

3 COMMISSIONS

CE ne sont pas moins de 3 commissions de suivi d'accords que se sont réunies en juillet. **Isabelle LUSZCZYK**, notre Déléguée Syndicale de la région Nord, y représentait la CFTD.

1

COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD DE PARTICIPATION

La réunion s'est déroulée en 2 temps. D'abord présentation des chiffres pour le calcul de la participation puis intervention d'un représentant de NATIXIS.

Pour cette réunion, tout comme l'an dernier, les représentants du CCE ont été, tout simplement, oubliés de la convocation !



Détails de la participation versée en 2017 :



Rappel de la formule de calcul :

$\frac{1}{2}$ (résultat fiscal après impôts – 5% des capitaux propres) x (Salaires / Valeur ajoutée).
Cette formule est loin d'être à l'avantage des salarié.e.s !

GFI Informatique : le résultat fiscal est positif (781 k€) mais il reste encore à éponger 10 à 12 M€ de déficits des années précédentes, donc le résultat fiscal après impôt n'est pas près d'être positif et donc GFI Informatique n'est pas prête à contribuer à la distribution de la participation. De plus, les résultats de l'entreprise à l'étranger ne sont pas bons !

GFI Progiciels : suite à une dégradation des résultats de Gfi Progiciels, le résultat fiscal est négatif (-1,4M€). L'année prochaine, Gfi Progiciels ne contribuera pas plus à la distribution de la participation, car ce résultat fiscal sera pris en compte comme déficit.

Gfi IP : Le résultat fiscal est positif (3,5 M€), et le reste après impôt (1,4 M€) malgré un déficit reportable de 1,4 M€. La bonne nouvelle est qu'il n'y a plus de déficit reportable, le montant de la participation devrait mécaniquement être plus élevé, si les résultats restent comparables à ceux de cette année, et voire meilleurs, espérons-le !

Pour le calcul de la participation, c'est la formule dérogatoire qui est retenue car elle est plus favorable que la formule légale. Les 2 formules diffèrent, entre autres, sur l'utilisation des capitaux propres différents qui ne sont pas pris sur la même année.

Notre épargne : ce qu'il faut retenir

- La Direction, NATIXIS ainsi que les Organisations Syndicales se posent la même question : Pourquoi bloquer un si faible montant de participation, plutôt que de le verser directement aux salarié.e.s ? Quel est le bon choix, maintenir l'épargne (qui coûte à l'entreprise et donc aux salarié.e.s) ou verser directement sur le compte des salarié.e.s via la fiche de paie ?
- GFI Informatique a accepté la digitalisation qui a été mise en place le 24/03/2017. Un mail a été envoyé à l'ensemble du personnel (et ex-salarié.e.s) ayant un compte épargne chez NATIXIS pour informer de cette bascule vers la digitalisation. L'adresse e-mail était celle figurant sur le compte du salarié, à défaut sur l'adresse prenom.nom@gfi.fr.
Plus personne ne reçoit de relevé papier. Sauf si vous en faites la demande, mais sachez que ça vous en coûtera 10€ !
67% des salarié.e.s accèdent à leur espace personnel. Et Vous ?
- « Avenir équilibre » est le bon placement depuis quelques années. Sa performance annualisée est de 5,99% sur 3 ans et 8,33% sur 5 ans.
- La loi ECKERT : dans le cadre du PEE, la loi ECKERT en vigueur depuis le 1er janvier 2016 prévoit que les comptes identifiés comme inactifs devront être transférés à la Caisse des Dépôts à l'issue d'une période d'inactivité d'au moins 10 ans (3 ans pour un compte dont le titulaire est décédé). Attention, cette loi est à effet rétroactif !



3 COMMISSIONS (suite)

2 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD GEPP (2)

Lors de cette réunion quasiment aucun point de l'accord n'a été abordé. La Direction nous invite à aller « à la pêche » aux informations dans les différents documents fournis aux instances représentatives du personnel : CCE, commissions (Formation entre autres). Ce n'est pas la vision que nous avons de notre rôle de suivi de l'accord. Nous avons demandé des données chiffrées sur tous les points de l'accord : suivi de carrière des salarié.e.s, accompagnement et intégration des jeunes, transmission des savoirs et des compétences, stagiaires, formation par alternance, ...

La direction nous a promis une réunion sur ces sujets. A suivre...

Seuls les référentiels métiers AS et IS ont été abordés, et ce de manière succincte, pour nous informer que de nouveaux métiers ont été créés et que certains, en décroissance, ont été supprimés.

