

# DÉCOUPAGE DES CE GFI INFORMATIQUE



## La Direction jette l'éponge !

L'audience prévue le 6 octobre au Tribunal d'Instance de Saint-Ouen (TGI) ne s'est pas tenue. En effet, la Direction de gfi a abandonné ses actions initiées auprès du TGI.

Ne nous réjouissons pas trop vite... abandon au motif que « *les dernières évolutions législatives nécessitent de réexaminer plus globalement la question du périmètre des instances regroupées de représentation du personnel* ».

En effet, le futur CSE regroupera les CE, DP et CHSCT. Les critères de définition des périmètres des CSE seront différents de ceux des périmètres des CE. La décision du tribunal n'aurait donc pas été transposable.



## FORMATION

### L'engagement de la Direction

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

« *Outre la nécessité de favoriser le développement des métiers en croissance, mais aussi d'accompagner l'évolution de nos compétences structurelles, Gfi est engagée dans une démarche visant à l'employabilité de ses collaborateurs, portant de ce fait une attention particulière aux salariés de plus de 45 ans, aux femmes qui reviennent de congé maternité, aux salariés qui exercent des mandats représentatifs, aux salariés qui reviennent après une longue maladie, aux salariés handicapés, aux salariés qui reviennent de congés parentaux d'éducation à temps plein supérieurs à 1 an, aux salariés à temps partiel, aux salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 4 ans.* »  
(Extrait des Orientations stratégiques 2018 de gfi / cf art 7.1 de l'accord collectif GEPP du 14 12 2016)

Ce rappel semble nécessaire. N'hésitez pas à faire valoir vos droits, en formulant vos demandes en matière de formation, notamment lors de vos entretiens (EA/EP, mais pas seulement).

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



## DÉPART EN RETRAITE

### Départ en retraite

Certains départs en retraite ne passent pas inaperçus. C'est le cas de celui de **Francesco PROPATO**. Bien qu'exerçant ses mandats de représentant du personnel sous une autre bannière que la nôtre (personne n'est parfait...), nous saluons l'engagement de ce camarade de lutte, et nous lui souhaitons une très bonne retraite !

Son départ a provoqué la désignation de nouvelles/aux représentant.e.s du personnel aux mandats qu'il détenait, notamment au CCE :

Secrétaire du CCE :	<b>Alexis ZADOUNAISKY</b>
Secrétaire-adjoint du CCE (détenu jusqu'à maintenant par Alexis ZADOUNAISKY) :	<b>Patrick DEMAY</b>
Membre de la Commission économique :	<b>Christophe BAUDRY</b>
Représentante du CCE à l'AG GFI :	<b>Nadira ZEROUALE</b>
Représentant du CCE à de la Commission de suivi de l'accord relatif aux frais de santé et prévoyance :	<b>Pascal GUILLAUME</b>

Bon... Tou.te.s de la même étiquette syndicale que le partant...  
Souhaitons que le personnel soit bien représenté !



# ÉVOLUTION DU SYSTÈME D'INFORMATION DU GROUPE

## Le CCE a été consulté

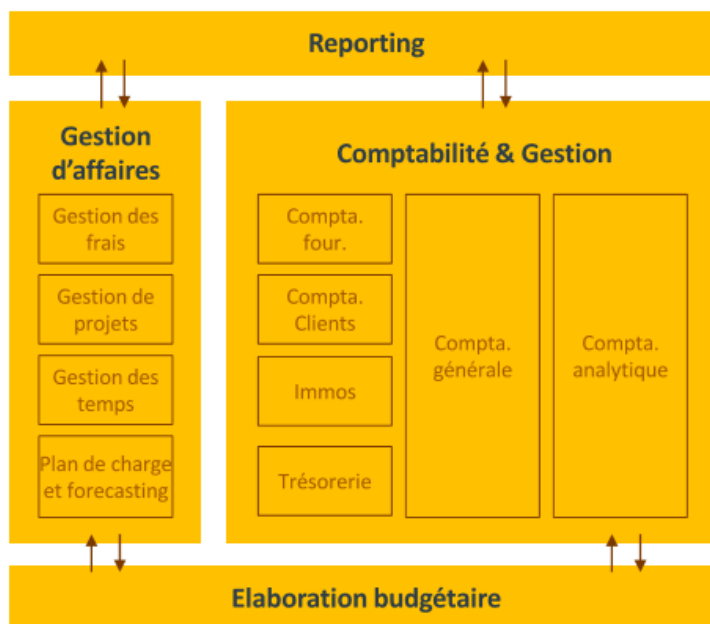
Comme prévu au Code du Travail, le CCE a été consulté sur un projet d'évolution du système d'information.

