



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



**Salarié-e-s des établissements
Gfi Informatique Grand-Ouest et Sud-Ouest,
c'est maintenant que vous allez élire vos représentant-e-s.**

Pourquoi voter à nouveau ?

Un recours d'annulation a été déposé au Tribunal d'Instance, par la CFE-CGC demandant l'annulation des élections de quatre établissements. Le juge a retenu partiellement l'argumentation de la CFE-CGC, et a annulé les élections de deux établissements au motif qu'il ne manquait qu'une seule voix à la CFE-CGC pour être représentative, et considère que l'interruption du site de vote électronique a pu influencer la mesure de la représentativité. En conséquence de nouvelles élections sont organisées pour les établissements **Gfi Informatique GRAND-OUEST** et **SUD-OUEST**.

Du 28 juin au 4 juillet 2019 mobilisez-vous !

**VOTEZ POUR DES CANDIDAT-E-S QUI VOUS RESSEMBLENT,
ET QUI S'ENGAGENT POUR VOUS REPRÉSENTER.**

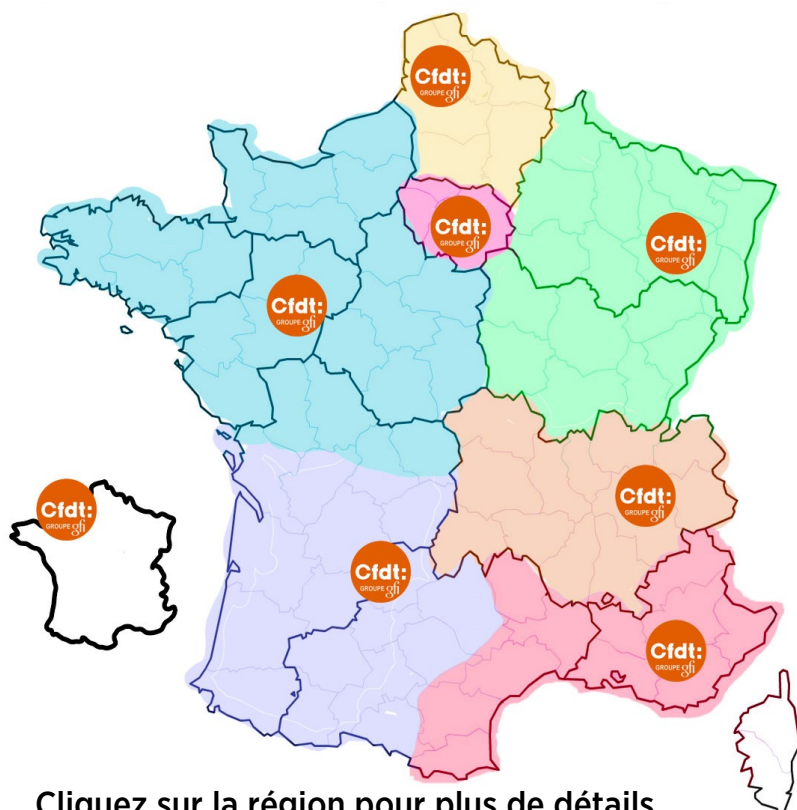
DES ÉLUS QUI VOUS RESSEMBLENT



À la **CFDT**, nous pensons que chacun-e est important-e, quel que soit son statut, son activité, sa fonction. C'est pourquoi, comme au cours de ces dernières années, la **CFDT** continuera à être proche des salarié-e-s.



Le Comité Social et Économique (CSE) est la fusion du Comité d'Entreprise (CE), des Délégués du Personnel (DP) et du Comité, d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).



Cliquez sur la région pour plus de détails

Sommaire

- Page 2 : **Bilan mandature**
- Page 3 : **Les engagements de la CFDT**
- Page 4 : **CSE QUÉSACO ?**
- Page 5 : **Contacts CFDT**

VOTRE ÉQUIPE CFDT AGIT AU QUOTIDIEN POUR DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS

Décembre 2018 : Signature d'un accord sur les **périmètres des futurs CSE**.

La **CFDT** a toujours défendu une représentation régionale du personnel de Gfi Informatique.

La **CFDT** s'est battue et a obtenu le maintien des périmètres régionaux (des CE actuels) pour les CSE.

Février 2016 : Signature du nouvel accord « **Mutuelle** »

Le point de départ a été la dénonciation arbitraire par la Direction de l'accord en vigueur. La Direction voulait imposer un supplément conjoint-e forfaitaire, et parallèlement exonérer de cotisations sur la tranche C des salaires (partie de salaire supérieure à 12.680 € mensuel...oui, oui mensuel).

Les Organisations Syndicales ont organisé la mobilisation : port du badge « ALERTE MUTUELLE GFI », signature de la pétition, rassemblements, grève. Et après neuf mois de conflit, notre régime solidaire a été sauvé de la casse projetée par la Direction. La mobilisation a porté ses fruits :

- ✓ le supplément conjoint-e est certes majoré, mais reste une cotisation progressive avec un plafond à 34 €,
- ✓ le taux de cotisation sur la tranche B (au-dessus de 3.218 €) est aligné sur celui de la tranche A (une revendication **CFDT**),
- ✓ la tranche C est exonérée, mais le manque à gagner est financé par l'augmentation de la cotisation employeur (de 63 % à 65%).

