

TRAVAIL ATYPIQUE

Votre manager vous demande de travailler **la nuit**, le **week-end**, en équipe **postée** (ex 3x8) ou bien encore d'assumer une mission de **backup**.



**Grâce à la CFDT
je connais mes droits.**

Un accord sur le travail atypique a été signé le 30 mars dernier, vous pouvez le consulter sur l'intranet :
Accueil > Votre parcours > Livret d'accueil > Rémunération
« Accord_Travail_Atypique_UES_Gfi_30_03_2014.pdf »

Si votre manager a une interprétation différente de la vôtre sur l'application de ce texte, contactez votre représentant-e **CFDT** (Voir coordonnées en dernière page)

**Grâce à la CFDT
je fais valoir mes droits.**

TICKETS RESTAURANT ÉLECTRONIQUES

Réduction du champ d'utilisation de la carte TR électroniques ?

A compter du 1^{er} octobre 2014 la **cafétéria Casino de Pessac** (33 Gironde) n'accepte plus les cartes CRT, **seulement les tickets papier**.

**CFDT Hebdo
du 3 octobre**

Un message d'un salarié de la région Nord en date du 04/10/2014 :

« **3 brasseurs ont refusé de prendre ma carte ticket resto, alors qu'ils l'acceptaient auparavant.** J'ai eu le même problème avec **Del Arte** récemment aussi. En fait, ils se rendent compte que les frais sont supérieurs à ceux de la carte bleue et à ceux des tickets resto papier, alors ils refusent la carte.»

Les professionnels de la restauration feraient-ils marche arrière sur l'acceptation de la carte tickets restaurant électronique ?

NÉGOCIATIONS EN COURS

Actuellement 3 négociations en cours au niveau de l'UES gfi informatique.

- ❖ **Qualité de la vie au travail** (QVT) : Plus de 6 000 salariés concernés.
- ❖ **Forfaits jours** : Environ 200 salariés concernés.
- ❖ **Astreintes** : Pas de chiffre fourni par la Direction

La Direction veut traiter les deux premiers thèmes, QVT et Forfait jours, dans un même accord. Constatant que ces deux thèmes sont vastes, qu'ils ne concernent pas les mêmes populations, qu'ils n'ont pas les mêmes obligations en termes de délai de négociation, la **CFDT** a proposé de mener deux négociations distinctes avec deux échéances : fin décembre 2014 pour le forfait jours, et fin avril 2015 pour la qualité de vie au travail. La Direction n'a pas retenu notre proposition. Dont acte !



FORFAIT JOURS

La **CFDT** a rédigé et transmis ses revendications. La **CFDT** a défendu ses positions lors de la réunion de négociation du 7 octobre dernier. Tous les détails dans notre prochaine communication hebdomadaire (Hebdo n° 2014-16 du 17 octobre).

QUALITÉ DE LA VIE AU TRAVAIL (QVT)

Identification des facteurs de risques

La Direction propose l'identification des facteurs de risques à travers le document unique (CHSCT), et de les répertorier en 3 catégories : facteurs liés à l'**activité**, facteurs liés aux **lieux de travail**, facteurs de **risques psychosociaux** (RPS).



Les propositions de la CFDT :

- ❖ **Privilégier les transports en communs, les modes alternatifs d'organisation du travail (par exemple télétravail).**
- ❖ **Prévoit pour les salarié-e-s roulant beaucoup, un stage de conduite (type Centaure) tous les 3 ans, sur le modèle de ce qui se pratique dans le BTP**
- ❖ **Etudier les RPS inhérents à la situation bien particulière « Être en mission chez un client »**
- ❖ **Etudier des cas concrets de souffrance au travail, et élaborer les mesures correctives nécessaires**

Prévention des risques

La Direction propose des actions d'intégration des salarié-e-s : **livret d'accueil, réunion de bienvenue**, identification des **correspondants**, désignation de **référénts** (intergénérationnel).

