



Les Délégués syndicaux CFTC

DSC-Responsable groupe
DSC Adjoint / DS IDF
DS Ile de France
DS Ile de France
DS Rhône-Alpes
DS Rhône-Alpes
DS Nord
RSS Méditerranée
DS Grand Ouest
DS Progiels

Local CFTC Mozart ☎ 01 41 06 55 13

Michel LE GOUVELLO (06 02 19 01 32)
Bertrand de BEAULIEU (06 50 46 47 60)
Mohamed BENELMABROUK (06 12 28 16 12)
Edward PUJAR (06 51 00 55 69)
Pascale DEKESS (06 04 50 86 19)
Maxime RINNA (06 48 15 14 11)
Denis FRANCOIS (06 61 79 59 16)
Caroline SABATIER (06 15 33 73 23)
Nicolas GUILLON (06 62 08 80 41)
Adrian JACKSON (05 59 69 96 96)

michel.legouvello@gmail.com
bdebeaulieu@free.fr
mbenelmabrouk@yahoo.fr
epujar@club-internet.fr
dekessp@yahoo.com
Maxime.rinna@gmail.com
denis.francois@gfi.fr
caroline.sabatier@gfi.fr
nicolas.guillon@gfi.fr
adrian.jackson@laposte.net

Site :

<http://cftc-gfi.fr>

Septembre 2020

Référendum sur le télétravail à Gfi !

Une grande première à Gfi, les salariés vont devoir se prononcer sur le bien-fondé du projet d'avenant télétravail (**superflu et dangereux pour le salarié**) proposé par la direction ! *Ceci à l'initiative, inconcevable pour la CFTC, de 2 syndicats minoritaires, la CFDT et la CFE-CGC, signataires de l'avenant.*

La CFTC détaille dans les pages qui suivent les nombreuses raisons qui incitent à **VOTER massivement NON** à ce référendum.

La première des raisons est qu'à ce jour un accord télétravail existe, que celui-ci permet de bénéficier des assouplissements en vigueur depuis le 1er avril 2018 et que l'avenant proposé par la direction est globalement moins disant que le dispositif actuellement en vigueur chez Gfi.

Si vous êtes favorables au télétravail dans de bonnes conditions, la CFTC vous invite à VOTER massivement NON à ce référendum.

NAO 2021 - Les rites sont un bien nécessaire !

Selon un rituel bien huilé, la Direction a annoncé le calendrier des réunions de la commission paritaire :

- 9 septembre (handicap / adaptation SIS)
- 29 septembre (handicap / adaptation SIS)
- 13 octobre (NAO 2021)
- 4 novembre (NAO 2021)
- 25 novembre (NAO 2021)

Pour rappel, les Négociation Annuelles Obligatoires (NAO) se décomposent en 3 blocs :

- Bloc 1 : Rémunération et temps de travail
- Bloc 2 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail
- Bloc 3 : Gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers

Quant aux négociations sur le handicap, celles-ci devraient être l'aboutissement de la convention passée entre l'Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH) et Gfi. L'objet de cette convention est d'accompagner Gfi informatique dans la mise en place d'une politique pérenne pour l'emploi et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

A cette fin, Gfi a mis en place une démarche structurée articulée autour d'un comité de pilotage auquel ont participé les organisations syndicales représentatives.

Cette convention a pris effet à compter du 01/04/2018 pour une durée de 33 mois et arrivera à échéance le 31/12/2020.

Afin d'assurer la pérennité de sa politique Handicap et d'en favoriser la dynamique dans la durée, Gfi a pour objectif la signature d'un accord d'entreprise à l'échéance de la convention.

Cette année encore, vous pouvez compter sur la CFTC qui n'hésitera pas à monter au créneau pour défendre au mieux vos intérêts face à une Direction, plus préoccupée par la défense de la marge opérationnelle que par l'intérêt et le bien-être des salariés.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez porter des doléances particulières à notre connaissance !

Un accord ? Pourquoi ?

Pour cela il est avant tout nécessaire :

- de comprendre que la mise en place d'un accord est là pour **protéger le salarié de tout abus de la direction**. Vous pouvez donc l'utiliser pour vous défendre aux prud'hommes. Un des rôles du CSE est de rappeler à la direction les débordements éventuels constatés. Avant de s'adresser au tribunal, il est aussi possible de saisir la DIRECCTE dans le cadre d'abus constaté.
- de connaître ce qui existe déjà afin d'identifier l'avantage ou pas de signer un accord !
- de ne pas oublier qu'il y a un **enjeu financier pour la direction !**
- d'identifier les mobiles de la direction !

