

LE MENSUEL JANVIER 2015

**Bonne année 2015
Avec la CFDT Groupe Gfi !**

2015, L'AVENIR VOUS APPARTIENT !

JE VOIS BEAUCOUP D'ENTRAÏDE
ET D'ESPOIR AUTOUR DE VOUS ! ...



LA CFDT VOUS SOUHAITE UNE BONNE ANNÉE !

Vous
informer

Vous
écouter

Vous
défendre

Vous
conseiller

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Calendrier et périmètres

Le calendrier des élections de l'UES (Unité Économique et Sociale composée des 3 sociétés gfi informatique, gfi progiciels et gfi i&p) a été fixé par le juge du Tribunal d'Instance, avec un scrutin de **premier tour fin janvier**.

Parallèlement, le Ministère du travail n'ayant pas rendu son avis dans le délai de deux mois suivants le recours déposé par la Direction, son avis est donc implicitement celui de la DIRECCTE, à savoir les **périmètres des établissements identiques à ceux actuels**.

Les dates à retenir :

- ➡ **Lundi 5 janvier : dépôt des listes de candidatures**
- ➡ **Lundi 26 janvier : envoi du matériel de vote aux électeurs**
- ➡ **Du vendredi 30 janvier 9h au jeudi 5 février 14h : scrutin électronique 1er tour**

VOTER CFDT, C'EST ÉLIRE UN COLLÈGUE ENGAGÉ AU QUOTIDIEN

Votez et faites voter pour les candidats présentés par la **CFDT**.

La CFDT, un syndicat réformiste. Le réformiste à la CFDT c'est :
« une utopie faite de petits pas qui s'inscrivent dans un grand dessein ».

- ➡ **Conseil : Après votre vote, imprimez ou enregistrez un accusé de confirmation de la prise en compte de votre vote.**
- ➡ **Un problème technique ? Codes égarés ? Appelez le 02 96 50 50 00**
- ➡ **Retrouvez nos professions de foi sur notre site <http://cfdtgfi.jimdo.fr>**

LE MENSUEL JANVIER 2015

LA CASSE DE LA MUTUELLE (PRÉVOYANCE-SANTÉ)

La Direction dénonce l'accord de l'UES Gfi Informatique

Les motivations de la Direction :

- Dénoncer à titre conservatoire l'accord d'entreprise relatif au régime complémentaire de prévoyance et frais de santé.
- Permettre la négociation des adaptations réglementaires, techniques et économiques nécessaires à la pérennité du régime.
- Redonner un socle juridique stable à l'accord qui sera signé.
- La disparition ou la perte de représentativité de certaines organisations syndicales pose la question de la validité des avenants signés à l'accord de 2004
- Aspect réglementaire : mise en conformité « contrats responsables » à compter du 1^{er} avril 2016.
- Aspect économique : Assurer l'équilibre à long terme du régime (déficit actuel de 5%)
- Aspect social : permettre aux salariés qui le souhaitent de ne pas souscrire au régime frais de santé dans les cas prévus par la loi (CDD, apprentissage, temps partiel, autre assurance...)



Lors de la consultation du 10 décembre dernier, le CCE s'est prononcé défavorable à la dénonciation de l'accord prévoyance-santé.

Conséquences :

- ➔ **Les conditions du régime restent à l'identiques jusqu'au 1^{er} avril 2016.**
- ➔ **S'il n'y a pas d'accord signé avec les Organisations Syndicales d'ici le 1er avril 2016, ce sera une décision unilatérale de la direction qui imposera les nouvelles conditions du régime.**

La **CFDT** ne peut, dans un premier temps, que prendre acte de cette décision de l'employeur. A la question « **Qui négociera le nouvel accord ?** », la réponse sera donnée dans les urnes (électroniques), le 5 février 2015. En effet, ce sont les Organisations Syndicales qui sortiront représentatives (+10%) du 1^{er} tour des élections professionnelles de l'UES Gfi Informatique qui pourront s'asseoir à la table des négociations.



Solidarité : La **CFDT** défend un système de cotisation respectant l'adage
« **Cotiser selon ses moyens, percevoir selon ses besoins** ».

Equité : La **CFDT** revendique l'alignement des taux de cotisation
des différentes tranches de salaire TA/TB/TC. (*)

(*) Brut mensuel TA <= 3 129 €
3 129 € <= Brut mensuel TB <= 12 516 €
12 516 € <= Brut mensuel TC (oui, oui, vous avez bien lu !...)

PROCHAIN COMITÉ SALAIRES



Les prochains comités salaires se dérouleront en 2015.

Les dates ne sont pas encore arrêtées...



