

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité c'est quoi ?



Code du Travail L. 3133-7 :

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;

2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

La journée de solidarité c'est quand à gfi ?

La journée de solidarité est fixée par la Direction de gfi au lundi de Pentecôte, **25 mai 2015**.

Les salarié-e-s ont le choix entre prendre un jour de congé ou travailler.

Prendre un jour de congé

Les salarié-e-s qui choisissent de poser un jour de congé (Congé payé ou RTT) doivent s'assurer que leurs compteurs ne sont pas à zéro (ben oui, parce que fin mai, il n'y a plus grand-chose dans les compteurs !...).

Si les compteurs sont à zéro, il y a possibilité de prendre un jour de congé « par anticipation », cette procédure étant à la seule initiative des salarié-e-s, avec accord du manager.



Travailler

Les salarié-e-s qui choisissent de travailler le 25 mai, doivent travailler 7h (salarié-e-s en Modalité 1 et 2).

Pour les salarié-e-s en mission chez un client qui est fermé ce jour-là, les salarié-e-s doivent se rendre à leur agence.

ASTREINTES

Les astreintes c'est quoi ?

Code du Travail L. 3121-5 : *Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.*

Qui assure les astreintes à gfi ?

En l'absence d'accord, les périodes d'astreintes sont assumées uniquement par des **salarié-e-s volontaires**.

Concrètement :

- Si la possibilité d'astreinte est **mentionnée dans le contrat de travail**, le/la salarié-e est réputé-e **volontaire**.
- En revanche, si **aucune clause** concernant les astreintes n'est inscrite dans le contrat de travail, **3 possibilités** s'offrent aux salarié-e-s. Si le/la salarié-e est :

1. **pas volontaire** → **C'est son droit !** il/elle ne peut être contraint-e.
2. **volontaire pour une mission** particulière → La clause est indiquée sans **l'ordre de mission** et signé par le/la salarié-e.
3. **volontaire** de façon permanente → un **avenant au contrat de travail** peut être signé.



Négociation d'un accord à gfi ?

La **CFDT** demande la reprise de cette négociation interrompue par la Direction.

Pour la **CFDT** la proposition de la Direction de distinguer des périodes d'astreintes « **habituelles** » à des périodes d'astreintes « **exceptionnelles** », et de prévoir des contreparties différentes relève de la **discrimination**.

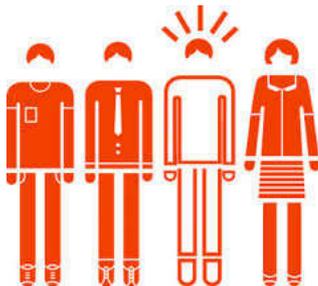
RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

La **CFDT** demande la reprise de cette négociation interrompue par la Direction.

La **CFDT** considère que le **diagnostic** établi entre 2010 et 2013 est **obsolète**.

Pour la **CFDT** l'urgence est la **mise en place de procédures de prévention primaire** :
Viser à l'élimination, la réduction, ou la maîtrise des sources d'atteinte à la santé.

La France championne des risques psychosociaux



SANTÉ AU TRAVAIL Une étude réalisée par la Dares pour le ministère du Travail compare les facteurs de risques psychosociaux selon les différents pays européens, à travers les déclarations de 29 000 salariés interrogés en 2010. Ainsi, la pression temporelle (délais courts, manque de temps, etc.) est plus marquée du côté des salariés français alors que leur évaluation de l'intensité de travail est équivalente à la moyenne européenne. Il apparaît aussi que l'autonomie dans le travail est moins favorisée en France qu'ailleurs : 51 % des salariés déclarent pouvoir « influencer les décisions qui sont importantes pour [leur] travail », contre 61 % dans l'ensemble de l'Union, et 84 % dans les pays scandinaves. Autre facteur évalué, la monotonie des tâches : 68 % des salariés français disent que leur travail « implique d'apprendre des choses nouvelles », contre 90 % dans les pays du nord de l'Europe (Finlande, Suède, Danemark).