Les propositions de la CFDT :

- ❖ **Prendre en compte l'isolement intergénérationnel,**
- ❖ **Intégrer un droit d'expression des Organisations Syndicales dans le livret d'accueil, ainsi que dans la réunion de bienvenue.**



La Direction propose de communiquer les **règles de sécurité** et le **plan de prévention**.

Les propositions de la CFDT :

- ❖ **Mettre en place un moyen d'information qui puisse atteindre tous les salariés sans exception.**

La Direction propose des pistes en matière d'**organisation de la mission** : l'ordre de mission, la mesure de la charge de travail, l'accompagnement des salariés en intercontrat, les mesures mises en œuvre pour le travail atypique.

Les propositions de la CFDT :

- ❖ **Mettre à disposition du matériel adapté aux salarié-e-s nomades**
- ❖ **Revoir les rubriques de l'ordre de mission, et les compléter**
- ❖ **Etudier les RPS inhérents à la situation bien particulière « Être en inter contrat ».**

La Direction propose une **information, sensibilisation et formation** des salariés, des managers, des RRH et des membres du CHSCT aux règles de prévention, et aux risques professionnels.

La CFDT rappelle que l'accord de branche :

- ❖ **impose l'établissement d'un ordre de mission et la mise en place d'un plan de prévention lorsque la mission excède 400 heures.**
- ❖ **prévoit une majoration non négligeables des heures de délégation pour les membres du CHSCT afin de mettre en œuvre et/ou de suivre le plan de prévention,**
- ❖ **institue également une coordination annuelle des CHSCT pour les entreprises disposant de plusieurs établissements.**
- ❖ **Enfin un large chapitre est développé sur les actions de sensibilisation et de prévention tant à destination de l'encadrement qu'à destination des représentants du personnel dans le but de faire croître une culture santé, sécurité et prévention.**

Enfin la Direction propose un **dispositif d'alerte** : via le CRA 35, ou auprès du supérieur hiérarchique, ou auprès du RRH, ou auprès d'un collègue.

La CFDT propose d'ajouter :

- ❖ **Alerte auprès des représentants des salariés (Instances Représentatives du Personnel) : Délégué-e-s du Personnel, membres du CHSCT, Délégué-e-s Syndicales/aux**



ASTREINTES : NÉGOCIATION EN COURS

Astreinte habituelle / Astreinte exceptionnelle

La Direction propose de distinguer une astreinte qui serait qualifiée d'**habituelle** pour les salariés de la production et de l'exploitation et une astreinte qui serait **exceptionnelle** pour les autres salariés.

La CFDT revendique un traitement égalitaire de tous les salarié-e-s. La CFDT lit dans cette proposition de la Direction, l'objectif d'amoindrir les contreparties pour certaines catégories de salarié-e-s. Proposition qui n'obtiendra évidemment pas le soutien de la CFDT, d'autant qu'elle ne s'appuie sur aucun fondement juridique.



Délai de prévenance / Circonstances exceptionnelles

La Direction propose un délai de prévenance de 15 jours calendaires, 1 jour en cas de circonstances exceptionnelles.

La CFDT demande la définition précise des circonstances exceptionnelles chez gfi.

La CFDT revendique des délais de prévenance plus longs :

- 1 mois à l'avance,
- 1 semaine en cas de circonstances exceptionnelles.

Information des salarié-e-s

La Direction propose une information des salarié-e-s par leur ordre de mission, et que le détail des astreintes et des interventions soient saisi par les salarié-e-s dans leur CRA.

La CFDT demande :

- **que toutes les modalités des astreintes auxquelles est contraint-e le/la salarié-e fasse l'objet d'un document spécifique. Notamment, les moyens de transport à utiliser pour se rendre sur le site dans les délais impartis et modalités de remboursement des frais. Ce document faisant office d'ordre de mission.**
- **Que, lors de l'exécution des astreintes, le-la salarié-e établisse le rapport précis des heures d'astreinte et les interventions détaillées (appel justifié/non justifié).**
- **Que les astreintes et, le cas échéant, les interventions qui auront été effectivement réalisées soient transcrites par le/la salarié-e dans son CRA.**



Temps de repos / Situation d'urgence

La Direction propose d'appliquer le **Code du Travail** (11h de repos minimum entre 2 journées de travail et 35h minimum de repos le week-end), avec une dérogation en cas de situation d'urgence.

