

TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES



Dès que la Direction a imposé aux salariés cette ~~carte~~ 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

Rematéralisation

(Transformer les tickets restaurant électroniques en TR papier)

Afin que les salariés puissent disposer de leur argent, je demande la gratuité de la rematéralisation 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 par courriel ou via les photocopieurs qui disposent d'une fonction de numérisation.

A ce jour, jeudi 27 novembre, une centaine de salariés ont déjà signé la pétition, Et vous ?

CONVENTION SYNTEC / ARTICLE 8b

Article huit / Modification du contrat en cours
a - Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un salarié doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.

b - Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

.../...

Cet article n'est pas applicable, car il est contraire à la jurisprudence sur la modification du contrat de travail et aux dispositions d'ordre public de la loi sur la démission. Lorsque la modification du contrat proposée au salarié à une clause substantielle de son contrat de travail a été refusée par ce dernier, l'employeur ne peut pas le licencier en raison de son refus. Pour le licencier, l'employeur doit invoquer un motif économique ou personnel indépendant de son refus selon la jurisprudence.

- Conformément à la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation, « les modifications qui ne sont pas de nature économique nécessitent aussi l'accord exprès et explicite des personnes concernées » (Cass. soc., 8 oct. 1987, n° 84-41.902).
- En application d'une jurisprudence bien établie, « l'acceptation par le salarié ne peut résulter de la seule poursuite par lui de son travail » (Cass. soc., 29 janv. 1997, n° 94-40.025 ; Cass. soc., 12 janv. 2005, n° 03-40.417).
- « De plus, les dispositions plus favorables du contrat de travail du salarié priment sur l'accord collectif. »
En effet, un salarié est toujours en droit de demander l'application des dispositions plus favorables de son contrat de travail face aux stipulations d'un accord collectif (articles 1134 du code civil, et 2254-1 du code du travail).
- La jurisprudence a également précisé « qu'un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail » (cass soc 25 février 1998, n° 95-45171).

Sur le caractère d'ordre public de la démission. Le droit à la démission du salarié dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée est un droit d'ordre public. Il ne peut y être fait échec par aucune convention entre les parties. Plus généralement, le salarié ne peut renoncer par avance aux règles protectrices qui gouvernent la rupture du contrat de travail (C. trav., art. L. 1231-4).

Il en résulte que l'accord par lequel un salarié convient avec son employeur que la rupture de son contrat de travail constituera une démission si elle ne permet pas de reclasser un autre salarié et un licenciement économique dans le cas contraire n'est pas valable (Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-26.887).

En conséquence, la clause indiquée à l'article 8 de la convention collective syntec selon laquelle le refus de l'intéressé d'accepter une fonction temporaire inférieure à celle qu'il assume habituellement équivaut à une démission, n'est pas valable car contraire au caractère d'ordre public de la démission.

CONVENTION SYNTEC / ARTICLE 8c

Article huit / Modification du contrat en cours
.../...

c - Par contre, si par suite de circonstances particulières résultant de la situation du travail dans l'entreprise, un salarié se trouve amené à assumer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance par écrit, n'excédant pas six mois, et sans diminution de sa classification ni diminution de ses appointements, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement, le refus de l'intéressé d'accepter cette fonction temporaire équivaut à une démission de sa part.

Notons que si l'employeur propose au salarié une fonction inférieure à sa qualification, cela n'est acceptable qu'à la condition que cela ne dure pas plus de six mois. Et évidemment sans baisse de salaire !



LE MENSUEL DÉCEMBRE 2014

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Dans le cadre des NAO (1) la **CFDT** porte depuis plusieurs années cette revendication :

La **CFDT** considère que le demi-salaire versé en fin d'année sert à supporter des dépenses qu'engendre la période des fêtes de fin d'année. Aussi, la **CFDT** considère qu'il serait judicieux que cette somme soit versée avec le salaire de novembre (avant les fêtes) au lieu de celui de décembre (après les fêtes).

La **CFDT** rappelle que le versement de la paie de décembre se faisait auparavant en deux fois; la prime de fin d'année était versée mi-décembre, le salaire proprement dit était versé en fin de mois. La Direction s'est affranchie de cet usage, sans aucune négociation avec les organisations syndicales. La **CFDT** dénonce cette dérive. Mais ... les salarié-e-s ont toujours la possibilité de **faire une demande d'acompte pour le 15 du mois**.



Anticipez ! Pensez à demander votre acompte sur salaire.

DES SALARIÉ-E-S PERDENT DES JOURS DE CONGÉS

Sur les 6 500 salarié-e-s de l'UES :

- ➔ plus de 800 n'ont pas pris la totalité de leurs CP. Il leur restait en moyenne 0,78 jour,
- ➔ plus de 800 n'ont pas pris la totalité de leurs RTT. Il leur restait en moyenne 0,46 jour.

Etait-ce les mêmes ? Oui, pour plus de 200 d'entre-eux.

