

ASTREINTES



Fin des négociations ?

La négociation du 16 juin a apporté **quelques avancées** :

➤ **Revendications portées par toutes les OS (Organisations Syndicales), dont la CFDT :**

- Seul-e-s les salarié-e-s **volontaires**¹ assureront les astreintes.
- Les **jours fériés** seront considérés comme des dimanches afin de motiver les salarié-e-s à assurer les astreintes ces jours-là.
- Attribuer un **repos anticipé** quand l'astreinte est prévue sur le week-end avec des interventions récurrentes.
- Fixer le **plafond d'heures** hebdomadaires de 44h (48h en cas exceptionnel).²



➤ **Revendication portée par la CFDT :**

- Extension de la prime des 25 décembre et 1er janvier aux **réveillons** correspondants.



1 – Les salarié-e-s pour qui cette clause est inscrite à leur contrat de travail sont des volontaires permanents (notamment pour les salarié-e-s de GFI-IP). En revanche les salarié-e-s pour qui cette clause n'est pas inscrite à leur contrat de travail, pourront accepter ou refuser chaque proposition d'astreinte.

2 – Ces plafonds sont les plafonds légaux. La CFDT a rappelé que le code du travail indiquait 48 heures ramené à 44 heures à partir de 12 semaines consécutives. Le chiffre 48 heures doit donc rester exceptionnel.

Mais des **points de blocages** perdurent :

➤ **Revendications portées par toutes les OS, dont la CFDT :**

- Retirer la notion d'**astreintes à 3 vitesses**, et en conséquence à 3 tarifs.
Dans la dernière version du texte, les primes pour astreintes « exceptionnelles » (sans distinction « avec ou sans intervention ») sont égales aux primes pour astreintes « habituelles avec intervention ». Il ne reste plus qu'à aligner le tarif des primes pour astreintes « habituelles sans intervention », et nous disposerons d'un tarif unique.
- Augmentation des **montants des primes** proposés par la Direction.
Les primes pour les astreintes ne doivent pas être inférieures à 400€ pour 7 jours (tarif appliqué aujourd'hui chez plusieurs clients dont la SNCF).
- La **Commission de suivi** de l'accord (s'il devait être signé) doit notamment prendre en charge les vérifications faites actuellement par les DP (Délégués du Personnel).

➤ **Revendications portées par la CFDT :**

- Lorsque le **repos légal** n'est pas respecté (suite à une intervention non prévisible pendant l'astreinte), la CFDT demande que la récupération de ce repos se fasse rapidement ; le jour même ou le lendemain.
- Attribuer un **repos anticipé** quand l'astreinte est prévue sur le week-end avec des interventions récurrentes, c'est bien ! La CFDT revendique ce jour de repos par anticipation pour tous types d'astreinte.
- Le montant des primes est évidemment un point crucial de cette négociation, le **temps de repos** en est un autre. La CFDT a fait plusieurs propositions pour que les temps de repos des salarié-e-s soient respectés.

1^{ère} proposition : (cf plus haut) le repos hebdomadaire par anticipation.

2^{ème} proposition : planifier les astreintes en système vendredi-vendredi, ou vendredi-lundi + lundi-vendredi. Ce système est déjà en place sur plusieurs contrats en cours, donc approuvé par la Direction. Il reste à l'entériner dans cet accord.

Pour faire évoluer les droits des salarié-e-s et encadrer positivement la gestion des astreintes à gfi, **la CFDT demande la poursuite des négociations.**

Si le texte actuel de l'accord n'évolue pas sur les points bloquants, la CFDT ne signera pas l'accord proposé.

La CFDT ne signe pas



ADAPTATION DES Ex-gfi-BUS

Échec des pré-négociations par décision unilatérale de la Direction

Les pré-négociations entre la Direction et la délégation salariale ex-gfi-BUS, concernant l'adaptation des statuts *par compensation financière des pertes* induites par l'opération de fusion-absorption de gfi-BUS dans gfi informatique, ont été closes subitement par la seule Direction le 10 juin !

