

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Depuis plusieurs années, la **CFDT** porte cette revendication :

La **CFDT** considère que le demi-salaire versé en fin d'année sert à supporter des dépenses qu'engendre la période des fêtes de fin d'année. Aussi, il serait judicieux que cette somme soit versée avec le salaire de novembre (avant les fêtes) au lieu de celui de décembre (après les fêtes).

La **CFDT** rappelle que le versement de la paie de décembre se faisait auparavant en deux fois; la prime de fin d'année était versée mi-décembre, le salaire proprement dit était versé en fin de mois. La Direction s'est affranchie de cet usage, sans aucune négociation avec les organisations syndicales. La **CFDT** dénonce cette dérive. Mais ... les salarié.e.s ont toujours la possibilité de **faire une demande d'acompte avant le 10 du mois de décembre.**

Anticipez ! Pensez à demander votre acompte sur salaire.



HAPPY GFI

Votre bien-être au travail, notre motivation

Le 21 novembre, nous avons reçu un courriel de la Direction dont l'objet était : « [Happy Gfi] Votre bien-être au travail, notre motivation ». De quoi s'agit-il ?

La Direction a mis en place, de façon non concertée, un sondage auquel est soumis tout le personnel. Au moment de la validation du CRA, de manière obligatoire et forcée, nous avons été contraint.e.s de répondre à ces questions :

1. Quel est votre niveau de satisfaction globale dans le Groupe Gfi ?
2. Quel est votre niveau de satisfaction dans votre mission / poste actuel ?
3. Comment évaluez-vous l'ambiance de travail (interaction avec vos collègues, votre équipe...)?

Bon nombre de personnes se sont senties piégées par ces questions, et ont répondu ce qu'elles pensaient que leur hiérarchie attendait : Super !

D'autres ont répondu « insatisfait » en indiquant dans le commentaire : « pas d'intéressement à gfi, participation dérisoire ».

D'autres encore, ont répondu « insatisfait » en indiquant dans le commentaire : « je ne souhaite pas répondre à ces questions ».

Toutes ces réponses de contournement montrent bien le malaise suscité par ces questions, et surtout l'obligation d'y répondre.

Nous imaginons d'avance le formidable succès de ce sondage :

- ✓ 100% de participation [évidemment, puisque c'est impossible d'échapper au formulaire !]
- ✓ Des taux de satisfaction > 95% [évidemment, puisque c'est un sondage non-anonyme !]

Pour comparaison, les retours sur les questions précédemment posées lors de la validation du CRA donnent 92% des personnes sont satisfaites de leur mission. Youpi !!! Youpi, quoi ?...

La vraie question :

Quel le but réel de ce sondage ?



DROIT À LA DÉCONNEXION

ACCORD SIGNÉ

L'accord sur le droit à la déconnexion a été signé le 27 novembre dernier. Ce texte a été signé par la Direction ainsi que toutes les Organisations Syndicales représentatives de l'UES. C'est suffisamment rare pour le souligner !



Décryptage du texte :

Nous pouvons vous transmettre le texte in-extenso sur simple demande.



Que nous dit cet accord ?

Que nous avons le droit de ne pas être connecté.e.s à nos outils numériques professionnels en permanence, notamment en dehors de notre temps de travail.

Quels outils numériques ?

Tous les outils numériques professionnels qui permettent d'être joignable à distance : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires, etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet, etc.).

Comment le temps de travail est-il borné ?

Le temps de travail de chacun est borné par ses propres horaires de travail ; heures normales de travail et éventuelles heures supplémentaires.

Sont évidemment exclus du temps de travail : les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés, les congés exceptionnels, les périodes d'arrêt de travail (maladie...), les jours fériés et les jours de repos.



Ce qui n'apparaît pas explicitement dans le texte.

La différence entre les plages d'émission et de réception des sollicitations (courriel, texto, appel téléphonique...):

- Plage d'émission des sollicitations : Vous pouvez émettre entre 7h30 et 20h30 du lundi au vendredi (1).
- Plage d'accusé de réception ou de réponse aux sollicitations : Vous devez lire et répondre aux sollicitations uniquement sur votre temps effectif de travail (inclus dans la plage 7h30 et 20h30).

(1) Cas particuliers : travail atypique (nuit, we) et mission à l'étranger (avec décalage horaire).

Puis-je être déconnecté.e pendant mon temps de travail ?

Bien que dans votre plage de travail effectif, vous pouvez, dans certains cas, ne pas être en capacité de recevoir ou de répondre aux sollicitations. Exemple : pendant une réunion, une formation, un entretien... etc.

Dans ce cas, vous êtes invité.e à mettre en place un message d'absence adéquate (réponse automatique sur messagerie électronique, message d'absence sur le répondeur de votre mobile, indicateur d'indisponibilité...).



Droit = Devoir de déconnexion.

Si nous devons résumer cet accord en une seule phrase : Ne pas se connecter entre 20h30 et 7h30.

TÉLÉTRAVAIL

ENQUÊTE OBERGO¹ SUR LES IMPACTS

D'après votre expérience personnelle, quels sont les effets réels du télétravail sur vos conditions de vie et de travail ?



LE TÉLÉTRAVAIL AMÉLIORE-IL VOS CONDITIONS DE VIE ?

