

TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES

Voir nos communications précédentes, notamment septembre 2014.

Statistiques



La carte tickets restaurant pose toujours de nombreux problèmes. Et la Direction tarde à nous donner les statistiques que nous réclamons. Derniers chiffres fournis : 7316 cartes chargées, dont 6731 utilisée au moins un fois.

La différence est donc de **585 cartes chargées mais non utilisées**.

Ça fait beaucoup de salarié-e-s qui règlent leur frais de déjeuner avec un autre moyen de paiement, et qui voient les euros s'accumuler sur leur carte électronique !

C'est énorme en comparaison du nombre de tickets restaurant au format papier qui étaient non utilisés les années précédentes !

**La CFDT est mobilisée
aux côtés des
nombreux salariés
insatisfaits du passage
aux TR électroniques.**

Revendications CFDT

La carte tickets restaurant électronique n'est absolument pas satisfaisante.

Aussi la **CFDT** demande que les salarié-e-s qui le souhaitent puissent transformer leurs tickets restaurant électroniques en tickets restaurant au format papier.



**La CFDT revendique la gratuité
de la rematérialisation des tickets restaurant**

La **CFDT** revendique que la procédure de rematérialisation (transformation des tickets électroniques en tickets papier) prévue en décembre soit sans frais pour les salarié-e-s.

La **CFDT** invite tous les salarié-e-s qui rencontrent des difficultés à nous contacter. (Coordonnées de nos représentant-e-s en dernière page)

Salarié-e-s gfi = VRP Edenred

Les salarié-e-s gfi ne devraient-ils pas recevoir des royalties d'Edenred, pour le taux de conversion des restaurateurs à leur solution de paiement ?

Exemple d'une réponse d'Edenred à un salarié qui a essuyé (un nième) refus de paiement et qui a donc dû régler en monnaie sonnante et trébuchante.

« Nous avons bien reçu votre demande concernant le paiement refusé avec votre carte Ticket Restaurant au Mc Donald's. .../... Nous vous informons que l'équipement du commerçant ne nous permettait pas d'accepter le paiement. La mise à jour a été faite et les transactions seront désormais acceptées chez ce commerçant jeudi au plus tard. »



LA CFDT AUX CÔTÉS DES ADHÉRENT-E-S

« **Réponses à la carte** » est un service à la disposition des adhérents à la CFDT. Les adhérents peuvent poser des questions de tous ordres au **09 69 39 19 39**. Une équipe dédiée répond aux questions et fait un suivi rigoureux des réponses faites.

Désignation des administrateurs représentant les salariés

La loi, issue de l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier 2013, permet qu'au moins **un représentant des salariés siège au conseil d'administration** des entreprises de grande taille.

Comment procéder à la désignation ?

1. L'avis du comité de groupe, du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise doit être recueilli.
2. L'Assemblée générale extraordinaire modifie les statuts en vue de déterminer les conditions de désignation des administrateurs représentant les salariés.
3. La désignation est officialisée selon le mode de désignation retenu.



3 modes de désignation possibles :

- Organisation d'une élection auprès des salariés de l'entreprise et de ses filiales,
- Désignation par le comité de groupe, le comité central d'entreprise (CCE),
- Désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des dernières élections.

Comment cela s'est-il décliné chez gfi ?

La loi impose que pour procéder à la désignation du représentant, la Direction doit consulter les membres du CCE de l'UES. Mais la Direction consulte le CCE, non pas sur le choix du mode de désignation, mais sur la proposition de faire désigner le représentant par le CCE. Le CCE vote très majoritairement défavorablement. Peu importe, l'avis est recueilli, les statuts sont modifiés dans la foulée, passons à la désignation du représentant des salariés, d'où convocation d'une nouvelle réunion du CCE. Bien que le CCE se soit prononcé contre ce mode de désignation, le CCE désigne son représentant. Le CCE est composé de membres très majoritairement élus sur des listes SUD, et le représentant des salariés au conseil d'administration est un militant... SUD, Jean-Luc LOUIS.

Reste plus qu'à notre tout nouveau représentant à démissionner de ses mandats actuels (CE, DP, CHSCT, DS...) dans les 8 jours, et à empocher les jetons de présence (estimés à 16 000 € annuels).



