

EN MAI FAIS CE QU'IL TE PLAÎT.... DE TES JOURS DE RTT ou Comment transformer les jours RTTE en jours RTTS ?

Extrait de l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail de mai 2001

Chapitre 4 – Modalités d'organisation des jours de RTT

§2 Le compte de temps disponible (C.T.D.)

2.1 – les règles d'alimentation du CTD

B – jours RTT entreprise (Page 6)

« Il est attribué 4 jours RTT entreprise. En l'absence de périodes de sous-activité ou de fermeture de sites client ou de sites entreprise, le collaborateur dispose de ce nombre de jours à prendre en accord avec sa hiérarchie. »

Commentaires CFDT :



- Les jours de RTTE peuvent être imposés par le manager en cas de période d'intercontrat ou de fermeture de site.
- En l'absence de période d'intercontrat ou de fermeture de site, le salarié peut planifier ses jours de RTTE.
- Ce que ne précise pas l'accord : à partir de quand, le salarié dispose-t-il de ses jours de RTTE ?
La réponse est apportée grâce à une intervention de nos Délégués du Personnels de la région NORD.

Question/Réponse des Délégués du Personnel GFI Informatique NORD du 17 janvier 2013

« Quand les jours de RTTE sont-ils mis à disposition des salariés ?

Réponses de la Direction :

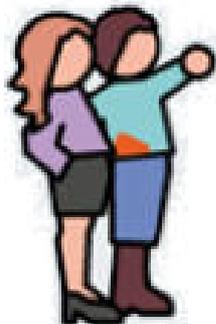
- *Les jours de RTTE sont transformés en RTTS à compter du 1er juin pour une durée de 3 mois.*
- *Ils sont par ailleurs mis à disposition des salariés 3 mois avant la fin de l'exercice. Dans ce cas, une planification du solde des RTTE est engagée avec la manager. »*

Commentaires CFDT :

- Les jours RTTE non planifiés au 31 mai, sont transformés en jours RTTS pour une durée de 3 mois. Ils sont donc à prendre entre le 1er juin et le 31 août. Au-delà du 31 août, ils sont perdus.
- 3 mois avant la fin de l'exercice, c'est-à-dire, au 1er mars, les jours de RTTE peuvent être planifiés par le salarié (sous réserve d'acceptation du manager, comme tout autre congé).



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES – UES GFI INFORMATIQUE



Rappels :

- L'Unité Economique et Sociale Gfi Informatique regroupe les 6 400 salariés des 3 sociétés : Gfi Informatique, Gfi Informatique et Production, et Gfi Progiciels.
- La négociation PAP de l'UES Gfi Informatique étant bloquée, la Direction a saisi la DIRECCTE pour trancher sur le découpage des CE de la société Gfi Informatique.
- 2011 : La société Gfi Informatique était découpée en 6 CE
- 2014 Proposition de la Direction : 4 CE
- Refus de **CFDT**, CGT et SUD (+60% de représentativité cumulée)
- La Direction dépose une demande auprès de la DIRECCTE : 1 seul CE

La **CFDT** a participé à la réunion DIRECCTE/Organisations Syndicales du 22 avril 2014. Nous avons défendu nos positions (voir nos communications précédentes).

La Direction de Gfi, via la DIRECTTE, nous pose cette question :

« **Souhaitez-vous reprendre la négociation sur la base de 4 CE pour la société Gfi Informatique ?** »

Pour répondre à cette question, la **CFDT** recueille l'avis de tous ses adhérents.

Deux positions possibles :

- **OUI**, nous acceptons de revenir à une négociation sur la base de 4 CE pour la société Gfi Informatique. Dans ce cas, nous repartons en négociation avec la Direction.
- **NON**, nous n'acceptons pas de revenir à une négociation sur la base de 4 CE pour la société Gfi Informatique, et la DIRECCTE tranche le litige.

Dans ce cas 2 possibilités :

- La DIRECCTE rejette la demande de la Direction, et nous revenons en négociation, sur la base de 6 CE pour la société Gfi Informatique.
- La DIRECCTE accepte la demande de la Direction, et les Organisations Syndicales insatisfaites pourront contester cette décision.

