

## TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES



Dès que la Direction a imposé aux salariés cette carte tickets restaurant électronique, la **CFDT** a demandé l'ouverture de négociations. Refus clair et net de la Direction. Dommage ! Cette nouveauté n'est pas à la hauteur des avantages annoncés... loin de là !

La **CFDT** reconnaît que cette carte est un moyen de paiement satisfaisant pour un certain nombre de salariés, et nous nous réjouissons pour eux. Mais il reste tellement de cas où les salariés ne peuvent pas disposer de leur argent... C'est auprès de ces salariés que la **CFDT** reste mobilisée.

### Rematériation

ou comment transformer les tickets restaurant (TR) électroniques en TR papier

Afin que les salariés puissent disposer de leur argent,  
la CFDT revendique la gratuité de la rematériation  
des tickets restaurant, et cela sans plafond.



Concernant la bascule des tickets restaurants électroniques au millésime suivant, en juillet dernier, la Direction a indiqué « La bascule d'un millésime à l'autre est automatique. ». La **CFDT** s'en est réjouie, trouvant enfin un avantage à la carte TR électronique par rapport aux tickets restaurant papier.

Aujourd'hui, la Direction nous annonce qu'EDENRED a été contraint de modifier le processus initialement prévu. Et que les collaborateurs ayant du millésime 2014 sur son compte au 28 février 2015, devront faire la demande de passage au millésime 2015 sur le site «myedenred». La **CFDT** interpelle la Direction :

- ➡ Quelles sont les contraintes qui ont obligé EDENRED a changé le processus de bascule automatique initialement prévu ?

### Changement de millésime

ou comment transformer les tickets restaurant 2014 en tickets restaurant 2015

Afin qu'aucun salarié ne perde d'argent,  
la CFDT revendique une bascule automatique,  
sans intervention des salariés.

La Direction ajoute : « Les sommes qui n'auraient pas été passées d'un millésime à un autre, seront, comme cela était fait avant, versées aux CE concernées. »

- ➡ La **CFDT** revendique que les sommes soient versées aux CE uniquement à l'expiration des cartes TR.



## TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES

### PETITION



La **CFDT** invite tous les salariés à signer cette pétition.

Signez et faites signer cette pétition.

Reproduction libre

#### Rematériation

(Transformer les tickets restaurant électroniques en TR papier)

Afin que les salariés puissent disposer de leur argent, je demande la gratuité de la rematériation des tickets restaurant, et cela sans plafond.

#### Changement de millésime

(Transformer les tickets restaurant 2014 en tickets restaurant 2015)

Afin qu'aucun salarié ne perde d'argent, je demande une bascule automatique du millésime sans intervention des salariés.

| Nom Prénom | Signature | Signature |
|------------|-----------|-----------|
|            |           |           |
|            |           |           |
|            |           |           |
|            |           |           |
|            |           |           |

A transmettre à [cfdtgfi@yahoo.fr](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr) par courriel ou via les photocopieurs qui disposent d'une fonction de numérisation.



## BULLETIN DE SALAIRE ELECTRONIQUE

La Direction a refusé toute négociation sur ce thème.

La Direction ne donne pas les éléments assurant la sécurité et la pérennité de la formule.

Les militants **CFDT** ont alerté la Direction : « à défaut de négociation, à défaut d'informations précises, autre qu'une pub... Les salariés auront du mal à adhérer... ».

Cela semble se vérifier à la vue des relances :

**Le 14 octobre dernier, tous les salariés ont reçu un courriel de propagande de NOVAPOST.**

La **CFDT** interpelle la Direction :

- Comment se fait-il que cette société puisse envoyer des messages de type « spam » sur la messagerie professionnelle des salariés ?
- Comment cette société a-t-elle obtenu les adresses électroniques des salariés ?

Dans ces courriels, NOVAPOST envoie le code d'activation du compte personnel du salarié. Cette procédure est non sécurisée et offre une faille énorme de sécurité à tout bon informaticien. L'employeur est tenu de protéger les informations personnelles de chaque employé et ne pas les diffuser.