La CFDT rappelle que l'article L. 3132-4 du Code du Travail définit les travaux urgents ainsi « dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement ». La CFDT demande la définition précise d'une situation d'urgence chez gfi.



Volontariat

La Direction propose que l'astreinte repose **de manière prioritaire** sur un principe de volontariat du collaborateur.

La CFDT revendique que l'astreinte repose exclusivement sur un principe de volontariat des salarié-e-s.

Suivez les négociations sur les astreintes, la QVT, le Forfait jours dans nos communications.

Mieux, participez à l'élaboration de nos revendications, en contactant votre représentant-e CFDT (Voir coordonnées en dernière page)

ASTREINTES : NÉGOCIATION EN COURS (suite)

Moyens

La Direction indique de façon assez floue que les salarié-e-s concernés auront à leur disposition les moyens nécessaires pour réaliser l'astreinte et les éventuelles interventions y compris à leur domicile.

La **CFDT** demande que les moyens dont disposent les salarié-e-s soient précisés :

- Téléphone mobile équipé d'un forfait,
- Poste portable équipé de tous les logiciels nécessaires pour intervention à distance,
- Clé 3G valide,
- La liste des personnes d'astreinte corrélative et leur numéro de téléphone,
- Coordonnées et qualité des personnes à joindre en cas de problème,
- Modalités d'accès au site (en cas d'intervention),
- ...

Fréquence

La Direction estime que les salarié-e-s peuvent être d'astreinte jusqu'à **30 semaines** par an.

La **CFDT** revendique une programmation maximum annuelle de **20 semaines** (5 mois).

Périodes et indemnisation

- 1/ Du lundi au vendredi : le soir à la fin du poste de travail jusqu'à la reprise du poste de travail le lendemain matin ou le samedi matin (pour l'astreinte du vendredi),
- 2/ Samedi/Dimanche : du samedi matin au lundi matin
- 3/ Jours fériés : du jour férié au matin au lendemain matin du jour férié

Pour la Direction samedi, dimanche et jours fériés (2 et 3) doivent être un peu mieux indemnisés que les nuits de la semaine (1). **La CFDT ne s'oppose pas à cela.**

La Direction veut distinguer 2 types d'astreintes, avec une indemnisation différente :

Période astreinte	Montant brut de la prime d'astreinte	
	habituelle	exceptionnelle
1	4€ par heure forfait maxi de 30€/tranche de 24 h	6,10€ par heure, forfait maxi de 46€/ tr de 24 h
2 et 3	8€ par heure, forfait maxi de 60€/tranche de 24 h	9,15€ par heure, forfait maxi de 69€ pour 24 h

Comme indiqué plus haut, la **CFDT** revendique un seul et unique barème d'indemnisation.

Du lundi 8h au vendredi 20h	8€ par heure / Maxi 12h
Samedi (du vendredi 20h au samedi 20h)	12€ par heure / Maxi 24 h
Dimanche (du samedi 20h au lundi 8h)	16€ par heure / Maxi 24h
Jour férié (de la veille 20h au lendemain 8h)	16€ par heure / Maxi 24h
Week-end (du Samedi 8h au Dimanche 20h)	16€ par heure / Maxi 36h

La **CFDT** demande que la revalorisation des primes d'astreintes soit abordée lors des négociations annuelles obligatoires. En l'absence d'accord NAO sur ce thème, la **CFDT** revendique une revalorisation automatique basée sur la moyenne des augmentations de salaires.

Frais liés aux interventions

La Direction propose que les frais de déplacements soient remboursés selon le barème en vigueur.

La **CFDT** revendique le recours à un véhicule de société, ou à l'indemnisation totale des frais engagés par le/la salarié-e.



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 salarié-e-s 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	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	Contact CFDT	cfdt.infogen@gmail.com		

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