Les autres référentiels seront revisités ultérieurement. Il n'y a aura pas de référentiel métier pour la branche OUTSOURCING. Tous les métiers de cette branche seront décrits dans les référentiels AS et IS.

La quasi-totalité de la réunion a été consacrée à nous présenter la grille d'évaluation des salariés qui devrait entrer en vigueur en mars 2018 lors de la prochaine campagne des entretiens annuels.

A chaque métier du référentiel métier seront associées 10 à 15 compétences techniques et transverses (comportementales principalement). Il y aura un niveau cible, le salarié devra s'autoévaluer de 1 à 4 (débutant, intermédiaire, avancé et expert) dans chaque compétence. Puis lors de l'entretien annuel, l'auditeur donnera sa vision et son évaluation qui pourra être discutée. C'est l'évaluation du manager qui sera définitive.

Cette évaluation sera, d'après la direction, un outil d'échange et de suivi de carrière. Nous resterons vigilants quant à l'utilisation de cette évaluation afin qu'elle ne puisse pas nuire aux salarié.e.s.

(2) Accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

3 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD ARTT (1)

Pour mémoire cet accord a été signé en mai 2001 par la **CFDT** et la **CFE-CGC**, et la **CFTC** y a adhéré en juin 2015. L'accord stipule que la commission doit se réunir au moins deux fois par an, mais la Direction considère qu'une seule réunion annuelle est suffisante. Contrainte par le texte de l'accord, la Direction convoque les membres de cette commission deux fois par an. Mais lors de cette première réunion de l'année décrète qu'elle n'a aucune information à transmettre à la commission.

Nous avons demandé un **bilan des jours de congé supplémentaires accordés aux salarié.e.s ayant travaillé plus de 218 jours**. La Direction nous renvoie au rapport de l'an dernier. Ce document répond de façon incomplète, car des jours de congé supplémentaires ont été accordés depuis.

Nous avons demandé à la Direction de confirmer que le nombre de jours octroyés est bien le delta entre 218 et le nombre de jours réellement travaillés (1 jour de congé supplémentaire pour 219 jours travaillés, 2 pour 220 travaillés... etc).

La Direction s'est engagée à répondre à ces questions lors de la prochaine réunion de la commission. **A suivre... à la réunion de novembre.**

(1) Accord Relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail



SE FORMER DANS SA VOITURE

Le 25 juillet, gfi nous a envoyé ce message via l'intranet : « **Ce soir, dans ma voiture, j'écoute le podcast consacré à l'offre : Customer Communication Management** ».

Se former sur nos offres dans sa voiture, oui... c'est possible !

Faites le test en ouvrant [ce podcast Nomad Learning](#) : il est consacré à l'offre CCM développée par notre filiale BUSINESS DOCUMENT.

BUSINESS DOCUMENT, société du Groupe Gfi depuis septembre 2015, tout le monde connaît ! En revanche, il est probable que vous soyez moins familiarisés avec les savoir-faire de notre filiale.

Interviewé pendant 20 minutes, Frédéric GLAUDOT, Directeur Général de BUSINESS DOCUMENT, vous dit tout ce qu'il faut savoir sur notre offre CCM : typologies de clients intéressés par l'offre, les références à connaître, nos atouts par rapport à la concurrence...

Bon voyage !



Nous avons immédiatement réagi :

Dans cette invitation, quels sont les messages de la Direction ?

- Déplacez-vous en voiture : Ce n'est pas très écoresponsable !
- Déplacez-vous en voiture : Discrimination par rapport à celles et ceux qui se déplacent par d'autres moyens ; transports en commun, en vélo, à pieds...
- Se former pendant ses trajets : Les temps de trajet sont du temps de travail ?... Ça c'est vraiment nouveau !!!
- Se former pendant ses trajets : Ce n'est pas du temps de travail... Alors que fait la Direction du droit à la déconnexion ?
- Se former au volant : Est-ce dicté par une nouvelle consigne de sécurité routière gfi ?



Restez vigilant.e.s !

GFI PROGICIELS

NOUVEAU DÉLÉGUÉ SYNDICAL CFDT

Suite au départ de **Luc Fournier**, Délégué Syndical CFDT de la société Gfi Progiciels, un nouveau Délégué Syndical a été désigné. Les adhérent.e.s ont validé la candidature d'**Éric CASTELAIN** (Reims).

