



**Les Délégués syndicaux CFTC**

DSC-Responsable groupe  
DS Ile de France  
DS Ile de France  
DS Ile de France  
DSC Adjoint / 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)  
Naima BELDJELTI (01 55 24 24 93)  
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](mailto:michel.legouvello@gmail.com)  
[naima.beldjelti@gfi.fr](mailto:naima.beldjelti@gfi.fr)  
[mbenelmabrouk@yahoo.fr](mailto:mbenelmabrouk@yahoo.fr)  
[epujar@club-internet.fr](mailto:epujar@club-internet.fr)  
[dekessp@yahoo.com](mailto:dekessp@yahoo.com)  
[Maxime.rinna@gmail.com](mailto:Maxime.rinna@gmail.com)  
[denis.francois@gfi.fr](mailto:denis.francois@gfi.fr)  
[caroline.sabatier@gfi.fr](mailto:caroline.sabatier@gfi.fr)  
[nicolas.guillon@gfi.fr](mailto:nicolas.guillon@gfi.fr)  
[adrian.jackson@laposte.net](mailto:adrian.jackson@laposte.net)

**Site :**

<http://cftc-gfi.fr>

**Octobre 2020**

## Référendum sur le télétravail à Gfi

### VOTEZ

# Massivement NON

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

☞ Or, 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.

<https://gfi1.sharepoint.com/Representation%20du%20personnel/accords-entreprise/SitePages/Accueil.aspx>

☞ De plus, depuis le 1er avril 2018, date d'entrée en application de la loi du 29 mars 2018 réformant l'ordonnance du 27 septembre 2017, le télétravail peut être mis en place par un simple accord entre le salarié et l'employeur. Ce texte pérennise le télétravail occasionnel sans nécessité d'un formalisme particulier.

[https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000036755457](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000036755457)

Dans ces conditions, il est difficile de comprendre l'intérêt qu'auraient les salariés à plébisciter un avenant, *globalement moins disant et plus contraignant pour les salariés que les possibilités offertes par l'accord actuel et le cadre législatif.*

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

**La CFTC vous invite à VOTER massivement NON à ce référendum si vous êtes favorables au télétravail dans de bonnes conditions.**

**Jeudi 15 octobre 2020**

**9h00 : Ouverture du scrutin**

**Mercredi 21 octobre 2020**

**14h00 : Fermeture du scrutin**

# Proposition d'avenant Télétravail

**Octobre 2020**

## 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...

## La CFTC n'a pas signé 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 m<sup>2</sup>
- Flex Office
- ...

### Effet « pendulaire »

### Salarié remplaçant

### Télétravail « Volontaire »

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

### Frais à la charge du salarié

### Salarié

### Manettes managériales

### Indemnité mensuelle

### Sortie du télétravail

- Licenciement
- Burn out
- Dépression
- ...

- 20€
- 15€
- 10€
- 0€ !

## 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.**



# D'autres bonnes raisons de voter **NON** au référendum sur l'avenant à l'accord sur le télétravail...

Octobre 2020

## Du côté de la Direction (Attitude remontée des managers)

L'enjeu pour la direction doit être très important car nous avons constaté sa volonté de communiquer en amont avec les salariés par des moyens dont nous ne disposons pas et que nous pourrions qualifier de « **déloyaux** » dans ce référendum.

Les remontées des salariés sont contradictoires avec l'avenant. Par exemple il a été entendu que le salarié pouvait modifier à volonté ses jours de télétravail, **ce serait en totale contradiction avec l'avenant** puisque c'est le manager qui a tout pouvoir sur l'emploi du temps du salarié concernant le télétravail !

## Côté CFDT

*Nous vous invitons à relire  
le tract mensuel de la CFDT d'août 2020 :*

La CFDT persiste à demander une définition claire et simple des types de télétravail :

- **télétravail régulier**  
établi entre le salarié **volontaire** et son manager par avenant au contrat de travail, pour une durée d'un an reconductible. Une indemnité mensuelle destinée à couvrir les frais d'utilisation du local à distance doit être versée
- **télétravail exceptionnel**  
à la demande de l'employeur pour des raisons sanitaires ou en cas d'indisponibilité des locaux
- **télétravail occasionnel**  
à la demande des salarié.e.s qui ne peuvent se rendre au travail pour des raisons indépendantes de leur volonté (grève des transports, maladie d'un proche, etc...)
- **télétravail conditionnel**  
à la demande du corps médical (médecin traitant ou médecin du travail) dans le cas où la santé du ou de la salarié.e nécessite de limiter les déplacements (personne à risque, mi-temps thérapeutique, grossesse, ...)

