

LE MENSUEL AVRIL 2015

PROCHAIN COMITÉ SALAIRES

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



Comités salaires 2015

24 mars

avec effet au 1^{er} avril

17 juin

avec effet 1^{er} juillet

23 septembre

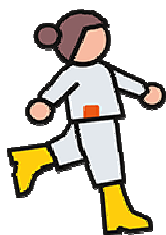
avec effet 1^{er} octobre



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

Comité salaire du 24 mars

Dès le 1er avril, (Ndlr : OK, je la fais... « et ce n'est pas une blague !... ») les salarié-e-s qui ont formulé une demande d'augmentation de salaire et/ou de promotion avant le 24 mars, sont invité-e-s à se rapprocher de leur manager pour connaître le verdict.



La vie d'une demande d'augmentation de salaire :

1. Le manager direct accepte ou propose une augmentation de salaire et/ou une promotion.
2. La demande doit être validée par le responsable régional
3. La demande doit être validée par le directeur de branche
4. La demande doit être validée par le comité salaire.
A ce stade, 95 % des demandes sont acceptées, les refus ne sont que des refus de forme (dernière augmentation datant de moins d'un an...)

Notons que toutefois des augmentations exceptionnelles entre deux comités sont possibles.

PERIODE DE CONGÉS PAYÉS

Les représentants du personnel sont consultés sur la prise des congés d'été des salariés.

La CFDT émet un avis défavorable en raison d'une clause qui oblige les salariés à poser **15 jours entre le 1^{er} juin et le 30 septembre**. Ce qui aurait été acceptable c'est entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. D'une part, en raison des réalités du terrain, pour les collaborateurs en clientèle ayant des contraintes de service à satisfaire, et pour les collaborateurs ayant des contraintes familiales, notamment pour concilier les congés des conjoint(e)s.

Enfin, le **délai de 3 mois** est jugé beaucoup trop contraignant pour les salariés, la convention collective SYNTEC prévoyant 2 mois, ce qui permet déjà à l'entreprise de planifier les charges, et budgétiser les provisions pour congés.

Le Code du Travail L. 3141-13 : *La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.*



SOLIDARITÉ PARENTALE

Depuis 2013, la Direction a imposé de façon unilatérale et sans aucune négociation avec les Organisations Syndicales, un compte épargne solidarité parentale. Tous les salariés ont reçu un courriel à ce sujet, de noreply@gfi.fr le 12 mars dernier.

« *Chaque salarié peut faire don d'un ou deux jours de congés ou RTT par an pour aider un ou plusieurs collaborateurs dont un enfant est gravement malade. L'employeur abonde d'un jour pour toute période de 4 jours de don effectuée par les salariés.* »



C'est injuste ! Demander aux salarié-e-s de céder des jours de congés pour que d'autres salarié-e-s, gravement dans le besoin puisse en bénéficier, même avec l'aumône de l'employeur, c'est injuste !

C'est faire peser la responsabilité sur les collègues « *Mon enfant est malade et je ne peux l'accompagner* » : Comment la Direction gère-t-elle la situation ? Elle reporte ce qui relève de sa propre responsabilité sur les collègues du/de la salarié-e en détresse, et les culpabilise : « *Le don peut être réalisé, soit de manière anonyme, soit au profit d'un salarié nommé désigné.* »

C'est un moyen de pression sur le/la « bénéficiaire » : « *Si tu peux rester au chevet de ton enfant, c'est grâce à la générosité gfi, alors tu sauras être reconnaissant ^...* ». Mais l'éventuel abus est endigué « *Le compte épargne solidarité parentale permet à des salariés de bénéficier de jours d'absence rémunérée, dans la limite de 20 jours ouvrés.* ». Ben oui, il y a une limite à la générosité !...

La Direction présente le bilan de l'année dernière : « *Pour information, en 2014, 3 salariés ont ainsi pu accompagner leur enfant gravement malade grâce à la solidarité des collaborateurs (don de jours) et de l'employeur (abondement).* ». ».

C'est un peu court !

- ➔ Combien de jours ont été donnés ?
- ➔ Combien de jours ont été consommés ?
- ➔ Combien de jours restent-ils dans le pot commun ?
- ➔ Les jours non consommés sont-ils reportés sur l'année suivante ou bien tombent-ils dans un trou noir ?



La **CFDT** s'est indignée de cette proposition culpabilisante pour les salariés. La proposition de la **CFDT** : « *Récupérer les congés non pris par les salariés.* ». Sur la période de congés 2013-2014, les salarié-es de l'UES ont laissé un solde d'environ **4 000 jours** de congés payés (CP).