Le management français est le plus mal noté d'Europe. Six salariés sur dix disent ne pas se sentir aidés ni soutenus par leur supérieur direct. Ils déclarent que leur hiérarchie « n'est pas bonne dans la résolution des conflits » ni pour « planifier et organiser le travail ». Plus d'un tiers regrettent ne pas recevoir de commentaires sur leur travail, contre 24 % dans l'ensemble de l'Union. En outre, 64 % des salariés français interrogés déclarent que leur hiérarchie « ne respecte pas le salarié en tant que personne » ! La France est le deuxième pays pour la proportion de salariés en contact direct avec un public (usagers, clients, patients, élèves). Les salariés y sont donc plus exposés qu'ailleurs aux « exigences émotionnelles », identifiées comme facteur de stress : 35 % d'entre eux affirment qu'ils doivent cacher leurs sentiments contre 25 % dans l'ensemble de l'UE. Quant au conflit de valeurs dans le travail, c'est-à-dire les cas où les salariés sont amenés à faire des choses contraires à leur éthique personnelle ou professionnelle, 10 % se sentent concernés en France, un taux pas loin de la moyenne européenne, égale à 9 %.

NÉGOCIATIONS EN COURS

NAO / Politique salariale



Cette année encore, la Direction a réaffirmé sa volonté de distribuer des augmentations de salaires individuelles basées sur la performance (1% de la masse salariale). Bien évidemment, la **CFDT** défendant une **politique salariale collective** ne peut souscrire à ce mode exclusif d'augmentation. Cependant, la **CFDT** n'exclue pas une part d'augmentations individuelles si des augmentations collectives sont prévues.

Les années précédentes, la majorité des augmentations de salaires individuelles a été un saupoudrage de petites augmentations.

- En **2013**, **40% des salarié-e-s** ont été augmentés, pour un montant moyen de **300€** bruts annuels.
- En **2014**, **36 % des salarié-e-s** ont été augmentés, pour un montant moyen de **370€** bruts annuels.

L'inflation s'affaiblit, mais est bien permanente, notamment sur les coûts de l'énergie auxquels personne ne peut échapper. En conséquence, la demande des salarié-e-s sur la question salariale est très forte. La **CFDT** ne peut demander une augmentation des salaires, inférieure au rattrapage de ces écarts.

Dans la procédure actuelle, les demandes d'augmentation de salaire et les demandes de promotion des salarié-e-s sont validées (ou pas) par le comité salaire. Le comité salaire fonctionne de façon obscure pour les salarié-e-s :

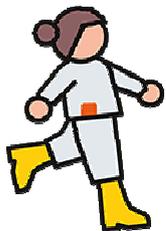
- **Les demandes faites par les salarié-e-s sont-elle transmises au comité salaires ?**
- **Le montant au taux d'augmentation convenu avec le manager, est-il fidèlement transmis ?**
- **Qu'est-ce qui justifie le refus (partiel ou total) du comité salaire ?**

Des questions toujours sans réponse... La demande récurrente de la **CFDT** d'être informée des demandes faites à la commission salaires ainsi de la notification argumentée des refus, a été rejetée par la Direction de façon claire, nette et répétée.



- La **CFDT** revendique **une augmentation générale des salaires de 2,5 %**, déclinée en augmentations collectives par paliers :
 - un montant fixe et minimum pour salaires les plus bas,
 - puis un pourcentage d'augmentation des salaires par tranche, pourcentage décroissant en remontant dans l'échelle des salaires.
- Pour une négociation loyale, la **CFDT** demande que les **critères d'augmentations individuelles** soient transmis aux Organisations Syndicales. La **CFDT** se réservant la possibilité de revendiquer sur lesdits critères.