REPRÉSENTANT DU PERSONNEL, C'EST DE L'ENGAGEMENT !



La **CFDT** défend un système de cotisation respectant l'adage : « **Cotiser selon ses moyens, percevoir selon ses besoins** ».

Janvier 2018 : Signature d'un accord « **Astreintes** »

Historique :

- ✓ Juin 2016 : signature de l'accord par la seule Organisation Syndicale SUD,
- ✓ Juillet 2016 : dénonciation de l'accord par les trois autres OS : **CFDT**, CFE-CGC et CFTC, [l'accord est réputé non-signé],
- ✓ Janvier 2018, après une nouvelle négociation, le texte est acceptable : La **CFDT** signe.

Pourquoi la CFDT signe ce nouveau texte d'accord ?

Certes, nous n'avons pas obtenu satisfaction à toutes nos revendications, mais les avancées sont suffisantes pour apposer notre signature :

- ✓ Le volontariat est la condition nécessaire, quoi qu'il soit inscrit au contrat de travail,
- ✓ Les distinctions astreinte avec/sans intervention habituelle/exceptionnelle sont abandonnées,
- ✓ Les tarifs de contrepartie sont uniques : un tarif pour les astreintes en semaine, et un tarif pour celles du week-end,
- ✓ La création d'une commission de suivi dédiée.

**Notre ténacité a payé !
Nous nous sommes battus pour que les astreintes soient rémunérées à la juste valeur du travail fourni.
Le nouvel accord offre de meilleures garanties.**

Décembre 2016 : Signature d'un accord « **GEPP*** »

Un accord qui définit des règles sur les thèmes suivants :

- ✓ Le Référentiel Métier : un outil indispensable de la gestion des emplois et des parcours professionnels.
- ✓ Le suivi de carrière des salarié-e-s : L'entretien professionnel et le suivi de mission.
- ✓ L'intégration et le développement des compétences des jeunes, des mesures en faveur des séniors.
- ✓ La formation : Plan de formation, la période de professionnalisation, le compte personnel de formation, la validation des acquis d'expérience, le congé individuel de formation, l'université Gfi, la mobilité interne.
- ✓ Les dispositions spécifiques au déroulement de carrière des salarié-e-s exerçant des responsabilités syndicales.

* **GEPP** : Gestion des emplois et des parcours professionnels.

Novembre 2017 : Signature d'un accord « **Droit à la déconnexion*** »

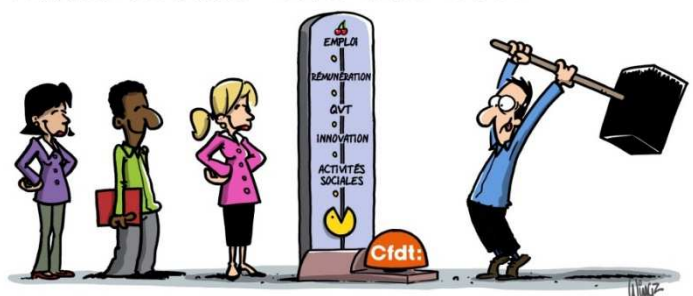
Cet accord met en place des mesures :

- ✓ Sensibiliser et former à la déconnexion.
- ✓ Éviter la surcharge informationnelle liée à l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle.
- ✓ Éviter le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels.
- ✓ Acter le droit à la déconnexion en dehors du temps de travail effectif.

La phrase clé de cet accord : « **Le salarié n'est jamais tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail. Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels.** »

* Le droit à la déconnexion c'est le droit de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.

FRAPPEZ UN GRAND COUP... VOTEZ CFDT !



LES ENGAGEMENTS DE LA CFDT

Télétravail = Moins de fatigue !

Pour ce mandat de quatre ans, la **CFDT** s'engage à mettre son énergie sur un objectif prioritaire : **Développer le télétravail**.

Les statistiques de suivi de l'accord Télétravail montrent que le taux de personnes en télétravail dans l'UES Gfi Informatique ayant signé un avenant est proche de 1%.

En réalité, beaucoup plus de personnes télétravaillent, mais cela ne se retrouve pas dans les statistiques, car les conditions de télétravail ne sont pas celles de l'accord.

Parce que **l'accord est insuffisant, la CFDT se battra pour l'améliorer**.

La première étape est d'inciter et de former les managers à gérer des équipes en télétravail.

La **CFDT** sera force de propositions :

- ✓ La **CFDT** va demander la **re-négociation de l'accord télétravail** afin d'en améliorer les possibilités, et les moyens.
- ✓ La **CFDT** va demander la **promotion du télétravail** auprès des managers.



Si le télétravail est un engagement prioritaire, il ne sera pas le seul !

Veiller à l'application correcte des accords d'entreprise Gfi

Il ne suffit pas que la **CFDT** signe des accords d'entreprise avec la Direction Gfi. Encore faut-il qu'ils soient appliqués correctement par vos managers, qui pourraient en avoir une interprétation personnelle.