L'avis de la CFDT

La CFDT rappelle qu'au mois de février, le CCE a été consulté sur le mode de scrutin et que le CCE s'était prononcé défavorable à la désignation du représentant par les membres du CCE. La Direction impose donc cette forme de désignation.

Pour en savoir plus : http://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2014-03/gouvernance_ent_vdf.pdf

**La CFDT privilégie
l'élection du représentant
par tous les salariés.**

SOS DSI

Contacteur DSI support par téléphone est payant et qui plus est, surtaxé !

Il est indiqué sur l'intranet gfi : ".../... Pour tout problème de connexion ou toute anomalie rencontrée lors de la saisie de votre Cra, merci d'envoyer un descriptif de votre problème par mail à dsi_support@gfi.fr ou téléphonez au 0 820 420 055."

En cas de problème de connexion lors de la saisie de leur Cra, les salarié-e-s peuvent utiliser un numéro de téléphone pour se faire dépanner, le **0820 420 055**. Si le-la salarié-e utilise son propre téléphone, une mauvaise surprise l'attend, ce numéro est payant et qui plus est, surtaxé !

La CFDT revendique l'ouverture d'un numéro vert.



EADP (ENTRETIEN ANNUEL DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL)

Depuis des années, la **CFDT** se bat pour que chaque salarié-e passe au moins un entretien annuel. L'objectif étant que chaque salarié-e soit efficacement suivi-e par sa hiérarchie, en matière de formation, employabilité, affectation sur des missions, augmentation de salaire, promotion... etc

Les statistiques des entretiens effectués sont mauvaises, voire pour certaines entités, très mauvaises. La **CFDT** le déplore, et n'a de cesse d'interpeler la Direction sur cette thématique.



Notons au passage, que si la date anniversaire du dernier EADP est dépassée, le-la salarié-e peut solliciter son manager pour qu'il organise l'entretien. En cas de difficulté, faites-vous aider par l'un de nos représentants (coordonnées en dernière page).

Dernièrement, la Direction met en place un outil, Talentsoft, qui doit résoudre le problème. La Direction nous assure que les managers feront désormais passer les entretiens puisqu'ils auront des alertes automatiques sur tous les entretiens non effectués dans les délais. Pour certains, ça ne marche pas ! Faut croire que les managers concernés ne sont pas sensibles aux alertes.

Réaction de la Direction : Un questionnaire est envoyé à une sélection de managers (lesquel ?) sur le thème « l'outil Talentsoft est-il conforme aux attentes » ? La Direction obtient 11 réponses sur 50 sondés. C'est peu, et la réponse est : outil inadapté.

La question reste donc entière :

Pourquoi les managers ne réalisent-ils pas leur objectif en matière d'EADP ?

La Direction a une idée sur le sujet (dixit) : « On ne fait pas boire un âne qui n'a pas soif ».

Commentaire de la **CFDT**: « Pour d'autres salarié-e-s, les objectifs non tenus sont sanctionnés ! ».

Prévoir des sanctions pour les managers qui ne réalisent pas les EADP permettrait de déceler les raisons qui restent aujourd'hui sous silence : pas envie, pas le temps, effectués mais pas remontés en RH, pas la compétence...

Tout problème, tout dysfonctionnement à sa solution, encore faut-il avoir la volonté de le régler.

La **CFDT** réclame (encore et toujours) que les entretiens soient effectués annuellement comme la convention Syntec le stipule. **C'est à la Direction de mettre les moyens nécessaires !**

Retour au salarié sur son EADP

L'efficacité du suivi de chaque salarié-e passe par la fréquence, mais aussi par la qualité de l'entretien. Dans le guide de l'EADP du collaborateur dans la phase « Traitement de l'EADP », sur les thèmes de la **rémunération** et de la **formation**, il est stipulé qu'un retour sur ses demandes doit être effectué au collaborateur par le manager.

Vos Délégué-e-s du Personnel **CFDT** interpellent la Direction sur les procédures et réclament leur application.
Nous ne manquerons pas de vous tenir informé-e-s.