NAO / Ticket restaurant



En mars 2014, la **CFDT** lançait ses premières alertes sur l'utilisation de la carte tickets restaurant électronique en ces termes. L'histoire nous a malheureusement donné raison ! Si tant bien même la **CFDT** reconnaît que cette carte est un moyen de paiement satisfaisant pour un certain nombre de salarié-e-s, force est de constater les innombrables incidents rencontrés par les salarié-e-s : moyen de paiement refusé, paiements en échec, rematérialisation limitée, changement de millésime en TR « entier », piratage de la carte... etc

La **CFDT** rappelle que ce format électronique est imposé par la Direction sans aucune négociation avec les partenaires sociaux. La **CFDT** rappelle que les salarié-e-s participent à hauteur de 3€ par ticket et réitère sa demande d'**ouverture de négociation sur ce thème**.

- La **CFDT** revendique la possibilité de choisir entre le **ticket restaurant** ou la **prime de repas**.
- De 2009 à 2011, la **CFDT** a revendiqué un ticket restaurant à 8 €. Depuis 2012, la **CFDT** revendique **un ticket restaurant à 8,50 €** avec maintien de la répartition actuelle : Part patronale = 60% / Part salarié-e = 40%.
- La **CFDT** revendique le droit d'utilisation des titres restaurant le **dimanche** et **jours fériés**, pour les salarié-e-s travaillant ces jours-là.

NÉGOCIATIONS EN COURS (suite)

NAO / Frais de déplacement

Malgré la revalorisation de juillet 2013, les remboursements des frais de déplacement ne couvrent toujours pas les frais engagés par les salarié-e-s.

Véhicule personnel : La CFDT revendique que pour se rendre sur le lieu de travail, l'utilisation du véhicule personnel (souvent obligatoire en province, car le lieu est inaccessible en transports en commun) ne soit pas à la charge des salarié-e-s.



La CFDT revendique que chaque **kilomètre effectué** pour se rendre sur le lieu de travail, agence gfi ou site client, soit un **kilomètre indemnisé**.

Ce n'est pas la maigre revalorisation de 2013 qui peut couvrir l'augmentation continue des frais automobiles.

Aussi, la CFDT demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les **barèmes URSSAF** applicable en 2015. La CFDT revendique l'application des trois zones du tableau URSSAF, au lieu d'actuellement une seule, défavorable pour les salarié-e-s.



Repas et hébergement

La CFDT demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les **barèmes URSSAF** applicable en 2015, à savoir :

- **18,10 €** pour un repas.
- **64,70 €** pour l'hôtel et le petit-déjeuner pour les salarié-e-s en déplacement à Paris et dans les départements de la petite couronne soit : Hauts de Seine, Seine Saint Denis, Val de Marne ;
- **48,00 €** pour les autres départements de la France métropolitaine.

NAO / Dotation des Comités d'Établissements

La CFDT revendique l'**uniformisation** (par le haut il va sans dire), des **budgets des œuvres sociales** de tous les CE de toutes les sociétés de l'UES.

La CFDT invite la Direction à compléter cette **uniformisation** par une **augmentation du taux de de 0,1 %**. Un moyen très efficace de passer un message fort aux salarié-e-s.



Autres thèmes

La CFDT réaffirme sa volonté de négocier sur les thèmes envisagés par la Direction : **Handicap, GPEC, Participation et intéressement**.

Bien que la Direction refuse systématiquement d'ouvrir des négociations, la CFDT réitère sa volonté de négocier sur les thèmes suivants : **Prime de fin d'année, Médaille du travail, Formation professionnelle, Base de données unique (BDU)**.



JE SUIS CHARLIE

Essuyer nos larmes et préparer l'après-11 janvier



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE



ATTENTATS Ils s'appelaient Cabu, Charb, Honoré, Tignous, Wolinski, Bernard Maris, Elsa Cayat, Mustapha Ourrad, Michel Renaud, Frédéric Boisseau, Franck Brinsolaro, Ahmed Merabet, Clarissa Jean-Philippe, Yohar Cohen, Yoav Hattab, Philippe Braham et François-Michel Saada. Ils sont morts assassinés parce qu'ils travaillaient pour *Charlie Hebdo*, parce qu'ils ont eu la malchance de se trouver dans l'immeuble du journal le jour de l'attentat, parce qu'ils étaient policiers ou parce qu'ils étaient juifs.

