	% augmentation
2013	40%	300€	23€	+1,85%
2014	36%	370€	28€	+1,65%
2015	42%	696€	53€	+1,68%
2016	44%	728€	61€	+1,73%
2017	48%	923€	77€	+2,17%

La progression du nombre de personnes augmentées et du montant moyen des augmentations est évidente, mais reste cependant insuffisante (ne nous emballons pas sur une moyenne...).

Si l'inflation reste faible : 2,5% en 2011, 2 % en 2012, 1,2% en 2013, 0,5% en 2014, quasi nulle en 2015, 0,9% en 2016 elle n'a jamais été comblée par Gfi, et les salaires ont donc accumulé un retard, sans oublier que les coûts obligatoires ne cessent, eux, d'augmenter : Assurances, tarifs bancaires, énergies, taxes... En conséquence, la demande du personnel sur la question salariale est très forte. La **CFDT** ne peut pas demander une augmentation des salaires inférieure au rattrapage de ces écarts.

La **CFDT** considère qu'il est anormal que la rémunération de certaines personnes reste bloquée pendant plusieurs années. Aussi, un point d'attention doit être particulièrement porté sur le personnel non-augmenté depuis plus de 2 ans. La **CFDT** propose qu'une augmentation automatique soit déclenchée. **Pour la CFDT cette demande est prioritaire !**

Dans la procédure actuelle, les demandes d'augmentation de salaire et/ou de promotion des salarié.e.s sont validées (ou pas) par le comité salaire. Le comité salaire fonctionne de façon obscure pour les salarié.e.s :

- Les demandes faites par le personnel sont-elles transmises au comité salaires ?
- Le montant de l'augmentation convenu avec le manager, est-il fidèlement transmis ?
- Qu'est-ce qui justifie le refus (partiel ou total) du comité salaire ?

Des questions toujours sans réponse...

La demande récurrente de la **CFDT** (à défaut de participer au comité salaire) est d'être informée des demandes faites à la commission salaires ainsi que des notifications argumentées des refus.

Politique salariale :

La **CFDT** revendique une augmentation des salaires de 1,5 %, déclinée en augmentations collectives par paliers :

- un montant fixe et minimum pour les salaires les plus bas,
- puis un pourcentage d'augmentation des salaires par tranche (% décroissant en remontant dans l'échelle des salaires).

La **CFDT** revendique une augmentation automatique de 2% supplémentaires pour les personnes non-augmentées depuis plus de 2 ans.

Pour une négociation loyale, la **CFDT** demande que les critères d'augmentations individuelles soient transmis aux Organisations Syndicales. La **CFDT** se réservant la possibilité de revendiquer sur lesdits critères.

Accord signé (mais pas par la CFDT) :

- Augmentations individuelles « au mérite » = 1.5% de la masse salariale.

Au mérite = « *Les augmentations individuelles sont attribuées sur la base de l'appréciation des performances et en fonction de la cohérence de la rémunération par rapport à l'équité interne et externe.* »

- Augmentations des salarié.e.s non augmenté.e.s... depuis 5 ans et plus.

« *La situation de ces personnes sera étudiée au niveau de chaque Branche/Division par les RRH en liaison avec les managers concernés. Une enveloppe de 250.000 € (cotisations patronales inclus) est réservée à cet effet. Ladite enveloppe concerne le Groupe Gfi en France.* »



BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

RÉMUNÉRATION

Signé!

Ticket restaurant

En mars 2014, la **CFDT** lançait ses premières alertes sur l'utilisation de la carte tickets restaurant électronique en ces termes : « *les salarié.e.s ne pouvaient déjà pas utiliser de façon régulière le ticket restaurant dans sa forme papier, ils/elles s'inquiètent légitimement de la mise en place du ticket restaurant au format électronique, avec la disparition de la souplesse d'utilisation (plus possible le dimanche par exemple).* »



L'histoire nous a malheureusement donné raison ! Si tant bien même la **CFDT** reconnaisse que cette carte est un moyen de paiement satisfaisant pour la majorité du personnel, force est de constater les innombrables incidents rencontrés : moyen de paiement refusé, paiements en échec, rematérialisation limitée, piratage de la carte... etc.

La **CFDT** rappelle que ce format électronique est imposé par la Direction sans aucune négociation avec les partenaires sociaux. La **CFDT** rappelle également que chaque salarié.e participe à hauteur de 3,20€ par ticket.