Prenez la parole en participant à l'enquête 2017-2018 de l'OBERGO

Début : novembre 2017

Date limite : mars 2018

Remplissez le questionnaire interactif et consultez les résultats des trois premières enquêtes sur le site :

<http://www.obergo-teletravail.fr/>

EN SAVOIR PLUS ►

Yves LASFARGUE, Directeur de l'OBERGO +33 (0)6 81 01 98 72
Site de l'OBERGO sur le télétravail : <http://www.ergostressie.com>
Créateur du test d'auto-orientation dans le télétravail :
<http://gps.teletravail.free.fr/>

1- OBERGO : OBservatoire du télétravail et de l'ERGOstressie

DES POSTES À POURVOIR...

... À SINGAPOUR

Nous avons pu admirer une belle photo des tours de Singapour dans l'annonce des postes proposés. Le texte de l'annonce était, quant à lui, moins fun : Les contrats proposés sont des contrats locaux, pour une durée de 12 mois minimum.

Voilà de quoi nous interpeller ! Pourquoi la direction publie-t-elle cette annonce dans l'intranet ?

Ne faudrait-il pas publier cette annonce à Singapour, là où se trouvent des personnes capables de décortiquer un CDD (CDI ?) de droit local ?



SANTÉ

INAPTITUDE / INVALIDITÉ

Pour répondre à vos interrogations sur ce sujet, nous avons récapitulé dans le tableau ci-dessous ce qui distingue les situations d'inaptitude et d'invalidité.

	INAPTITUDE	INVALIDITÉ
DÉFINITION	Décision prise par le médecin du travail lorsqu'il constate que l'état de santé du salarié n'est pas compatible avec le travail qu'il doit effectuer	Statut accordé, sur des critères de santé, par le médecin conseil de la CRAM. Concerne les salariés dont la capacité de travail ou de gains est réduite d'au moins deux tiers suite maladie ou accident tous deux d'origine non professionnelle
QUI DÉCIDE	le médecin du travail et lui seul en regard de ses connaissances des conditions de travail	Médecin conseil de la CRAM
COMMENT	Déclaration d'inaptitude du salarié à son poste de travail	Analyse des critères de santé du salarié par médecin conseil de la CRAM suite dossier de demande de RQTH déposée par salarié
CONSÉQUENCES	L'employeur doit organiser un reclassement en cohérence avec les recommandations du médecin du travail y compris mutation, transformation du poste, ou aménagement du temps de travail, sur poste en adéquation aux capacités et aussi comparable que possible au poste précédent. Si impossible, licenciement possible pour inaptitude et impossibilité de reclassement	Donne droit au versement d'une pension d'invalidité variable selon la catégorie définie : Première catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée. Deuxième catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque Troisième catégorie : Idem 2 et dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.
COMMENTAIRES	l'inaptitude n'est pas : - un avis sur les compétences professionnelles - un arrêt de travail (prescription du ressort du médecin traitant) - une invalidité (du ressort du médecin conseil de la CRAM). Possibilité de mise en place d'un mi-temps thérapeutique et constitution dossier pension invalidité. Si salarié de 60ans minimum : possibilité demande retraite au titre inaptitude	Le classement dans une catégorie n'est pas définitif une personne peut passer de la 2ème à la première catégorie si son état de santé s'améliore; et inversement. Si en arrêt de travail, le salarié doit demander une visite à la médecine du travail qui pourra déclarer ou non une inaptitude. La mise en invalidité est sans conséquence directe sur la poursuite du contrat de travail. En effet seul l'avis d'inaptitude au poste de travail, délivré par la médecine du travail s'impose à l'employeur. Pas d'obligation pour le salarié de déclarer son handicap et/ou RQTH. Si information donnée à l'employeur celui-ci doit organiser une visite de reprise avec MDT et suivre les recommandations de celui-ci en matière de poste de travail s'il y en a.
AIDES INTERNES	MDT / DRH / IRP en accompagnement	DP / IRP/ RH/ MDT
AIDES EXTERNES	Assistante sociale / MDPH / MDT	Service social / AGEFIPH ou FIPHFP



SANTÉ

TMS / BURN OUT

Pour les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et les troubles psychologiques, c'est avant tout la conséquence des nouvelles organisations du travail. Celui-ci a été intensifié et densifié, les 35h n'y ayant pas été pour rien (on reproche tout et n'importe quoi aux 35h mais une incidence réelle est que les entreprises s'y sont adaptées en augmentant les cadences ou encore en rognant sur les temps de pause). Résultat: soit le corps craque suite aux gestes répétitifs: ce sont les TMS. Soit le cerveau lâche et ce sont les troubles psychologiques. En cela, les arrêts de travail sont une soupape de sécurité. La France est un des pays les plus productifs au monde (pour ceux qui ont un emploi): les arrêts maladies en sont peut-être une conséquence.

ARRÊTS DE TRAVAIL

Parfois, il suffit de changer de chef pour que les arrêts de travail retombent. C'est un fait : l'arrêt maladie peut être utilisé comme un moyen d'échapper à une relation conflictuelle ou à un mal être au travail. C'est en quelque sorte une soupape pour sortir de situations insolubles. En témoigne la multiplication des arrêts pour état anxieux, angoisse, stress ou névrose. Ces symptômes sont tous liés à la pression au travail, à la peur de ne pas faire l'affaire ou de perdre son emploi.



Le taux d'absences de courte durée doit être distingué de celui des absences de longue durée. L'arrêt de courte durée peut être une soupape de sécurité : on s'arrête pour tenir, face à des conditions de travail trop exigeantes. L'absence de courte durée est souvent :

- un moyen de récupérer quand les conditions de travail sont mauvaises,
- la résultante d'une mauvaise gestion des absences et des remplacements,
- le reflet d'une démotivation,
- le signe d'un manque de reconnaissance de la part de l'employeur.



