

## PRÉVOYANCE SANTÉ / MUTUELLE

### Contexte

La Direction a dénoncé l'accord de l'UES Gfi Informatique (cf notre communication mensuelle de janvier 2015). Suite logique, nous entrons en phase de négociation d'un nouvel accord.

Une réunion de cadrage a eu lieu le 26 mars dernier.

- ❖ Changement d'assureur non envisagé.
- ❖ Objectif : Accord avant 30 septembre 2015, déployé au 1er janvier 2016.
- ❖ Sans accord, une décision unilatérale de l'employeur (DUE) sera applicable au 1er avril 2016.
- ❖ Négociation sur l'UES, DUE sur les autres sociétés du Groupe.



### Agenda

La prochaine réunion de la **commission de suivi** de l'accord prévoyance-santé est planifiée le 9 juin.

La **négociation** du nouvel accord se fera en **réunions paritaires**. Nous attendons le calendrier



### Qui négocie ?

La direction veut imposer de nouvelles modalités à notre régime de protection Prévoyance-Santé sur toutes les sociétés du Groupe en invitant uniquement les représentants de l'UES à la négociation (1). Les militants CFDT de toutes les sociétés, investis de l'inquiétude des salariés, se sont déplacés pour porter directement à la Direction la **demande d'ouverture de négociation sur le Groupe**. Cette demande avait déjà été formulée par courriels de la CFDT, le 22 avril 2015 (+ une relance le 4 mai 2015). Demande à laquelle la Direction n'a pas répondu.

La Direction persiste à refuser d'ouvrir la négociation au niveau Groupe, sans donner aucune explication à ce refus catégorique.

La CFDT demande à la Direction d'exposer les arguments qui la conduisent à cette position.

(1) Sur l'UES, la représentativité a été mesurée lors des élections de février dernier. Les Organisations Représentatives sont : SUD (40%), CFDT (23%), CFE-CGC (14%) et CFTC (14%).

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. (\*)

- (\*) TA Brut mensuel inférieur à 3 170 €  
TB Brut mensuel compris entre 3 170 € et 12 680 €  
TC Brut mensuel au-delà de 12 680 € (oui, oui, vous avez bien lu !...)

## NÉGOCIATION EN COURS TERMINÉE

### NAO / Salaires

Sans surprise, les négociations n'ont pas abouti. La Direction impose donc sa politique salariale :

« Dans ce contexte, la Direction a indiqué que le budget d'augmentation alloué pour l'année 2015 pour l'UES Gfi informatique se monterait à **1 %** de la masse salariale de cette dernière. Les augmentations seront validées par le Comité Salaire dans le cadre du process de revue salariale sur proposition des managers et des directeurs de Branche / Division. Ces propositions seront effectuées sur la base de la performance de chaque collaborateur. ». En précisant, sans scrupule : « Les propositions faites par les Organisations Syndicales n'ayant pas été retenue dans le cadre de la politique salariale pour 2015. »

Les Organisation Syndicales peuvent-elles négocier le montant de l'enveloppe, 1% ? **NON !**

Les Organisation Syndicales peuvent-elles négocier le mode de répartition, individuel ? **NON !**

Ce que peut faire la **CFDT POUR les salarié-e-s**, la **CFDT** ne peut pas le faire **SANS les salarié-e-s**.  
Si vous êtes motivé-e sur ce thème, contactez vos représentants **CFDT** (coordonnées en dernière page)



**La CFDT ne signe pas**

### Pourquoi la CFDT ne signera pas le PV de désaccord ?

- ❖ Parce que la Direction n'a même pas daigné répondre à nos revendications.
- ❖ Parce que le texte que veut nous faire signer la Direction entérine que l'évolution des subventions des CE se négocient dans le cadre des négociations sur le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP), et non pas lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). La subtilité : les NAO sont annuelles, les négociations PAP c'est tous les 4 ans.