La CFDT interpelle la Direction :

- Comment faire confiance à une société qui n'a même pas la notion de confidentialité des informations et diffuse le code d'activation par courriel ?
- Quelle garantie ont les salariés qu'ils ne peuvent être victimes d'inscription abusive due à une interception des éléments d'inscriptions ?

A suivre...

## LA BOÎTE DE DIALOGUE DU CRA

Les Délégués du Personnel **CFDT** en porte-parole des salariés, recueillent les réponses aux questions que se posent les salariés.

### Question-Réclamation DP CFDT / Dialogue CRA

Lors de la saisie du CRA, dans la phase de validation, les salariés sont sollicités pour s'exprimer sur leur mission actuelle :

- Synthèse des activités du mois,
- Etes-vous satisfait de votre mission et pourquoi ?
- Y a t'il eu un événement important chez votre client depuis le dernier CRA ?
- Y a t'il des opportunités d'extension de votre prestation ou de nouvelles prestations chez votre client ?
- Pensez-vous coopter quelqu'un de votre connaissance ?

- Quels sont les destinataires de ces informations ?
- Quel traitement est-il fait de ces informations, rubrique par rubrique ?
- Quand et comment le salarié qui a fait des remontées est-il informé du traitement de celles-ci ?

Réponses : *Les informations sont consolidées dans un fichier Excel à l'aide d'un traitement automatique, puis envoyé par mail au manager responsable du cost et à la Direction Qualité Groupe, le 20 de chaque mois pour les CRA du mois précédent. A l'heure actuelle, il n'y a pas de procédure strictement définie quant au retour fait au salarié qui aurait remonté des informations. Le manager agit au cas par cas.*

- Cette procédure est-elle validée par la DQG (Direction Qualité Groupe) ?

A suivre...





COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

COMMUNIQUÉ DE PRESSE N°19

27 OCTOBRE 2014

## BUREAUX D'ÉTUDES L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE PROGRESSE

UNE AVANCÉE SOCIALE MAJEURE POUR TOUTES LES SALARIÉES ET POUR TOUS LES SALARIÉS

Les organisations patronales et syndicales se sont mises (enfin !) d'accord aujourd'hui, lundi 27 octobre 2014 pour signer l'accord relatif à l'Égalité professionnelle sur la branche des Bureaux d'Études. Cet accord remplace l'accord triennal du 24 avril 2008. Cette nouvelle version était en négociation depuis le mois de mars 2014, soit 8 mois pour aboutir à de nouvelles avancées sur le sujet. La CFDT et la CGC sont signataires de l'accord. La CGT et la CFTC se sont engagées à le signer également.

La CFDT a été force de propositions sur cette négociation avec la présentation dès le mois de mars d'un accord qu'elle était prête à signer.

Pour la CFDT, cet accord est une avancée sociale majeure pour la branche des Bureaux d'Études qui doit ensuite se traduire dans toutes les entreprises afin qu'il puisse être adapté au plus près des besoins des salarié(e)s.

### LES NOUVEAUTÉS DE CET ACCORD

- La médiane remplace la moyenne pour toutes les révisions : une vraie révolution. « Lors de chaque révision salariale périodique [...] ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes » (article 5). Cette logique est également reprise pour le congé maternité et d'adoption (article 13-1). **L'utilisation des médianes comme point de repère pour réduire les écarts va permettre de réelles avancées sur le sujet.**

- « L'articulation entre temps de vie personnelle et temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'Égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés, femmes ou hommes » (article 9). L'articulation des temps de vie est une préoccupation majeure des salarié(e)s. C'est pourquoi cet accord renforce la politique d'action sociale en faveur du développement des différents modes de garde (article 9-1) et favorise le meilleur partage entre les parents (article 9-2). **Pour la CFDT, l'équilibre des temps est un droit social que nous devons porter surtout dans la période actuelle où notre société du numérique brouille cette cloison.**

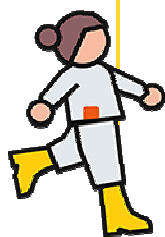
- Dans la logique d'un meilleur équilibre au sein des couples, la place du père est réaffirmée. **Afin d'encourager la prise du congé paternité, celui-ci est financé à 100%** (article 12-3). Cet accord s'inscrit donc dans l'esprit de la loi du 4 août 2014. La CFDT se félicite de cette avancée qui va permettre d'aller à l'encontre des stéréotypes de genre.