La direction veut maintenir son texte (article 1 - Définition) imprécis qui restera sujet à interprétations diverses pour les salarié.e.s et les managers.

La CFDT demande :

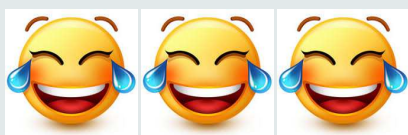
- une indemnité mensuelle suffisante et honnête (le barème URSSAF est de 10€ par jour de semaine) pour couvrir les frais supplémentaires engendrés par le travail à distance (consommation électrique, abonnement Internet, chauffage, mobilier, équipements techniques, etc...).
- un équipement complet pour permettre aux salariés de travailler dans de bonnes conditions ( la direction propose seulement un PC portable et une sacoche)
- qu'une demande de télétravail pour les femmes en période de grossesse de plus de 3 mois soit automatiquement acceptée, afin de réduire la fatigue du trajet

La CFDT a demandé et obtenu :

- une commission de suivi spécifique tous les 6 mois à compter de la signature du nouvel accord pour vérifier l'application du dit accord, améliorer les modalités pratiques
- que le manager qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié motive sa réponse

En attendant la signature éventuelle de cet avenant télétravail, l'accord du 9 décembre 2011 reste en vigueur.

**Nous vous laissons apprécier les motivations de  
nos amis de la CFDT dans leur décision de signer cet avenant !!**



## Côté CFE-CGC

Une simple lecture de *lettre d'information mensuelle de la CFE-CGC (N° 250 – 31 Juillet 2020)* permet de se persuader de la nécessité de **voter NON** au référendum sur l'avenant à l'accord sur le télétravail.

Nous pouvons lire :

« *Il est clair que la Direction ne fera plus évoluer le texte en dépit de revendications pendantes, à savoir, pour la CFE-CGC: définir un plafond maximal de jours de télétravail en continu imposant un retour en présentiel dans le collectif de travail de rattachement, mieux indemniser les durées de télétravail longues (3 jours régulièrement par semaine et plus), allonger le délai de prévenance à 5 jours ouvrés au lieu de 2 jours ouvrés lorsque des impératifs imposent de modifier la planification des jours de télétravail initialement convenus.* »

La bonne question est de savoir à **quoi servons-nous si nous entérinons les décisions de la Direction sans que celle-ci ne prenne en compte nos revendications, pourtant fort légitimes ?**

# SYNDIQUEZ-VOUS à la CFTC !!!

## N'oubliez pas vos acquis sociaux

### Quasi gel des augmentations de salaires en 2020 !!

Les organisations syndicales ont été convoquées en catimini le vendredi 26 juin dernier pour s'entendre annoncer un quasi gel des augmentations de salaire en 2020.

Le détail de la copie de la direction est le suivant - 2 comités salaire sont prévus :

- Celui de septembre avec effet au mois d'octobre 2020 (Les augmentations actées et non annoncées lors du comité salaire de mars sont susceptibles d'être remises en question).  
**Si votre manager vous avait promis une augmentation de salaire lors du comité de mars dernier, vérifiez que celle-ci a bien été actée en septembre et qu'elle apparaît bien sur votre fiche de paie du mois d'octobre.**
- Un autre qui aurait lieu fin octobre avec effet, soit en janvier 2021, soit en mars 2021 !



Une exception toutefois à cette soupe à la grimace : Les salariés qui changent de fonction devaient être augmentés en juillet 2020.