Afin que nous puissions disposer de notre argent, la **CFDT** revendique la gratuité de la rematérialisation des TR et un montant rematérialisé non plafonné. Lors des rematérialisations précédentes la Direction a pris les frais en charge. La Direction renouvellera-t-elle cette prise en charge pour la prochaine rematérialisation ?

En ce qui concerne la valeur faciale, depuis 2012, la **CFDT** revendique un ticket restaurant à 8,50 €.

Ticket restaurant, la **CFDT** revendique :

- Un ticket restaurant à 9 € avec maintien de la répartition actuelle : Part patronale = 60% / Part salarié.e = 40%.
- Un moyen alternatif de règlement de repas pour palier à l'interdiction d'utiliser la carte tickets restaurant les dimanches et jours fériés lorsque la personne est en mission en horaires atypiques.
- 4 rematérialisations par an, sans frais et sans plafond.

Le 15 novembre un courriel a été envoyé au personnel invitant à la rematérialisation. Pour avoir une visibilité du nombre de personnes potentiellement intéressées, la **CFDT** demande des statistiques sur les montants actuellement disponibles sur les cartes TR sous forme d'une ventilation de nombre de cartes selon le montant disponible par tranches de 100€. Une ventilation par établissement et/ou département de résidence permettrait une meilleure visibilité.

Accord signé (mais pas par la CFDT) : Rien de prévu.



BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

RÉMUNÉRATION



Frais de déplacement

Malgré la revalorisation de juillet 2013, les remboursements des frais de déplacement ne couvrent toujours pas les frais engagés par le personnel. Pour la **CFDT**, ces barèmes sont insuffisants.

Véhicule personnel

La **CFDT** revendique que pour se rendre sur le lieu de travail, l'utilisation du véhicule personnel (souvent obligatoire en province, car le lieu est inaccessible en transports en commun) ne soit pas à la charge du personnel. Et ce n'est pas la maigre revalorisation de 2013 qui peut couvrir l'augmentation continue des frais automobiles.

Les modes de déplacements se diversifient. Le déplacement écologique fait son retour via la bicyclette. La **CFDT** demande que la Direction, dans sa démarche d'éco-responsabilité encourage toutes les formes de déplacement à faible émission de CO2. Notamment par la mise en place d'indemnités kilométriques vélo dont les modalités d'application doivent faire l'objet d'un accord distinct.

Transports en commun

La **CFDT** demande à la Direction de soutenir les salarié.e.s qui utilisent les transports en commun, eux-aussi faibles émetteurs de CO2, notamment les vélos en libre-service.

Repas et hébergement

Tout comme les indemnités kilométriques, les forfaits de repas et d'hébergements ne suffisent pas à couvrir les frais engagés par le personnel qui est amené à se déplacer.



Frais de déplacement :

Pour l'utilisation des **véhicules personnels**, la **CFDT** revendique que chaque kilomètre effectué pour se rendre sur le lieu de travail, agence GFI ou site client, soit un kilomètre indemnisé. Aussi, la **CFDT** demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les barèmes URSSAF, ainsi que l'application des trois zones du tableau URSSAF, au lieu d'une seule, défavorable pour le personnel. La **CFDT** revendique la mise en place d'une indemnité kilométrique à **0,25€**, pour le personnel utilisant un vélo pour ses déplacements.

Pour l'utilisation des **transports en commun** la **CFDT** revendique la prise en charge à 100 % des abonnements mensuels ou annuels de transports en commun, notamment les abonnements de type Vélib.

Pour les **frais de repas et d'hébergement**, la **CFDT** demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les barèmes URSSAF applicable en 2018. Les barèmes 2018 n'étant pas connus à ce jour, pour mémoire les barèmes 2017 sont :

- **18,40 €** pour un repas.
- **65,80 €** pour l'hôtel et le petit-déjeuner pour les salarié.e.s en déplacement à Paris et dans les départements de la petite couronne soit : Hauts de Seine, Seine Saint Denis, Val de Marne ;
- **48,90 €** pour les autres départements de la France métropolitaine.

Accord signé (mais pas par la CFDT) :

- Frais de déplacement : adoption du barème URSSAF pour les repas et l'hébergement.
- Indemnités kilométriques vélo : application du barème légal, soit 0.25 euros par km dans la limite de 200 euros par an et par salarié *.