### Les mesures unilatérales de la Direction

- Une politique salariale basée sur la reconnaissance de la performance individuelle.  
**Où est le thermomètre à performance ?**
- Une enveloppe d'augmentation individuelle de 1% de la masse salariale. augmentations individuelles sont attribuées sur la base de l'appréciation des performances et en fonction de la cohérence de la rémunération par rapport à l'équité interne et externe.  
**Quels sont les critères de l'équité interne et externe ?**
- La Direction s'engage à étudier de manière individuelle la situation des salariés non augmentés depuis 5 ans et plus. Cette étude sera menée au niveau de chaque Branche/Division par les RRH en liaison avec les managers concernés.  
**Quelle enveloppe est-elle consacrée à cette mesure ?**  
**Quelles vont être concrètement les mesures, faire sortir les salariés du tableau en les augmentant ou en les sortant de gfi ?**
- Concernant les frais de missions et de déplacement, le Direction rappelle qu'une réévaluation des forfaits de remboursement de frais et des indemnités kilométrique a été effectuée en juillet 2013. La Direction ne souhaite pas procéder à une nouvelle réévaluation sur 2015.  
**Parce que depuis juillet 2013 il n'y a pas eu d'augmentation du carburant, des tarifs hôteliers, des prix des restaurants ?**
- Concernant les tickets restaurant, aucune réévaluation de la valeur faciale des tickets restaurant n'est envisagée pour 2015.  
**C'est dit !**



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### CAPGEMINI va harmoniser les salaires

Rattrapage salarial, recrutement et promotion des femmes, parentalité : « *Nous avons obtenu des avancées importantes* », se réjouissent les militant-e-s Cfdt chez Capgemini (20 000 salarié-e-s en France), où un nouvel accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été conclu. Signé le 13 mars dernier, il renforce le précédent accord de 2011 et engage l'entreprise sur trois ans (2015-2017).



**La Cfdt signe**

**Mettre fin aux écarts salariaux entre femmes et hommes** était la grande priorité de la Cfdt. Or les élu-e-s se sont vite rendu compte que les **500 000 €** alloués par l'employeur dans l'accord de 2011 ne permettraient pas de parvenir à l'égalité salariale. Dans la négociation les élu-e-s ont fait appel au cabinet Sextant Expertise, qui a montré que l'annulation des écarts de salaires nécessitait une somme de **6 millions d'euros** ! Un chiffre difficile à accepter pour la Direction. La crédibilité des arguments apportés par l'expertise a obligé la Direction à reconnaître la vérité.

### Et à GFI... ?

En 2013, la Direction a concédé à débloquer une enveloppe dédiée au rattrapage des écarts de salaires entre femmes et hommes : 250 000 € sur chacune des années 2013, 2014 et 2015 (1). **Des sommes dérisoires** pour la Cfdt ! Un accord que n'a pas signé la Cfdt.

**La Cfdt ne signe pas**

(1) Extrait de l'accord : « *A cet effet, une enveloppe de 250.000 € (cotisations salariales et patronales incluses) est consacrée au titre de l'exercice 2013 pour les salariés TAM (coefficients 275 à 500) et les salariés Cadres des coefficients 95 à 115. Le critère d'âge sera utilisé pour l'application de cette enveloppe, étant précisé que les études sont réalisées au niveau du Groupe Gfi, à l'exception de Gfi-Bus couverte par un accord collectif en matière d'égalité professionnelle.../... Pour les exercices 2014 et 2015, une enveloppe identique sera consacrée, étant précisé que l'étude comparative sera réalisée sur la base des référentiels métiers version 2, et non sur le coefficient conventionnel.* »

## PROJET DE LOI MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Les arbitrages de la commission des affaires sociales Le projet de loi modernisation du dialogue social a été examiné par la commission des affaires sociales du 19 au 21 mai 2015.

Il y a des avancées, cependant, pour la Cfdt il manque encore des éléments importants :

- Un socle minimal en nombre d'élus et en heures de délégation pour les représentants dans toutes les entreprises.
- L'instauration par le biais d'une négociation d'un système de représentation du personnel adapté à l'entreprise, en préférence à la DUP élargie, dès 50 salariés.
- Le maintien du salaire pour les salariés partant en formation syndicale par le biais de la subrogation.
- Une meilleure articulation des niveaux d'information-consultation.

La Cfdt a porté, auprès des députés, dès l'examen en commission des affaires sociales, l'ensemble de ses revendications. Au regard des travaux de cette commission, la Cfdt a poursuivi ce travail auprès des parlementaires en adaptant les demandes partiellement intégrées et en renouvelant celles qui n'ont pas été reprises. Les travaux parlementaires se poursuivent. La Cfdt ne manquera pas de vous informer.



## MARCHES DES FIERTÉS

Tous les ans, de mai à juillet, dans la plupart des grandes villes de France se déroule la marche des fiertés (ou Gay Pride, en anglais). La F3C a toujours été présente dans le cortège parisien organisé par la région Ile-de-France et dans ses syndicats dans les cortèges en province.