Absentéisme : fonction de soupape, mais aussi appel à l'aide.

QU'EN EST-IL À GFI ?

Année 2015	Gfi	Benchmark National Malakoff Médéric	Benchmark Services Taille >500 Malakoff Médéric
Effectif analysé	8 304	1 022 965	160 548
Nb d'arrêts	5 921	655 564	148 514
Durée moyenne d'un arrêt en jours	11,1	18,2	12,8
Personne ayant eu au moins un arrêt :			
- Nombre	3 162	348 683	55 817
- %	38,1 %	34,1 %	34,8 %
Par personne :			
- Nb moyen de jours d'arrêt	7,9	11,6	11,9
- Nb moyen d'arrêts	0,71	0,64	0,93
Par personne absente :			
- Nb moyen de jours d'arrêt	20,9	34,2	34,1
- Nb moyen d'arrêts	1,90	1,88	2,66

Sur la base de comparaison de Malakoff Médéric, à Gfi on constate :

- Des arrêts plus courts et plus nombreux
- Des salarié.e.s en arrêt plus nombreux

NÉGOCIATIONS RÉMUNÉRATIONS

Pour une négociation loyale, la Direction d'une entreprise doit transmettre aux Organisations Syndicales des données permettant d'appréhender le sujet. Dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, la Direction nous informe que toutes les données chiffrées qu'elle nous transmet sont classées « informations confidentielles ». Ce qui veut dire que nous ne pouvons rien écrire ici (ni ailleurs) sur les éléments qui nous servent à établir nos revendications.

Bah !... Comment on fait ?... Nous, à la **CFDT**, nous avons un fonctionnement démocratique où tou.te.s les adhérent.e.s participent à l'élaboration de nos revendications. Et dans cette communication syndicale, comment pouvons-nous vous informer ?... En insérant un rectangle noir représentant les négociations que nous menons pour les salarié.e.s ?

Prenons le risque de la censure !

Nous avons choisi de faire un focus sur les augmentations de salaires.



BILAN 2017

Les dernières augmentations de l'année ont été distribuées par le comité salaires de septembre. Ce qui nous permet d'avoir dès maintenant une visibilité sur le bilan de l'année 2017 complète :

- La masse salariale (1) a augmenté de **+2,17 %** en 2017.
- **48 %** de la population a été augmentée en 2017.

(1) La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salariés



S'EN RÉJOUIR OU PAS ?...

La Direction s'en réjouit et précise que :

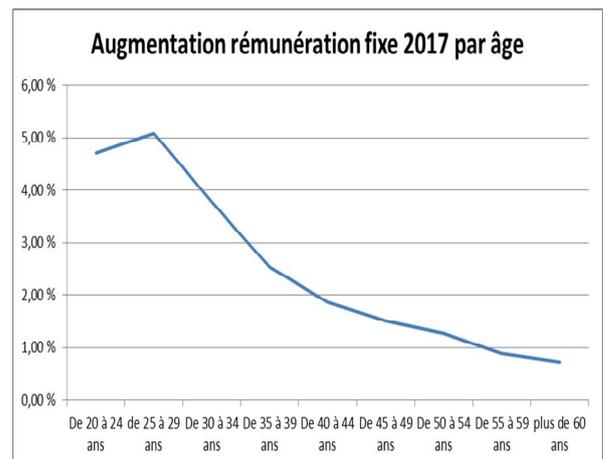
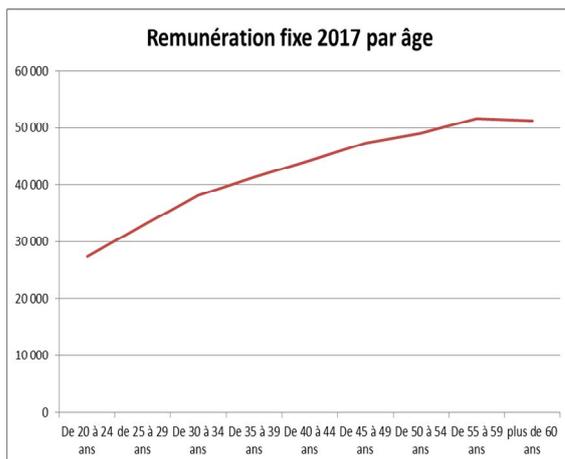
- L'inflation est toujours très basse (moins de 1%).
- Les concurrents ne font pas mieux.

Il est vrai qu'à première vue, ces chiffres peuvent sembler satisfaisants. Mais en y regardant de plus près...

+2,17 % c'est certes plus élevé que l'inflation, mais la distribution n'est pas la même pour tout le monde.

Les populations perdantes en termes d'augmentations de salaire, sont :

- Les femmes avec une moyenne d'augmentation de **+2,03%** versus **+2,21%** pour les hommes.
- Les seniors : plus âgés, plus expérimentés, moins susceptibles d'être augmentés (cf graphiques ci-dessous)
- Les représentant.e.s du personnel (RP) : Femme RP **+0,86 %**, Homme RP **+1,24 %**.



Si la rémunération est plus élevée pour les seniors, leur espoir d'augmentation est bien mince.

48 % c'est certes presque une personne sur deux qui a bénéficié d'une augmentation. Mais certaines personnes bénéficient d'augmentation tous les ans (2), alors que d'autres voient leur rémunération bloquée depuis plusieurs (voire de nombreuses) années.

(2) Nous nous en réjouissons, car la **CFDT** appelle de tous ses vœux, des augmentations collectives annuelles !