Comité salaire

Le dernier comté salaires était planifié le **23 septembre**. Les demandes des salarié-e-s d'augmentation de salaire, d'octroi de prime, ou de promotion (évolution de position et/ou de coefficient), en cours ont donc été examinées. Chaque salarié-e doit être informé-e par son manager de la suite donnée à sa demande. Si cette réponse se fait désirer, n'hésitez pas à contacter un-e représentant-e **CFDT** (Voir coordonnées en dernière page).

TRAVAIL ATYPIQUE SUR L'INTRANET gfi / ASTREINTES

L'accord sur le travail atypique a été signé le 30 mars 2014. Dans l'Intranet, section « Votre parcours/rémunération », la note relative au travail de nuit, du dimanche et jours fériés et des astreintes à télécharger, date du 1^{er} décembre 2006, elle est donc obsolète.



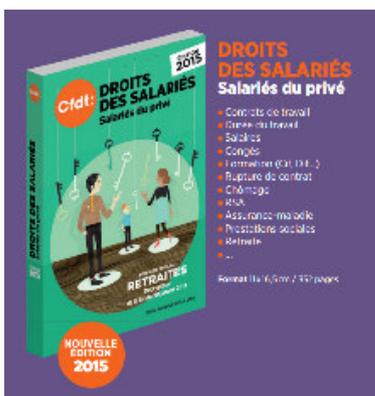
- ➔ **Vos Délégué-e-s du Personnel CFDT ont réclamé l'actualisation de l'intranet.**
- ➔ Réponse de la Direction : « La note du 1^{er} décembre 2006 n'est pas obsolète car elle s'applique en matière d'astreintes. Il n'y a donc pas lieu d'actualiser l'Intranet. »
- ➔ **Depuis mars 2014, la CFDT demande l'ouverture de ces négociations sur le thème des astreintes. En effet, la Direction s'était engagée à ouvrir cette négociation sur les astreintes après la signature de l'accord sur le travail atypique ... Et a inscrit ce point à l'ordre du jour des négociations du mois d'octobre.**

**Suivez la négociation sur les astreintes dans nos communications.
Mieux, participez à l'élaboration de nos revendications,
en contactant votre représentant-e CFDT (Voir coordonnées en dernière page)**

Le téléchargement de l'accord travail atypique UES Gfi 30 03 2014 ne délivre pas le document, et provoque un message d'anomalie.

- ➔ **Vos Délégué-e-s du Personnel CFDT ont réclamé la correction de l'anomalie, et le rétablissement de la fonction.**
- ➔ **Anomalie corrigée !**

LA CFDT AUX CÔTÉS DES SALARIÉ-E-S



GUIDES JURIDIQUES ÉDITION 2015

**TOUS LES JOURS, LE DROIT ÉVOLUE.
IL EST NÉCESSAIRE DE POUVOIR
PROPOSER UNE AIDE CONCRÈTE
ET EFFICACE AUX SALARIÉS :
POUR ÊTRE RESPECTÉ ET FAIRE
RESPECTER SES DROITS !**

**GUIDES JURIDIQUES
DE LA CFDT
ÉDITION 2015**

- Des ouvrages de référence indispensables pour aider les salariés au quotidien.
- Une mine d'informations pour animer vos permanences syndicales et répondre aux questions des salariés, des fonctionnaires et contractuels.
- Des outils de contact très utiles pour aller au devant des salariés, des fonctionnaires et contractuels.

**Disponible dès maintenant auprès des représentants CFDT de gfi.
Coordonnées en dernière page**

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES UES GFI INFORMATIQUE

L'organisation des élections n'est pas encore fixée...

Bref historique :

1/ Une majorité d'Organisations Syndicales (OS), dont la **CFDT**, sont opposées à la proposition de regroupement des Comités d'Établissement (CE) de la Direction. La Direction demande l'**arbitrage de la DIRECCTE** (Inspection du travail) sur ce thème. La DIRECCTE tranche en faveur de la position des OS.

2/ La Direction dépose un **recours auprès du Ministre du Travail**. Le Ministre a jusqu'au 27 novembre pour se prononcer.

3/ La Direction dépose une **requête auprès du Tribunal d'Instance** de Saint-Ouen pour que le juge organise les élections. A l'audience du mardi 16 septembre, le juge annonce qu'il rendra sa décision le 18 novembre.