LE MENSUEL JANVIER 2015

NÉGOCIATION EN COURS - Astreintes

Négociation suspendue par la Direction DRH. Pour des raisons économiques, la Direction ne souhaite inscrire que des engagements de base : femmes enceintes... etc. Mettre quelque chose en place pour jeter les bases qui feront l'objet d'une note de service. « Donnons du temps au temps ».

La **CFDT** rappelle que l'une de ses revendications forte est le **volontariat** et que si les clauses de l'accord sont suffisamment attractives, les salariés seront volontaires

La **CFDT** rappelle que les salariés gfi sont appelés à faire des astreintes, le sont uniquement à la demande des clients. C'est donc dans le cadre d'un contrat commercial, où les astreintes sont facturées.

Déclaration au nom des Organisations Syndicales : « **Nous prenons acte que la Direction suspend les négociations, et nous demandons un engagement sur la reprise de négociations au plus tard en juin 2015, après avoir recueilli l'expérience sur l'application de la note, et en nous fournissant des indicateurs.** »

Réponse de la Direction : « **Plutôt septembre 2015. Nous attendons que les modifications du CRA (nouveaux paramètres de saisie) alimentent des données à étudier. Les salariés de la branche IS de Paris et Nantes sont actuellement pilotes pour tester la nouvelle fenêtre de saisie astreintes** ».

Les points sur lesquels la CFDT ne cèdera pas :

- ➡ **principe du volontariat**
- ➡ **respect de l'article L3121-6 du code du travail, notre proposition d'astreinte en 4j / 3j**
- ➡ **pas de différence habituelle/exceptionnelle**

NÉGOCIATION EN COURS - Qualité de Vie au Travail

La **CFDT** a émis de nombreuses revendications (cf nos dernières communications et/ou contactez nos représentants). Pour la **CFDT** le texte n'est pas mûr et demande la poursuite des négociations.

La délégation CFDT n'est pas prête à signer le texte en l'état.

NÉGOCIATION EN COURS - Forfait jours

Au fur et à mesure des séances de négociation, le texte a évolué dans le bon sens, notamment sous l'impulsion **CFDT**. Cependant, il reste des améliorations que la Direction doit intégrer.

Les adhérents CFDT seront consultés sur l'opportunité de signer cet accord.



TICKETS RESTAURANT ÉLECTRONIQUES



Les salariés en mission sur le site EDF de Nanterre ont sollicité nos militantes **CFDT** d'Ile-de-France : « *Le restaurant d'entreprise du site EDF n'accepte pas le paiement avec la carte tickets restaurant électronique...* ».



Suite aux actions menées par les militantes **CFDT**, c'est maintenant possible de payer avec la carte tickets restaurant électronique.

Si vous rencontrez des difficultés d'utilisation de votre carte tickets restaurant électronique, contactez vos représentants **CFDT** (coordonnées en dernière page)

Un salarié renonce au bénéfice des tickets restaurant.

Exaspéré par les difficultés rencontrées lors de l'utilisation de la carte TR électronique, ce salarié demande de suspendre les versements de TR sur sa carte, pour cette année. La Direction répond que cette disposition est possible, mais définitive. Le salarié étant dans la quasi-impossibilité d'utiliser sa carte, voyant son crédit augmenter de mois en mois, et à défaut d'une autre option, opte pour la fin définitive des tickets restaurant, et cela sans aucune compensation.

Courant novembre l'option de rematéralisation des tickets restaurants a été ouverte sur le portail Edenred, et naturellement, le salarié fait une demande. Une demande, dont le salarié n'a, un mois plus tard, aucune nouvelle : peu commercial et peu digne d'un prestataire monétique !

En finir avec les tickets restaurant c'est voir disparaître la ligne de débit « 407000 ticket restaurant » (x fois 3€) du bulletin de salaire, mais c'est aussi renoncer à la part patronale de 4,50€ pour chaque ticket.

La punition est sévère, et en toute connaissance de cause, le salarié souhaite ne plus s'encombrer d'un support monétique :

- qui bloque ses finances,
- qui ne garantit pas un délai de rematéralisation, alors que les sommes ont été immédiatement déduites de son compte,
- qui limite la rematéralisation avec un plafond,
- qui reverse au CE les sommes bloquées par défaut d'utilisation,
- qui rend pénible l'utilisation d'une carte alors que le ticket reste reconnu des professionnels de la restauration.

C'est déplorables qu'un salarié se trouve dans l'obligation de renoncer à ce qui s'apparente à un avantage, parce que le mode de fonctionnement n'est pas satisfaisant.

La sortie en famille le dimanche, était globalement la seule façon, pour ce salarié, d'écouler ses tickets. Le plafond de 19 € quotidien, ainsi que l'interdiction d'utilisation le dimanche ont réduit son champ d'utilisation au néant.