La CFDT invite les salarié-e-s concernés à se rapprocher de leurs représentants (Coordonnées en dernière page)



QU'EST MA RRH (Responsable Ressources Humaines)

Des salariés de l'établissement gfi informatique Île-de-France ne connaissent pas le nom de leur RRH. L'information n'apparaît pas sur l'intranet.

Les Déléguées du Personnel CFDT sont allées chercher l'information :

STEIP	Caroline Le Ribault	01 44 04 52 27
BFA	Valérie Brechemier	01 44 04 52 58
Microsoft, Oracle Applications	Dominique Moog	01 30 70 31 40 ou 01 44 04 50 30
SAP	Delphine Cros	01 30 70 31 40 ou 06 87 28 43 51
Overheads	Sandra Dudemaine	01 44 04 52 29

Les Déléguées du Personnel CFDT ont demandé que ces informations apparaissent sur l'intranet gfi :

- Sous forme de liste générale par société / établissement / Direction,
- Sous forme individuelle, lorsque le salarié se connecte avec son identifiant, au même endroit où il est indiqué les noms de ses assistant(e) de gestion, manager et gestionnaire de paie.

PROCHAIN COMITÉ SALAIRES



Les prochains comités salaires se dérouleront en 2015. Les dates ne sont pas encore définies.



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...

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 ?

Réponses de la Direction : *la société Novapost a diffusé son message en accord avec la direction qui lui a transmis les adresses mails des collaborateurs Gfi. La messagerie professionnelle est confidentielle et son accès est protégé par un mot de passe connu seulement par le collaborateur.*



LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



LES PREJUGES

- Chacun peut être victime d'une discrimination mais, chacun peut aussi être l'auteur d'un acte discriminatoire.
- Souvent les actes discriminatoires ne sont pas, à priori, des actes intentionnels, mais ils sont toujours la conséquence d'un préjugé ou d'une représentation de l'autre.
- C'est pourquoi au-delà du cadre juridique, la lutte contre les discriminations nécessite un travail sur les stéréotypes que nous avons tous.

CODE PENAL

- L'art. 225-2 précise les comportements:
 - Refus de fourniture d'un bien ou d'un service
 - Refus d'embauche, sanction, licenciement,
 - Subordination d'une offre d'emploi, d'un stage, d'une formation à un critère discriminatoire.
- L'art. 432-7 définit les discriminations commises par une personne dépositaire de l'autorité publique en cas de refus du bénéfice d'un droit accordé par la loi.

LE DEFENSEUR DES DROITS

- Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante chargée de veiller à la protection des droits et des libertés et de promouvoir l'égalité et les droits de l'enfant.
- Il a notamment en charge la Lutte contre les discriminations prohibées par la loi et promotion de l'égalité.
- Il dispose de moyens d'intervention important et notamment d'un réseau de délégués qui interviennent sur le territoire.
- Dans le cas d'une situation de discrimination, le Défenseur ou son délégué peut être saisi. Le choix se fera en fonction des éléments dont dispose le requérant, mais aussi de ses attentes.
 - S'il veut ester en justice, il devra saisir le siège.
 - S'il recherche un règlement amiable, il peut saisir le délégué qui dispose de l'autorité de l'institution qu'il représente pour engager un processus de médiation.

UN CADRE JURIDIQUE COMPLET

- Une infraction pénale,
 - art. 225 et suivants du code pénal
- Disposition du code du travail
 - art. 1131-1 et suivants
- Disposition du code de la Fonction publique
 - art. 6 de la loi 83.634 du 13 juillet 1983

LA PREUVE

- Bien que le cadre juridique soit clair, qu'il existe un aménagement de la charge de la preuve, sauf dans le domaine pénal, faut-il encore apporter des éléments de preuve suffisants pour faire croire à l'existence d'une discrimination.
- Ces éléments de preuve peuvent être des écrits de la part du discriminant (échange de mails, enregistrement audio, etc.), mais le plus souvent ce sont des témoignages qui seront la base de ces éléments notamment dans le domaine de l'emploi.

CODE DU TRAVAIL

- Tout comportement discriminatoire en matière de recrutement, au déroulement de carrière (formation, promotion, affectation, rémunération, etc.), à la fin de carrière (art. L1132-1 à L1134-3)
- Représailles consécutives au témoignage ou action contre les discriminations (art. L1132-3 et L1152-2)
- Le harcèlement sexuel (art. L1153-1)
- Le harcèlement moral en lien avec un critère discriminatoire (art. L1152-1)

FONCTION PUBLIQUE loi 83-634 du 13 juillet 1983

- Tout comportement discriminatoire en matière de recrutement, au déroulement de carrière (formation, promotion, affectation, rémunération, etc.), à la fin de carrière (art. 6 et suivants)
- Représailles consécutives au témoignage ou action contre les discriminations (art. 6 ter)
- Le harcèlement moral (art. 6 ter)
- Le harcèlement moral en lien avec un critère discriminatoire (art. 6 quinquies)

AMENAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE

- Une procédure particulière en droit de la non-discrimination, sauf dans le domaine pénal.
- Elle se réalise en 2 étapes :
 - La personne s'estimant discriminée rassemble des éléments laissant supposer une discrimination,
 - La personne mise en cause doit prouver que sa décision est justifiée par un objectif légitime étranger à toute discrimination.