* Ces indemnités sont instaurées au bénéfice des salariés se déplaçant à vélo entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Si le vélo est utilisé pour des trajets de rabattement vers des arrêts de transports publics, l'indemnité peut être cumulée avec la prise en charge des abonnements de transport collectif ou de service public de location de vélos si ces abonnements ne permettent pas d'effectuer ces mêmes trajets. Ces indemnités ne sont pas cumulables avec l'indemnité forfaitaire mise en place par accord NAO du 25 juin 2009 et applicable aux salariés dont le domicile se trouve dans une zone non couverte par les transports collectifs. L'indemnité kilométrique s'applique à compter du CRA (compte-rendu d'activité) de janvier 2018, traité en paie de février 2018.



BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

RÉMUNÉRATION



Frais de communication



Lorsque les salarié.e.s sont en intercontrat, ou lorsque l'urgence l'impose, il est régulièrement demandé au personnel d'être joignable. Aussi les salarié.e.s sont fortement invité.e.s à fournir un numéro de téléphone mobile personnel, et à consulter leur messagerie professionnelle avec leur matériel personnel (mobile, tablette, ordinateur, connexion internet...). La **CFDT** revendique la prise en charge d'une partie de ces frais à hauteur d'un montant plafonné (sur justificatif) à 15€ par mois.

Frais de communication : La **CFDT** revendique la prise en charge des frais de communication de **15€** par mois.

Accord signé (mais pas par la CFDT) : Rien de prévu.

Astreintes



La **CFDT** revendique une amélioration des conditions, notamment une augmentation des contreparties accordées par tranches de 24 heures, à 53€ pour les astreintes du lundi soir au samedi matin, et 79€ du samedi matin au lundi matin et les jours fériés.

Astreintes : La **CFDT** revendique une contrepartie de **53€ à 79€**.

Accord signé (mais pas par la CFDT) : Rien de prévu.

Dotation des Comités d'Établissements



Dotation des Comités d'Établissements : La **CFDT** revendique l'uniformisation (par le haut, il va sans dire), des budgets des œuvres sociales de tous les Comités d'Établissements de toutes les sociétés de l'UES.

La **CFDT** invite la Direction à compléter cette **uniformisation** par une **augmentation du taux de de 0,1 %**. Un moyen très efficace de passer un message fort aux salarié.e.s.

Accord signé (mais pas par la CFDT) : Rien de prévu.



Répondez à notre enquête de satisfaction (page 13)

BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

RÉMUNÉRATION

Signé!

Ouverture de négociations

Bien que la Direction refuse systématiquement de négocier, la **CFDT** réitère sa volonté de négocier sur les thèmes suivants:



- **Intéressement** : Un argument de recrutement auquel les candidat.e.s sont sensibles !
- **Participation** : Montant 2017 dérisoire. Notamment au regard de ce qui se fait chez nos concurrents, où le montant peut s'élever à 1,5 mois de salaire !
- **Prime de fin d'année** : Son montant et le versement de la prime de fin d'année au 15 décembre.
- **Médaille du travail.**

La **CFDT** demande la reprise des négociations interrompues par la Direction :

- **Risques Psychosociaux (RPS) / Qualité de vie au Travail (QVT)**
La **CFDT** considère que le diagnostic établi entre 2010 et 2013 est obsolète. Pour la **CFDT** l'urgence est la mise en place de procédures de prévention primaire (Viser à l'élimination, la réduction, ou la maîtrise des sources d'atteinte à la santé).

Accord signé (mais pas par la CFDT) : Rien de prévu.

Ex-Gfi-bus

Toujours aucune réponse de la Direction à nos interrogations de juillet, excepté : « *Gfi attend une solution de la part du gouvernement* ».

Vos contacts CFDT : **Patrick LOU** (IdF)
Didier POUSSON (Sud-Ouest)

lou.cfdt@free.fr
cfdt.Gfi.sudouest@gmail.com

PLD GFI PROGICIELS

Cf. notre communication de décembre.

La **CFDT** a revendiqué :

- **Rémunération fixe**
L'intégration de 50% de la moyenne des PLD perçues dans le salaire de base.
Entre janvier 2014 et décembre 2016 (depuis janvier 2011 pour PIT).
Cette opération doit être exclue des procédures d'augmentations de salaires classiques.
- **Rémunération variable**

Trajet supérieur à 1H30 aller-retour	25 € / jour
Trajet inférieur à 1H30 aller-retour (dont télémaintenance)	10 € / jour
Prime de nuitée	15 € / nuit



Votre contact CFDT : **Éric CASTELAIN** eric51.cfdt@gmail.com

07 67 09 18 38

A ce jour, pas de proposition de la Direction.

BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

TEMPS DE TRAVAIL / ACCORD NON SIGNÉ



Les revendications de la CFDT	Les réponses de la Direction
<p>Handicap : L'intégration des 4 RTTE annuelles dans les RTTS pour les personnes en situation de handicap. Cette mesure n'a aucun coût supplémentaire pour l'entreprise, et donne de la souplesse aux personnes pour la gestion de leurs absences.</p>	C'est non !
<p>Période de prise des congés : La modification de la période de prise de congés.</p> <p>La période de prise des congés à Gfi est bien de 13 mois (art. 25 de la convention Syntec) du 1^{er} mai année N au 31 mai année N+1. Cependant, les congés pris au mois de mai de l'année N, sont des congés pris par anticipation. En conséquence, le personnel ne bénéficie pas d'une période de prise de congés supérieure à l'année qui suit la période d'acquisition des congés. Ceci n'est donc pas dans l'esprit de la convention Syntec qui est d'étendre la période de prise de congés sur 13 mois.</p> <p>D'autre part, dans ses notes unilatérales, la Direction impose depuis plusieurs années, une période de prise de congés d'été obligatoire du 1^{er} juin au 30 septembre. Ce qui confirme que la période de prise de congés commence au 1^{er} juin.</p>	C'est non !
<p>Sur le thème de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, nous revendiquons :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ des jours d'absence rémunérés pour enfants malades, ➤ des jours d'absence autorisée (et rémunérés) pour les parents d'enfants de moins de 3 ans, ➤ l'allongement du congé de maternité, ➤ le recours facilité au télétravail pour les parents de jeunes enfants (+ de 2 jours par semaine / cf. accord télétravail), ➤ l'interdiction d'organiser des réunions en dehors de plages horaires raisonnables, ➤ 2 heures d'absence autorisée le jour de la rentrée scolaire pour les parents de jeunes enfants. 	<p>C'est non !</p> <p>C'est non !</p> <p>C'est non !</p> <p>C'est non !</p> <p>C'est non !</p> <p>C'est non !</p>

Cette négociation a été réduite par la Direction à un accord « Journée de solidarité ».

La journée de solidarité a été mise en œuvre pour permettre le financement de mesures au profit des personnes âgées et handicapées. A cet effet, les salarié.e.s travaillent un jour supplémentaire non rémunéré (à hauteur de 7 heures) et les employeurs versent une contribution de 0,3 % de la masse salariale. La journée de solidarité est fixée par la Direction au lundi de Pentecôte, 21 mai 2018.

En conséquence, **vous devrez travailler 7 heures le lundi 21 mai 2018**, sans rémunération supplémentaire (cas général des collaborateurs à temps complet). Les personnes en forfait jours (modalité 3) devront travailler 1 jour. Les personnes à temps partiel devront travailler à hauteur de 7 heures « proratisées » à leur horaire contractuel hebdomadaire, même si elles ne travaillent habituellement pas le lundi. Les personnes qui ne souhaitent pas travailler le 21 mai 2018 devront poser un congé.



BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL / ACCORD NON SIGNÉ

Les revendications de la CFDT	Les réponses de la Direction
Rémunération : il ne suffit pas de compter les femmes augmentées, il faut mesurer les augmentations en euros et en pourcentage de salaire.	Nous ne changerons pas d'indicateur.
Formation et promotion : le plus important serait de se donner un objectif de mixité des métiers, avec une visibilité sur les types, et qualité des formations qui permettraient d'y parvenir.	Ce n'est pas notre objectif.
Temps partiel : nous demandons un focus sur cette population majoritairement féminine.	Pas plus de focus.
Nous notons un seul point réellement positif : l'enveloppe de 300 000 €, prévue pour réduire les écarts de salaires . Cette enveloppe est cependant insuffisante, (cotisations salariales et patronales incluses, sur le périmètre Groupe Gfi en France) et son utilisation est sans visibilité pour les Organisations Syndicales.	C'est déjà beaucoup ! Regardez ce que font nos concurrents... Dans la v3 du projet, l'enveloppe est portée à 325.000 €.
Nous ne sommes pas d'accord sur l'intitulé du chapitre « articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale », nous demandons que le thème traité soit « l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ».	Nous ne changerons pas
Solidarité parentale : cf. notre communication d'avril 2015	Toujours non !
Sur le thème de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, nous revendiquons : <ul style="list-style-type: none"> ➤ des jours d'absence rémunérés pour enfants malades, ➤ des jours d'absence autorisée (et rémunérés) pour les parents d'enfants de moins de 3 ans, ➤ l'allongement du congé de maternité, ➤ le recours facilité au télétravail pour les parents de jeunes enfants (+ de 2 jours par semaine / cf. accord télétravail), ➤ l'interdiction d'organiser des réunions en dehors de plages horaires raisonnables, ➤ 2 heures d'absence autorisée le jour de la rentrée scolaire pour les parents de jeunes enfants. <p><i>Ndlr : Ces revendications sont répétées par la CFDT car elles peuvent aussi bien s'inscrire dans un accord « temps de travail » que dans un accord « qualité de vie au travail »</i></p>	<p>C'est non !</p> <p>C'est non !</p> <p>C'est non !</p> <p>C'est non !</p> <p>C'est non !</p> <p>C'est non !</p>
La CFDT demande la création d'une commission de suivi de l'accord, avec des moyens concrets de fonctionnement.	C'est non !
En ce qui concerne le chapitre « Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées », nous demandons que ce thème soit négocié dans un accord distinct. En effet, la CFDT ne signe pas d'accord qui accole ces deux thèmes. Nous avons transmis nos revendications concernant un accord en faveur des personnes en situation de handicap, en novembre 2016 (cf. copie en annexe 2).	<p>C'est non !</p> <p>Pas avant 2020.</p>



BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

ICCHSCT

Les droits de la nouvelle instance ICCHSCT sont inscrits dans un avenant à l'accord de droit syndical. Bien que n'étant pas signataire de l'accord de droit syndical, la **CFDT** a été force de propositions dans cette négociation.

Signé!



Nous avons obtenu :

- La représentation de tous les CHSCT de l'UES, avec un système de remplacement des absent.e.s.
- La possibilité pour chaque OS représentative de désigner un Représentant Syndical (RS).
- Les réunions préparatoires et plénières codifiées HR (Heures de Réunion) dans le CRA.
- 5 HR supplémentaires pour le Secrétaire, pour chaque réunion plénière.
- Les frais d'hébergement et de déplacement des membres pris en charge par l'employeur.
- Un espace sur l'intranet pour indiquer : la liste des membres, le calendrier des réunions et les PV.

BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

SENIORS

A la demande de la Direction, la **CFDT** a formulé ses revendications.



Définition

LAROUSSE : *Senior* : Se dit des concurrents qui ont dépassé l'âge limite des juniors (20 ans pour la plupart des fédérations sportives), et qui ne sont pas encore vétérans (moins de 45 ans en général).

WIKIPEDIA :

- (Sport) Qui concerne les joueurs de plus de 20 ans et de moins de 45 ans.
- (Économie) Qui concerne une personne âgée.
- (Travail) De plus expérience du métier que le junior, généralement plus de trois ans.

Nous retiendrons de ces définitions que senior n'est peut-être pas le dernier statut d'une carrière professionnelle. Nous notons également que le terme de senior est identique au masculin et au féminin. Pour la **CFDT**, la définition de senior, notamment au regard du maintien des personnes dans leur emploi est d'une importance capitale. Si on peut s'accorder sur une définition de l'âge des seniors comme plus de 55 ans (âge de l'ex-préretraite), les mesures de maintien dans l'emploi doivent être contrôlées dans nos métiers, au minimum à partir de 45 ans. La **CFDT** souligne que près d'une personne sur six, à Gfi, a plus de 55 ans.


Fonction spécifique des seniors : Référent.e

La **CFDT** demande la désignation d'un.e référent.e pour les nouveaux/elles embauché.e.s. Dès son entrée, les nouveaux/elles embauché.e.s sont rattaché.e.s à un.e référent.e qui ne peut être leur manager. L'identité du/de la référent.e est indiquée dans l'outil CRA 35 ainsi que dans la page d'accueil de l'intranet.

Les référent.e.s ont notamment pour mission :

- d'assurer la bonne intégration dans l'entreprise,
- d'analyser les difficultés pouvant être rencontrées et de proposer des solutions,
- de contribuer à la mise en œuvre des compétences professionnelles dans l'entreprise,
- d'assurer le rôle d'interface par rapport aux autres salarié.e.s, à la demande de l'embauché.e.





**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

Seulement 18 %
des femmes
sont dirigeantes
d'entreprise.
Être PDG ne doit pas
être une fonction
exclusivement
masculine.

SECRÉTAIRE OU PDG ?