TICKETS RESTAURANT ÉLECTRONIQUES - PÉTITION

Retrouvez tous les détails dans notre communication mensuelle de Décembre

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

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

A partir du 1er janvier 2015, le CPF se substituera au DIF.

Attacher des droits à la personne plutôt qu'à son contrat de travail, c'est la philosophie du nouveau CPF. Le CPF constitue un pas supplémentaire dans la démarche de sécurisation du parcours professionnel défendue par la **CFDT**.

Les heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014 seront conservées jusqu'au 31 décembre 2020, et seront prioritairement consommées dans le cadre d'une formation au titre du CPF.

DIF = 120 heures maxi / CPF = 150 maxi

A partir du 1^{er} janvier 2015, le CPF sera alimenté de 24 heures par an, jusqu'au plafond de 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'au plafond de 150 heures.

Les heures acquises au titre du CPF peuvent être utilisées pour :

- Des formations qualifiantes
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Des formations visant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ;

DIF = Accord de l'employeur obligatoire

CPF = Accord de l'employeur pas toujours obligatoire

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur (idem DIF). En revanche, **l'accord de l'employeur n'est pas requis pour les formations suivies en dehors du temps de travail.**

Le CPF est la partie émergée de l'iceberg car s'il est la mesure phare de la réforme, il n'en est pas le seul moteur. Il y a le CPF, mais aussi le **plan de formation**, le **conseil en évolution professionnelle**, les **entretiens professionnels** dans l'entreprise, et c'est l'ensemble de ces outils qui formera la réussite de cette réforme. Tant les nouveaux outils que les instances auxquelles la réforme a donné naissance répondent aux objectifs que s'était fixé la **CFDT** en s'engageant dans la négociation : **permettre à chacun de monter d'au moins un niveau de qualification et d'acquérir des compétences répondant aux besoins de réels.**



Cfdt: **RÉPONSES À LA CARTE**

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

DES QUESTIONS DE TOUS ORDRES
ET UN SUIVI RIGoureux DES RÉPONSES
FAITES AUX ADHÉRENTS

LOGEMENT ● CONDITIONS DE TRAVAIL ● SANTÉ AU TRAVAIL
● VIE PERSONNELLE ● FORMATION PROFESSIONNELLE ●
RETRAITE ● CONTRAT DE TRAVAIL...

UN SEUL NUMÉRO : **0969 39 19 39**

DIPLÔMES, EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

PUBLIÉ LE 26/11/2014 À 11H59 par **Service Juridique - CFDT**



La Cour de cassation s'est prononcée de nouveau sur l'appréciation du principe « *à travail égal, salaire égal* », en jugeant que la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il cela est justifié. *Cass. soc. 13.11.14, n°12-20.069*



Rappel de l'affaire

La question posée devant la Haute Cour^[1] était de savoir si la possession d'un diplôme de niveau supérieur justifie une différence de rémunération entre des salariés exerçant les mêmes fonctions. Dans l'affaire qui nous concerne, cette différence de rémunération avait été appliquée entre un nouvel embauché, titulaire d'un diplôme d'ingénieur, et un salarié, non titulaire d'un diplôme équivalent mais avec une ancienneté dans l'entreprise de plus de 20 ans.

Le salarié avait obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur qui n'avait pas respecté le principe « *à travail égal, salaire égal* ».

Les motivations de la décision

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel. Elle considère en effet « *que si les qualités professionnelles ou la différence de qualité de travail peuvent constituer des motifs objectifs justifiant une différence de traitement entre deux salariés occupant le même emploi, de tels éléments susceptibles de justifier des augmentations de salaire plus importantes ou une progression plus rapide, pour le salarié plus méritant, peuvent justifier une différence de traitement lors de l'embauche, à un moment où l'employeur n'a pas encore pu apprécier les qualités professionnelles* ».

En revanche, elle précise également que « *la seule différence de diplôme, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre deux salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré, par des justifications, que la possession d'un tel diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée* ».

Ainsi, « *l'expérience acquise pendant plus de 20 ans, par le salarié au sein de la société compensait très largement la différence de niveau de diplôme invoqué* » et qu'en outre, il n'avait pas été démontré que la détention d'un tel diplôme « *était utile à l'exercice de la fonction occupée par les salariés* » ce qui n'était donc pas de nature « *à justifier la disparité de traitement* ».

La Cour conclut donc « *que l'employeur ne justifiait d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer la différence de salaire instaurée au préjudice du salarié lorsqu'il avait été procédé au recrutement de son collègue* ».