APPEL A CANDIDATURES

Vous appréciez les actions de la **CFDT** ?

Vous voulez soutenir ses représentant-e-s ?

Vous voulez contribuer aux actions menées par la **CFDT** ?

Le moment est venu de rejoindre nos équipes !

Pour que la **CFDT** soit fortement représentée, portez-vous candidat-e sur les listes présentées par la **CFDT**.

La CFDT recherche des candidat-e-s motivé-e-s (CE, DP, DUP).

Un mandat d'élu-e 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 d'autres situations que vous. C'est très **enrichissant** !

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

Vos représentant-e-s **CFDT** (coordonnées en dernière page) sont à votre disposition pour répondre à vos questions sur les différents mandats.

Dès le début de votre mandat vous serez formé-e.

Pas de condition, pas de prérequis, pour nous s'engager, seule compte votre **motivation**.

Rejoignez-nous !

Pour déposer votre candidature, ou pour un simple renseignement, contactez **Catherine LINTIGNAT**

06 45 81 26 02

cfdtgfi@yahoo.fr



Pourquoi adhérer à la CFDT ?

Imaginez un monde sans syndicat :

- Pas de droit du travail,
- Pas de sécurité sociale,
- Pas de convention collective,
- Pas de retraite,
- Pas d'Assedic en cas de perte d'emploi,
- Pas de Mutuelle,
- Pas de RTT,
- Pas de représentants du personnel
CE, DP, CHSCT,
- Pas de négociations pour les salaires, pour de nouveaux droits, pour l'amélioration de vos conditions de travail dans votre entreprise, ... etc.

La CFDT c'est quoi ?

C'est plus de **800 000 adhérents** qui partagent et transmettent des valeurs fortes : **Émancipation, Solidarité, Droits et respects de l'Homme, Démocratie, Refus des inégalités, et Respect des différences.**

Ce que nous pouvons faire pour vous, nous ne pouvons pas le faire sans vous

Ne restez pas un-e salarié-e isolé-e et vulnérable !

Rejoignez la section CFDT de GFI

NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES AU FORFAIT JOUR

Voir nos communications de mai 2014, hebdo n° 2014-04 et août 2014.

Le droit à la déconnexion : Une réalité grâce à la CFDT

Les fédérations patronales CINOV et SYNTEC et les Organisations Syndicales **CFDT** et CFE-CGC ont signé le 1er avril dernier l'avenant de révision de l'article 4 du chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail qui était en négociation depuis 2013. **Cet avenant s'applique à gfi.**

La Direction de gfi ouvre les **négoiations**, dans un contexte plus général sur la qualité de vie au travail (forfait jour, RPS).

La **CFDT** sera force de propositions.

Cependant, l'application du décret concernant le forfait jour doit se faire dans les 6 mois, et la **CFDT** craint que l'ajout de thèmes à la négociation retarde son aboutissement.

Pour les élu-e-s et militant-e-s **CFDT**, cet avenant est une **avancée sociale majeure** pour les salarié-e-s de la branche. Sa mise en œuvre doit encadrer les contrats des salariés sur, les conditions de mise en place, la rémunération, le décompte des jours travaillés, le suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, l'équilibre vie privée et vie professionnelle, les entretiens individuels, la consultation des IRP (Instances Représentatives du Personnel)...

Rémunération des salariés au forfait jours

Vos Délégué-e-s du Personnel **CFDT** ont posé des questions et réclamations dans le cadre de leur mandat sur ce thème. Vous pouvez demander la totalité des Réponses de la Direction à nos représentants CFDT (Coordonnées en dernière page). Nous retranscrivons ici les réponses aux questions concernant le champ d'application et la rémunération :

Question : Les salarié-e-s concerné-e-s par le forfait jours doivent relever au minimum de la **position 3** de la grille de classification de la convention Syntec (Condition 1), ou bien doivent bénéficier d'une rémunération annuelle supérieure à **deux fois le plafond de la Sécurité Sociale** (Condition 2). La Direction confirme-t-elle que tous-tes les salarié-e-s en forfait jours, relèvent bien de l'une de ces deux conditions ? **Réponse : Oui, cf. accord UES relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 31/05/2001.**

