Union syndicale Solidaires

Solidaires informatique
Union Syndicale Solidaires ITEC

Solidaires
Unitaires
Démocratiques

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Septembre 2015

N°117

Mutuelle, AG des actionnaires, handicap : page 1

spam, frais de transport, vos droits : page 2



Solidaires - Unitaires - Démocratiques
SUD Groupe G F I
Solidaires informatique

MUTUELLE : L'affaire de toutes et tous, Protestons tous ensemble !

Devant les bouleversements qui s'annoncent concernant les cotisations de la Prévoyance Santé, une intersyndicale (SUD GFI, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT) s'est constituée pour protester contre les propositions de la Direction et permettre de pérenniser l'équilibre du régime avec la mise en place d'un système de cotisation juste.

LES OBJECTIFS DE LA DIRECTION SONT INACCEPTABLES :

Baisser les cotisations des plus gros salaires en supprimant les cotisations sur la tranche C et augmenter fortement et sans rapport avec le salaire les cotisations des conjoints. Résultat des augmentations de cotisations pouvant aller jusqu'à 40 € pour les plus bas salaires !

LISEZ NOTRE TRACT INTERSYNDICAL EN PAGE 2

Venez assistez à nos réunions d'information

LA CARTE D'IDENTITE 2015 EST ARRIVEE

Redoutée par nos dirigeants et actionnaires mais réclamée par de nombreux salariés, la nouvelle carte d'identité « Gfi vu par SUD » est enfin disponible en page 3 de ce tract.

ÇA VA MIEUX CETTE ANNEE ?



Pas vraiment pour les salariés avec des salaires qui stagnent, une participation qui baisse et des recours aux prudhommes en hausse.
Mais malgré cela et la crise, côté patron et actionnaires, tout va bien : augmentation de salaires, dividendes et jetons de présence permettent d'assurer les fins de mois.

LA CELLULE RECRUTEMENT BÂT SON PLEIN, A QUAND UNE CELLULE « FIDELISATION » ?

Depuis quelques années Gfi a tout misé sur l'efficacité de son service recrutement et nous le fait savoir à coup de post régulier dans l'intranet.
Pourtant malgré ces nombreux recrutements nous nous étonnons de ne pas percevoir d'augmentation conséquente des effectifs du groupe en France (hormis celle liée à la croissance externe).



Et oui, car si Gfi recrute grâce à ses opérations grandioses et onéreuses, ses multiples participations aux salons de toutes sortes, cela ne vient que combler la fuite des effectifs induite par l'absence d'une politique salariale encourageante mêlant promotions, augmentations de salaire, formations, gestion de carrière, … Aux nombreuses démissions de salariés désabusés s'ajoutent les licenciements et autres transactions de salariés trop plaintifs qui refusent de faire tout et n'importe quoi.

Avec 16 % de turn over, Gfi se classe en queue de peloton des ESN (ou SSII) dans la capacité à conserver ses salariés.

Ce taux atteint même 18 % chez GFI IP où les astreintes à outrance, la mobilité géographique, …, sans compensation, ont raison de nombreux salariés pourtant compétents qui jettent l'éponge au bout de quelques années

NOUS RECLAMONS L'OUVERTURE DES NAO EN SEPTEMBRE

Suite à notre dernier tract où nous dénoncions le calendrier tardif imposé par la Direction pour la tenue des Négociations Annuelles Obligatoires, la DRH nous a laissé entendre qu'elle réfléchissait au moyen de répondre favorablement à notre demande. Et puis plus rien ! Il est vrai qu'à force de promesse d'ouverture de négociation puis de report, il y en a des choses à négocier : salaires, astreintes, GPEC, handicap, frais de missions, …

SUD GFI renouvelle sa demande, avant de faire appel à l'inspection du travail, afin de faire respecter l'obligation de loyauté, obligation balayée depuis bien trop d'année.

LE DROIT AU REPOS

Pour la plupart vous rentrez de vacances, bien reposés, prêt à attaquer la rentrée.
Le droit au repos entre 2 journées de travail, le week-end ou durant les Congés payés ou RTT, cela participe à la Qualité de Vie au Travail : La charte éthique de Gfi prône le respect de la vie privée de ses salariés, le règlement intérieur rappelle le droit à la déconnexion durant ces périodes,

MAIS CERTAINS MANAGERS NE RESPECTENT RIEN !