ROLE DES MILITANTS

- Les discriminations sont souvent mis en avant par des salariés quand ils considèrent être traités inégalement.
- L'écoute des personnes se disant victimes est une première étape.
- Il est toujours nécessaire d'établir une chronologie des faits. Cela doit se faire avec la personne concernée, soit lors d'une première rencontre, soit après un travail préalable de sa part, lors d'un second rendez-vous.
- Ensuite, l'analyse des éléments apportés avec elle pour vérifier s'il s'agit bien d'une discrimination (inégalité de traitement, domaine, critère).
- Puis il faut consolider cette analyse par la recherche d'éléments complémentaires (témoignages par exemple).
- Enfin vérifier avec la personne ses attentes par rapport à la situation qu'elle a vécue car le lancement d'une action syndicale contre une discrimination aura forcément des conséquences.
- Avant le passage à l'action, définir collectivement la stratégie syndicale avec les éventuelles étapes comme l'action au sein de l'entreprise ou de l'administration, devant une juridiction ou encore par la saisine du Défenseur des droits.



LE MENSUEL DÉCEMBRE 2014

LES DROITS RECHARGEABLES, UNE VICTOIRE DE LA CFDT

Avec les droits rechargeables, un demandeur d'emploi qui a travaillé au moins 150 heures au cours de sa période d'indemnisation se voit accorder de nouveaux droits. Ils lui sont « rechargés » à la fin de ses droits initiaux sur le principe de « **1 jour travaillé = 1 jour indemnisé** ».

La période d'indemnisation est donc prolongée. Avec ces nouvelles règles, revendiquées et obtenues par la CFDT, « **près d'un million d'allocataires pourraient voir leur durée d'indemnisation allongée d'environ 6 mois** et limiter le risque de la fin de droits, ce risque passant de 32% à 24% », estime l'Unedic dans son étude d'impact de la nouvelle convention.

« Les premiers bénéficiaires de ce dispositif sont les 112 000 allocataires ayant retravaillé entre 150 et 610 heures (soit 4 mois, le plancher jusque-là en vigueur pour pouvoir être de nouveau indemnisé en cas de reprise d'activité) qui ne verront pas leurs droits fermés faute de reprise suffisante d'activité », souligne la CFDT

DROITS RECHARGEABLES : COMMENT ÇA MARCHE ?

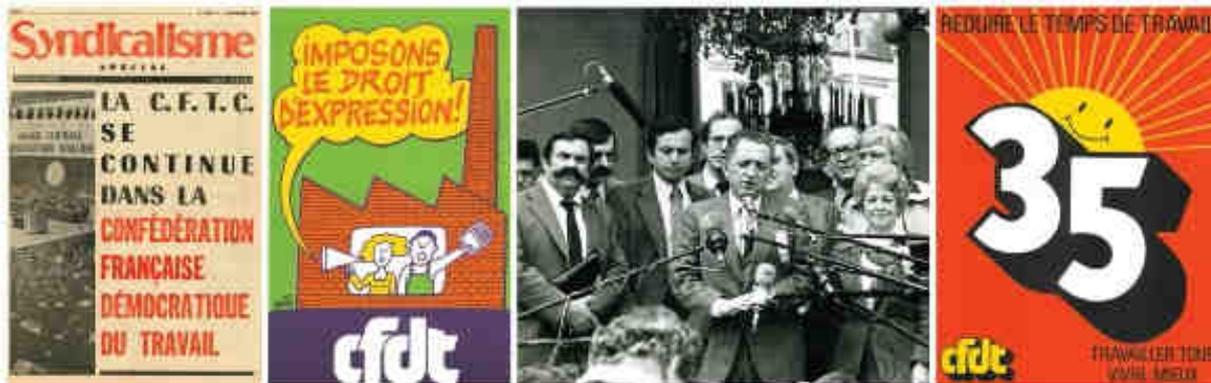


LES 50 ANS DE LA CFDT

PUBLIÉ LE 27/10/2014 À 12H30 par **Nicolas Ballot**

Impossible de résumer 50 ans de CFDT en quelques images. Pour autant en mêlant photographies d'actualité, affiches syndicales (dont certaines font partie de notre mémoire collective) et unes de la presse CFDT, ce diaporama met en lumière quelques-uns des aspects les plus marquants de ce qu'est la CFDT : un syndicat qui revendique le « parti pris de la solidarité », qui assume « ses choix et ses actes », qui « s'engage pour chacun et agit pour tous ».

Accès au diaporama : http://www.cfdt.fr/portail/50-ans/50-ans-de-la-cfdt/diaporama-les-50-ans-de-la-cfdt-srv1_230321



LE MENSUEL DÉCEMBRE 2014

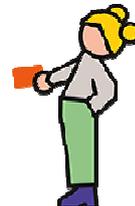
ADHÉREZ À LA CFDT !



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
	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	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.