Dès le 7 janvier, face à ce déchaînement de violence intolérable et à la remise en cause de la liberté d'expression – déclenchés, rappelons-le, par de simples caricatures –, la CFDT a appelé tous les citoyens à refuser les pièges des amalgames et les instrumentalisation d'où qu'ils viennent, tout en rappelant son attachement viscéral à la démocratie, la liberté de penser et la liberté d'expression. La mobilisation citoyenne du 11 janvier a été à la fois, selon Laurent Berger, « *une réponse unanime et salutaire à la barbarie et aux obscurantismes de tous bords qui menacent nos libertés* » et « *un appel populaire à tous ceux qui ont la responsabilité de défendre le vivre ensemble et la cohésion sociale: l'État, le monde politique, la société civile, bien sûr, et le monde syndical* ».

Le message lancé par les millions de manifestants doit être entendu par ceux qui ont la responsabilité du vivre ensemble dans notre pays, y compris les syndicats. La CFDT y contribuera à son niveau par le dialogue et avec l'esprit de responsabilité et d'engagement qui est le sien.

« **Aller au débat, c'est aller au combat, celui des idées.** »



Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT

LOI VEIL : 40 ANS APRES, LE COMBAT CONTINUE



Loi Veil : 40 ans après, le combat continue

DROITS DES FEMMES Engagée aux côtés du Mouvement français pour le planning familial, la CFDT s'est mobilisée dans les années 60 et 70 pour la libéralisation de l'avortement. Après une longue procédure législative et des débats très vifs, la loi autorisant l'interruption volontaire de grossesse (IVG) a été promulguée le 17 janvier 1975. La CFDT a souhaité célébrer les 40 ans de cette date symbolique. « La loi Veil est une loi historique pour les droits des femmes, a rappelé Marie-Andrée Seguin, secrétaire nationale en charge de l'égalité

professionnelle, de la condition féminine et de la mixité. *Le droit des femmes à disposer de leur corps constitue aujourd'hui encore une avancée pour leur émancipation. Pouvoir maîtriser sa fécondité, faire le choix d'être enceinte ou pas, relève de la normalité. Mais les difficultés à exercer ce droit persistent. C'est un combat de toutes les femmes et de tous les hommes, qui se poursuit.* » Chaque année dans le monde, 70 000 femmes meurent des suites d'un avortement pratiqué dans de mauvaises conditions.

WTF : RAPPROCHER LA CFDT DES JEUNES

Le 1^{er} mai 2015, la CFDT organise son Working Time Festival (WTF), quels sont les objectifs de ce rassemblement pour les jeunes?

➔ Nous voulons réunir 5 000 jeunes de moins de 35 ans, dont 3 000 qui ne sont pas (encore) adhérents de la CFDT, au cours d'une journée à l'Insep de Paris. Derrière cet objectif chiffré ambitieux, nous souhaitons montrer une autre image du syndicalisme et faire découvrir l'action de la CFDT aux jeunes. Ce sera l'occasion de mettre en avant nos ambitions et les défis que nous souhaitons relever aujourd'hui, pour préparer la France de demain. Cette journée ne sera pas une grand-messe au cours de laquelle la CFDT se contenterait de porter la bonne parole aux jeunes. Au contraire, nous leur donnerons la parole afin d'écouter ce qu'ils ont à nous dire et surtout nous imaginerons avec eux des projets, des actions, les suites à donner à ce rassemblement. L'aspect festif ne sera pas en reste : outre les rencontres et échanges entre les militants, les adhérents et les jeunes, la journée se terminera par un grand concert.