- La formation professionnelle est un levier d'accès à l'Égalité professionnelle. En travaillant sur les notions de plafond et de mur de verre, en suivant les salarié(e)s à potentiel, en corrélant ces notions avec les compétences et les potentiels, l'accord **permet une réelle égalité quant à l'évolution de carrière** des unes et des uns et un meilleur positionnement dans les grilles de classification.

- L'accord tente d'instaurer une réelle égalité entre les salarié(e)s à temps plein et ceux à temps partiel : « afin de neutraliser les effets du temps partiel sur les droits à la retraite, les employeurs ont la possibilité de prendre en charge les cotisations patronales retraite sur la base de l'assiette à temps plein pour les salariés à temps partiel » (article 9-4). **Pour la CFDT, les salarié(e)s à temps partiel ne doivent pas être pénalisés au moment de la retraite.**

- Une plus grande implication des Instances de la branche sur la thématique de l'Égalité professionnelle est mise en avant. Tous les mandaté(e)s sont impliqués, peu importe le sujet traité (formation, santé, observatoire de la branche...). **Pour la CFDT, la négociation intégrée est notre valeur ajoutée.**

- **Un guide pratique paritaire sur l'égalité femme-homme** va être réalisé afin d'être au plus près des questions des entreprises et des salarié(e)s qui souhaitent s'investir sur le sujet.



**CONTACT PRESSE :**  
**Annick ROY**  
Secrétaire Nationale  
01 56 41 54 18  
aroy@f3c.cfdt.fr



## DIALOGUE SOCIAL

- Une meilleure représentation de tous les salariés,
- un dialogue social plus efficace
- la reconnaissance du fait syndical...

Pour parvenir à ces trois objectifs dans la négociation en cours sur le dialogue social, la **CFDT** fait valoir ses revendications.



Dans la négociation sur le dialogue social, la **CFDT** sait où elle va. Et alors que la deuxième séance, le 30 octobre prochain, devrait entrer dans le vif du sujet, elle n'entend pas en rabattre sur les trois objectifs qui la guident. « *Notre priorité est de garantir la représentation effective de tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise* », rappelle la secrétaire nationale Marylise Léon, chef de file de la délégation **CFDT** \*.

### Représenté dès le premier salarié

Les salariés des très petites entreprises (moins de onze salariés) sont concernés au premier chef. Car s'ils sont appelés à voter lors d'élections professionnelles sur sigle – comme en décembre 2012 –, ils n'élisent aucun représentant du personnel et, par conséquent, ne bénéficient d'aucun des droits qui en découlent : être informé, conseillé et... représenté. La **CFDT** revendique donc une représentation dès le premier salarié. Dans les TPE, les salariés seraient appelés à élire, sur liste, des représentants siégeant au sein de commissions territoriales mutualisées, chargés de conseiller, informer, représenter les salariés, voire de proposer une médiation. Mais la **CFDT** ne perd pas de vue que dans nombre d'entreprises où le droit prévoit une représentation collective, celle-ci n'est pas garantie dans les faits.

### Mieux de dialogue social

Deuxième objectif de la **CFDT** dans cette négociation, améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social. Autrement dit, « *permettre aux instances représentatives du personnel de s'emparer des questions socio-économiques pour anticiper et peser sur les décisions stratégiques de l'entreprise* », explique Marylise Léon. La **CFDT** souhaite notamment une organisation plus cohérente et plus ramassée dans le temps des informations-consultations obligatoires. « *Trois temps forts avec l'ensemble des mandatés* » suggère la secrétaire nationale chargée du dossier. L'idée étant que les élus et mandatés passent davantage de temps sur le fond des dossiers stratégiques qu'en une multitude de réunions dont certaines sont purement formelles. Dans cette logique, la **CFDT** propose la mise en place de consultations renforcées, l'avis des IRP servant de base à l'ouverture – ou pas – d'une négociation.

Améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social suppose aussi de repenser son cadre. C'est ainsi que la **CFDT** réclame un droit renforcé à l'expertise pour les CHSCT. Elle propose que les heures de délégation puissent être mutualisées entre les IRP. Elle revendique l'abaissement du seuil déclenchant la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration de 5 000 (une avancée obtenue dans l'accord de janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi) à 1 000.

### Reconnaître l'engagement

Mais vouloir un dialogue social de qualité et efficace, objectif que le patronat dit partager, nécessite également de reconnaître le fait syndical dans et hors l'entreprise, troisième priorité de la **CFDT** dans cette négociation. « *Trop de militants pâtissent de leur engagement syndical, dénonce Marylise Léon, que ce soit dans leur rémunération et leur évolution de carrière, ou parfois même en étant victimes d'une véritable discrimination syndicale.* » La **CFDT** revendique en conséquence que les représentants du personnel bénéficient d'un entretien professionnel, tout au long de leur mandat. Celui-ci devra permettre de vérifier que leur rémunération a évolué au moins de la même manière que la moyenne des augmentations, mais aussi que les compétences acquises pendant leur mandat sont prises en compte par l'entreprise, permettant aux représentants du personnel de valoriser leur engagement à l'issue de leur mandat.

Dans l'exercice de celui-ci aussi, la compétence est essentielle. C'est pourquoi la **CFDT** revendique que les suppléants puissent être formés à leur mandat au même titre que les titulaires, avec une prise en charge par le plan de formation. Et parce que la compétence doit être partagée, elle propose que toute mise en place d'une nouvelle instance de représentation des salariés soit accompagnée d'une formation commune avec l'employeur. De quoi créer les conditions d'un dialogue social de qualité, qu'il ne resterait plus qu'à faire vivre.

[aseigne@cfdt.fr](mailto:aseigne@cfdt.fr)

\* La délégation **CFDT** (en photo) est composée de Marylise Léon, secrétaire nationale, Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe, Philippe Portier (FGMM) et Jérôme Dupont (Champagne-Ardenne), membres du Bureau national, Joëlle Delair, Émilie Durlach et Jean-François Milliat, secrétaires confédéraux.



## 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

|  |   |                                 |  |   |
|--|---|---------------------------------|--|---|
| <b>UES</b><br><b>Gfi Informatique</b><br><br>Catherine LINTIGNAT<br>Déléguée Syndicale Centrale<br>06 45 81 26 02<br>cfdtgfi@yahoo.fr<br><br> | <b>GFI INFORMATIQUE</b>                         | Est                             | Contact CFDT                                 | cfdtest@hotmail.com   |
|  |   | Ile de France                   | Consuelo FELIU LLOMBART<br>Adélaïde DA COSTA | cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr<br>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   |
|  | <b>GFI INFORMATIQUE PRODUCTION</b>              | Stéphane GLAÇON                 | cfdt.gfi.ip@gmail.com                        |   |
| <b>GFI PROGICIELS</b>  | Luc FOURNIER                                    | cfdtprogiciels@yahoo.fr         |  |   |
| <b>Hors UES</b>  | <b>COGNITIS</b>                                 | Sébastien LACREU                | cfdt.cognitis@gmail.com                      |   |
|  | <b>GFI CHRONO TIME</b>                          | Tomas RODRIGUEZ                 | cfdt.gct@gmail.com                           |   |
|  | <b>GFI CONSULTING</b>                           | Yassine FARES                   | cfdt_consulting@yahoo.fr                     |   |
|  | <b>GFI BUS National/Paris Toulouse Bordeaux</b> | Richard FOSSUO<br>Didier GUERIN | cfdt.gfi.bus@gmail.com                       |   |
|  | <b>GFI INFOGEN SYSTEM</b>                       | Contact CFDT                    | cfdt.infofen@gmail.com                       |   |

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