Question : La Direction confirme-t-elle que tous-tes les salarié-e-s en forfait jours, qui relèvent de la condition 1 (Position 3), bénéficient d'une rémunération au moins égale à **120% du minimum** de leur catégorie ? **Réponse : Conformément l'accord RTT de 2001, les salariés en forfait jours doivent avoir une rémunération annuelle au moins égale à 120% du minimum conventionnel de leur catégorie.**

Question : A ce jour, quel est le montant de la rémunération annuelle minimum des salarié-e-s en position 3 de la grille de classification de la convention Syntec ?

Réponse : 41 066€

Question : A ce jour quelle est le montant du plafond annuel de la Sécurité Sociale ?

Réponse : 37 548 €

Question : A ce jour, quel est le montant de la rémunération annuelle minimum des salarié-e-s en forfait jours, en position 3 de la grille de classification de la convention Syntec ?

Réponse : 49 279€

Question : A ce jour quelle est le montant de 2 plafonds annuels de la Sécurité Sociale ?

Réponse : 75 096€



TEMPS ET CHARGE DE TRAVAIL : MAINTENIR LES EQUILIBRES

Source CFDT Cadres | Date 18 juill. 2014 par jerome chemin

La CFDT Cadres revendique un droit au repos et la mise en place d'espaces de dialogue sur le travail.

Les frontières de l'entreprise n'existent plus car les cadres travaillent partout (ils sont de plus en plus nomades) et tout le temps (y compris le soir et le week-end). Leur charge de travail augmente : gestion croissante des imprévus, immédiateté de l'information, utilisation intensive de la messagerie (mails, téléphone, messagerie instantanée). Les tâches opérationnelles se cumulent avec celles de management. Leurs équilibres de vie sont de moins en moins satisfaisants : temps de travail, temps de repos et vie privée s'entremêlent. Le risque de burn-out se généralise : tous les salariés sont concernés quel que soient leurs secteurs d'activité. Les femmes cadres vivent de manière exacerbée ces situations. Des leviers d'action existent :

Rappelons quelques articles du Code du Travail :

Art. L4121-1 et suivants du code du travail : L'employeur est tenu envers son salarié d'une obligation de résultat relative à la protection de sa sécurité physique et mentale.

Art. L 4612-1 : Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail assure le suivi de la charge de travail.

Art. L 2313-2 : Les Délégués du Personnel disposent d'un droit d'alerte et sont compétents en cas d'atteinte dans l'entreprise aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale.

Art. L3121-46 : L'entretien annuel obligatoire porte notamment sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Par ailleurs, l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 "vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle" est essentiel :

« **la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes** » (préambule). Cette attention passe par le souci de mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie personnelle, de relier l'efficacité et la santé, de réduire les écarts entre l'idéal professionnel et la réalité des pratiques.

L'accord invite les entreprises à développer « **des initiatives [...] favorisant l'expression directe des salariés sur leur travail** » (article 12) par le biais d'espaces de discussion. « **Les restitutions issues des espaces d'expression peuvent fournir à l'employeur, des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers davantage d'autonomie et d'autre part, sur le rôle et les moyens du management.** »

Lire cet article en ligne : <http://www.cadrescfdt.fr/node/20209>

Comment percevez-vous votre charge de travail ? Notre diagnostic CFDT Cadres / Crefac

Comment percevez-vous votre charge de travail, l'organisation vous permettant d'y faire face ?

En quelques minutes le questionnaire vous permet de passer en revue tous les points importants.

Dès validation de vos réponses il vous présentera un premier diagnostic personnalisé, destiné à alimenter votre réflexion.

Ce questionnaire est basé sur votre perception, il est donc important que vos réponses soient le plus sincère possible.

L'enquête : <http://test4.net/a/crefac.jsp?ca=dcop88ur2s&SF=SF037McLu2>

L'anonymat de vos réponses est garanti par le prestataire en charge de ce projet.



Le CREFAC,
un centre de formation
au service des cadres



LE MENSUEL OCTOBRE 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@hotmail.com
		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	Gaétan 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	Contact CFDT	cfdt.infogen@gmail.com		

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