NÉGOCIATIONS RÉMUNÉRATIONS

REVENDEICATIONS CFDT POUR 2018

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

Bilan des augmentations de salaires individuelles des années précédentes :



Année	% personnel augmenté	montant moyen brut annuel	montant moyen brut mensuel	% augmentation
2013	40%	300€	23€	+1,85%
2014	36%	370€	28€	+1,65%
2015	42%	696€	53€	+1,68%
2016	44%	728€	61€	+1,73%
2017	48%	923€	77€	+2,17%

La progression du nombre de personnes augmentées et du montant moyen des augmentations est évidente, mais reste cependant insuffisante (ne nous emballons pas sur une moyenne...).

Si l'inflation reste faible : 2,5% en 2011, 2 % en 2012, 1,2% en 2013, 0,5% en 2014, quasi nulle en 2015, 0,9% en 2016 elle n'a jamais été comblée par gfi, et les salaires ont donc accumulé un retard, sans oublier que les coûts obligatoires ne cessent, eux, d'augmenter : Assurances, tarifs bancaires, énergies, taxes... En conséquence, la demande du personnel sur la question salariale est très forte. La **CFDT** ne peut demander une augmentation des salaires inférieure au rattrapage de ces écarts.

La **CFDT** considère qu'il est anormal que la rémunération de certaines personnes reste bloquée pendant plusieurs années. Aussi, un point d'attention doit être particulièrement porté sur les salarié.e.s non-augmenté.e.s depuis plus de 2 ans. La **CFDT** propose qu'une augmentation automatique soit déclenchée. **Pour la CFDT cette demande est prioritaire !**



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 le personnel sont-elles 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** (à défaut de participer au comité salaire) est d'être informée des demandes faites à la commission salaires ainsi que des notifications argumentées des refus.

Politique salariale :

La **CFDT** revendique une augmentation des salaires de 1,5 %, déclinée en augmentations collectives par paliers :

- un montant fixe et minimum pour les salaires les plus bas,
- puis un pourcentage d'augmentation des salaires par tranche (% décroissant en remontant dans l'échelle des salaires).

La **CFDT** revendique une augmentation automatique de 2% supplémentaires pour les personnes non-augmentées depuis plus de 2 ans.

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.



NÉGOCIATIONS RÉMUNÉRATIONS

REVENDEICATIONS CFDT POUR 2018 (suite)

Autres revendications de la CFDT

Ticket restaurant, la CFDT revendique :

- Un ticket restaurant à 9 € avec maintien de la répartition actuelle : Part patronale = 60% / Part salarié.e = 40%.
- Un moyen alternatif de règlement de repas pour palier à l'interdiction d'utiliser la carte tickets-restaurant les dimanche et jours fériés lorsque la personne est en mission en horaires atypiques.
- 4 rematérialisations par an, sans frais et sans plafond.

Frais de déplacement : Pour l'utilisation des **véhicules personnels**, la **CFDT** revendique que chaque kilomètre effectué pour se rendre sur le lieu de travail, agence GFI ou site client, soit un kilomètre indemnisé. Aussi, la **CFDT** demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les barèmes URSSAF, ainsi que l'application des trois zones du tableau URSSAF, au lieu d'une seule, défavorable pour le personnel. La **CFDT** revendique la mise en place d'une indemnité kilométrique à **0,25€**, pour le personnel utilisant un vélo pour ses déplacements.

Pour l'utilisation des **transports en commun** la **CFDT** revendique la prise en charge à 100 % des abonnements mensuels ou annuels de transports en commun, notamment les abonnements de type Vélib.

Pour les **frais de repas et d'hébergement**, la **CFDT** demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les barèmes URSSAF applicable en 2018. Les barèmes 2018 n'étant pas connus à ce jour, pour mémoire les barèmes 2017 sont :

- **18,40 €** pour un repas.
- **65,80 €** 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 ;
- **48,90 €** pour les autres départements de la France métropolitaine.

Frais de déplacement : La **CFDT** revendique la prise en charge des **frais de communication de 15€ par mois**.

Astreintes : La **CFDT** revendique une contrepartie de **53€ à 79€**.

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 Comités d'Établissements 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.



La CFDT demande l'ouverture de négociations

La **CFDT** réitère sa volonté de négocier sur les thèmes suivants:

- **Intéressement :** Un argument de recrutement auquel les candidat.e.s sont sensibles !
- **Participation :** Montant 2017 dérisoire. Notamment au regard de ce qui se fait chez nos concurrents, où le montant peut s'élever à 1,5 mois de salaire !
- **Prime de fin d'année :** Son montant et le versement de la prime de fin d'année au 15 décembre.
- **Médaille du travail.**
- **Période de prise des congés sur 13 mois à partir du 1^{er} juin.**

La **CFDT** demande la reprise des négociations interrompues par la Direction :

- **Risques Psychosociaux (RPS) / Qualité de vie au Travail (QVT)**
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).
- **Handicap.**
Nous avons bien compris que la Direction avait définitivement clos le dossier jusqu'en 2020. Néanmoins la **CFDT** demande l'intégration des 4 RTTE annuelles dans les RTTS pour les personnes en situation de handicap. Cette mesure n'a aucun coût supplémentaire pour l'entreprise, et donne de la souplesse aux personnes pour la gestion de leurs absences.
- **Ex-gfi-bus.**
Nous relançons la Direction, notamment sur le versement des salaires en fin de mois au lieu du début du mois suivant, provoquant une assiette fiscale de 13 mois pour l'impôt sur le revenu de 2017.