La **CFDT** est jusqu'à présent opposée aux regroupements des CE, cependant tous les adhérents sont actuellement consultés sur cette question précise.

La DIRECCTE doit rendre son avis avant le 28/05 au plus tard. Si une des Organisation Syndicale (OS) en opposition (**CFDT**, CGT et SUD) accepte la proposition de la Direction à 4 CE, elle doit le faire savoir à la DIRECCTE pour organiser une réunion avec le Direction et les OS consentantes avant cette échéance du 28/05.



A suivre...

MIXITÉ « On peut être égaux tout en étant différents »

Extrait d'un entretien avec Cendrine Marro, Chercheuse en psychologie et en sciences de l'éducation à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense.



Propos recueillis par Nadège Figarol

Article in-extenso sur cfdt.fr rubrique « idées », ou sur demande auprès de vos représentants CFDT.



“ Si l'école n'aide pas les enfants à prendre de la distance avec les stéréotypes, l'égalité ne restera qu'à l'état de promesse ”



Pouvez-vous expliquer ce qu'est « le système de genre » ?

Dans la lignée des recherches féministes, les premières études sur et les femmes ne sont pas des catégories biologiques, mais des catégories sociales, avec un groupe dominant et un groupe dominé. **Le genre, c'est un système de normes de sexe qui vise à faire accepter une hiérarchie des sexes.** En leur donnant le statut de différences naturelles, les stéréotypes servent à légitimer les inégalités entre hommes et femmes.

Lorsqu'on impose à un des deux groupes de porter des talons de 10 cm - ce qui n'a rien d'inné ! - on sait tout de suite qui va gagner la course !

Notre identité sexuée et notre socialisation se construisent sous la dépendance de ce système : « Un garçon ne pleure pas », « une fille ne se bat pas »... Des modèles sont imposés, par exemple, dans le couple, la femme doit être plus petite que l'homme. Certes, les hommes sont en moyenne plus grands que les femmes, mais des anthropologues ont montré que les produits carnés ont longtemps été réservés aux hommes... Ces stéréotypes induisent des comportements qui les entretiennent, à tel point que les gens s'empêchent d'aimer pour des raisons de taille !



SALARIÉS EN FORFAIT ANNUEL JOURS

Un avenant à l'Accord sur la durée du travail de la branche (Syntec) a été signé le 1er avril par la CFE-CGC et la CFTD. Cet avenant précise les conditions de mise en place du forfait jours, le nombre maximum de jours travaillés par an, ainsi que la rémunération minimum. Rien de bien nouveau sous le soleil...



Conditions du forfait jours :

- management, commerciaux, consultants disposant d'une **large autonomie**,
- **position 3** dans les grilles Syntec,
- **convention individuelle** (contrat de travail ou avenant),
- rémunération supérieure à **2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale**, et **120% du minimum conventionnel**,
- **218 jours maximum par an** (journée de solidarité incluse), par avenant, de 219 à **222 jours** : **majoration d'au moins 20%**, au-delà et jusqu'à un maximum de **230 jours, 35%**.

En revanche, cet avenant apporte de nouvelles garanties :

➔ **L'obligation de déconnexion et de repos des salariés.**

Définition de l'amplitude exceptionnelle maximale des périodes de travail :
11h minimum de repos quotidien, 35h minimum de repos hebdomadaire, avec obligation de déconnexion des outils de communication à distance,

➔ **l'évaluation de la charge de travail avec 2 entretiens individuels,**

Au minimum 2 entretiens spécifiques par an pour évoquer la charge et l'organisation du travail, l'articulation vie professionnelle et vie privée, les trajets...

➔ **le respect vie personnelle** et vie professionnelle, et la **procédure d'alerte** assortie.

Le salarié peut (doit) alerter l'employeur si :

- sa charge de travail ne lui permet pas de respecter ces temps de repos,
- sa charge de travail (ou l'évolution de sa charge de travail) ne lui permet pas (ou plus) de concilier vie privée et vie professionnelle.

L'employeur devra rencontrer le salarié dans les 8 jours qui suivent l'alerte.

Les mesures prises feront l'objet d'un écrit et d'un suivi.

➔ **le rôle des Instances Représentatives du Personnel.**

Le **CHSCT** sera informé une fois par an, du nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que des mesures prises.