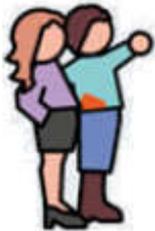
Pourquoi ne pas organiser un 1^{er} Mai « classique » ?

➔ Cette journée sera une occasion idéale pour redonner du sens à la fête internationale des travailleurs. En effet, cette journée, que nous placerons sous le signe de l'Europe et du travail, doit permettre de transmettre et de faire découvrir les valeurs de la CFDT aux jeunes travailleurs présents le 1^{er} Mai. Une manière aussi de se démarquer en osant proposer une action innovante pour donner un nouvel élan à notre volonté de proximité avec les jeunes, salariés et/ou en insertion. Mais cela n'empêchera pas l'organisation par les militants CFDT d'actions et de défilés en province!

Rassembler 5 000 jeunes c'est bien, mais comment convaincre les non-syndiqués d'adhérer à la CFDT ?

➔ Les jeunes salariés n'adhèrent à une organisation syndicale qu'une fois qu'ils sont stabilisés dans l'emploi, c'est-à-dire, selon les statistiques de l'Insee, entre 30 et 32 ans. Il est assez logique qu'ils n'adhèrent pas plus tôt, car avant leur entrée dans la vie active, ils ont rarement, voire pas du tout, l'occasion de rencontrer un syndicat. Et s'ils en ont déjà entendu parler, c'est souvent par le prisme des images de manifestations au journal de 20 heures.

Pour les inciter à nous rejoindre plus rapidement, nous devons certainement faire évoluer nos pratiques syndicales afin d'aller au-devant des jeunes hors de l'entreprise, pendant leurs études et surtout entre la fin de leur scolarité et le temps de leur insertion professionnelle. Si nous sommes capables d'aller à leur rencontre au cours de cette période où ils ont fortement besoin d'être accompagnés, en leur proposant des enquêtes flash, des soirées de découverte ou encore des temps d'accueil conviviaux, les jeunes salariés iront plus naturellement vers la CFDT une fois qu'ils auront un emploi stabilisé. Mais pour qu'ils se sentent bien à la CFDT, il faut que nous apprenions à travailler sur l'accueil des jeunes dans l'entreprise et à la CFDT : il nous faut leur donner les bonnes clés, les bons repères par rapport au monde du travail. Et surtout nous devons prendre le temps de leur expliquer en quoi ils peuvent s'investir, ce qu'ils peuvent apporter et changer en s'engageant à la CFDT.



WTF WORKING TIME FESTIVAL

1^{er} MAI 2015 : LES JEUNES FÊTENT LE TRAVAIL

5 000 JEUNES

**FORUMS
ATELIERS
SOLIDARITÉS
EMPLOI
EUROPE**

CONCERTS

**SKIP THE USE
BEN L'ONCLE SOUL
FM LAETI**

+ Tremplin jeunes

Cfdt:

1^{er} MAI 2015 à l'INSEP

PARIS VINCENNES

CFDT.FR

Temail2015@cfdt.fr

f /a.cfdt

#WTFierMAI

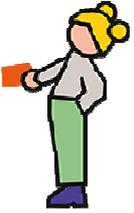
ADHÉREZ À LA CFDT !



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	<i>Fabrice DEMORI</i>	f.demori@hotmail.fr
		Ile de France	<i>Consuelo FELIU LLOMBART</i> <i>Valérie DEFLANDRE</i>	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr cfdt.valerie@gmail.com
		Méditerranée	<i>Christophe SIMON</i>	cfdt.med@gmail.com
		Nord	<i>Christian TANGHE</i>	cfdtnord@free.fr
		Ouest	<i>Gaëtan 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
	Hors UES	GFI INFORMATIQUE PRODUCTION	<i>Stéphane GLAÇON</i> <i>Philippe BUGES</i>	cfdt.gfi.ip@gmail.com 07 81 58 79 91 ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com
GFI PROGICIELS		<i>Luc FOURNIER</i>	cfdtprogiciels@yahoo.fr	
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</i> <i>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.