Recevez tout le détail de nos revendications in extenso, sur simple demande.

NÉGOCIATIONS RÉMUNÉRATIONS

GFI PROGICIELS : PLD

La PLD (Prime à La Diffusion) permet de compenser deux contraintes : Le temps de trajet pour se rendre sur les sites, supérieur au temps de trajet habituel, et les découchés.

Les constats (1) :

- Des pratiques hétérogènes suivant les entreprises d'origines (Progiciels, ChronoTime, Orirope) :
Des montants compris entre 11€ et 40€ selon les entreprises et les circonstances,
Des fondements juridiques divers (accord, usage, avenant au contrat de travail et décision unilatérale).
- Des éléments communs : Temps de déplacement supérieurs à 1h30 (aller).

(1) Pour plus de détails, contactez **Éric CASTELAIN** eric51.cfdt@gmail.com 07 67 09 18 38

Objectifs de la Direction :

- Harmoniser les règles d'attribution de la PLD sur Gfi Progiciels (y compris ex-ChronoTime et ex-Ordirope),
- Clarifier et réactualiser les conditions d'attribution de la PLD,
- Rester dans une enveloppe globale identique,
- Réintégrer une partie de la PLD dans le salaire de base et baisse du montant de la nouvelle PLD.

Avenant type depuis 2012 :

- déclenchement si + de 30 jours d'intervention,
- 25€ si distance comprise entre 150 km et 300 km,
- 40€ si AR > 3H en transports en commun ou > 300 km (« site éloigné »),
- Saint Ouen ainsi que les départements 77, 91 et 95 entrent dans la catégorie « site distant »,
- 5€ par jour si le nombre d'intervention > 100 et < 140,
- 10€ par jour si le nombre d'intervention > 140,
- 15€ si départ le dimanche.



Initialement PLD signifiait Prime à La Diffusion et visait à apporter une compensation des tâches de diffusion des progiciels, du fait qu'il fallait intervenir de manière fréquente sur les sites clients pour installer, paramétrer, former etc. D'où l'appellation qui a dérivé vers Prime Liée aux Déplacements.

La réalité est complexe et les montants en jeu sont importants, de l'ordre de plusieurs milliers d'euros pour certaines personnes, et ceci de manière récurrente depuis plusieurs années. Quand la technologie évolue, il faut également faire évoluer le dispositif de rémunération qui l'accompagne. Désormais, les salarié.e.s peuvent intervenir à distance. Parfait ! Cela nécessite moins de déplacements. De plus, ces nouvelles technologies permettent de mener en parallèle plusieurs interventions (au lieu d'une seule quand on est sur un site client), ce qui génère une meilleure productivité, mais également de nouveaux facteurs de pénibilité. Les gains doivent donc être partagés avec les salarié.e.s.

Proposition de la Direction pour les avenants à partir de janvier 2018 :

- Population concernée : fonctions A à D du référentiel SOFTWARE en déplacements chez les clients,
- Intégration dans le salaire de 50% des PLD perçues entre janvier 2014 (janvier 2011 pour PIT) et décembre 2016,
- 20€ en IDF si trajet aller > 1h30 en TC, et début journée avant 9h,
- 20€ en province si trajet AR > 150 km,
- ODM particulier pour les déplacements de longue durée >= 1 mois, ou outre-mer,
- 5€ par jour si le nombre d'intervention > 100 (sur année civile),
- 15€ si départ le dimanche,
- Pas de cumul avec compensation Borloo.

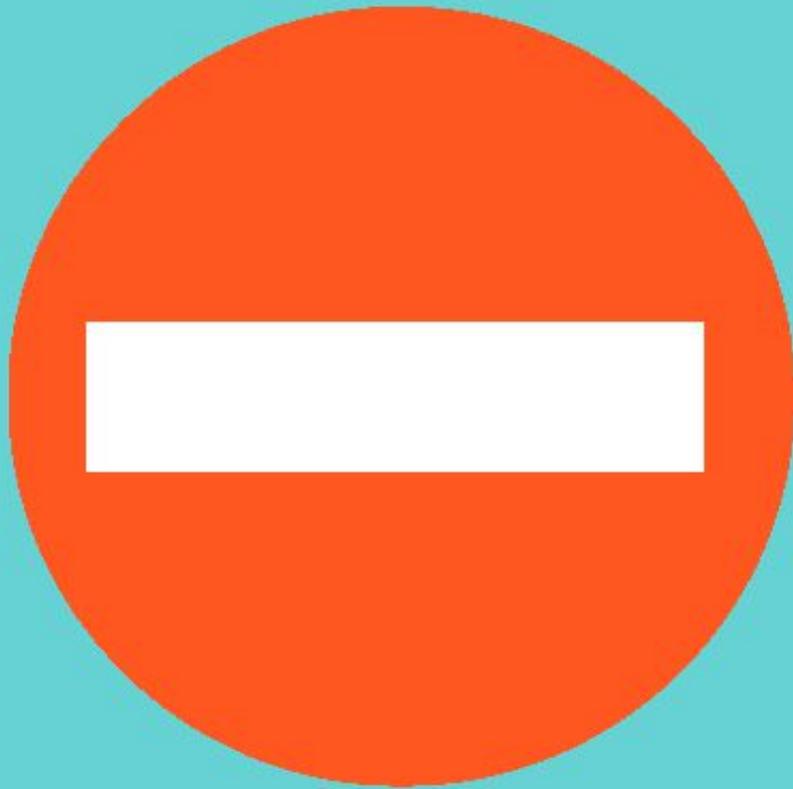
Comme exprimé lors de la réunion paritaire du 27 novembre dernier, la **CFDT** revendique :

