

NEGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL (PAP)

La **CFDT ne signera pas le Protocole d'Accord Préélectoral** tant qu'il y sera inscrit :

- ❖ Le regroupement des régions Nord et Est de la société GFI Informatique en un seul établissement,
- ❖ Le regroupement des régions Grand Ouest et Sud-Ouest de la société GFI Informatique en un seul établissement.



Si la Direction renonçait à ces deux regroupements, la délégation CFDT, est évidemment disposée à négocier les autres dispositions de ce texte.

**LA CFDT NE SIGNERA PAS
LE PROTOCOLE D'ACCORD
PREELECTORAL**

La CFDT est défavorable à ces regroupements car regrouper des sites géographiquement très éloignés (Lille / Strasbourg, Caen/Toulouse), ne peut que nuire à la qualité des prestations proposées par les Comités d'Etablissement (CE). Sans parler des déplacements des représentants du personnel pour rencontrer les salariés et participer aux réunions. La CFDT est favorable à un CE de proximité bien plus efficace.

La CFDT est défavorable à ces regroupements, car les membres de chaque CE doivent être à même d'appréhender économiquement leur périmètre. Lorsque le périmètre est très (trop) large, il dépasse le bassin d'emploi, et les problématiques sont diverses. Les chiffres (budgétés et réalisés) seront globalisés, et évidemment plus difficiles à analyser.

Ne répliquons pas les difficultés rencontrées par GFI IP et GFI Progiciels qui souffrent de leur (non) découpage en un seul établissement



JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité (7h) est fixée au lundi de Pentecôte. Les salariés sont appelés à travailler le lundi 9 juin ou à prendre un jour de congé (Congé payé ou RTT dans le respect des procédures en vigueur).

**LA CFDT NE SIGNERA PAS
LE PROJET D'ACCORD
RELATIF A LA FIXATION DE
LA JOURNEE DE
SOLIDARITE**

La CFDT dénonce :

- ➡ Lorsque le salarié travaille le jour de solidarité, il travaille 7h.
- ➡ Lorsque le salarié pose un jour de RTT, il pose 7h et 24mn.
- ➡ GFI vole 24 mn de repos à ses salariés.

L'employeur verse l'indemnité de solidarité (0,3% de la masse salariale) qui correspond à une journée de masse salariale. En fait, ce sont les salariés qui font don de leur journée de travail. Ça s'appelle du **travail bénévole** ou travail non rémunéré.

Lorsque les salariés travaillent une journée cela ne génère pas que de la masse salariale, mais génère bien évidemment des bénéfices.

Que deviennent les bénéfices générés par le jour de solidarité ?... Ils deviennent ce que deviennent les bénéfices générés les autres jours...

GFI fait des bénéfices sur le travail non rémunéré de ses salariés.

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

De nombreux sujets sont au cœur des préoccupations quotidiennes des salariés.

Aussi la CFDT a revendiqué l'ouverture de négociations. Evidemment, la Direction a un autre point de vue sur l'urgence, voire sur l'opportunité d'ouvrir ces négociations.

Les thèmes **retenus** sont :

- ❖ Politique salariale
- ❖ Handicap
- ❖ Risques Psychosociaux (RPS) au second semestre 2014
- ❖ Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
Dans un premier temps, négociation d'un accord de méthode

**LA CFDT DEFEND
UNE POLITIQUE
SALARIALE
COLLECTIVE**

Les thèmes **écartés** par la Direction sont :

- ❖ Frais de déplacement
- ❖ Tickets restaurant : ni sur le montant, ni sur le changement de la forme (carte numérique)
- ❖ Prime de fin d'année : ni sur le montant, ni sur les dates de versement
- ❖ Médaille du travail
- ❖ Formation professionnelle
- ❖ Dotation des Comités d'Etablissement (CE)
- ❖ Base de données unique (BDU)

**LA DIRECTION IMPOSE
UNE POLITIQUE
SALARIALE
INDIVIDUELLE**

Négociation en cours sur les salaires: La Direction annonce les orientations pour 2014 :

- ➡ **Augmentations individuelles uniquement,**
- ➡ **à hauteur de 0,7% à 1% de la masse salariale.** A suivre...

Autres thèmes qui seront ouverts :

- ❖ Intéressement : Signature avant le 30 juin, sinon report à l'année suivante
- ❖ Astreintes (comme prévu lors de la négociation « Travail atypique »)

MINIMA CONVENTIONNELS SYNTEC

La F3C CFDT a signé le procès-verbal de désaccord relatif aux minima conventionnels de la branche des Bureaux d'Etudes pour cette seconde série de négociations sur le sujet. Pour rappel, la première négociation a abouti à une augmentation de 2%.

Lors des négociations relatives aux minima conventionnels des réunions de novembre et de décembre 2013, le collège patronal n'a fait aucune proposition d'augmentation des minima. De plus, notre principale revendication concernant la **révision de la grille de classification** n'a pas été prise en compte par les organisations patronales.

**DESACCORD ENTRE
LE PATRONAT
ET
LES ORGANISATIONS
SYNDICALES DES SALAIRES**

Nous avons donc signé ce procès-verbal de désaccord. Toutes les autres organisations syndicales ont fait de même, sauf Force Ouvrière.

NEGOCIATIONS TRAVAIL ATYPIQUE

Rappel (voir notre communication de mars) : Le principal point d'achoppement entre la Direction et la CFDT est la définition des salariés concernés par le **travail de nuit exceptionnel** et le **travail de nuit habituel**. Le travail de nuit exceptionnel est rémunéré à **150%** du salaire, le travail de nuit habituel à **125%**.