Par expérience chez Gfi, la CFTC a constaté que la **marge de négociation** est vraiment **minime** pour les Organisations Syndicales.

Chez Gfi, la vision de négociation « unilatérale » de la direction est proche de la compréhension que peut s'en faire la CFTC. « L'avenant au télétravail » proposé en a le goût...

Rappels historiques sur le télétravail

Le télétravail est possible chez Gfi depuis le **9 décembre 2011**, date de la signature de l'accord relatif au télétravail permettant de **télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine** avec une indemnisation mensuelle sur la base de 10€ par nombre de jours hebdomadaires de télétravail.

Depuis le **24 septembre 2017**, l'ordonnance dite « Macron » a assoupli le régime juridique du télétravail dans un objectif de développer le recours à ce mode d'organisation du travail. Le télétravail peut être **mis en place par accord collectif ou à défaut, dans le cadre d'une charte** élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

Depuis le **1er avril 2018** le télétravail peut être mis en place par un **simple accord entre le salarié et l'employeur**. En effet, il résulte des textes amendés que le recours à un accord collectif ou à défaut à une charte, n'est plus obligatoire pour le télétravail régulier (loi du 29 mars 2018 réformant l'ordonnance du 27 septembre 2017).

NB : Ce texte pérennise le télétravail occasionnel sans nécessité d'un formalisme particulier.

Dans un tel contexte, il est difficile de comprendre l'empressement de la Direction à vouloir imposer un avenant sur le télétravail qui :

- N'apporte aucune indemnisation complémentaire au salarié.
- Interdit le cumul entre télétravail régulier et occasionnel.
- N'apporte de la souplesse qu'à l'employeur.

Pour la CFTC, un avenant à l'accord télétravail se doit d'être :

- **Mieux disant pour le salarié que l'accord actuel et les dispositions légales en vigueur.**
- **En aucun cas, priver le salarié de la souplesse du télétravail occasionnel apportée par les ordonnances dite « Macron ».**
- **Ne comporter aucun risque d'interprétation défavorable au salarié.**

En bonne logique, la CFTC n'a pas signé le projet de la direction d'avenant à l'accord relatif au télétravail conclu le 9 décembre 2011.

La CFTC ne signe pas la proposition d'avenant au télétravail !

La CFTC est favorable à 100% au télétravail. La CFTC est contre l'avenant proposé par la direction de Gfi pour plusieurs raisons **dont les plus graves sont détaillées à la page suivante**. Cet avenant n'apporte aucun avantage au salarié par rapport à l'accord en vigueur mais donne carte blanche à l'employeur pour que le salarié ne puisse pas se défendre efficacement.

Un sondage annonce que 76% des salariés sont favorables pour introduire, de manière pérenne, une part de télétravail dans l'organisation de leur travail. La CFTC y est aussi favorable mais ne signera pas un document défavorable aux salariés.

Quelques exemples trouvés dans cette proposition d'avenant :

- Disparition du télétravail « **occasionnel** » qui ne pourrait plus être cumulé avec le télétravail « **régulier** ». Et aucune indemnité prévue pour ceux qui pratiqueraient uniquement le télétravail « **occasionnel** ».
- Télétravail « **exceptionnel** » (Exemple : COVID-19). Il serait décidé unilatéralement par Gfi. Un minimum de 4 jours par semaine sur une durée d'1 mois civil serait requis pour toucher une indemnité de 15€ euros mensuels, sinon... rien. Selon la lecture de la CFTC, confirmée par la DIRECCTE, **l'accord actuel permettrait une indemnité d'au minimum 20€ par mois** pour le télétravail dit « **exceptionnel** ».
- Intégration d'un Article sur le droit à la déconnexion. Pourquoi ? Il existe déjà un accord « droit à la déconnexion... »
- Création d'une commission télétravail qui reprend le travail déjà réalisé par la commission ARTT... De la poudre aux yeux pour les représentants du personnel ? Cette commission n'apportera rien de nouveau pour les salariés....



Gain télétravail

Certaines entreprises parlent de 40% de gain en productivité

Bonus possibles ?

- Sites en moins
- Gain de m²
- Flex Office
- ...

Effet « pendulaire »

Salarié

remplaçant

Télétravail

« Volontaire »

- Régulier : Oui (Comme avant)
- Occasionnel : « ? »
- Exceptionnel : Non

Frais à la charge du salarié

Indemnité mensuelle

- 20€
- 15€
- 10€
- 0€ !

Sortie du télétravail

- Licenciement
- Burn out
- Dépression
- ...

Manettes managériales

Salarié

Télétravail Offshore ?