- **Rémunération fixe**
L'intégration de 50% de la moyenne des PLD perçues dans le salaire de base.
Entre janvier 2014 et décembre 2016 (depuis janvier 2011 pour PIT).
Cette opération doit être exclue des procédures d'augmentations de salaires classiques.
- **Rémunération variable**

Trajet supérieur à 1H30 aller-retour	25 € / jour
Trajet inférieur à 1H30 aller-retour (dont télémaintenance)	10 € / jour
Prime de nuitée	15 € / nuit



Contacts :
Oxana DE VILLENEUVE
Stéphane GLAÇON
☎ 06.43.04.34.68
✉ vsst.cfdt.gfi@gmail.com



**LE SEXISME
EST CONTRAIRE
AUX VALEURS DE LA CFDT**

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

LE NOUVEAU RÉGIME EST SUR LES RAILS

Une petite heure aura suffi aux négociateurs vendredi 17 novembre pour mettre la touche finale à l'accord qui donne naissance au nouveau régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco issu de la fusion du régime Arrco (l'ensemble des salariés) et du régime Agirc (cadres).



Décidé en 2015, ce rapprochement aura nécessité deux ans de travail aux partenaires sociaux pour aboutir. Les services du GIE Agirc-Arrco (les personnels sont identiques depuis déjà de nombreuses années) ont à présent un an pour se préparer à effectuer la bascule. La naissance de ce nouveau régime est en effet programmée pour le 1^{er} janvier 2019. Sauf coup de théâtre, les signataires seront les mêmes que ceux de l'accord de 2015 : Cfdt, CFTC et CFE-CGC ainsi que l'ensemble du patronat. Les organisations CGT et FO ont d'ores et déjà annoncées qu'elles ne le ratifieraient pas.

Un nouveau régime plus solide et plus solidaire

« La création de ce régime unique renforce les retraites complémentaires des salariés du privé, a souligné le secrétaire national de la Cfdt chargé des retraites, Frédéric Sève. Le système sera plus simple à piloter et plus solidaire entre les salariés, quel que soit leur statut. » Pour les personnes déjà retraitées comme pour les personnes actives, cette fusion devrait d'ailleurs passer relativement inaperçue car elle n'aura pas d'impact, ni sur le niveau des cotisations, ni sur pensions versées. Les craintes de certains au sujet des pensions de réversion et des majorations familiales ont été balayées. Le nouveau régime s'alignera en effet sur le régime le mieux disant. Pour tous les salariés, la réversion s'appliquera à partir de 55 ans (au lieu de 60 à l'Agirc) et le plafond des majorations familiales sera de 2 000 euros au lieu de 1000 euros dans chacun des régimes précédemment. « Avec cet accord, nous achevons de belle manière la réforme des retraites complémentaires initiée en 2015, rappelle Frédéric Sève. A l'époque, nous avons pris des décisions courageuses pour redresser financièrement les régimes afin de garantir leur pérennité à moyen et long terme. Aujourd'hui, nous avons fait un pas supplémentaire en améliorant sa gouvernance. »



La séquence n'est toutefois pas totalement terminée. Il reste encore une dernière négociation à mener d'ici 2019 qui concerne l'encadrement. Via l'Agirc, les employeurs cotisent en effet pour la prévoyance des cadres (1,5 % jusqu'au plafond de la Sécurité sociale). Or, le nouveau régime qui verra le jour en 2019 ne fera plus de distinction entre les salariés cadres et les autres. Il sera donc impossible de maintenir cette cotisation spécifique au sein de la retraite complémentaire. Pour éviter toute inquiétude, un accord a été négocié en marge de celui sur la création du régime unique dans lequel les employeurs s'engagent à continuer à verser cette cotisation, mais l'objectif des partenaires sociaux est bien de se mettre d'accord sur une nouvelle définition de l'encadrement d'ici 2019.

icitron@cfdt.fr

EN SAVOIR PLUS ►

https://www.cfdt.fr/portail/presse/communiqués-de-presse/retraites-complémentaires-un-nouveau-régime-plus-solide-et-plus-solidaire-srv1_572620

EN SAVOIR PLUS ►

https://www.cfdt.fr/portail/actualités/l-avenir-des-retraites/retraites-complémentaires-le-nouveau-régime-est-sur-les-rails-srv2_5726260



ASSURANCE-CHOMAGE

CE QUI A CHANGÉE LE 1ER NOVEMBRE

Plusieurs règles issues de la convention Unédic du 14 mai 2017 entrent en vigueur à compter du 1er novembre.



Alors qu'une réforme de l'assurance-chômage se profile, dans le cadre du second volet de la refondation sociale voulue par l'exécutif, les mesures actées au printemps par les partenaires sociaux s'appliquent aux personnes perdant leur emploi après le 31 octobre.