Le **Comité d'Entreprise** ou d'Établissement est informé et consulté annuellement sur le recours aux forfaits jours, les modalités de suivi de la charge de travail des salariés, ainsi que sur les alertes.

➔ A sa demande, le salarié peut bénéficier d'une **visite médicale spécifique.**

L'application de ces nouvelles réglementations devra être réalisée dans les 6 mois qui suivront la publication au journal officiel, de l'arrêté d'extension de cet avenant.

Si vous êtes concerné-e, rapprochez-vous de vos représentants CFTD
(coordonnées en dernière page)



NÉGOCIATIONS SUR L'INTÉRESSEMENT

Première séance de négociation sur un accord « intéressement » le 8 avril dernier. (1)

Ce que dit le Code du Travail : L. 3312-1 L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances. Il est facultatif.

Le périmètre :



La Direction propose une négociation pour les salariés de l'**UES** (3 sociétés : Gfi Informatique, Gfi IP, Gfi Progiciels), avec des paramètres basés sur les résultats du **Groupe France**.

La **CFDT** s'interroge sur ce périmètre à géométrie variable. En effet, le Code du Travail indique bien que la mesure des résultats se fait sur l'entreprise (ici l'UES). Les performances réalisées par les salariés de l'UES, ne peuvent influencer que partiellement les résultats du Groupe. Pourquoi seraient-ils tributaires des résultats du Groupe ? Les salariés des entreprises hors UES vont-ils bénéficier d'un accord d'intéressement ? Si oui quels seront le périmètre, la formule de calcul ?

La formule de calcul :

La Direction nous propose la formule de calcul suivante, où P = prime d'intéressement à répartir et MOP = marge opérationnelle, **P = [MOP France réalisée - MOP France budgétée] × 10 %**. Il s'agit de récompenser une « surperformance ».

La **CFDT** a immédiatement revendiqué une première formule pour récompenser d'abord la **performance** (sur MOP réalisée) plus un « accélérateur » pour récompenser la **surperformance** (sur différence MOP réalisée - MOP budgétée).



La formule et le montant espéré :

Que peuvent espérer les salariés ?

Exemple sur une estimation de résultats :

MOP France budgétée 2014 = 47.578.000 € (seul chiffre connu à ce jour).

Effectif Groupe Gfi = 7 896 salariés, effectif UES Gfi Informatique = 6 405.

Si MOP France réalisée 2014 = 48.578.000 € (500 000 € au-dessus de MOP France budgétée).

La prime d'intéressement à répartir est donc de 500 000 €, la formule donne :

$500.000 \text{ €} \times 6.405 / 7.896 = 405.585 \text{ €}$ à répartir sur les salariés de l'UES, **soit 63,32€ par salarié**.



Le paragraphe qui tue

La Direction a inscrit dans ce projet, **la mort de la PPP** : « *Le présent accord d'intéressement, négocié postérieurement au 25 mai 2011, est par ailleurs mis en place dans le cadre de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011, de sorte que la prime d'intéressement constitue un avantage pécuniaire alternatif à la prime de partage des profits, versée aux salariés dans l'hypothèse d'une augmentation des dividendes versés aux actionnaires de Gfi Informatique, entreprise dominante au sens de ladite loi.* ».

Si les OS signent cet accord d'intéressement, envolée la PPP pour 3 ans ! Pour cela, la délégation **CFDT** est d'emblée défavorable à une signature de cet accord.

(1) Qui négocie les accords à Gfi ?

Les Délégués Syndicaux et les négociateurs mandatés par les Organisations Syndicales représentatives.

Qui sont les Organisations représentatives ?

Les Organisations Syndicales qui ont obtenu au moins 10% des suffrages, lors des dernières élections professionnelles (1er tour CE 2011).

Qui sont les Organisations Syndicales représentatives sur l'UES Gfi Informatique ?

CFDT 21,04 %, CFE-CGC 13,88 %, CGT 11,14 %, FO 14,31 %, et SUD 30,13 %.

LE MENSUEL MAI 2014

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES – HORS UES

Gfi Infogen Systems

Salariés de **Gfi Infogen Systems**, le calendrier électoral est en cours, vous devez recevoir votre matériel de vote à partir du **12 mai**, pour un vote par correspondance qui doit parvenir à la boîte postale avant le 22 mai.

