

ASTREINTES

Enfin un accord signé !

Historique :

- ✓ 2012 : Ouverture de la négociation,
- ✓ Juin 2016 : signature de l'accord par la seule Organisation Syndicale (OS) SUD,
- ✓ Juillet 2016 : dénonciation de l'accord par les trois autres OS, CFTD, CFE-CGC et CFTC, [l'accord est réputé non-signé]
- ✓ Depuis, nous n'avons cessé de demander la réouverture de la négociation,
- ✓ Janvier 2018, une nouvelle proposition de la Direction. La CFTD signe



Pourquoi la CFTD 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,
- ✓ La distinction astreinte avec ou sans intervention est abandonnée,
- ✓ La distinction astreinte habituelle ou exceptionnelle est abandonnée,
- ✓ Les tarifs de contrepartie sont uniques ; un tarif pour les astreintes en semaine, et un tarif pour les astreintes de week-end,
- ✓ La création d'une commission de suivi dédiée.

Quelles sont nos revendications qui n'ont pas été retenues :

- ✓ La fréquence reste à 20 semaines maximum par an. Nous revendiquons 15 semaines maximum, mais comme le volontariat est la règle, les salarié.e.s sont libres d'accepter au pas.
- ✓ Le tarif hebdomadaire de contrepartie s'élève à 368 € par semaine. Nous revendiquons un tarif de 423 € par semaine (+ 55 €), mais nous avons obtenu un tarif unique ; le tarif le plus élevé du texte de juin dernier.



La Direction nous ayant affirmé que les « petites astreintes » de seulement quelques heures étaient rarissimes, nous veillerons, qu'effectivement cet accord ne soit pas utilisé pour contraindre des personnes à l'astreinte pour 6,10 €.

Pour tout renseignement complémentaire, pour être parfaitement informé.e avant de signer votre « ordre de mission avec astreintes », contactez vos représentant.e.s CFTD (coordonnées en dernière page).

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.



ASTREINTES

Conditions fixées par l'accord :

Définitions

- ✓ Les astreintes font l'objet de contrepartie forfaitaire.
- ✓ Les interventions sont rémunérées sur la base du travail effectif.
- ✓ Les temps de trajet font partie intégrante du temps d'intervention.

Information

- ✓ Le planning est communiqué au moins 15 jours à l'avance.
- ✓ L'acceptation des salarié.e.s est requise.

Temps de repos

- ✓ 11h minimum entre chaque période de travail effectif.
- ✓ 35h minimum hebdomadairement (week-end).

Moyens

- ✓ Les moyens de connexion sont fournis par l'employeur.

Fréquence

- ✓ 20 semaines maximum par année civile.
- ✓ La semaine est définie du lundi matin au lundi matin suivant.
- ✓ Le week-end est défini du samedi matin au lundi matin.
- ✓ 2 semaines ou 2 week-ends consécutifs maximum.

Contreparties

- ✓ En semaine : 6,10 € par heure, plafonné à 46 € par tranche de 24h.
- ✓ En week-end : 9,15 € par heure, plafonné à 69 € par tranche de 24h.
- ✓ Soit 230 € pour 5 jours en semaine, 138 € pour un week-end entier.
- ✓ Soit 368 € pour une semaine complète.
- ✓ Ces primes ne comprennent pas la rémunération des temps d'intervention.
- ✓ Les primes pour les réveillons (24 et 31 décembre) sont doublées.

Rémunération des interventions

- ✓ Le temps de trajet est compté en temps d'intervention.
- ✓ Chaque intervention est calculée en unité d'heure (chaque heure entamée est due), indépendamment du nombre d'interventions réalisées au cours d'une même heure.
- ✓ La rémunération est calculée au taux horaire de la personne, avec éventuelle majoration (travail de nuit, dimanche, jour férié).

Déplacements

- ✓ Les frais de déplacements sont pris en charge par l'employeur.

Commission de suivi

- ✓ Mise en place d'une commission de suivi dédiée.
- ✓ Chaque Organisation Syndicale signataire y désignera un représentant.
- ✓ La commission se réunira une fois par an.