## Pourquoi cette évolution ?



- Plus de **200 batches** sont lancés **chaque jour** sans liens entre eux, ni contrôle de cohérence
- De nombreux **contrôles manuels** sont donc nécessaires par les équipes IT et (surtout) en backoffice
- Le manque d'intégration nécessite de **nombreuses ressaisies** en backoffice
- L'ensemble **manque de flexibilité** et **l'obsolescence** des différents applicatifs **limite son évolutivité**
- La gestion d'affaires présente de nombreuses **lacunes fonctionnelles** – La plupart des entités se sont dotées d'outils complémentaires (eg Figaro) pour combler ce déficit

## Périmètre



- 56 sociétés (dont 26 opérationnelles)
- Utilisateurs :
  - ✓ 90 Finance
  - ✓ 120 ADV
  - ✓ 2000 CP / DP
  - ✓ 12 000 Autres collaborateurs

## Quel est l'avis du CCE ?

Sachant que le CRA35 sera impacté, les élu.e.s seront particulièrement attentifs/ives sur la reprise exhaustive de toutes les fonctionnalités du CRA actuel.

La consultation du CCE sera faite à chaque avancement significatif du projet. Il a donc été convenu qu'un document de suivi sera régulièrement transmis aux membres du CCE.

La consultation du CCE du 18 octobre dernier, portait sur le choix de l'ERP, en l'occurrence : SAP.

18 votants : 14 favorables / 2 défavorables / 2 abstentions = **AVIS FAVORABLE DU CCE**



# ASTREINTES

## Retour à la table des négociations ?

Historique condensé :

- 29 juin 2016 : Signature d'un accord par le syndicat SUD Groupe Gfi et la Direction.
- 6 juillet 2016 : Opposition des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CFTC, majoritaires dans l'UES Gfi Informatique.

Depuis cette date, ces trois organisations syndicales ont exprimé, à plusieurs reprises, leur volonté de reprendre les négociations afin d'aboutir à un accord d'entreprise traduisant de manière plus ambitieuse, les très nombreuses propositions qu'elles avaient exprimées, tout au long de la très longue période de négociation ouverte depuis 2012.

- 22 mars 2017 : Les trois organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CFTC élaborent une plateforme commune de revendications.

Ces revendications reprennent certaines dispositions contenues dans l'accord du 29 juin 2016, mais s'en différencient sur 3 points énumérés :



1

### Fréquence des astreintes

La programmation des astreintes ne doit pas contraindre un.e salarié.e à effectuer des périodes d'astreinte au-delà de 15 semaines calendaires par année civile.

2

### Contreparties accordées

Période d'astreinte habituelle avec ou sans intervention, exceptionnelle	Montant brut forfaitaire (**) de la prime d'astreinte
Du lundi soir au samedi matin	53€ / tranche de 24H
Du samedi matin au lundi matin, un jour férié(*)	79€ / tranche de 24H

(\*) de la veille au soir du jour férié au lendemain matin du jour férié

(\*\*) toute astreinte commencée donne droit au versement du forfait total

La prime d'astreinte est doublée pour les réveillons de Noël (24 décembre) et du Nouvel An (31 décembre).

3

### Commission de suivi

Cette commission, composée d'un représentant par Organisation Syndicale signataire et de deux représentants de la Direction, se réunira 1 fois par trimestre lors de la 1<sup>ère</sup> année de mise en place de l'accord, puis une fois par semestre, au-delà.

Elle sera destinatrice d'indicateurs comme :

- Le nombre d'astreintes réalisées par entités juridiques, costs, équipes,
- Le nombre d'astreintes avec interventions, le nombre d'astreintes sans intervention, selon les critères ci-dessus,
- La répartition du nombre d'astreintes au fil des mois de l'année, selon les critères ci-dessus,
- Le nombre d'astreintes par salarié (anonymisé) mois par mois,
- Le montant des primes d'astreinte versé mois par mois, du niveau le plus fin (salarié anonymisé) au plus élevé (entité juridique), y compris les costs et les équipes.



**La CFDT ne veut pas faire perdre de l'argent aux salariés qui font des astreintes mais se bat pour qu'ils soient rémunérés à la juste valeur du travail fourni.**

# COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT GFI INFORMATIQUE IDF

## Cherchez l'intrus...

Après de nombreux constats de dysfonctionnements dans la gestion du Comité d'Établissement Gfi Ile-de-France (CE), cinq des neuf élu.e.s titulaires (une majorité, donc) ont souhaité réorganiser l'instance afin de retrouver la sérénité nécessaire pour gérer le CE. A leur demande, une réunion extraordinaire a été planifiée le 9 octobre 2017. L'objectif de cette réunion était de redistribuer les tâches incombant au CE en désignant de nouveaux membres du bureau, et de réorganiser les commissions en charge de la gestion des œuvres sociales.