À commencer par la modification du **calcul de l'allocation chômage**. Jusqu'alors, les personnes enchaînant les CDD très courts percevaient une indemnisation plus favorable que celles ayant effectué des emplois longs. « *Avec l'explosion des contrats courts de ces dernières années [+ 166 % des embauches en CDD de moins d'un mois en quinze ans], ces règles posaient un problème d'équité de plus en plus prégnant* », souligne la CFDT. Désormais, c'est donc le nombre de jours effectivement travaillés qui sera pris en compte, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail. Les conditions d'affiliation au régime ont également été revues afin de permettre un accès facilité aux salariés effectuant un nombre d'heures restreint chaque jour. Ainsi, pour bénéficier de l'assurance-chômage, un salarié devra avoir travaillé au moins 88 jours ouvrés ou 610 heures (contre 122 jours calendaires ou 610 heures). D'après les premières estimations de l'Unédic, **34 000 nouveaux allocataires devraient bénéficier de la mesure.**

Un abondement du CPF pour les plus de 50 ans

Les évolutions du marché du travail et l'allongement de carrière ont poussé les partenaires sociaux à repenser les durées maximales d'indemnisation pour les plus de 50 ans. « *Il s'agit d'opérer un changement de regard sur la filière senior, qui ne serait plus liée au seul volet indemnisation mais à un accompagnement et une formation ouvrant de réelles perspectives professionnelles* », explique la CFDT. Au 1^{er} novembre, tous les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans vont pouvoir bénéficier d'un abondement de 500 heures de formation supplémentaires sur leur compte personnel de formation (CPF). L'entrée dans la filière senior (qui permettait jusqu'alors une indemnisation de trente-six mois contre vingt-quatre pour les autres tranches d'âge) est quant à elle repoussée par paliers : la durée maximale sera de trente mois pour les plus de 53 ans (avec la possibilité de prolonger l'indemnisation de six mois s'ils utilisent leurs heures de formation supplémentaires pendant cette période) et de trente-six mois à partir de 55 ans.



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/emploi/-/formation/assurance-chomage-ce-qui-a-change-le-1er-novembre-srv2_568904

**LE SERVICE TÉLÉPHONIQUE
RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS**

09 69 39 19 39

Un numéro de téléphone non surtaxé, accessible du lundi au vendredi de 9h à 19h et le samedi de 9h à 13h pour joindre un conseiller qui vous aidera à trouver la bonne réponse sur : votre contrat de travail, vos conditions de travail, la formation, votre passage à la retraite, vos droits au chômage, le logement, etc...

La CFDT est le seul syndicat à proposer un tel service à ses adhérents qui mobilise l'ensemble de son réseau pour répondre à vos questions.

**RÉPONSES
À LA CARTE**
SERVICE À L'ADHÉRENT

RÉFORMES SOCIALES

C'EST PARTI POUR L'ACTE 2

Le gouvernement a lancé à la mi-octobre le second volet des réformes sociales. Les trois sujets seront traités séparément mais feront l'objet d'un projet de loi global présenté au printemps.

Des groupes de travail sur l'apprentissage

Premier volet de ces réformes, l'apprentissage est sans doute le plus consensuel. La concertation, prévue à l'origine le 31 octobre et reportée au 10 novembre, débutera par une réunion plénière réunissant partenaires sociaux et régions, et sera suivie de rencontres hebdomadaires durant tout le mois de novembre autour de quatre groupes de travail : statut de l'apprenti, entreprise et apprentissage, gouvernance et financement, offre de qualification. Un voyage d'études, au Danemark et en Suisse, doit permettre aux représentants syndicaux et patronaux d'observer les systèmes d'apprentissage dans ces deux pays. En France, à peine 400 000 jeunes suivent cette voie (soit 7 % des 16-25 ans), deux fois moins qu'en Allemagne ou qu'en Suisse. Les freins culturels d'une filière encore trop souvent perçue (à tort) comme une « voie de garage » et le manque

de dispositifs dans lequel les jeunes doivent se débrouiller seuls en constitueraient les principaux obstacles. Pour l'exécutif, il s'agit donc de « *changer l'image de l'apprentissage et de le transformer en profondeur pour en faire une filière d'excellence* ». La CFDT, qui plaide pour la création d'un véritable statut de l'apprenti assorti d'un certain nombre d'aides (logement, mobilité), estime que « *la concertation démarre sous de bons auspices. Maintenant, le résultat se mesurera à la hausse du nombre d'apprentis, et à plus d'apprentis accompagnés, dans un parcours positif leur permettant d'accéder à l'emploi* ».

EN SAVOIR PLUS

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-agenda-social/reformes-sociales-c-est-parti-sur-l-apprentissage-et-la-formation-professionnelle-srv2_573116

Les inconnues de l'assurance-chômage

De tous les sujets, c'est celui de [l'assurance-chômage](#) qui cristallise le plus de craintes. Sur la forme, le flou demeure quant aux suites de la réunion multilatérale qui doit lancer la réforme fin novembre et la question de la gouvernance du régime, que l'exécutif souhaite tripartite à partir de 2018. Ce serait, pour la CFDT, oublier un peu vite que « *les partenaires sociaux ont su prendre leurs responsabilités dans la gestion de l'assurance-chômage en maintenant le niveau d'indemnisation et en créant des droits nouveaux pour les plus précaires* ».

Sur le fond, la concrétisation des engagements de campagne d'Emmanuel Macron – à savoir l'élargissement de l'assurance-chômage aux indépendants et démissionnaires – fait craindre le basculement d'un régime assurantiel et contributif à un régime forfaitaire et à une baisse de l'indemnisation. « *Nous avons l'assurance du chef de l'État et du Premier ministre qu'ils ne toucheraient ni à la durée ni au montant de l'allocation* », précisait Laurent Berger au terme des entretiens bilatéraux de la mi-octobre. Mais la prise en charge financière d'une telle mesure reste la grosse interrogation. La CFDT s'inquiète également du renforcement des contrôles des chômeurs, que souhaite instaurer le gouvernement via la suspension des allocations en cas de recherche d'emploi insuffisantes ou du refus de plus de deux offres d'emploi « décentes ». « *Je n'accepte pas cette forme de stigmatisation permanente qui reviendrait à dire que le chômage serait de la responsabilité des chômeurs* », a martelé Laurent Berger en réponse à la proposition du Medef de contrôler de manière quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle les demandeurs d'emploi. Autre piste examinée par l'exécutif : l'instauration d'un bonus-malus afin de pénaliser les contrats courts (dont le nombre a explosé au cours des quinze dernières années). Une vieille revendication portée par la CFDT sous la forme d'une cotisation patronale dégressive en fonction de la durée des contrats pour « *responsabiliser l'entreprise dans l'organisation des contrats courts* ».