Alors que la Direction s'était engagée en septembre 2015 à ce que l'opération de transfert ne se fasse pas au détriment des salarié-e-s concerné-e-s, elle est restée campée sur sa proposition de compensation à 2 options :

Une augmentation du salaire brut de seulement 1,5 %

OU

Une augmentation du salaire brut de 1% avec une prime de 400€

Nous sommes très loin de la réalité des pertes constatées pour les salariés :

- ✓ **2 jours de RTT** (pour les modalités 1 & 2 ayant optés pour un horaire de 37h30)
- ✓ **3 jours d'absences** autorisées et rémunérées en cas d'enfant malade
- ✓ Des **frais de déplacements** moins bien remboursés
- ✓ Baisse des **primes d'astreintes**
- ✓ Perte de l'adhésion au **CE Thales** et tous les **bénéfices** qui en découle
- ✓ La **récupération des samedis fériés**
- ✓ **Perte d'une partie de la couverture santé** et **augmentation des cotisations** inéluctables au 1^{er} janvier 2017
- ✓ Sans oublier la **perte de la participation**, car, comme l'atteste le courrier que vous avez reçu, le montant distribué passe d'une moyenne de **1300€ à 5€ !**
Et cela uniquement grâce à l'artifice de rétroactivité fiscale utilisé par la Direction positionnant le transfert au 1^{er} janvier 2015 et non pas au 1^{er} octobre 2015 !



L'attitude de la Direction lors des pré-négociations est incompréhensible, d'autant plus qu'au fil de la négociation nous avons grandement réduit nos demandes, ramenées à 2.5% ou 2% + 500€ de prime..... Mais rien n'y a fait ! Poursuivant dans sa propre logique de dialogue social, la Direction s'est aussi refusée à s'engager par écrit sur les avantages individuels acquis qui pourront être maintenus en cas d'échec des négociations.

Devant cette situation, nous demandons à la Direction de tenir ses engagements initiaux lors des négociations qui s'ouvrent à l'U.E.S. en faisant droit aux demandes très raisonnables de vos représentants.

EX-GFI-BUS / PARTICIPATION

Les salarié-e-s ex-gfi-BUS perdent 99,6% de leur prime de participation

Suite à l'opération de fusion-absorption, connue également sous le joli petit nom de TUP (*Transmission Universelle de Patrimoine*) de la société gfi-BUS dans sa maison-mère gfi informatique au 1er octobre 2015, la Direction a considéré qu'il y avait rétroactivité fiscale au 1er janvier 2015.

La conséquence en est pour les salarié-e-s, que fiscalement parlant, ils sont considérés salarié-e-s gfi informatique à compter du 1er janvier 2015 et non plus à partir du 1er octobre 2015, date de l'opération.

La prime de participation devient donc gfi informatique dans son intégralité et non plus gfi-BUS *pro rata temporis* sur les 3/4 de l'année. Ainsi, la moyenne **passse de 1 300 € à 5 €** ce qui impacte tout de même énormément le pouvoir d'achat des salarié-e-s concernés.