Vous pouvez contacter Éric à son adresse électronique : eric51.cfdt@gmail.com

Pour rappel, **Tomas RODRIGUEZ** (Lille) est élu au CHSCT et Représentant Syndical CFDT au Comité d'Établissement. Vous pouvez contacter Tomas à l'adresse électronique cfdtprogiciels@yahoo.fr ou au téléphone au **06 64 08 98 93**.



CONDITIONS DE TRAVAIL

Peut-on venir travailler habillé comme on veut ?

L'information a tourné en boucle sur les réseaux sociaux : **des conducteurs du réseau nantais de bus, militants CFDT, ont revendiqué le droit de porter le short ou le pantacourt en période de canicule**, ce que leur entreprise leur refuse depuis 2013. D'où l'idée qui leur est venue d'endosser les atours de leurs collègues du sexe féminin et de venir travailler en jupe la semaine dernière... Stratégie qui s'est révélée efficace, puisqu'ils ont obtenu gain de cause et se verront à l'avenir proposer des shorts/pantacourts parmi les tenues de travail ! L'occasion pour nous de faire un petit point sur la « liberté de se vêtir » en entreprise.



Peut-on s'habiller comme on le souhaite pour travailler ? Si oui, quelles sont les limites de cette liberté ? Et inversement, lorsque l'employeur peut imposer une tenue, quelles sont les exceptions à ce droit ?

- **La liberté de se vêtir est une liberté protégée, pas une « liberté fondamentale »**

La liberté de se vêtir à sa guise n'est expressément reconnue par aucun texte. Cependant, en tant que moyen d'expression de la personnalité de chacun, elle **fait indéniablement partie des droits de la personne, protégés par l'article L.1121-1 du Code du travail**. Au-delà de la protection de ces droits, ce texte permet aussi d'y apporter des restrictions.

- **La tenue vestimentaire ne doit pas créer de trouble dans l'entreprise**

La liberté de se vêtir est tout d'abord limitée par les conséquences que son plein exercice peut avoir pour l'entreprise, lorsque celles-ci sont importantes et gênent le travail: il s'agit du **trouble caractérisé** que la tenue peut créer au sein de l'entreprise.

L'appréciation du « **trouble caractérisé au sein de l'entreprise** » est relativement dépendante de l'évolution générale des mœurs, puisque le trouble engendré dépend des mœurs ambiantes.

- **Restrictions à la liberté de se vêtir dans le règlement intérieur**

Aux termes de l'article L.1121-1 du Code du travail : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Par conséquent, l'employeur peut apporter des restrictions à l'exercice par les salariés de leurs libertés (même fondamentales) aux deux conditions suivantes.

- ✓ Ces restrictions doivent être **justifiées par la nature de la tâche à accomplir**.
- ✓ Ces restrictions doivent être **proportionnées au but recherché**.

Cette dernière condition (proportionnalité) implique que l'employeur ait envisagé d'autres mesures alternatives moins attentatoires à la liberté et qu'aucune ne permette d'atteindre le résultat souhaité.

De manière générale, les juges admettent relativement facilement que l'employeur apporte des restrictions à la liberté de se vêtir, dès lors que les salariés sont en contact avec la clientèle.

L'employeur doit toutefois respecter les principes d'adéquation à la tâche, de justification et de proportionnalité au but recherché, en particulier lorsqu'il impose une tenue par le biais du règlement intérieur, par exemple pour des raisons d'hygiène et de sécurité. Cela est par exemple le cas pour certaines professions dans le secteur médical, le secteur agro-alimentaire, la restauration, mais aussi de la construction.



CONDITIONS DE TRAVAIL

Suite

- **Les restrictions ne doivent être ni discriminatoires, ni risquées pour la santé des salariés**

L'employeur peut relativement facilement se prévaloir du contact avec la clientèle pour limiter la liberté de se vêtir de ses salarié(e)s.

Toutefois, les sanctions (pouvant aller jusqu'au licenciement) en réaction au port d'une tenue, voire l'interdiction du port de certains signes (en particulier religieux) par l'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur, **sont susceptibles de constituer des discriminations qui ne peuvent figurer dans le règlement intérieur.**

Ainsi, les signes religieux sont-ils aussi liés à l'origine, ainsi qu'à l'expression de la liberté religieuse de chacun. La restriction de leur port dans le règlement intérieur doit donc être d'autant plus justifiée et proportionnée (sur cet aspect, voir "le point sur la liberté religieuse en entreprise"). Dans un arrêt récent, la CJUE a considéré que la volonté d'afficher une certaine neutralité vis-à-vis de la clientèle peut être légitime à condition que cette politique soit poursuivie de manière cohérente et systématique et que les mesures soient strictement nécessaires au but poursuivi. De plus, avant tout licenciement, l'employeur devra envisager la possibilité de proposer un poste sans rapport avec la clientèle.