**Si vous avez changé de fonction dans l'année, la CFTC vous incite fortement à vérifier que votre augmentation de salaire a bien été effective au mois de juillet.**

**Sinon, n'hésitez pas ! Contacter votre représentant CFTC !**

### La CFTC plaide pour une hausse des chèques cadeaux en IDF

En raison du confinement lié à la COVID 19, les dépenses du Comité Social et Economique d'Ile-de-France ont largement baissé en 2020. Le budget des œuvres sociales est donc très en deçà du budget prévisionnel. La CFTC demande donc que cette cagnotte soit répartie équitablement entre « une remise à niveau » des fonds propres (malheureusement souhaitable...) et une redistribution au profit des salariés.

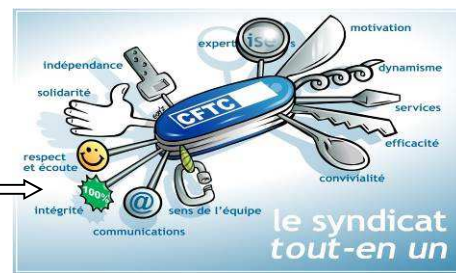
Cette année, concernant la distribution des chèques cadeaux Noël, il est prévu de distribuer 100€ par salarié et 50€ par enfant jusqu'à 16 ans (voir le détail des règles attribution sur le site). **La CFTC suggère 170€ par salarié et 50€ par enfant.**

**La CFTC considère, qu'en ces temps difficiles pour les salariés, une majoration du montant des chèques cadeaux serait une mesure juste et équitable, car elle profite à tous les salariés sans critère discriminatoire.**

### 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 & Prodiges) 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 !**

### 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 !!!**

**FORMULAIRE à compléter et envoyer à :**

**Section CFTC GFI Informatique, Bureau A-805, 8<sup>ème</sup> étage, Immeuble Christophe Colomb - 2 rue Mozart, 92110 Clichy**

Nom Prénom :

Qualification :

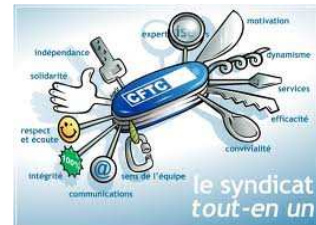
Adresse :

Tél fixe ou/et portable :

Adresse mail perso :

Société :

Etablissement de rattachement :



### Commission Paritaire

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

### Commission Formation

Sabiha MICALLEFF

### Commission ARTT

Denis FRANCOIS  
Michel le GOUVELLO (RS)

### Commission Logement

Pascale DEKESS  
Syldia ARGENTIN  
Naïma BELJELTI  
Michel le GOUVELLO

### Commission Mutuelle Prévoyance

Syldia ARGENTIN (RS)

### Commission Handicap

Maxime RINNA  
Caroline SABATIER

### Commission Egalité Professionnelle

Sabiha MICALLEFF  
Pascale DEKESS

### Commission SSCT Central

Pascale DEKESS  
Michel le GOUVELLO (RS)

### Commission Participation

Michel le GOUVELLO (RS)

### Membre au Conseil de surveillance du FCPE Gfi Expansion

Syldia ARGENTIN

## Nouvelles désignations à la CFTC

Faisant suite au départ de Bertrand de Beaulieu, élu administrateur salarié le 11 septembre dernier, de nouvelles désignations ont eu lieu à la CFTC :

- **Pascale Dekess** devient déléguée syndicale centrale adjointe.
- **Naïma Beldjelti** est désignée en tant que déléguée syndicale Ile-de-France.
- **Michel le Gouvello** devient élu titulaire au Comité Social et Economique Central.
- **Hadiza Alzouma** reprend le mandat d'élue titulaire au Comité Social et Economique Ile-de-France.
- **Syldia Argentin** représentera la CFTC à la commission mutuelle / prévoyance.

La CFTC souhaite bonne chance à ces nouveaux représentants du personnel dans leurs nouveaux mandats.

*N'hésitez pas à prendre contact avec eux !*

## Election de 2 administrateurs salariés

Conformément à la loi PACTE, le Comité Social et Economique Central a procédé à l'élection de 2 nouveaux administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration de Gfi Informatique. Ainsi, le 11 septembre dernier, ont été élus Madame Nadira Zeroual et Monsieur Bertrand de Beaulieu. Ceux-ci siégeront donc au Conseil d'Administration et apporteront leur contribution à la gouvernance de l'entreprise.

La CFTC leur souhaite bonne chance et les encourage dans la réussite de cette nouvelle mission.