**ENSEMBLE BRISONS
LES STÉRÉOTYPES**

F3C-CFDT.FR

BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

SENIORS (suite)

Maintien des seniors dans l'entreprise

La **CFDT** demande de favoriser les missions en travail de jour et sans astreintes en fin de carrière. En revanche, pour les personnes qui travaillaient de façon habituelle en travail atypique (travail de nuit et/ou astreintes), la **CFDT** demande que le manque à gagner correspondant à un passage à des missions en travail de jour soit en partie compensé.

La **CFDT** demande de favoriser le télétravail en fin de carrière, notamment en dérogeant à la limite de deux jours maximum de télétravail par semaine (disposition de l'accord en vigueur).

La **CFDT** demande de favoriser les dispositifs de bilan de compétences et de VAE pour les seniors.

La **CFDT** demande de favoriser des parcours de reconversions via les entretiens de deuxième partie de carrière (E2PC).

La **CFDT** demande de faciliter les démarches médicales (souvent plus importantes avec l'âge) des seniors.

Médaille du travail

La **CFDT** demande que soit versée une prime exceptionnelle aux personnes pouvant bénéficier de la médaille du travail :

- 1) Pour la médaille d'argent, qui est accordée après **vingt années** de services : **250 €**
- 2) Pour la médaille de vermeil, qui est accordée après **trente années** de services : **500 €**
- 3) Pour la médaille d'or, qui est accordée après **trente-cinq années** de services : **1 000 €**
- 4) Pour la grande médaille d'or, qui est accordée après **quarante années** de services : **1 500 €**

Préparation à la retraite

La **CFDT** demande que soit mis en place un dispositif d'information à la disposition de tou.te.s les salarié.e.s.

La **CFDT** demande que soit mis en place des dispositifs de départs progressifs à la retraite.

Embauche

Nous constatons une augmentation des effectifs des seniors, que nous qualifions de naturelle, dû au vieillissement.

La **CFDT** demande que Gfi s'engage sur une politique d'embauche des seniors dont l'objectif est d'augmenter les effectifs de +1% annuellement.

La **CFDT** propose de fixer la base de calcul ainsi :

- (Effectif senior de l'année n-1) + (entrée dû au vieillissement année n) = Effectif année n.
- Objectif embauche = (Effectif année n) x 1%

La **CFDT** demande que Gfi s'engage sur une politique proactive d'embauche des seniors, hors équipe dirigeante, et sans tabler uniquement sur le vieillissement naturel.

La **CFDT** demande que Gfi prenne un engagement sur la mixité : embaucher au moins 30% de femmes.



Cfdt:
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Seulement 3,5 %
des bénéficiaires
du congé parental
sont des hommes.
S'occuper d'un enfant
à sa naissance ne
doit pas être un
droit exclusivement
féminin.

**TRAVAILLEUR
À DOMICILE
OU PAPA EN
CONGÉ PARENTAL ?**

**ENSEMBLE BRISONS
LES STÉRÉOTYPES**

FSC-CFDT.FR

BILAN DES NÉGOCIATIONS 2017

DROIT À LA DÉCONNEXION

Signé !

Cf. notre communication de décembre. L'accord sur le droit à la déconnexion a été signé le 27 novembre dernier. Ce texte a été signé par la Direction ainsi que toutes les Organisations Syndicales représentatives de l'UES. C'est suffisamment rare pour le souligner !

Décryptage du texte :

Nous pouvons vous transmettre le texte in-extenso sur simple demande.



Que nous dit cet accord ?

Que nous avons le droit de ne pas être connecté.e.s à nos outils numériques professionnels en permanence, notamment en dehors de notre temps de travail.

Quels outils numériques ?

Tous les outils numériques professionnels qui permettent d'être joignable à distance : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires, etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet, etc.).

Comment le temps de travail est-il borné ?

Le temps de travail de chacun est borné par ses propres horaires de travail ; heures normales de travail et éventuelles heures supplémentaires.

Sont évidemment exclus du temps de travail : les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés, les congés exceptionnels, les périodes d'arrêt de travail (maladie...), les jours fériés et les jours de repos.



Ce qui n'apparaît pas explicitement dans le texte.

La différence entre les plages d'émission et de réception des sollicitations (courriel, texto, appel téléphonique...) :

- Plage d'émission des sollicitations : Vous pouvez émettre entre 7h30 et 20h30 du lundi au vendredi (1).
- Plage d'accusé de réception ou de réponse aux sollicitations : Vous devez lire et répondre aux sollicitations uniquement sur votre temps effectif de travail (inclus dans la plage 7h30 et 20h30).

(1) Cas particuliers : travail atypique (nuit, we) et mission à l'étranger (avec décalage horaire).