Force est de constater que cette réunion n'a rien changé. En effet, il n'y a pas eu de redistribution des rôles et les membres du bureau sont restés les mêmes. Comment cela est-il possible ?

La raison pour laquelle les votes réalisés lors de la séance plénière du 9 octobre n'ont pas permis de faire valoir la volonté de la majorité des représentant.e.s des salarié.e.s est la suivante : La Direction, par le vote du Président du CE, s'est immiscée dans la gestion interne du CE. En effet, alors qu'une majorité des représentant.e.s des salarié.e.s étaient à l'initiative du changement, c'est la voix du Président, qui, prenant le parti d'aider l'équipe actuellement en place, a fait basculer le vote.

Et c'est une première historique à Gfi ! La Direction, qui jusqu'à présent n'a participé à aucune désignation des membres des bureaux, et notamment de celle du Secrétaire « pour ne pas favoriser une Organisation Syndicale », s'est, ce jour-là mouillée pour maintenir le Secrétaire en place.

Ce scénario improbable interpelle :

- Quels sont les intérêts de la Direction à prendre parti ?
- En tout cas, ce ne sont pas les intérêts des salarié.e.s qui ont été défendus ce jour-là !

Les élu.e.s CFDT font partie de la majorité qui souhaitait réorganiser cette instance. Le but était de redistribuer les tâches centralisées par une minorité d'élu.e.s afin d'améliorer et d'augmenter l'offre de prestations aux salarié.e.s (nouveaux fournisseurs, nouvelles prestations, mises en concurrence, négociations de tarifs, meilleure écoute des salarié.e.s, amélioration du temps de réponse aux salarié.e.s - téléphone, mail, accueil au local - ....).



Retour à la case départ ! Le Secrétaire actuel n'inscrit toujours pas à l'ordre du jour des réunions plénières du CE, les points demandés par les membres CFDT.

Les mêmes questions demeurent sans réponse :

- Pourquoi le Secrétaire censure-t-il les demandes de la CFDT ?
- A qui cela profite-il ?

## Subvention Voyages = Une proposition CFDT\*



Votre CE vous donne un coup de pouce en vous proposant la subvention voyages individuels.

Les inscriptions se feront **exclusivement en ligne**

**du 13 novembre  
au 15 décembre 2017.**

EN SAVOIR PLUS

<https://www.ce-gfi-idf.com/com/page/299>

\* Cette prestation est soutenue depuis de nombreuses années par les élu.e.s CFDT. Nous avons perdu beaucoup de temps à lutter contre les réticences des autres membres du CE. Et nous avons enfin pu la mettre en place l'année dernière. Pour 2017, vous trouverez toutes les modalités d'accès à cette prestation sur le site du CE. Ces modalités sont minimalistes par rapport à celles proposées par les élu.e.s CFDT.

Les élu.e.s CFDT de votre CE, sont à votre disposition et à votre écoute. Pour les joindre :

**Ibrahima Badiane** / Trésorier-adjoint

[cfdt.ibrahima@gmail.com](mailto:cfdt.ibrahima@gmail.com)

**Valérie Deflandre**

[cfdt.gfi.idf@gmail.com](mailto:cfdt.gfi.idf@gmail.com)

**Consuelo Felio-Llombart**

[gfi.cfdt@gmail.com](mailto:gfi.cfdt@gmail.com)

## BAISSE DES APL

### La CFDT demande le retrait du décret

Depuis le 29 septembre dernier, date de publication du décret instaurant la baisse de 5€ par mois des Aides personnelles au logement (APL), ce sont plus de 6 millions de ménages parmi les plus modestes et les plus précaires qui vont perdre 60 euros de pouvoir d'achat chaque année. La suppression décidée de l'APL accession va également pénaliser les accédants à la propriété.

La CFDT dénonce avec fermeté ces mesures d'économie qui une fois de plus se font sur le dos des familles les plus vulnérables.

Face à ces mesures injustes et contre-productives, la CFDT s'associe à d'autres organisations syndicales, à des associations du secteur du logement social, des associations de locataires, et des associations de la défense des mal-logés, pour demander le retrait du décret APL. Elle appelle tous ses militants à se rassembler samedi 14 octobre devant les mairies, à 14h en régions et à 16h devant l'hôtel de ville de Paris.