Plus généralement, la tenue vestimentaire peut être rattachée à l'apparence physique, au sexe, mais également aux mœurs. Si la restriction n'est pas suffisamment justifiée et proportionnée, elle peut révéler une discrimination.

De simples considérations esthétiques sont donc insuffisantes pour imposer des restrictions vestimentaires. Par exemple, l'employeur ne peut interdire à des salariés sans contact avec la clientèle le port de jeans et baskets ni leur imposer le port d'une cravate ou d'un uniforme.

Par ailleurs, si nos conducteurs de bus avaient été sanctionnés pour avoir porté les jupes réglementaires au lieu des pantalons réglementaires n'aurait-on pas pu considérer qu'il y avait là une discrimination en raison du sexe, voire des mœurs ? Ainsi par exemple, le licenciement d'un serveur en raison du port d'une boucle d'oreille est discriminatoire dès lors que l'employeur a fait référence au sexe de l'intéressé pour considérer ce port inopportun.

Enfin, il faut rappeler que la protection de la santé des salariés doit également être prise en compte. D'ailleurs, des consignes particulières existent dans certains secteurs pour les périodes de grand froid et de canicule (exemple du bâtiment) et il n'est pas absurde de penser que ceci devrait être généralisé (en concertation avec les représentants du personnel) afin que les entreprises prennent en compte les évolutions climatiques dans les conditions de travail des salariés.



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/theme/droits-des-salaries/conditions-de-travail-peut-on-venir-travailler-habille-comme-on-veut-srv1_488021

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

La CFDT est opposée à toute “simplification bête et méchante”

Reçu mardi 25 juillet par le Premier ministre et la ministre du Travail, Laurent Berger les a mis en garde contre une éventuelle simplification « bête et méchante » du code du travail.



« Si la CFDT avait le sentiment que le choix fait par le gouvernement était une simplification pure et simple du code du travail sans renforcement du dialogue social, nous nous opposerions à cette réforme ! » Difficile d'être plus clair que Laurent Berger à sa sortie de Matignon ce 25 juillet. En revanche, le secrétaire général de CFDT assure que « s'il y avait un renforcement des moyens pour les représentants du personnel, s'il y avait un renforcement du syndicalisme, du grain à moudre pour le syndicalisme et le dialogue social dans les entreprises, la CFDT regarderait plus positivement cette réforme ». Pour autant Laurent Berger se déclare à l'heure actuelle « incapable de dire quel sera le choix du gouvernement ».



Des lignes rouges : Une chose est cependant certaine, les « lignes rouges » pointées depuis le début des concertations par la CFDT n'ont pas bougé et demeurent « totalement scandaleuses ». C'est notamment le cas de « mesures qui raccourciraient les délais de recours aux prud'hommes » ou qui fixeraient un plafond trop bas pour les indemnités prud'homales. De même le leader cégétiste refuse l'instauration d'« un référendum d'entreprise à l'usage exclusif de l'employeur », ainsi que des « négociations dans les entreprises en l'absence d'un représentant d'une organisation syndicale, qu'il soit délégué syndical ou mandaté ». Enfin, la CFDT reste plus que jamais opposée à la suppression du délégué du personnel, véritable « instance de proximité, chargée des relations sociales du quotidien, qui règle bien des difficultés dans les entreprises ».



LE BLOG DE LAURENT BERGER



Sur ce blog, je souhaite partager mes observations et ma façon de voir l'avenir. Ces réflexions se nourrissent de l'analyse de la CFDT, de ses propositions. Mais aussi des discussions avec les adhérents et militants de la CFDT, ainsi que les salariés et agents que je rencontre chaque semaine. Bienvenue !