Puis-je être déconnecté.e pendant mon temps de travail ?

Bien que dans votre plage de travail effectif, vous pouvez, dans certains cas, ne pas être en capacité de recevoir ou de répondre aux sollicitations. Exemple : pendant une réunion, une formation, un entretien... etc.

Dans ce cas, vous êtes invité.e à mettre en place un message d'absence ou d'indisponibilité adéquate (réponse automatique sur messagerie électronique, message d'absence sur le répondeur de votre mobile, indicateur d'indisponibilité...).

Droit = Devoir de déconnexion.

Si nous devons résumer cet accord en une seule phrase : Ne pas se connecter entre 20h30 et 7h30.



ASSURANCE CHÔMAGE GARE À L'INTOX !

L'ASSURANCE-CHÔMAGE EN FRANCE EST TROP GÉNÉREUSE



L'assurance-chômage n'est pas plus généreuse en France que dans d'autres pays européens (l'Allemagne, par exemple), dès lors que l'on compare l'ensemble des droits et des garanties des personnes : aides au logement, minima sociaux notamment.

L'assurance-chômage est indispensable pour les salariés, les chômeurs, les entreprises et l'ensemble du pays : elle soutient le pouvoir d'achat des personnes privées d'emploi et limite le risque de basculer dans la pauvreté.

EN CHIFFRES

- **940 €** nets par mois, c'est le montant maximum que touchent **50 %** des demandeurs d'emploi.
- **10 mois**, c'est la durée moyenne d'indemnisation des demandeurs d'emploi.

C'EST L'ÉTAT QUI PAYE L'ASSURANCE-CHÔMAGE



L'assurance-chômage est entièrement financée par les cotisations des salariés et des employeurs du secteur privé. Si les dépenses d'allocations sont supérieures aux recettes (35 milliards d'euros), le régime emprunte pour continuer à verser les allocations chômage. Il ne bénéficie d'aucune subvention de l'État. Ce dernier garantit la dette de l'Unédic (organisme paritaire qui gère l'assurance-chômage), mais cette garantie n'a jamais été activée à ce jour.

Le régime est actuellement déficitaire car le chômage a augmenté de façon quasi continue depuis la crise financière de 2008. Pour autant, **l'assurance-chômage a continué de jouer son rôle de protection des travailleurs. Par ailleurs, elle prend en charge des dépenses que l'État n'assume plus :** départs anticipés des seniors, augmentation du budget de Pôle emploi, politique culturelle à travers le régime des intermittents... C'est donc avec un peu de mauvaise foi que l'État, qui n'est pas toujours vertueux, dénonce la gestion des partenaires sociaux !

LES CHÔMEURS SONT DES ASSISTÉS ET NE RECHERCHENT PAS D'EMPLOI



Rappelons d'abord que parmi les chômeurs indemnisés, **53 % travaillent chaque mois sur de courtes durées :** ils cumulent alors leur salaire, pour quelques heures ou jours de travail, avec une partie de l'allocation chômage.

Par ailleurs, la contrepartie de l'allocation chômage est la recherche effective d'un emploi. Le contrôle n'est pas un sujet tabou pour la Cfdt : il est indispensable dans tout système de protection sociale, juste, solidaire et accepté de tous. Tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, est susceptible d'être contrôlé. **Le contrôle, s'il est approfondi et personnalisé, permet de reprendre contact avec des demandeurs d'emploi « perdus dans le système » et de relancer leur accompagnement.** C'est une démarche qui existe à Pôle emploi et qui doit être poursuivie.

EN CHIFFRES

- **270 000** : c'est le nombre de demandeurs d'emploi contrôlés par Pôle emploi en 2016.
- **86 %** des personnes contrôlées ont montré qu'elles recherchaient effectivement un emploi.
- **14 %** ne respectaient pas les règles, mais moins de la moitié d'entre elles étaient indemnisées. Leur allocation a été suspendue pendant 15 jours.

Les tricheurs existent, mais ils sont minoritaires. Il serait sûrement utile de rendre les sanctions à leur égard plus lisibles et efficaces. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi peuvent être radiés s'ils refusent deux « offres raisonnables d'emploi », lesquelles répondent à trois critères : compétences et qualification, localisation, rémunération.

Mais ce dispositif est inopérant, notamment car Pôle emploi ne dispose pas de toutes les offres d'emploi et que certaines informations, comme le salaire, ne sont pas renseignées dans les offres.