La CFDT rappelle que se loger est un élément essentiel pour se former, travailler et pour lutter contre l'exclusion.

## INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

### Ne pas confondre indemnités légales et indemnités prud'homales de licenciement

L'**indemnité légale de licenciement** est due par l'employeur, à tout.e salarié.e en contrat à durée indéterminée (CDI), licencié.e pour motif économique ou personnel (sauf faute grave ou lourde). Elle est calculée **en fonction du salaire brut et de l'ancienneté**.

SYNTEC : Pour prétendre à l'indemnité légale de licenciement, il faut avoir au moins deux ans d'ancienneté.

SYNTEC ETAM :

- Ancienneté entre deux ans et vingt ans : 0,25 de mois par année de présence,
- A partir de vingt ans d'ancienneté : 0,30 de mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de dix mois.

SYNTEC CADRES :

- Ancienneté entre deux ans et vingt ans : un tiers de mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de douze mois.

Le mois de rémunération = le douzième de la rémunération des douze derniers mois.

**Les indemnités prud'homales de licenciement** (ou dommages-intérêts) sont dues en cas de licenciement abusif. A la différence de l'indemnité légale, les dommages-intérêts nécessitent une contestation du licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, et le paiement est ordonné par le juge à l'employeur. Ils permettent d'indemniser le préjudice subi lors d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul.



# COMMUNIQUÉ DE PRESSE

## CFDT, CFTC, UNSA et la FAGE

du 24 octobre 2017

Les organisations syndicales de salariés et d'étudiants CFDT, CFTC, UNSA, FAGE réunies le 24 octobre 2017 au siège de la CFDT sont préoccupées par les inquiétudes multiples qui se font jour dans notre pays notamment au niveau social.

Au moment où l'économie donne des signes de redémarrage, elles ne peuvent accepter que les plus fragiles soient laissés pour compte.

Les ordonnances sur la réforme du code du travail apportent de nombreuses flexibilités aux entreprises.

Elles permettent néanmoins de mieux encadrer le recours aux formes précaires d'emploi par la négociation de branche et répondent en partie à l'amélioration de l'indemnité de licenciement que nous revendiquons (sauf pour les licenciements irréguliers pour lesquels nous dénonçons le barème impératif pour les juges prud'homaux).

Mais, alors que de nombreuses institutions internationales et nationales mettent en avant la qualité du dialogue social pour le bien-être des salariés et la compétitivité des entreprises, le gouvernement a au contraire limité ses champs d'intervention et ses moyens, notamment dans les TPE où les salariés sont désormais soumis aux décisions arbitraires d'un employeur qui voudrait déroger au code du travail. Les instances représentatives du personnel sont fusionnées d'office laissant peu de place à la négociation de modalités plus appropriées, le recours aux expertises est réduit, handicapant l'accès des représentants du personnel à l'information.

Les futures réformes de l'assurance chômage et de la formation professionnelle doivent rééquilibrer les souplesses accordées aux entreprises par les ordonnances par des modalités nouvelles de sécurisation des parcours professionnels.

Le gouvernement doit maintenant prendre en compte les inquiétudes, alimentées par certaines mesures des PLF et PLFSS (APL, suppression de l'ISF, flat tax ...) et les attentes sociales multiples qui s'expriment dans le public, le privé et la jeunesse.

Les organisations syndicales et étudiantes CFDT, CFTC, UNSA, FAGE sont attachées à :

- ✓ Valoriser et développer la voie de l'apprentissage dans l'ensemble des cursus et définir un véritable statut de l'apprenti pour accompagner les jeunes de leur entrée en apprentissage jusqu'à leur insertion dans l'emploi et pour améliorer la grille de rémunération, les aides au logement et au transport.
- ✓ Un approfondissement de la réforme de la formation professionnelle de 2014 pour renforcer et rendre accessible à tous les droits à la formation professionnelle et à l'accompagnement.
- ✓ Le maintien d'un régime assurantiel d'assurance chômage qui préserve les droits à une indemnisation de bon niveau, à de la formation et de l'accompagnement pour un retour rapide vers l'emploi.
- ✓ Une définition claire des responsabilités de l'Etat et des partenaires sociaux dans ces dispositifs : l'Etat doit prendre en charge un socle de droits universels, mieux contribuer au financement de Pôle Emploi et sécuriser l'emploi des seniors. Les organisations syndicales et patronales, dans le cadre d'un régime négocié, doivent continuer à assurer un revenu de remplacement aux travailleurs et explorer toutes les possibilités d'amélioration de celui-ci, dans le contexte de chômage de masse qui est le nôtre, véritable fléau pour le pays et ses travailleurs.
- ✓ Des financements nécessaires pour des emplois aidés ciblés sur les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Dans leurs interventions en direction des pouvoirs publics, des organisations patronales et des salariés, les organisations CFDT, CFTC, UNSA, FAGE mettront tout en œuvre pour faire aboutir ces objectifs.