Déjà dans d'autres ESN (SSII) l'expression « Télétravail Offshore » est utilisée. De la fiction chez Gfi ? Alors que veut dire dans le point 4 de l'avenant ? : "Il est précisé que le télétravail à partir de certains pays est interdit pour des raisons de sécurité. Il est recommandé de se renseigner auprès de la DSI avant de télétravailler depuis l'étranger hors de l'Espace Schengen. Enfin, les spécificités techniques du client peuvent interdire d'exercer en télétravail en dehors du territoire national ou de l'Espace Schengen."

Par hasard nous avons trouvé un lien qui va dans le sens du « Télétravail Offshore » :

<https://www.glassdoor.com/Reviews/Emplouye-Review-Addstones-Consulting-RVW23045785.htm>

Fiction ? Pas sûr... La CFTC se demande ce que vient faire une telle précision dans un avenant télétravail ?...

Pendulaire ? ...

Dans l'accord télétravail en vigueur, il est notifié 1 jour par semaine (10€ pour 4 jours par mois) ou 2 jours par semaine (20€ pour 8 jours par mois). La direction avait mis l'accent sur la qualité du travail pour justifier ce « maximum » de 2 jours par semaine. C'est l'effet pendulaire domicile / Site de Gfi...

Dans l'avenant, l'effet pendulaire du précédent accord n'existe plus, il dépend du bon vouloir du manager. Effectivement la notion de semaine n'existe plus, de 1 à 4 jours par mois vous êtes payé 10€ (où est la différence ?). Au-delà de 4 jours par mois le plafond est de 20€ par mois alors que les barèmes URSSAF vont jusqu'à 50€... (Cf. notre article du mois précédent "Télétravaillez plus pour gagner moins !") Autrement dit, 2 mois qui peuvent être utilisés en e-learning, intercontrat, etc....



Vous avez dit pendulaire ?

« Secouez-moi » !

Le mot "pendulaire" sous-entend une oscillation régulière qui sécurise. Cela va-t-il être toujours le cas puisque le manager peut modifier le planning du télétravail du salarié à sa convenance sous un délai de 2 jours ouvrés... **Imaginons des cas d'école :**

- **Régulier :** Vous avez planifié vos gardes d'enfants et votre manager vous donne 2 jours ouvrés pour vous ressaisir...

- **Occasionnel :** Vous avez un rendez-vous important de médecin, programmé depuis un mois, et votre manager vous donne 2 jours ouvrés pour vous ressaisir car votre rendez-vous a lieu durant le temps de transport que le télétravail vous évitait...

- etc...

Et le salarié qui veut mettre fin à sa période de télétravail ? Sans accord réciproque des 2 parties, votre délai de prévenance est de 3 mois. Pour le manager c'est plus sécurisant que le délai de 2 jours ouvrés de prévenance auquel il a droit.

Si les modalités peuvent changer au « lendemain » de la signature manager / salarié, *est-ce du « volontariat » ?*

Pour la CFTC c'est inacceptable car cette méthode, mal utilisée, peut être un moteur de dégradation des conditions de travail et de la santé du salarié.



SYNDIQUEZ-VOUS à la CFTC !!!

N'oubliez pas vos acquis sociaux

Activité partielle : Acte III

Les Comités Sociaux et Economiques ont été convoqués début septembre en vue de demander le renouvellement de l'activité partielle jusqu'au 15 décembre 2020. Une telle demande peut surprendre, l'activité étant censée reprendre au quatrième trimestre 2020. La Direction annonce une baisse du chiffre d'affaires de 16,4% entre le deuxième trimestre 2020 et le deuxième trimestre 2019 au niveau national ainsi qu'un manque de visibilité opérationnelle sur le reste de l'année 2020.

Les modalités de mise en œuvre restent inchangées :

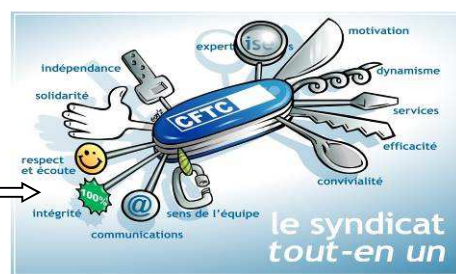
- Par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles, la Direction décide, de maintenir la rémunération nette imposable calculée à partir du salaire de base.
- Le placement en activité partielle entraîne la suspension du contrat de travail. Mais il n'a pas de conséquence sur le décompte de l'ancienneté, l'acquisition des congés payés, le calcul de la participation.
- Un salarié dont le contrat de travail est suspendu ne peut pas être mis en activité partielle. Exemple : congé, arrêt maladie.
- L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur n'est pas soumise à cotisations sociales mais à CSG / CRDS au taux de 6,70 %.
- Couverture prévoyance et frais de santé identique à celle en activité normale. Reconstitution du salaire sans activité partielle pour calculer les prestations (article 6 de l'accord de branche). La base de calcul des cotisations est le montant de l'indemnité d'activité partielle.
- Maintien de l'acquisition de JRTT / jours de repos en cas d'activité partielle totale.
- Pas de ticket restaurant pour les jours en activité partielle.