La **CFDT** s'engage à veiller à leur correcte application sur le terrain et à défendre vos droits.



La **CFDT** revendique une répartition plus juste des profits.



Violences Sexistes et Sexuelles au Travail

La **CFDT** a constitué à Gfi une équipe de deux personnes, Isabelle et Stéphane, déléguée aux VSST ou Violences Sexistes et Sexuelles au Travail.

Cette équipe est là pour prévenir, écouter, soutenir les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail (en agence ou en clientèle).



Vos droits dits « connexes »

La **CFDT** s'engage au quotidien à veiller à vos droits « connexes » :

- ✓ Traiter vos remontées sur les nombreux problèmes rencontrés sur les TR EdenRed,
- ✓ Défendre vos droits à la formation et contrôler l'évolution de vos compteurs CPF,
- ✓ Veiller à vos droits à la retraite, notamment quant à la valorisation de vos points complémentaires AGIRC-ARRCO.

Et nous défendons toujours...

- ✓ Des augmentations de rémunérations collectives par paliers,
- ✓ L'augmentation de la valeur faciale des Tickets Restaurant,
- ✓ Une augmentation des contreparties financières des astreintes,
- ✓ Des mesures concrètes pour supprimer les écarts de rémunération entre celles des femmes et celles des hommes,
- ✓ L'augmentation du nombre de jours de formation,
- ✓ La prise en compte des compétences acquises dans l'exercice des mandats,
- ✓ ...

LA CFDT NÉGOCIE POUR VOUS

TÉLÉTRAVAIL...
DROIT À LA
DÉCONNEXION...
BIEN-ÊTRE ET
RECONNAISSANCE...



CSE QUÉSACO ?

LES PRÉROGATIVES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Le Comité Social et Economique (CSE) se préoccupe de tous les aspects de la vie économique et sociale de l'entreprise et des salarié-e-s.

Il examine les réorganisations, leur pertinence et leurs conséquences sur le personnel, anticipe les problèmes, pousse la direction à améliorer et simplifier ses projets. Consultatif, son efficacité réside d'abord dans sa capacité à dialoguer pour convaincre, avant d'engager des procédures plus contraignantes.

Le CSE assure aussi les Activités Sociales et Culturelles et gère les budgets. Il met en œuvre cette gestion en évitant toute discrimination. Il doit donc notamment veiller à ce que cette offre soit suffisamment variée pour profiter à tou-te-s équitablement. Instance collective dotée de budgets, les décisions relevant du CSE doivent se prendre de façon démocratique et transparente.



LES MISSIONS SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CSE a également pour domaine de compétence la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleuses-eurs de l'établissement.

Son action consiste à remédier aux situations dommageables constatées, à améliorer les conditions de travail et à veiller à l'observation des prescriptions légales en matière d'hygiène et de sécurité.

Il peut intervenir sur les mesures de prévention en matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, mais aussi de harcèlement moral ou sexuel.

Le CSE peut intervenir, même en l'absence de danger, dans le but d'améliorer le bien-être des travailleuses-eurs pendant leur temps de travail (rythmes de travail, temps de repos, facilités liées à la parentalité).

VOTER POUR ÉLIRE LES MEMBRES, MAIS PAS QUE...

REPRÉSENTATIVITÉ SUR L'UES GFI INFORMATIQUE

Pour soutenir les actions de la **CFDT** et donner plus de force à vos revendications, votez **CFDT**.

C'est au premier tour des élections professionnelles qu'est mesurée la représentativité. Les Organisations Syndicales Représentatives, sont celles qui ont le droit de négocier et de signer les accords sur l'UES Gfi Informatique (Sociétés Gfi Informatique & Gfi Progiciels).

Plus vous êtes nombreuses/eux à voter pour les listes **CFDT**, plus vous donnez de poids aux négociatrices-teurs.



A l'issue des élections professionnelles de 2015, quatre Organisations Syndicales ont été reconnues représentatives sur l'UES Gfi Informatique : **CFDT** 25%, CFE-CGC 16%, CFTC 15%, SUD 43%

Les élections professionnelles de février 2019 détermineront de nouveaux taux de représentativité et le rapport de force des organisations syndicales qui négocieront avec la direction.

La **CFDT** est un syndicat de dialogue, lorsque nous disons NON à la direction, nous motivons nos refus et proposons des solutions alternatives !

Gfi Informatique Grand-Ouest

Gaétan RYCKEBOER ouest.cfdtgif@gmail.com

Gfi Informatique Sud-Ouest

Sud-Ouest

Didier POUSSON cfdt.gfi.sudouest@gmail.com

Marie-Claire TONIUTTI cfdtgifit@gmail.com (ex Gfi Informatique TELECOM)

UES Gfi Informatique

Catherine LINTIGNAT, Déléguée Syndicale Centrale



06 45 81 26 02



cfdtgif@yahoo.fr



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



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

EN SAVOIR PLUS ▶

« Elections 2019 »

<https://cfdtgif.jimdo.com/elections-professionnelles-2019/>