- ➔ soit **800 semaines**,
- ➔ soit **190 mois**,
- ➔ soit de quoi couvrir l'année complète d'absence de plus de **20 salarié-es**.
Un beau début. Non ?



Chers dirigeants, si sensibles aux malheurs des salarié-e-s... Chiches ?

La différence entre la charité Anglo-Saxonne, et la solidarité mutualiste, c'est la thèse défendue par les sociologues, comme la différence entre une société égalitaire, et une relation soumis/puissant. La charité induit l'esclavage, vers un individu (le récipiendaire est redevable d'un individu), la solidarité induit l'implication vers la société (le récipiendaire est redevable envers la société). la solidarité, celle de Léon Bourgeois, suppose un lien initial qui n'existe pas dans la générosité, ou la charité. Plus précisément, on est solidaire envers ceux dont on partage au départ les intérêts, les droits.

La **CFDT**, de par ses valeurs fondatrices, ne peut pas approuver un système inégalitaire, basé sur la charité.

TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES

La sage « Carte tickets restaurant (TR) », c'est reparti... Résumé des épisodes précédents :

Rematéralisation, ou comment transformer ses TR électroniques en TR papier

La **CFDT** est mobilisée depuis de nombreux mois afin que les salariés puissent disposer de leur argent. La **CFDT** revendique la gratuité de la rematéralisation des tickets restaurant, et cela sans plafond.

Changement de millésime, ou comment transformer les tickets restaurant 2014 en tickets restaurant 2015

La **CFDT** est mobilisée depuis de nombreux afin qu'aucun salarié ne perde d'argent. La **CFDT** revendique une bascule automatique, sans intervention des salariés.

Pétition CFDT

La **CFDT** a organisé une pétition et sollicité la signature des salarié-e-s sur ces deux revendications. Cette pétition a porté ses fruits et nous avons obtenu :

- ➡ la gratuité de la rematéralisation de décembre 2014,
- ➡ la bascule automatique de millésime 2014/2015



Et maintenant ?

La **CFDT** reste mobilisée :

- ➡ parce que la Direction n'a concédé à nos revendications qu' « *A titre exceptionnel* »,
- ➡ parce que la bascule s'est faite en multiple de TR entier (7,50€).
Exemple, si un salarié détenait 9,50€ il a perdu 2€.

Et donc... **Signer la pétition est à nouveau d'actualité !**

Nous sommes 190 salarié-e-s à déjà avoir signé cette pétition. Si vous voulez être entendus, signez et faites signer la pétition.

« Quand les salariés ne sont pas entendus par leur hiérarchie. Quand les salariés n'ont plus de recours individuels, et qu'ils se sentent démunis et affaiblis... Ils se regroupent, ils se rassemblent : ça s'appelle un syndicat !

Salariés de toutes entités GFI rejoignez notre équipe. Dans la savane, le gnou est plus vulnérable quand il est isolé... »

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

	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.

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 :

- pas volontaire** → **C'est son droit !** il/elle ne peut être contraint-e.
- volontaire pour une mission** particulière → La clause est indiquée sans **l'ordre de mission** et signé par le/la salarié-e.
- 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**.

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.



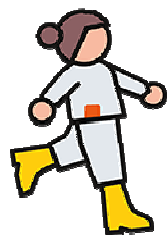
- La **CFDT** revendique **une augmentation générale des salaires de 2,5 %**, déclinée en augmentations collectives par paliers :
 - un montant fixe et minimum pour salaires les plus bas,
 - puis un pourcentage d'augmentation des salaires par tranche, pourcentage décroissant en remontant dans l'échelle 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.



LE MENSUEL AVRIL 2015

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)**.



LE MENSUEL AVRIL 2015

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.

WTF : RAPPROCHER LA CFDT DES JEUNES

Objectif :

Réunir 5 000 jeunes de moins de 35 ans qui ne sont pas encore adhérents.

Prises de parole, échanges, moments festifs...



LE COIN DES ADHÉRENTS



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**

LE MENSUEL AVRIL 2015

ADHÉREZ À LA CFDT !



ÉMANCIPATION

DÉMOCRATIE

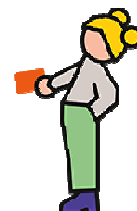
SOLIDARITÉ

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</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
		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		
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</i> <i>Didier GUERIN</i>	cfdt.gfi.bus@gmail.com	
	GFI INFOGEN SYSTEM	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.infofen@gmail.com	

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