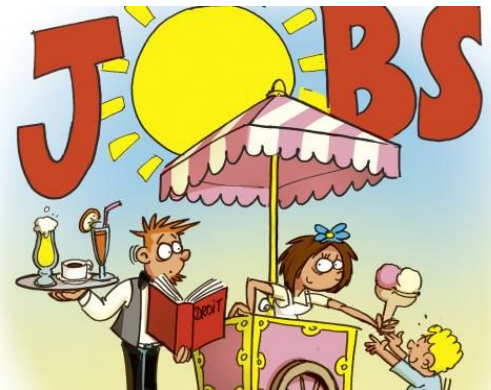
EN SAVOIR PLUS ▶

https://laurentberger.cfdt.fr/portail/blog/laurentberger-recette2_188538

SAISONNIERS

Cet été encore vos droits ne sont pas en vacances

Plus de quatre-vingts actions figurent au programme de la campagne saisonniers 2017. D'ici à la fin du mois de septembre, les militants CFDT iront à la rencontre de ces travailleurs afin de les informer sur leurs droits.



Au diable les écharpes et les coupe-vent utilisés lors de la campagne TPE de l'automne 2016. Place aux claquettes et aux tee-shirts orange pour aller à la rencontre des travailleurs saisonniers sur les plages ou dans les champs de fruits et légumes tout au long de l'été. Une tradition appréciée par les militants et inaugurée dès 1999 par la CFDT. Au programme de cette dix-neuvième campagne saisonniers, plus de quatre-vingts actions réparties sur l'ensemble du territoire jusqu'à la fin du mois de septembre : des visites impromptues dans les restaurants et les hôtels des stations balnéaires et thermales, les champs de myrtilles ou de melons, les parcs d'attractions et les festivals, grands pourvoyeurs de petits contrats...



Le guide pratique des saisonniers

Salaires, logement, heures supplémentaires, formations... : tous les droits des travailleurs saisonniers tiennent dans ce petit guide édité tous les ans par la CFDT. L'édition 2017 détaille les nouveautés.

Ce guide se destine aux salarié.e.s saisonniers/ières de tous les secteurs professionnels. Il aide chacun à défendre ses droits. N'hésitez pas à télécharger sa nouvelle édition 2017.

Télécharger ▶

 [Guide Saisonniers 2017](#)



Vos enfants seront peut-être des saisonniers cet été...

EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/saisonniers/campagne-saisonniers-2017-cet-ete-encore-vos-droits-ne-sont-pas-en-vacances-srv1_488755



Bonnes VACANCES

**A celles et
ceux qui en
prennent en
août.**

ADHÉRER À LA CFDT

Vous souhaitez adhérer à la CFDT,

Contactez les militant.e.s CFDT de votre périmètre, dont vous trouverez les coordonnées sur la dernière page de cette communication.

Vous avez adhéré à la CFDT avant d'être salarié.e GFI,

Signalez-vous auprès des militant.e.s CFDT de votre périmètre, dont vous trouverez les coordonnées sur la dernière page de cette communication.



Pourquoi adhérer à la CFDT ?

Imaginez un monde sans syndicat :

- Pas de droit du travail,
- Pas de sécurité sociale,
- Pas de convention collective,
- Pas de retraite,
- Pas d'Assedic en cas de perte d'emploi,
- Pas de Mutuelle,
- Pas de RTT,
- Pas de représentants du personnel CE, DP, CHSCT,
- Pas de négociations pour les salaires, pour de nouveaux droits, pour l'amélioration de vos conditions de travail dans votre entreprise, ... etc.

La CFDT c'est quoi ?

C'est plus de **850 000** adhérent.e.s qui partagent et transmettent des valeurs fortes : **Émancipation, Solidarité, Droits et respects de l'Homme, Démocratie, Refus des inégalités, et Respect des différences.**

**Ce que nous pouvons faire pour vous,
nous ne pouvons pas le faire sans vous**

**Ne restez pas un.e salarié.e
isolé.e et vulnérable !**

Rejoignez la section CFDT de GFI

ÊTRE INFORMÉ.E PAR LA CFDT

**Vous souhaitez être
informé.e par la CFDT,**

N'attendez plus avec impatience notre communication semestrielle envoyée à votre domicile par courrier postal en mars ou de septembre. Pour être informé.e, demandez à recevoir une information électronique actualisée.

Envoyez un message à cfdt.gfi-idf@laposte.net avec une adresse privée autre que xxxxx@gfi.fr vous recevrez des informations par courriel



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	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.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

Lille	Éric CASTELAIN	eric51.cfdt@gmail.com	
-------	----------------	--	--

Hors UES

COGNITIS	Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com	
GFI INFOGEN SYSTEM	Contact CFDT	cfdt.infofen@gmail.com	
GFI INFORMATIQUE TELECOM	Marie-Claire VIGUIER	cfdtgiit@gmail.com	
Business Document	Dominique BERNARDINI	cfdt.bdoc@gmail.com	06 11 78 72 93