Négociation sur la formation professionnelle

« *Ces réformes doivent constituer une nouvelle étape pour la sécurisation des parcours professionnels, pour donner la possibilité aux demandeurs d'emploi et aux salariés d'évoluer professionnellement, de rebondir et de pouvoir se réorienter* », a insisté Laurent Berger lors de ses rencontres avec Emmanuel Macron, Édouard Philippe et la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, courant octobre.

La formation professionnelle occupe une place de choix dans cet objectif. Sur ce thème, le gouvernement a répondu à la demande des partenaires sociaux d'engager une négociation interprofessionnelle. Elle se fera à partir d'un document d'orientation dévoilé début novembre. Mais la CFDT a d'ores et déjà affiché ses ambitions en portant notamment une attention aux salariés les plus fragiles. Cette réforme doit amener les entreprises à prendre leurs responsabilités afin d'améliorer leur employabilité à l'heure où des bouleversements technologiques et écologiques sont en cours, rappelle-t-elle. Formation professionnelle, assurance-chômage et apprentissage feront l'objet d'un projet de loi discuté au printemps 2018 en vue d'une adoption dès l'été suivant.



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-agenda-social/reformes-sociales-c-est-parti-pour-l-acte2-srv2_568781

Au travail, tu préfères :

SUBIR

OU

AGIR?

Cfdt: #ChangeonsLeTravail

AMÉLIORONS ENSEMBLE VOTRE VIE AU TRAVAIL

72 % DES SALARIÉS AIMERAIENT DAVANTAGE PARTICIPER AUX DÉCISIONS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL. C'EST POURQUOI LA CFDT REVENDIQUE PLUS DE DÉMOCRATIE DANS LES ENTREPRISES POUR QUE LA PAROLE DES SALARIÉS SOIT DAVANTAGE PRISE EN COMPTE. ET VOUS, QUE CHANGERIEZ-VOUS DANS VOTRE TRAVAIL ?

VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE La gestion des horaires et plannings se transforme souvent en casse-tête et s'ajoute aux difficultés de transport, de logement ou de garde d'enfant.

- 21 % des salariés déclarent qu'être parent est pénalisant dans leur entreprise.
- Le trajet domicile/travail est pénible pour plus d'un salarié sur cinq.

Des réponses à ces problèmes peuvent être apportées au niveau de l'entreprise : financement de **places en crèche**, participation au dispositif **Action logement**... Il est aussi possible de discuter de l'organisation du travail, des **plannings**, d'un compte épargne temps...

NUMÉRIQUE L'informatique, les smartphones ou la robotisation sont une chance à condition que les conditions de travail soient respectées.

- 27 % des salariés répondent à leurs mails pros pendant leurs congés.
- Un salarié sur deux voudrait pratiquer le télétravail mais ne le peut pas.

Il est possible dans l'entreprise de négocier la mise en place d'un **télétravail** accessible et encadré, ou le **droit à la déconnexion** que la CFDT a obtenu au niveau national!

SANTÉ AU TRAVAIL Il n'est pas normal que le stress et de mauvaises conditions de travail et du stress détériorent la santé de certains d'entre nous.

- 44 % des salariés ressentent des douleurs physiques
- 34 % dorment mal à cause de leur travail.

Il est indispensable de faire de la **prévention dans l'entreprise**, de donner la possibilité à chacun d'**améliorer son poste de travail** et de mettre ses idées en pratique.

SALAIRES, CONGÉS, HIÉRARCHIE...

Les ordonnances réformant le code du travail ne favorisent pas la prise en compte de la parole des salariés. Mais avec vos idées et la force de la CFDT pour agir dans l'entreprise, il est possible de changer les choses !

**LA CFDT EST DÉSORMAIS 1^{er} SYNDICAT DU PRIVÉ.
Elle a besoin de vous et de vos idées pour agir ensemble !
REJOIGNEZ-NOUS !**

FIN D'ANNÉE
BONNES FÊTES !

*Bonnes fêtes de fin d'année,
remplies de moments magiques,
de rires et d'humanité.*



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

Est	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
Ile de France	Ibrahima BADIANE	cfdt.ibrahima@gmail.com	
	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.cfdt@free.fr	
Méditerranée	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com	07 81 75 43 01
Nord	Isabelle LUSZCZYK	cfdtnord@free.fr	
Ouest	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com	
Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdra@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	Éric CASTELAIN	eric51.cfdt@gmail.com	07 67 09 18 38
-------	----------------	-----------------------	----------------

Hors UES

COGNITIS Contact CFDT cfdt.cognitis@gmail.com

GFI INFOGEN SYSTEM Contact CFDT cfdt.infogen@gmail.com

GFI INFORMATIQUE TELECOM Marie-Claire VIGUIER cfdtgfiit@gmail.com

Business Document 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 avec une adresse privée autre que 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.