A défaut de raisons objectives pouvant justifier une différence de traitement, expérience professionnelle et niveau de diplôme doivent être traités à égalité !

[1] Cass.soc. 13.11.14, n°12-20.069

PRUD'HOMMES

La loi relative à la désignation des conseillers (enfin) adoptée !

PUBLIÉ LE 21/11/2014 À 19H19 par **Service juridique confédéral - CFDT+**



Au terme d'un parcours législatif aussi chaotique que rocambolesque, le mode de désignation des conseillers prud'hommes pour le prochain renouvellement des conseils a (enfin) été arrêté. Seulement voilà, les retards pris en la matière, par les gouvernements successifs, placent, aujourd'hui, les conseils dans une situation de grande difficulté.

C'est dans le courant de la nuit du 20 au 21 novembre que les députés ont définitivement adopté la loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes. Il était temps, car cette évolution vient de loin...

Résultat des impérities gouvernementales à répétition : la concertation promise il y a un an n'a toujours pas commencé ! Et les mandats en cours de conseillers prud'hommes, qui devaient initialement s'achever en 2013, ont dû être prorogés... jusqu'à la fin de l'année 2017. Avec les conséquences que l'on peut assez facilement imaginer en termes de fonctionnement.



Quoi qu'il en soit, la Cfdt demeure, comme à son habitude, tournée vers l'avenir. Et nous attendons donc, avec une certaine impatience (pour ne pas dire une impatience certaine) que le ministère du Travail nous invite enfin à rentrer dans le vif du sujet et à « *mettre les mains dans le cambouis* ». Ce, afin que nous puissions œuvrer à l'élaboration de règles claires, justes et respectueuses de l'indépendance des juges du travail.

La prud'homie et les justiciables qui y font appel méritent que nous nous y investissions très fortement.

Le texte adopté stipule que : « Le Gouvernement est autorisé .../... dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, à prendre par ordonnance les dispositions relevant du domaine de la loi prévoyant la désignation des conseillers prud'hommes en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés .../.... Ces dispositions déterminent .../... :

- 1° Le mode de désignation des conseillers prud'hommes ;
- 2° Les modalités de répartition des sièges par organisation dans les sections, collèges et conseils ;
- 3° Les conditions des candidatures et leurs modalités de recueil et de contrôle ;
- 4° Les modalités d'établissement de la liste de candidats ;
- 5° La procédure de nomination des conseillers prud'hommes ;
- 6° Les modalités de remplacement en cas de vacance ;
- 7° La durée du mandat des conseillers prud'hommes ;
- 8° Le régime des autorisations d'absence des salariés pour leur formation à l'exercice de la fonction prud'homale ;
- 9° Le cas échéant, les adaptations nécessaires en matière de définition des collèges et des sections.

.../...

La date du prochain renouvellement général des conseils de prud'hommes est fixée par décret, et au plus tard au 31 décembre 2017. Le mandat des conseillers prud'hommes est prorogé jusqu'à cette date.



LE MENSUEL JANVIER 2015

ADHÉREZ À LA CFDT !



ÉMANCIPATION

DÉMOCRATIE

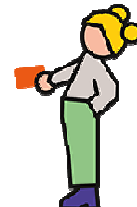
SOLIDARITÉ

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	<i>Fabrice DEMORI</i>	f.demori@hotmail.fr
		Ile de France	<i>Consuelo FELIU LLOMBART Adélaïde DA COSTA</i>	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr adel.dacosta.cfdt.gfi.idf@outlook.fr
		Méditerranée	<i>Christophe SIMON</i>	cfdt.med@gmail.com
		Nord	<i>Christian TANGHE</i>	cfdtnord@free.fr
		Ouest	<i>Gaétan RYCKEBOER</i>	ouest.cfdtgfi@gmail.com
		Rhône Alpes	<i>Contact CFDT</i>	cfdtra@yahoo.fr
		Sud-Ouest	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com
		GFI INFORMATIQUE PRODUCTION		<i>Stéphane GLAÇON</i>
	GFI PROGICIELS		<i>Luc FOURNIER</i>	cfdtprogiciels@yahoo.fr
Hors UES	COGNITIS		<i>Sébastien LACREU</i>	cfdt.cognitis@gmail.com
	GFI CHRONO TIME		<i>Tomas RODRIGUEZ</i>	cfdt.gct@gmail.com
	GFI CONSULTING		<i>Yassine FARES</i>	cfdt_consulting@yahoo.fr
	GFI BUS National/Paris Toulouse Bordeaux		<i>Richard FOSSUO Didier GUERIN</i>	cfdt.gfi.bus@gmail.com
	GFI INFOGEN SYSTEM		<i>Contact CFDT</i>	cfdt.infogen@gmail.com

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