Pour la Cfdt, il est inimaginable de fixer un objectif de radiations : cela compromettrait la qualité du suivi des demandeurs d'emploi et n'apporterait pas les économies envisagées (1 milliard d'euros selon le programme présidentiel), compte tenu du nombre réel de ceux qui abusent.

LE SERVICE TÉLÉPHONIQUE RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS

09 69 39 19 39

Un numéro de téléphone non surtaxé, accessible du lundi au vendredi de 9h à 19h et le samedi de 9h à 13h pour joindre un conseiller qui vous aidera à trouver la bonne réponse sur : votre contrat de travail, vos conditions de travail, la formation, votre passage à la retraite, vos droits au chômage, le logement, etc...

La Cfdt est le seul syndicat à proposer un tel service à ses adhérents qui mobilise l'ensemble de son réseau pour répondre à vos questions.

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

ENQUÊTE DE SATISFACTION

JANVIER 2018



Une enquête sur quel thème ?

Une enquête pour mesurer la satisfaction des salarié.e.s de Gfi.

Pourquoi cette enquête ?

Le but de cette enquête est d'obtenir des réponses plus sincères que celles données sous la contrainte lors de la soumission de votre CRA.

Modalités

Nous garantissons l'anonymat de toutes celles et ceux qui répondront à ces questions.

Il suffit de remplir le questionnaire ci-dessous, et d'envoyer vos réponses numérisées (1) à cfdtnord@free.fr. Si vous envoyez un mail, indiquez dans l'objet « Enquête CFDT »



(1) Vous pouvez :

- Imprimer cette page, inscrire vos réponses aux questions, numériser la page vers l'adresse cfdtnord@free.fr
- Saisir vos réponses aux questions directement sur le document numérique, puis l'envoyer par courriel à cfdtnord@free.fr



Quand puis-je répondre ?

Nous récolterons les réponses pendant tout le mois de janvier, et nous ferons un retour sur vos réponses courant février.

Les questions de l'enquête		Niveau de satisfaction 1 → 5 (2)
1	Quel est votre niveau de satisfaction globale dans le groupe Gfi ?	
2	Quel est votre niveau de satisfaction concernant vos conditions de travail ?	
3	Quel est votre niveau de satisfaction concernant vos relations avec votre hiérarchie Gfi ?	
4	Quel est votre niveau de satisfaction concernant le suivi de votre carrière à Gfi ?	
5	Question subsidiaire : Quel est votre niveau de satisfaction lorsque vous êtes dans l'obligation de répondre au sondage Gfi, lors de la validation de votre CRA Gfi ?	

Merci d'indiquer vos nom et prénom, svp :
(Nous devons nous assurer de la pluralité des répondant.e.s)

Les réponses resteront **strictement confidentielles** et ne seront restituées que sous forme de données retraitées respectant les règles du secret statistique.

- (2) 5 niveaux de satisfaction possible, de 1 à 5.
1 étant le niveau le plus bas de satisfaction, disons « pas du tout satisfait.e »
et 5 le niveau de satisfaction le plus haut, disons « trop content.e ! ».



Si vous souhaitez recevoir personnellement, les résultats de cette enquête,

merci d'indiquer une adresse électronique privée (autre que xxx@gfi.fr).....@.....

Vous remerciant par avance de votre participation.

Plus vous serez nombreux/euses à répondre à cette enquête, plus crédible elle sera.

Contact : **Isabelle LUSZCZYK** 06 71 00 71 30
cfdtnord@free.fr

Site de la CFDT gfi <http://cfdtgfi.jimdo.com/>

NOUVELLE ANNÉE

BONNE ANNÉE !

*Très Belle année 2018,
remplie de moments magiques,
de rires et d'humanité.*





SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Répondez à notre enquête de satisfaction (page 13)

LE MENSUEL

Janvier 2018

CONTACT CFDT

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	Isabelle LUSZCZYK	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	Éric CASTELAIN	eric51.cfdt@gmail.com	07 67 09 18 38
-------	----------------	-----------------------	----------------

Hors UES

COGNITIS	Contact CFDT	cfdt.cognitis@gmail.com	
-----------------	--------------	-------------------------	--

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

GFI INFORMATIQUE TELECOM	Marie-Claire VIGUIER	cfdtGfiit@gmail.com	
---------------------------------	----------------------	---------------------	--

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

Être informé.e par la 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.

Adhérer à la CFDT

Contactez les représentant.e.s **CFDT** de votre périmètre.

Vous avez adhéré à la CFDT avant d'être salarié.e GFI, Signalez-vous auprès des représentant.e.s **CFDT** de votre périmètre.