La CFTC restera vigilante, tant envers le bien-fondé d'une telle demande, qu'envers les modalités de mise en œuvre. Trop de salariés sont encore sollicités durant leur période d'activité partielle, ce qui est totalement inacceptable.

La CFTC GFI : C'est une équipe !

La CFTC remercie les personnes qui nous rejoignent.

- La CFTC est présente géographiquement sur 6 CSE des 8 CSE de l'UES Gfi (Ile de France, Méditerranée, Grand Ouest, Rhône-Alpes, Nord & Progiels) et hors UES chez Gfi Entreprise Solutions & Gfi Business Transformation.
- Présente dans toutes les instances du personnel. CSE (Ex CE, DP, CHSCT), Paritaire.
- L'équipe CFTC est constituée de TAM, de CADRES, d'administratifs, de salariés en clientèle et en Centre de Service, de la production à la direction de projets, ...



Comment nous rejoindre !

Pour cela, plusieurs moyens :

- * En vous adressant à vos représentants CFTC
- * En nous retournant ce bulletin d'adhésion

Nous trouverons toujours une solution !

FORMULAIRE à compléter et envoyer à :

Section CFTC GFI Informatique, Bureau A-805, 8^{ème} étage, Immeuble Christophe Colomb - 2 rue Mozart, 92110 Clichy

POURQUOI ADHERER A LA CFTC ?

Les syndicats n'existent que parce que des personnes s'associent pour étudier et **défendre leurs droits** ainsi que leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

A la CFTC, l'adhérent n'est jamais un pion dans un système qui le dépasse. Venez rejoindre l'équipe CFTC de GFI !!!

Nom Prénom :

Qualification :

Adresse :

Tél fixe ou/et portable :

Adresse mail perso :

Société :

Etablissement de rattachement :



Commission paritaire

Michel le GOUVELLO (DSC)
Bertrand de BEAULIEU (IDF / DSC Adjoint)
Mohamed BENELMABROUK (IDF)
Edward PUJAR (IDF)
Caroline SABATIER (Méditerranée)
Pascale DEKES (Rhône-Alpes)
Maxime RINNA (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Nicolas GUILLON (Grand Ouest)
Adrian JACKSON (Progiciels)
Mathieu GOUGEON (Gfi SIS)
Mado KAMANO AJAVON (Gfi BT)

Représentant du CSE Central à l'Assemblée Générale de Gfi

Bertrand de BEAULIEU

Commission Logement

Pascale DEKES
Syldia ARGENTIN
Naïma BELJELTI
Michel le GOUVELLO

Commission Mutuelle Prévoyance

Bertrand de BEAULIEU (RS)

Commission Handicap

Maxime RINNA
Caroline SABATIER

Commission Egalité Professionnelle

Sabiha MICALIEFF
Pascale DEKES

Commission Formation

Sabiha MICALIEFF
Bertrand de BEAULIEU

Commission Participation

Bertrand de BEAULIEU
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission SSCT Central

Pascale DEKES
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Membre au Conseil de surveillance du FCPE Gfi Expansion

Syldia ARGENTIN

Commission Economique

Bertrand de BEAULIEU

CSE IDF : N'oubliez pas vos chèques cadeau Noël !

Le CSE Ile-de-France distribue à la fin d'année des chèques cadeau pour Noël aux salariés ayant 3 mois d'ancienneté au 30 septembre et n'ayant pas quitté l'entreprise au 30 septembre de l'année en cours et à leurs enfants âgés de 16 ans révolus au 31 décembre de l'année en cours.

Cette année vous recevrez 100 euros par salarié et 50 euros par enfant né en 2004 ou après et jusqu'au 30 septembre à condition de justifier la filiation.

Une seule formalité : Vous inscrire sur le site du CSE IDF : <https://www.cse-gfi-idf.com/>

Tout comme pour les chèques vacances, la délégation CFTC avait voté favorablement le budget 2020 qui permet la distribution des chèques cadeau Noël à tous les salariés d'Ile-de-France qui en font la demande.