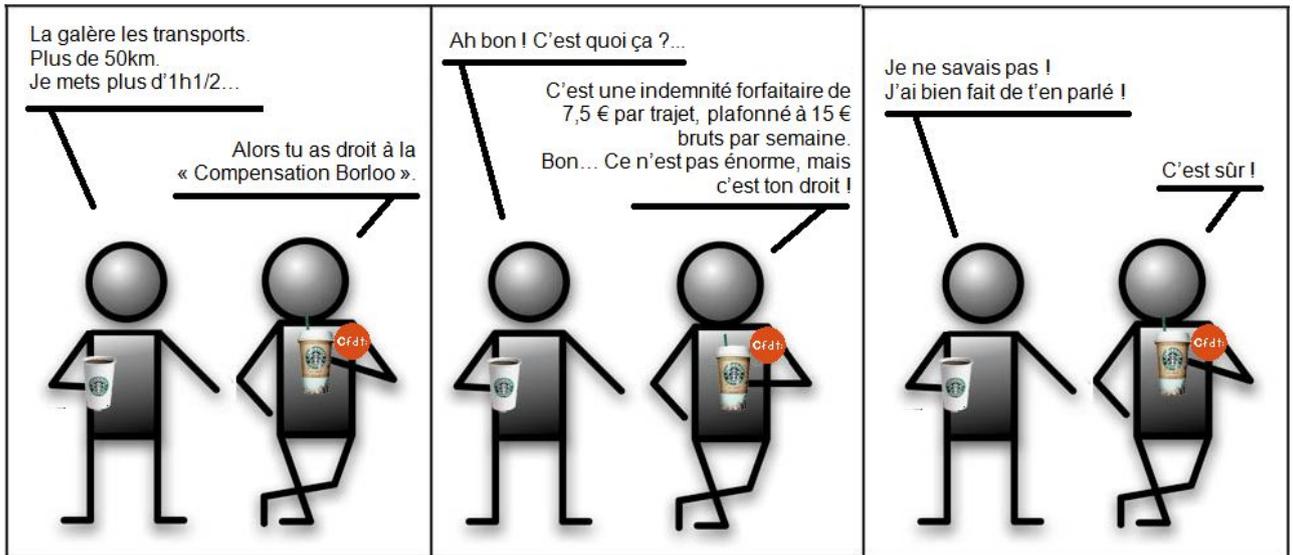
Voilà encore un *nième* exemple qui illustre bien ce qui se pratique socialement dans le groupe gfi et la considération que porte la Direction envers ses salarié-e-s.

Pourquoi y-a-t-il autant de disparités dans le montant de la participation au sein du groupe gfi informatique ?

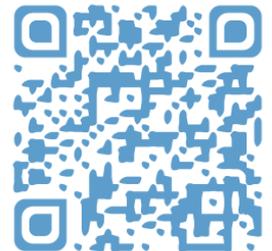
A cette question, une seule réponse : le groupe gfi dégage de la croissance, principalement par croissance externe en acquérant en moyenne 4 ou 5 sociétés/an. Ces coûts d'investissements sont uniquement supportés par la maison-mère, gfi informatique et non les autres filiales du groupe gfi. Cela impacte donc fortement la règle de calcul du montant de la participation, donc, retombe inéluctablement sur... les salarié-e-s, comme toujours...



J'AI BIEN FAIT D'EN PARLER



Quand le temps de trajet domicile / lieu de travail dépasse 1h30 et 50 km, le/la salarié-e peut prétendre à une compensation. Chez gfi cette disposition est décrite dans la « **Note d'information sur l'indemnisation des temps de trajet (loi Borloo)** » de décembre 2010.



EN SAVOIR PLUS ▶

cfdtgi.jimdo.com/frais-de-deplacement/



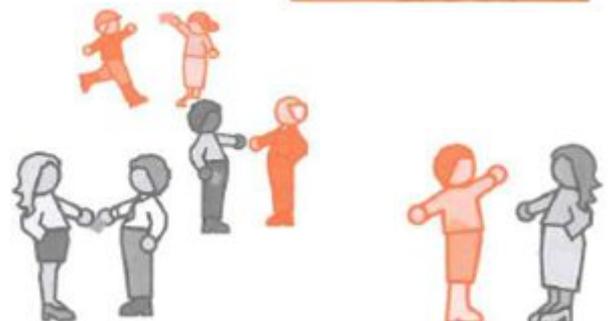
...JE ME SYNDIQUE À LA
ON A TOUS UNE BONNE RAISON
DE REJOINDRE LA CFDT



RÉPONSES À LA CARTE

Des questions
de tous ordres
et un suivi rigoureux
des réponses faites aux
adhérents,
un seul numéro :

0969 39 19 39



CAMPAGNE SAISONNIERS 2016



Cela fait 18 ans que la CFDT multiplie les rencontres et les initiatives à destination des travailleurs saisonniers. Pour la CFDT, il s'agit d'interpeller les vacanciers et les employeurs sur leur situation : ce n'est pas parce que leur activité concerne les vacances et les loisirs que leurs conditions de travail n doivent pas être prises en compte ni être respectées.