L'homophobie sur le lieu de travail est toujours présente. Notre présence est donc légitime dans ce cortège avec nos revendications **CFDT**. Notre fédération s'est engagée dans le soutien de la loi sur le mariage pour toutes et tous et continuera à le faire sur les questions **LGBT**.

La marche des fiertés est également un mouvement international même si elle est encore interdite dans un certain nombre de pays. C'est pourquoi là où la marche des fiertés est autorisée il est important de défendre ce droit, et de lutter contre l'homophobie et la transphobie.



### Dates des différentes Marches des Fiertés

- **Angers** : 23 mai
- **Arras** : date à venir
- **Avignon** : date à venir
- **Biarritz** : 20 juin
- **Bordeaux** : 13 juin
- **Caen** : 23 mai
- **Chalon sur Saône** : date à venir
- **Chartres** : date à venir
- **Crest (Drôme)** : date à venir
- **Dijon** : 23 mai (nouveau)
- **Grenoble** : 30 mai (nouveau)
- **Le Mans** : date à venir
- **Lille** : 6 juin
- **Lyon** : 20 juin
- **Marseille** : 4 juillet
- **Metz** : 13 juin
- **Montpellier** : 13 juillet
- **Nancy** : 30 mai
- **Nantes** : 13 juin
- **Nice** : 18 juillet
- **Paris** : 27 juin
- **Poitiers** : 16 mai
- **Rennes** : 6 juin
- **Rouen** : 6 juin
- **Strasbourg** : 13 juin
- **Toulouse** : 20 juin
- **Tours** : 6 juin



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

**« JE ME SENS EXCLU(E)  
DANS MON TRAVAIL  
DU FAIT DE MON  
ORIENTATION SEXUELLE.  
EST-CE NORMAL ? »**

**NON LES MÊMES DROITS S'APPLIQUENT  
AUX HOMOSEXUEL(LE)S,  
AUX TRANSEXUEL(LE)S,  
AUX BISEXUEL(LE)S  
ET AUX HÉTÉROSEXUEL(LE)S.**



Les comportements discriminatoires sont encore trop nombreux à perdurer à l'égard des homosexuel(le)s et transsexuel(le)s dans le monde du travail (non augmentation, mise au placard, insulte, harcèlement...).

**LA CFDT DANS VOTRE ENTREPRISE  
EST ÉGALEMENT UN ACTEUR  
INCONTOURNABLE SUR  
LES QUESTIONS LGBT\* RELATIVES  
AU MONDE DU TRAVAIL.**

**N'HÉSITÉS PAS À NOUS CONTACTER.**

\* LGBT: Lesbienne, Gay, Bi et Transsexuel





**VOUS VOUS SENTEZ EXCLU(E) DE LA VIE DE L'ENTREPRISE  
EN RAISON DE VOTRE ORIENTATION SEXUELLE ?**

**NE LAISSEZ PAS CETTE SITUATION PERDURER.**

**AGISSONS ENSEMBle  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS.**

L'homophobie est encore bien trop forte dans nos entreprises, quel que soit le secteur d'activité. Les homosexuel(le)s, les transsexuel(le)s et les bisexuel(le)s souffrent d'un mal être au travail important qu'il ne faut pas laisser perdurer. Ces situations sont inacceptables.

L'invisibilité du phénomène fait que les comportements homophobes ne sont pas discutés en collectif, ni évoqués auprès de la direction, ce qui tend à minimiser la portée réelle de l'homophobie dans l'entreprise.

Il est temps d'inverser le phénomène. Les personnes victimes de harcèlement, de mise au placard, d'insultes voire de violences physiques ne doivent pas se sentir isolées.

Elles doivent savoir qu'elles peuvent compter sur le collectif CFDT et leurs élu(e)s de terrain présents dans l'entreprise pour être écoutées, aidées et accompagnées.