Gfi Chrono Time et ADELIOR France

Salariés de **Gfi Chrono Time** et **ADELIOR France**, ceci vous concerne.



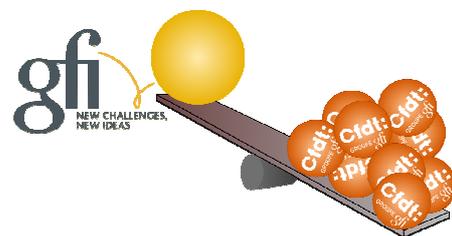
Le mandat de vos élus vient à expiration. Les salariés sont appelés à élire de nouveaux représentants. Si vous voulez participer à la vie de votre entreprise, agir pour les salariés ; **rejoignez notre équipe et présentez-vous sur une liste CFDT.**

Les représentants du personnel **défendent les intérêts individuels et collectifs des salariés.** Un mandat d'élu est **passionnant** et très **formateur**. Vous apprendrez beaucoup sur le droit du travail bien sûr, mais aussi sur les rouages de l'entreprise, le travail en équipe. Vous pouvez être un acteur(actrice) important(e) de votre entreprise.

Pourquoi une organisation syndicale ? Pourquoi la CFDT ?

Dans un monde qui bouge, il est important d'avoir des droits, de les connaître et de les faire appliquer. Le syndicat est là pour ça. La **CFDT** offre à chacun de ses adhérents écoute, conseils, information et défense ; et cela au sein des grandes, des moyennes et des petites entreprises.

Pour être efficace, la **CFDT** développe le dialogue social : notre équipe sait s'asseoir autour d'une table pour négocier avec la direction, en poussant un « coup de gueule » si nécessaire, mais vous ne nous verrez jamais critiquer sans proposer une solution.



1ère Organisation Syndicale des cadres en France, 1ère force syndicale sur le Groupe GFI, la CFDT n'est pas encore représentée sur votre entité... Il est grand temps d'y remédier !

GFI CHRONO TIME
GFI INFOGEN SYSTEM
ADELIOR France

Alors n'hésitez pas à prendre la main que l'on vous tend et profitez des conseils pertinents que vous trouverez à la **CFDT**. En étant candidat sur les listes **CFDT** et en votant **CFDT**, vous doterez vos représentants du personnel de moyens indispensables (cabinets d'expert, formation, conseil juridique, assistance...).

Ne laissez pas les autres décider à votre place !

Pas de condition, pas de prérequis, pour nous rejoindre, seule compte votre **motivation**. Pour un complément d'information et/ou pour déposer votre candidature, contactez : Catherine LINTIGNAT **cfdtgfi@yahoo.fr** 06 45 81 26 02.

Gfi Chrono Time

Nous avons le plaisir de vous annoncer la désignation de notre camarade **Tomas RODRIGUEZ** au mandat de **Représentant de la Section Syndicale CFDT de CHRONO TIME**. Vous pouvez le contacter par courriel à l'adresse suivante : **cfdt.gct@gmail.com**

Pour construire votre avenir et obtenir des résultats avec le soutien de la CFDT

NAO Négociations Annuelles Obligatoires



La CFDT défend une politique salariale collective La Direction impose une politique salariale individuelle. Voir détails dans nos communications précédentes, notamment l'hebdo n° 2014-04 du 11 avril 2014.

Aucune Organisation Syndicale ne veut signer un tel accord.

En revanche, la CFDT a signé le PV de désaccord qui égrène toutes les revendications qui ont été rejetées par la Direction.

Le droit du travail est précis :

- La négociation est obligatoire, avec présentation d'indicateurs relatifs aux salaires, à l'égalité professionnelle...
- La Direction doit présenter ses propositions.
- Les Organisations Syndicales peuvent présenter leurs propositions.
- Et surtout, et malheureusement, il n'y a pas d'obligation que les négociations aboutissent à un accord.

L'employeur n'est donc pas tenu d'arriver à un résultat. Si aucun accord collectif n'est conclu à l'issue de la négociation, un procès-verbal de désaccord est établi, dans lequel sont consignées les propositions des parties, Direction et Organisations Syndicales ainsi que les mesures que l'employeur entend appliquer. Les négociations n'ayant pas abouti à Gfi, en toute logique, la CFDT a signé le procès-verbal de désaccord, document où il est établi que nous sommes en désaccord.