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/salle-de-presse/dossiers-de-presse/campagne-saisonniers-2016-srv1_371055

VISALE : UN NOUVEAU DISPOSITIF POUR LES SAISONNIERS

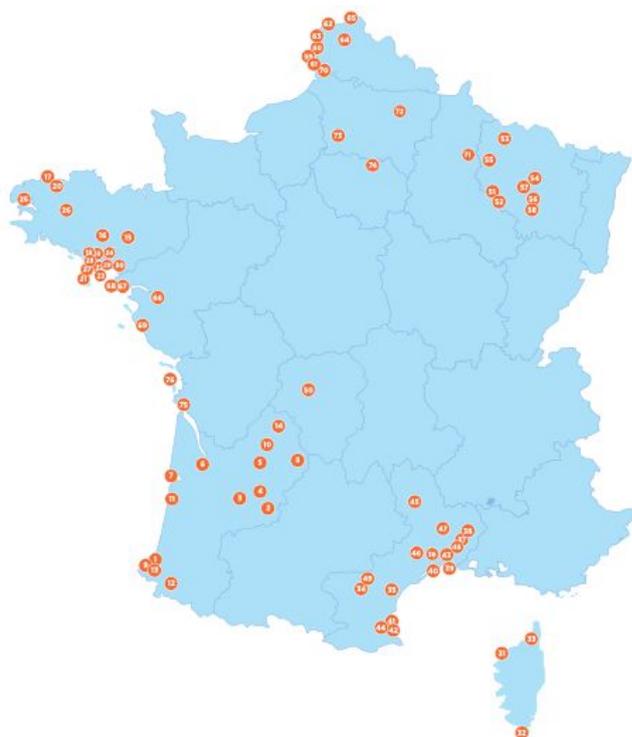
Les partenaires sociaux d'Action Logement ont lancé un service de cautionnement gratuit des loyers : le Visa pour le logement et l'emploi (Visale).

Pour la CFDT, c'est un nouveau droit pour les salariés du secteur privé les plus précaires, les jeunes, notamment les saisonniers, qui accèdent à l'emploi et sont en recherche de logement.

Visale permet de sécuriser gratuitement les loyers pour répondre aux besoins des salariés et des entreprises qui recrutent, tout en rassurant les propriétaires du parc privé :

- le locataire n'a pas à fournir de garant ;
- le paiement des loyers est garanti en cas d'impayé, et ce quelle qu'en soit la cause, pendant les trois premières années du bail, dans la limite de 1 300 € de loyer (1 500 € pour Paris intra-muros).

Ce dispositif, obtenu par la CFDT, couvrira environ 150 000 salariés par an.



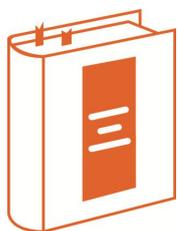
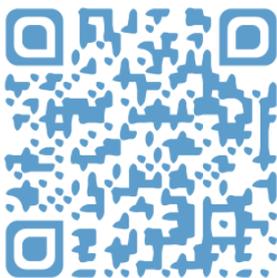
**Touts les lieux,
toutes les
dates sur...**



PROJET DE LOI TRAVAIL

OÙ EN SOMMES-NOUS ?

A l'heure de la rédaction de cette communication syndicale, le projet de loi est en débat au sénat, et reviendra à l'assemblée nationale fin juin. La cfdt poursuit son action auprès du gouvernement et des parlementaires, pour qu'il soit maintenu en l'état actuel et même amélioré sur quelques points.