Conditions de l'accord

- ✓ Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2018, pour une durée de 5 ans.
- ✓ Cet accord est signé unanimement par les Organisations Syndicales.



CONGÉS

NE PERDEZ PLUS VOS CONGÉS !

Congés payés

Les congés doivent être posés entre le 1^{er} juin 2017 et le 31 mai 2018.
Le délai de prévenance est de 3 mois. Le manager dispose d'un mois pour les valider.
Au 31 mai, les congés payés non posés sont définitivement perdus !
Posez dès à présent votre solde de congés payés.



RTT Employeur

Les RTT (E) sont à la disposition des salarié.e.s, 3 mois avant la fin de la période de prise des congés, soit à partir du 1^{er} mars.

RTT Employeur et Salarié-e

Le délai de prévenance pour les RTT (E ou S) est de 7 jours.
Les RTT non prises peuvent être reportées jusqu'au 31 août, avec accord du manager.



Congés payés par anticipation

Nous ne le rappellerons jamais assez ; Les congés payés pris par anticipation le sont uniquement à l'initiative des salarié.e.s !

Personne ne peut se voir imposer la prise de congés payés par anticipation !

UNE REVENDICATION CFDT

Période de prise des congés

La période de prise des congés à Gfi est bien de 13 mois (art. 25 de la convention Syntec) du 1^{er} mai année N au 31 mai année N+1. Cependant, les congés pris au mois de mai de l'année N, sont des congés pris par anticipation. En conséquence, le personnel ne bénéficie pas d'une période de prise de congés supérieure à l'année qui suit la période d'acquisition des congés. Ceci n'est donc pas dans l'esprit de la convention Syntec qui est d'étendre la période de prise de congés sur 13 mois.

D'autre part, dans ses notes unilatérales, la Direction impose depuis plusieurs années, une période de prise de congés d'été obligatoire du 1^{er} juin au 30 septembre. Ce qui confirme que la période de prise de congés commence au 1^{er} juin.



TICKETS RESTAURANT

BASCULE DE MILLÉSIME AUTOMATIQUE

L'année 2018 commence avec une bonne nouvelle !



Une de nos revendications est enfin appliquée : La Commission Nationale des Titres de Restauration s'est prononcée en faveur d'un report automatique des soldes des millésimes périmés, ce qui annihile la notion même de millésime.



La bascule de millésime de la totalité du solde du millésime précédent sera automatique et cela sans aucune action du bénéficiaire.

Parfait ! Nous avons demandé à la Direction d'en informer le personnel. En attendant... Nos fidèles lectrices et lecteurs le sont d'ores et déjà.



AUTOMATIQUE VRAIMENT ?

Sur le site EDENRED il est indiqué :

« *Les soldes du millésime 2017 sont périmés à compter du 1er mars 2018. Vous devez faire votre demande d'échange entre le 1er et le 15 mars 2018* »

<https://goo.gl/6xCT7k>



C'est le seul message officiel perçu par les salarié.e.s.
Nous avons soumis ce problème à la Direction de Gfi.



**La Direction de Gfi confirme que
le transfert sera automatique.**

ENQUÊTE DE SATISFACTION

FÉVRIER 2018

Trop peu de réponses en janvier, nous prolongeons notre enquête d'un mois.



Une enquête sur quel thème ?

Une enquête pour mesurer la satisfaction des salarié.e.s de Gfi.

Pourquoi cette enquête ?

Le but de cette enquête est d'obtenir des réponses plus sincères que celles données sous la contrainte lors de la soumission de votre CRA.

Modalités

Nous garantissons l'anonymat de toutes celles et ceux qui répondront à ces questions.

Il suffit de remplir le questionnaire ci-dessous, et d'envoyer vos réponses numérisées (1) à cfdtnord@free.fr. Si vous envoyez un mail, indiquez dans l'objet « Enquête CFDT »



(1) Vous pouvez :

- Imprimer cette page, inscrire vos réponses aux questions,
- numériser la page vers l'adresse cfdtnord@free.fr
- Saisir vos réponses aux questions directement sur le document numérique,
- puis l'envoyer par courriel à cfdtnord@free.fr



Quand puis-je répondre ?