La CFDT n'est pas du tout satisfaite du déroulement, ni du résultat des NAO, et la CFDT l'acte par sa signature d'un document officiel. Le procès-verbal de désaccord sera déposé à la DDTEFP (Inspection du Travail) et au greffe du conseil des prud'hommes.

T!CKET RESTAURANT

Question posée par nos Délégués du Personnel de l'établissement GFI Informatique Nord :

Certains collaborateurs ne pouvant pas utiliser leur ticket restaurant régulièrement nous posent la question suivante :

- ➡ **est-ce obligatoire de prendre les tickets restaurant ?**
- ➡ **ne peuvent-ils pas être remplacés par une prime de panier ?**

Réponse la Direction : Les tickets restaurant sont automatiques.

En revanche en cas de non utilisation, tout dépend de la raison pour laquelle les collaborateurs ne peuvent pas les utiliser. En cas de bonne raison telle que la présence d'une cantine client, Gfi rembourse le frais de repas à hauteur de 4,50 euros, sur présentation du ticket de passage cantine.

La prime de panier est réservée aux salariés en horaires décalés.

Confirmation en réunion DP du 20 mars 2014 :

Les salariés ne pouvant utiliser leur tickets restaurant (parce qu'il y a une cantine par exemple) pourront bénéficier de la part patronale de 4,5 euros par repas sous présentation du justificatif. Cette notion est indiquée dans l'ordre de mission pour les collaborateurs concernés.



LE MENSUEL MAI 2014

DES CANDIDATS MOTIVÉS !

Nous recherchons des candidats motivés pour les prochaines élections des représentants des salariés (CE, DP, DUP) qui auront lieu ...

Les élus et mandatés vont être renouvelés, aussi nous avons besoin de vous !

Un mandat d'élu est **passionnant** et très **formateur**. Vous apprendrez beaucoup sur le droit du travail bien sûr, mais aussi sur les rouages de l'entreprise, le travail en équipe. Vous serez en contact avec des salariés qui ne vivent pas du tout les mêmes situations que vous. C'est très **enrichissant** !

C'est aussi une façon de trouver sa place en agissant pour aider les autres.

Tous vos représentants CFDT (coordonnées en dernière page) sont à votre disposition pour répondre à vos questions sur les différents mandats. Mandat électif et/ou désignatif : Vous serez formés dès le début du mandat.

Pas de condition, pas de prérequis pour nous rejoindre, seule compte votre motivation.

Rejoignez-nous !



!INFORMATION SYNDICALE



Compte rendu d'activité

Gestion de votre CRA

- ▶ Votre profil courant
- ▶ Saisie et modification de votre CRA
- ▶ Consultation / Impression de vos CRA
- ▶ Abonnement transport
- ▶ Demandes de congés
- ▶ Supprimer un CRA
- ▶ Aide
- ▶ Organisations syndicales (UES)
- ▶ Revenir à l'intranet
- ▶ Se déconnecter
- ▶ En cas de problème

La communication des Organisations Syndicales ▶ [Organisations syndicales](#),

C'est juste en dessous de l'aide ▶ [Aide](#).

A notre avis, ça en fait même partie 😊 !



A tous les salariés qui n'ont pas accès à l'intranet de GFI, rapprochez-vous de votre représentant CFDT (coordonnées en dernière page) pour être régulièrement informés.

L'historique complet de nos communications en ligne sur : <http://cfdtgfi.jimdo.com/publications/>

LE MENSUEL MAI 2014

ADHÉREZ À LA CFDT !



ÉMANCIPATION

DÉMOCRATIE

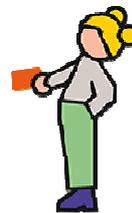
SOLIDARITÉ

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 Adélaïde DA COSTA	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr adel.dacosta.cfdt.gfi.idf@outlook.fr
		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
Hors UES	GFI INFORMATIQUE PRODUCTION		Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com
	GFI PROGICIELS		Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr
	COGNITIS		Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com
	GFI CHRONO TIME		Tomas RODRIGUEZ	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.