# COMPTE PÉNIBILITÉ

## Un recul sur la prévention

Que reste-t-il de l'ex-compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), devenu compte professionnel de prévention (C2P) ?



Après des mois d'atermoiements, l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention est venue préciser certaines modalités. Mais une bonne partie des conditions de mise en œuvre dépend encore de la publication des décrets dans les semaines à venir.

### Pour six critères sur dix, rien ne change

Une certitude à ce jour : pour six critères sur dix, rien ne change. **Travail de nuit**, gestes répétitifs, **horaires alternants**, températures extrêmes, milieu hyperbare et bruit restent soumis à une évaluation. Les salariés concernés continueront d'alimenter leur compte ouvrant des droits à de la formation, un aménagement de fin de carrière ou un départ anticipé à la retraite. « *Mais les branches professionnelles peinent toujours à rédiger leurs référentiels d'exposition* », s'agace Hervé Garnier, le secrétaire national chargé du dossier, qui pointe une mauvaise volonté à entrer dans la mise en œuvre du dispositif. En revanche, la situation évolue pour les travailleurs exposés aux quatre autres critères : manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques. Ils pourront encore bénéficier d'un départ à la retraite anticipé, mais seulement en cas de maladie professionnelle reconnue et dont le taux d'incapacité permanente excède 10 %. Cela concernerait entre 100 000 et 300 000 personnes selon les estimations du ministère.



Un changement de cap que dénonce la CFDT : « **On passe d'une logique de prévention à une logique de réparation. La vertu du C3P était de faire payer l'entreprise qui exposait et d'avoir une traçabilité des expositions tout au long de la carrière** », regrette Hervé Garnier. Deux points sur lesquels on ne peut que constater un recul. Sur la question des expositions aux risques chimiques, une réflexion est en cours au ministère. « *À la différence des troubles musculo-squelettiques où les salariés pourront faire reconnaître leur invalidité alors qu'ils sont encore en activité, les salariés exposés aux produits chimiques, dont la maladie ou le cancer se déclare des années après avoir quitté l'entreprise, n'auront droit à aucune réparation. C'est une profonde injustice.* » Contre cette injustice-là, la CFDT n'est pas prête à céder et fourbit ses propositions.





SENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# CONTACT CFDT

Site de la CFDT gfi : <http://cfdtgfi.jimdo.com/>

## Vos représentant.e.s CFDT

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

### GFI INFORMATIQUE

<b>Est</b>	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
<b>Ile de France</b>	Ibrahima BADIANE	cfdt.ibrahima@gmail.com	
	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.cfdt@free.fr	
<b>Méditerranée</b>	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com	07 81 75 43 01
<b>Nord</b>	Isabelle LUSZCZYK	cfdtnord@free.fr	
<b>Ouest</b>	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com	
<b>Rhône Alpes</b>	Contact CFDT	cfdra@yahoo.fr	
<b>Sud-Ouest</b>	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	Éric CASTELAIN	eric51.cfdt@gmail.com	
-------	----------------	-----------------------	--

### Hors UES

<b>COGNITIS</b>	Contact CFDT	cfdt.cognitis@gmail.com	
-----------------	--------------	-------------------------	--

<b>GFI INFOGEN SYSTEM</b>	Contact CFDT	cfdt.infogen@gmail.com	
---------------------------	--------------	------------------------	--

<b>GFI INFORMATIQUE TELECOM</b>	Marie-Claire VIGUIER	cfdtgfiit@gmail.com	
---------------------------------	----------------------	---------------------	--

<b>Business Document</b>	Dominique BERNARDINI	cfdt.bdoc@gmail.com	06 11 78 72 93
--------------------------	----------------------	---------------------	----------------

## Être informé.e par la 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 [cfdtgfi@yahoo.fr](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr) avec une adresse privée autre que [xxxxx@gfi.fr](mailto:xxxxx@gfi.fr).

## Adhérer à la CFDT

Contactez les représentant.e.s **CFDT** de votre périmètre.

Vous avez adhéré à la CFDT avant d'être salarié.e GFI, Signalez-vous auprès des représentant.e.s **CFDT** de votre périmètre.