Nous récolterons les réponses pendant tout le mois de janvier, et nous ferons un retour sur vos réponses courant février.

Les questions de l'enquête		Niveau de satisfaction 1 → 5 (2)
1	Quel est votre niveau de satisfaction globale dans le groupe Gfi ?	
2	Quel est votre niveau de satisfaction concernant vos conditions de travail ?	
3	Quel est votre niveau de satisfaction concernant vos relations avec votre hiérarchie Gfi ?	
4	Quel est votre niveau de satisfaction concernant le suivi de votre carrière à Gfi ?	
5	Question subsidiaire : Quel est votre niveau de satisfaction lorsque vous êtes dans l'obligation de répondre au sondage Gfi, lors de la validation de votre CRA Gfi ?	

Merci d'indiquer vos nom et prénom, svp :
(Nous devons nous assurer de la pluralité des répondant.e.s)

Les réponses resteront **strictement confidentielles** et ne seront restituées que sous forme de données retraitées respectant les règles du secret statistique.

(2) 5 niveaux de satisfaction possible, de 1 à 5.
1 étant le niveau le plus bas de satisfaction, disons « pas du tout satisfait.e »
et 5 le niveau de satisfaction le plus haut, disons « trop content.e ! ».

Si vous souhaitez recevoir personnellement, les résultats de cette enquête, merci d'indiquer une adresse électronique privée (autre que xxx@gfi.fr).....@.....

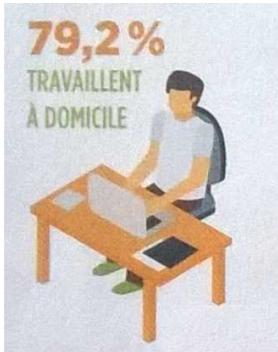
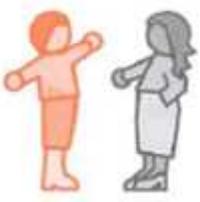
Vous remerciant par avance de votre participation.
Plus vous serez nombreux/euses à répondre à cette enquête, plus crédible elle sera.

Contact : **Isabelle LUSZCZYK** 06 71 00 71 30
cfdtnord@free.fr

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

TÉLÉTRAVAIL

LOIN DES YEUX, LOIN DU CŒUR



À DOMICILE

Avantages

- Réduction du temps de trajet et gain de temps réinvesti dans la sphère personnelle et professionnelle
- Réduction de la fatigue et augmentation du pouvoir d'achat
- Possibilité de concentration, sans interruptions, pour un travail de qualité

Risques

- Double contrainte professionnelle et familiale
 - Isolement
- Désengagement au delà d'un certain nombre de jours
- Surcharge de travail

EN TIERS-LIEU

Avantages

- Distinction environnement personnel / professionnel
- Inclusion dans un environnement social professionnel pour rompre l'isolement
 - Cadre et équipement adapté (connexion haut débit, imprimantes, café...)
- Conditions de travail et de sécurité plus claires

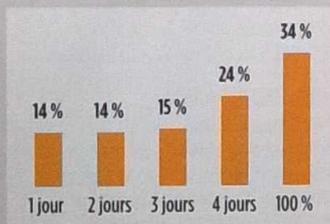
Risques

- Coût pour l'entreprise
- Problèmes de concentration si pas d'espaces silencieux
- Moindre gain de flexibilité du temps de travail (amplitude horaire, accès libre)
- Moindres gains liés au temps de trajet si le lieu est éloigné du domicile

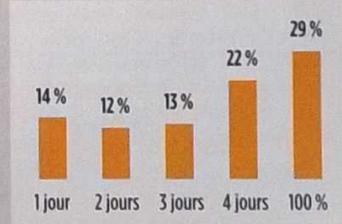
Forte influence du nombre de jours de télétravail par semaine sur l'évolution...