La dernière avancée obtenue dans les négociations c'est l'augmentation du repos compensateur (RC) pour le travail dit habituel de nuit, à un taux inespéré de 25% (2% actuellement).

L'analyse de la CFDT : Ce que le salarié n'obtient pas en espèces sonnantes et trébuchantes, il l'obtient en temps de repos. Cela est un compromis, qui rencontre les concepts de la CFDT sur la lutte contre la pénibilité, mais...



La CFDT a exigé de la Direction un engagement écrit clair et net

Extrait de notre courriel à la Direction : "**La Direction garantit-elle qu'aucun salarié actuellement sur une mission comportant du travail de nuit ne va perdre au changement tant en terme de salaire, que de durée de travail ?** »

La réponse de la Direction en 2 temps

- ❖ *Extrait de la réponse de la Direction à notre courriel* : « **Le repos compensateur est intégré au planning** comme tout autre « activité » ou « poste » (jour, nuit, repos compensateur, repos hebdomadaire, back up, ...). Par ailleurs, l'inclusion des périodes de RC dans les plannings n'entraînera pas de perte de salaire. »
- ❖ *Traduction dans le texte de l'accord* : « Par « poste de travail », on entend notamment les éléments suivants : poste de nuit, poste du matin, poste de l'après-midi, **repos compensateur**, back up. Un collaborateur en travail posté ne peut effectuer plus de 210 « postes de travail » sur une année. »



Cette dernière avancée satisfait la délégation de négociation CFDT et fait consensus auprès des salariés nous ayant contactés

Conclusion : Actuellement un salarié qui travaille de nuit en travail habituel, bénéficie d'un RC de 2% (de son temps de travail de nuit) qui se cumule dans un compteur. Le salarié en dispose librement. Si cet accord est signé, ce salarié bénéficiera d'un RC de 25%, soit **une nuit gagnée toutes les 4 nuits travaillées**. Ce temps de RC sera intégré dans son planning.

Cette dernière avancée satisfait la délégation de négociation CFDT et fait consensus auprès des salariés nous ayant contactés. Dans un fonctionnement démocratique, la CFDT consulte ses adhérents pour valider sa décision de signer cet accord.

Vous souhaitez réagir sur ce sujet ?

Si vous souhaitez participer activement à la construction de votre avenir, contactez nos représentants : Gaétan RYCKEBOER ou Stéphane GLAÇON (coordonnées en dernière page).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



VRAI / FAUX

SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**À VOS CÔTÉS,
POUR FAIRE
DE L'ÉGALITÉ
UNE RÉALITÉ.**

1 **Les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons ce qui favorise leur entrée dans la vie active.**

VRAI et **FAUX**

Les résultats au baccalauréat sont de 90,6% pour les filles et de 88,3% pour les garçons, soit un écart de plus de 2 points en faveur des filles.

Le taux de chômage des jeunes est de 26,1% chez les filles et de 23,4% chez les garçons. Une fois dans la vie active, nous remarquons que les femmes sont moins favorisées que les hommes puisque 10% d'entre elles sont en CDD contre 6% pour les hommes et 1/3 des femmes sont à temps partiel contre 1/10 pour les hommes.

2 **Une femme gagne autant qu'un homme.**

FAUX

Sauf si elle travaille 78 jours de plus par an par rapport à son collègue à qualification égale. Pour un salaire égal, l'année professionnelle 2012, d'une femme se termine le 26 avril 2013. En moyenne, les femmes gagnent entre 17 et 25% de moins que les hommes.

3 **Les hommes consacrent autant de temps que les femmes aux tâches domestiques.**

FAUX

En 2013, les femmes consacrent 3h52 par jour aux tâches domestiques et les hommes 2h24 par jour. Les femmes passent 4 fois plus de temps que les hommes à faire le ménage.

4 **La CFDT n'en a rien à faire des femmes.**

FAUX

47% des adhérents à la CFDT sont des adhérentes. De nombreuses femmes sont à des postes à responsabilité au sein de notre structure (fédération, union régionale interprofessionnelle, syndicat territoriaux...). À la CFDT, l'égalité professionnelle est une de nos priorités. Nous avons mis en place au sein de notre fédération, un réseau d'experts / expertes et d'écoute sur le sujet : les sentinelles qui sont des militants et des militantes présent(e)s sur tout le territoire.



QUE FAIT LA CFDT ?
**Vous aurez toutes les réponses
à vos questions dans notre livret.**



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

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT Déléguée Syndicale Centrale 06 45 81 26 02 cfdtgfi@yahoo.fr 	GFI INFORMATIQUE	Est	Contact CFDT	cfdtest@yahoo.fr
		Ile de France	Consuelo FELIU LLOMBART Valérie DEFLANDRE	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr cfdt.gfi.idf@gmail.com
		Méditerranée	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com
		Nord	Christian TANGHE	cfdtnord@free.fr
		Ouest	Gaëtan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com
		Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr
		Sud-Ouest	Contact CFDT	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com
		GFI INFORMATIQUE PRODUCTION	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com
GFI PROGICIELS	Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr		
Hors UES	COGNITIS	Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com	
	GFI CHRONO TIME	Contact CFDT	cfdt.gct@gmail.com	
	GFI CONSULTING	Yassine FARES	cfdt_consulting@yahoo.fr	
	GFI BUS National/Paris Toulouse Bordeaux	Richard FOSSUO Didier GUERIN	cfdt.gfi.bus@gmail.com	
	GFI INFOGEN SYSTEM	Romain JOLIVOT	cfdt.infogen@gmail.com	

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