Nous sommes toutes et tous concernés pour faire face, lutter et éliminer toutes les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

**LA F3C CFDT MÈNE DES POLITIQUES ACTIVES CONTRE L'HOMOPHOBIE  
ET LA TRANSPHOBIE POUR QUE TOUTES ET TOUS AYONS LES MÊMES DROITS.**

Nous exigeons la négociation d'accords sur l'égalité des droits et des chances dans toutes les entreprises, pour :

- > Condamner tout acte homophobe ou transphobe ou toute stigmatisation.
- > Prendre en compte toute forme d'union (PACS, mariage et concubinage) dans les accords d'entreprise et les fonctions publiques pour l'égalité au sein du personnel.
- > Inscrire dans les accords le droit à une vie personnelle qui ne se limite pas qu'à une vie familiale !
- > Obtenir des droits égaux pour tous les salarié(e)s (retraite, réversion, prestations familiales, rente accident du travail...) quel que soit l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- > Impulser une politique préventive de lutte contre l'homophobie ou la transphobie, notamment à travers les Instances Représentatives du Personnel (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel, CHSCT).

**LA CFDT ET VOS  
ÉLU(E)S DE TERRAIN  
SONT ÉGALEMENT  
DES ACTEURS  
INCONTOURNABLES  
DANS LA LUTTE  
CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS  
LIÉES À L'ORIENTATION  
SEXUELLE,  
NOTAMMENT AU SEIN  
DE VOTRE ENTREPRISE.  
N'HÉSITEZ PAS  
À LES CONTACTER.**



## Comment être informé par les militant-e-s CFDT de Gfi ?

### 1/ Retrouvez la communication CFDT via le site intranet gfi



#### Gestion de votre CRA

- ▶ Votre profil courant
- ▶ Saisie et modification de votre CRA
- ▶ Consultation / Impression de vos CRA
- ▶ Abonnement transport
- ▶ Demandes de congés
- ▶ Supprimer un CRA
- ▶ Aide
- ▶ Organisations syndicales (UES)
- ▶ Revenir à l'intranet
- ▶ Se déconnecter
- ▶ En cas de problème

## Compte rendu d'activité

La communication des Organisations Syndicales [▶ Organisations syndicales](#),

C'est juste en dessous de l'aide [▶ Aide](#).

A notre avis, ça en fait même partie 😊 !

### 2/ Visitez le site de la section CFDT gfi <http://cfdtgfi.jimdo.com/publications/>

### 3/ Lisez la communication CFDT que vous recevez à domicile

Nous sommes conscients que les salariés-es n'ont pas tous accès à l'Intranet gfi, encore moins à la messagerie gfi. Nous nous sommes battus pour conserver une communication sur support papier envoyée au domicile des salarié-es. C'est grâce à notre ténacité que les salarié-es estampillé-es « salariés productifs » par la Direction reçoivent une communication à leur domicile, deux fois par an, en mars et en octobre.



### 4/ Demandez à être personnellement informé-e

Pour être régulièrement informé-e, par vos représentant-e-s **CFDT**, n'attendez plus avec impatience nos communications, demandez à recevoir une information actualisée par courriel.

Envoyez un message à [cfdtgfi@yahoo.fr](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr) avec une adresse privée autre que [xxxxx@gfi.fr](mailto:xxxxx@gfi.fr).

## Pour les adhérent-e-s à la CFDT



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

## RÉPONSES À LA CARTE

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 JUIN 2015

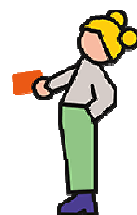
## ADHÉREZ À LA CFDT !



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 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> <b>Gfi Informatique</b>  Catherine LINTIGNAT Déléguée Syndicale Centrale 06 45 81 26 02 <a href="mailto:cfdtgfi@yahoo.fr">cfdtgfi@yahoo.fr</a>  	<b>GFI INFORMATIQUE</b>	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>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
<b>Hors UES</b>	<b>GFI INFORMATIQUE PRODUCTION</b>	<i>Stéphane GLAÇON</i> <i>Philippe BUGES</i>	cfdt.gfi.ip@gmail.com 07 81 58 79 91 ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com	
	<b>GFI PROGICIELS</b>	<i>Luc FOURNIER</i>	cfdtprogiciels@yahoo.fr	
	<b>COGNITIS</b>	<i>Sébastien LACREU</i>	cfdt.cognitis@gmail.com	
	<b>GFI CHRONO TIME</b>	<i>Tomas RODRIGUEZ</i>	cfdt.gct@gmail.com	
	<b>GFI CONSULTING</b>	<i>Yassine FARES</i>	cfdt_consulting@yahoo.fr	
<b>GFI BUS National/Paris Toulouse Bordeaux</b>	<i>Richard FOSSUO</i> <i>Didier GUERIN</i>	cfdt.gfi.bus@gmail.com		
<b>GFI INFOGEN SYSTEM</b>	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.infogen@gmail.com		

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