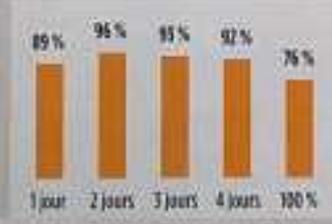
... des relations avec les collègues
% d'opinions négatives



... des relations avec les managers
% d'opinions négatives



... de la qualité de vie
% d'opinions négatives



Le cabinet de conseils Sextant a réalisé une série de vidéos informatives et humoristiques, pour les découvrir, flashez le QR Code :



La solution optimale semble être de deux jours de télétravail par semaine. C'est dans cette situation que les salarié.e.s tirent le plus de bénéfices pour leur qualité de vie, c'est aussi le rythme le mieux perçu par les managers et collègues de travail.

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

OIT/

Vers une norme contre les violences sexuelles

HARCÈLEMENT L'Organisation internationale du travail (OIT) a porté à l'ordre du jour de sa conférence internationale de juin 2018 l'élaboration d'une norme sur « la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail ». Un questionnaire a été envoyé à tous les États membres de l'OIT afin de connaître leur position. Dans un premier temps, le gouvernement français excluait dans son projet de texte une approche spécifique aux femmes. Avant que la CFDT, la CFTC, la CGT et FO ne déclarent dans un courrier commun adressé le 23 novembre au Premier ministre : « Refuser de traiter la question des violences fondées sur le genre dans la norme OIT conduirait à empêcher que des politiques de prévention et de sanction appropriées soient mises en place. » Le gouvernement s'est finalement rangé à l'avis des syndicats. Selon une étude du Défenseur des droits menée en 2014, une femme sur cinq est victime de harcèlement sexuel au travail.



HARCÈLEMENT SEXUEL : LES LIMITES DE MANAGEMENT À NE PAS DÉPASSER

Les gestes tactiles et déplacés ainsi que les remarques répétées sur le physique et la tenue d'une salariée peuvent caractériser le harcèlement sexuel et ne peuvent être considérés comme « des formes de management spécifique », ainsi qu'un employeur a tenté de se justifier (Cour d'appel de Colmar 12.09.17). Pour sa défense, l'employeur a fait valoir que les faits qui lui étaient reprochés étaient simplement liés à une « ambiance de travail familiale et décomplexée » et à un « comportement tactile spécifique à son mode managérial ». La salariée victime de ces comportements, qui avait porté l'affaire aux prud'hommes (elle avait été déstabilisée au point d'être déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail), a pu faire reconnaître l'injustice de son licenciement pour inaptitude. Rappelons également que le droit de regard d'un employeur sur la tenue vestimentaire des salariés en général doit être justifié par la nature des fonctions et proportionné au but recherché (article L.1121-1 du code du travail).



Répondez à notre enquête de satisfaction (page 5)

ENSEMBLE BRISONS LES TRÉRÉOTYPES

COULEUR DE PEAU



Cfdt: ENSEMBLE BRISONS LES STÉRÉOTYPES
COMMUNICATION CONSEIL CULTURE

Désolé, on ne cherche personne

URGENT RECRUTEMENT SECRÉTAIRE

CV

7,6% des personnes estiment que leur couleur de peau est un motif de discrimination au travail.

Source: 17 Universités différentes (du chât).

f3c-cfdt.fr

Cas 1: Barbara travaille au secteur comptabilité et rentre de vacances.



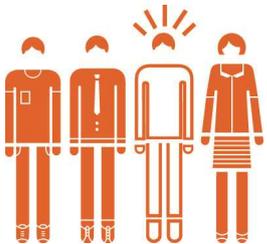
Luttons contre les discriminations



Luttons contre les discriminations



HANDICAP



UN COLLÈGUE HANDICAPÉ EST...

TOUTES LES ÉTUDES DÉMONTRENT LE CONTRAIRE

TOUJOURS ABSENT

Et si le handicap n'était pas seulement un problème... de handicap ?
Changeons notre regard

agefiph

Cfdt: COMMUNICATION CONSEIL CULTURE

UNE COLLÈGUE EST...

ET SI VOTRE COLLÈGUE ÉTAIT PROCHE AIDANT !
8,3 millions de personnes sont concernées en France

SOUVENT ABSENTE !

Et si le handicap n'était pas seulement un problème... de handicap ?
Changeons notre regard

agefiph

Cfdt: COMMUNICATION CONSEIL CULTURE

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.