[Vidéo]
débat entre
Laurent Berger
et Philippe
Martinez



1 NÉGOCIATIONS DANS LES ENTREPRISES

- Il n'y a pas d'inversion de la hiérarchie des normes.
- La loi et les branches gardent leur rôle de protection et de régulation en fixant les droits fondamentaux des salariés.
- Les syndicats ont le choix de négocier et de signer, ou non, des accords d'entreprises : s'ils le font c'est tout au bénéfice des salariés et des entreprises.
- S'il n'y a pas d'accord, le droit qui s'applique est le même qu'aujourd'hui.
- Pour qu'un accord d'entreprise soit validé, les syndicats signataires devront être majoritaires, c'est-à-dire avoir recueilli au moins 50 % des voix aux élections professionnelles dans l'entreprise, contre 30 % aujourd'hui.
- Si les syndicats signataires représentent entre 30 % et 50 % des salariés, ils pourront organiser une consultation dans l'entreprise : seul le vote des salariés pourra alors valider, ou non, l'accord.
- Dans les petites entreprises, un accord pourra être négocié par un salarié de l'entreprise mandaté par un syndicat.

2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Elles continueront à être majorées à 25 % puis 50 %, comme aujourd'hui.
- Seul un accord majoritaire dans l'entreprise, avec des contreparties pour les salariés, pourra modifier cette majoration, avec un minimum de 10 %. Cette possibilité existe déjà actuellement s'il y a un accord de branche. L'employeur ne pourra pas décider seul de ce changement de majoration et devra négocier des contreparties.

3 LICENCIEMENTS

- Le contrôle du juge sur la réalité des difficultés économiques a été rétabli, à la demande de la Cfdt. Le périmètre pour l'appréciation des difficultés économiques des groupes n'est plus limité au territoire national. Certaines entreprises européennes ou internationales ne pourront donc pas mettre artificiellement en difficulté leur filiale française pour pouvoir opérer des licenciements économiques.

4 PRUD'HOMMES

- Il n'y a pas de plafonnement des dommages et intérêts aux prud'hommes en cas de licenciement abusif.

5 COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

- Un droit pour tous : salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, indépendants, travailleurs des plateformes numériques...
- Avec un Compte formation comportant des droits supplémentaires pour les jeunes, les salariés et les demandeurs d'emploi sans qualification.
- Avec le Compte pénibilité qui rend possible un départ à la retraite anticipé (Jusqu'à 2 ans) pour les salariés ayant eu un métier exposé.
- Avec un Compte qui valorise l'engagement citoyen.

6 FORFAIT JOURS

- La mise en œuvre unilatérale du forfait jours est interdite, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Il y a obligation d'un accord de branche ou d'entreprise.

7 CONGÉS

- Les congés pour événements familiaux ne peuvent pas être modifiés par accord d'entreprise, sauf pour en augmenter la durée.

8 APPRENTIS

- La disposition qui prévoyait, dans l'avant-projet de loi, qu'un apprenti mineur puisse travailler plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures par semaine a été retirée.
- La durée du travail des apprentis mineurs reste conditionnée à l'accord de l'Inspection du travail.

9 GARANTIE JEUNES

- Généralisation à partir de 2017 pour les 18-25 ans en précarité.
- Un accompagnement renforcé + une 1^{re} expérience professionnelle garantie + une allocation de 461 €.

10 MÉDECINE DU TRAVAIL

- La visite d'embauche se fera avec un professionnel de santé pour l'ensemble des salariés, ou avec un médecin pour ceux exposés à des risques particuliers.
- Tout salarié conserve la possibilité de voir à tout moment un médecin du travail.

EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/outils/chiffres-cles-asp_5073
https://www.cfdt.fr/portail/la-cfdt-dans-les-medias/-video-cfdt-11m00-com-11-ars-de-deplacement-projet-de-loi-travail-debat-entre-laurent-berger-et-philippe-martinez-srv2_367670

PRUD'HOMMES

LA DÉSIGNATION DES CONSEILLERS ET DES DÉFENSEURS SE DESSINE

Le conseil supérieur de la prud'homie, qui s'est réuni le 8 juin dernier, a eu à se prononcer sur deux projets de décret. L'un relatif à la désignation des **conseillers prud'hommes** et l'autre à celle des **défenseurs syndicaux**. Deux textes de la plus haute importance et sur lesquels la CFDT aura tenté, jusqu'au bout, de peser. Nous reviendrons sur l'expression qui a été la nôtre autour de ces deux évolutions à venir pour bientôt (et même pour très bientôt) s'agissant des défenseurs syndicaux.



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/le-carnet-juridique/fil-d-actualites/prud-hommes-la-designation-des-conseillers-et-des-defenseurs-se-dessine-srv1_370304?utm_source=Newsletter&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter%20du%2015%20juin%202016

NÉGOCIATION ASSURANCE CHOMAGE CONSTRUCTIFS ET RESPONSABLES

Constructifs et responsables, nous le sommes !

La négociation du régime d'assurance chômage a débuté en février, lors de ces huit séances, les organisations syndicales ont fait plusieurs propositions.

En ce qui concerne le montant et la répartition des cotisations, même à coût constant, le négociateur du Medef a toujours répondu qu'il n'avait aucun mandat pour négocier.

Malgré cette situation, nos organisations ont été force de propositions, en présentant des mesures pour :

- lutter contre la précarité en incitant les entreprises à allonger la durée des contrats,
- favoriser le maintien dans l'emploi des seniors en dissuadant les entreprises d'utiliser l'assurance chômage comme un système de pré-retraite.

Depuis plusieurs semaines, nous avons également accepté de travailler sur de nouvelles modalités de calcul de l'allocation journalière afin de lutter contre certaines inégalités de traitement entre demandeurs d'emploi qui cumulent emploi et indemnisation.

Le patronat fait le choix aujourd'hui de l'échec de la négociation du régime d'assurance chômage, essentiellement pour des raisons de conflits internes au Medef.

- C'est un jeu dangereux pour l'équilibre financier du régime,
- C'est irresponsable à l'égard des demandeurs d'emploi,
- C'est inconséquent au regard de la capacité du dialogue social interprofessionnel à construire les solutions dont le pays a besoin.



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/salle-de-presse/communiques-de-presse/negociation-assurance-chomage-communique-commun-cfdt-cftc-srv1_370621

CONTACT CFDT

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 cfdtgi@yahoo.fr avec une adresse privée autre que xxxxx@gfi.fr.

Site de la CFDT gfi

<http://cfdtgi.jimdo.com/>

Vos représentant-e-s CFDT

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT cfdtgi@yahoo.fr 06 45 81 26 02

GFI INFORMATIQUE

Est	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
Ile de France	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com	
	Valérie DEFLANDRE	cfdt.valerie@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.cfdt@free.fr	
Méditerranée	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com	07 81 75 43 01
Nord	Christian TANGHE	cfdtnord@free.fr	
Ouest	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgi@gmail.com	
Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr	
Sud-Ouest	Didier POUSSON	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com	

GFI INFORMATIQUE PRODUCTION

Lyon	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com	06 43 04 34 68
Lille	Philippe BUGES	ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com	

GFI PROGICIELS

Reims Luc FOURNIER cfdtprogiciels@yahoo.fr

Hors UES

GFI CHRONO TIME

Tomas RODRIGUEZ cfdt.gct@gmail.com

COGNITIS

Sébastien LACREU cfdt.cognitis@gmail.com

GFI INFOGEN SYSTEM

Contact CFDT cfdt.infogen@gmail.com

GFI INFORMATIQUE TELECOM

David CATHERINE cfdtgiit@free.fr