Ils vous appellent sur votre portable, laissent un message, envoie des SMS en dehors de vos horaires de travail, sous le prétexte d'une urgence. Les inter-contrats sont souvent les premiers concernés.
Un exemple édifiant :
Un salarié a positionné 2 semaines de CP en Aout, puis une 3eme fin septembre. Un manager appelle ce salarié durant ses vacances 15 jours, et lui laisse un message lui demandant d'annuler sa semaine de vacances de septembre, car il va sortir de sa mission actuelle pour en commencer une nouvelle début septembre. Merci pour le stress imposé à ce salarié pendant ses congés ! *Quand vous êtes en repos, vous devez vous reposer et ne pas être dérangé par votre manager, aussi quand cela vous arrivera, répondez rapidement que vous n'êtes pas disponible et que vous lirez vos mails, vos messages durant vos heures de travail*.

Les horaires de travail sont autant valables pour les managers que pour les salariés en mission ou en inter-contrat.

LA MUTUELLE, CELA NOUS CONCERNE TOUS !

Du fait que la Direction a dénoncé en décembre 2014 l'accord d'entreprise sur la prévoyance et la santé(mutuelle) en vigueur dans l'UES Gfi depuis 2004 et exprimé sa volonté d'une remise à plat d'un certain nombre de points, la présente période de négociation qui court jusqu'au 31 mars 2016 est cruciale.
Par ailleurs, la Direction ayant refusé aux organisations syndicales (cf le communiqué du CCE publié en juin 2015) les moyens qu'elles sollicitaient du fait de la grande complexité des sujets, dans le but de construire en toute indépendance, des contre-propositions, notre tâche en défense des intérêts des salariés (ils financent plus de 40% de ces régimes par leurs propres cotisations !) est particulièrement ardue.
Il en résulte une période d'incertitude qui se traduit par les nombreuses interpellations des salariés à notre égard, inquiets sur l'avenir de la mutuelle, pour eux-mêmes, leurs enfants et leur conjoint : quels seront les montants de cotisation à venir ? Quelles seront les garanties offertes ? Quels seront les niveaux de remboursement ?
Aussi avons-nous décidé d'organiser des réunions d'information sur **toute la France**, pour répondre à vos interrogations, en fonction des avancées concrètes du dossier

A ce jour, la proposition de la Direction, qui maintient sa participation à hauteur de 63% des cotisations pour le seul régime de base (*donc hors conjoint, hors option de maintien des garanties actuelles au-delà des garanties des « contrats responsables » nouvellement imposés par le gouvernement)* se traduirait par une évolution des cotisations en fonction de votre rémunération mensuelle brute mensuelle (fixe + variable) comme indiqué ci-après :

A noter : les enfants des salariés (à charge fiscalement) sont automatiquement pris en charge dans tous les cas

Cotisation pour un salarié seul

salaire mensuel	Actuel	Futur en 2016	Ecart
1000 €	10,40 €	12,30 €	+ 1,90 €
1500 €	15,60 €	17,19 €	+ 1,59 €
2000 €	20,79 €	22,07 €	+ 1,28 €
2500 €	25,99 €	26,96 €	+ 0,97 €
3000 €	31,19 €	31,84 €	+ 0,65 €
3500 €	36,01 €	36,72 €	+ 0,71 €
4000 €	40,64 €	41,61 €	+ 0,97 €
5000 €	49,89 €	51,38 €	+ 1,49 €
6000 €	59,14 €	61,14 €	+ 2,00 €
7000 €	68,39 €	70,91 €	+ 2,52 €
10000 €	96,14 €	100,22 €	+ 4,08 €
12500 €	119,26 €	124,64 €	+ 5,38 €
15000 €	142,39 €	126,39 €	- 15,99€

Cotisation pour un salarié et son conjoint

salaire mensuel	Actuel	Futur en 2016	Ecart
1000 €	14,10 €	55,42 €	+ 41,32 €
1500 €	21,15 €	60,30 €	+ 39,15 €
2000 €	28,19 €	65,18 €	+ 36,99 €
2500 €	35,24 €	70,07 €	+ 34,83 €
3000 €	42,29 €	74,95 €	+ 32,66 €
3500 €	48,96 €	79,84 €	+ 30,88 €
4000 €	55,44 €	84,72 €	+ 29,28 €
5000 €	68,39 €	94,49 €	+ 26,10 €
6000 €	81,34 €	104,26 €	+ 22,92 €
7000 €	94,29 €	114,02 €	+ 19,73 €
10000 €	133,14 €	143,33 €	+ 10,19 €
12500 €	165,51 €	167,75 €	+ 2,24 €
15000 €	197,89 €	169,51 €	- 28,38 €

- Pour un salarié rémunéré à 2500 €/mois, cela lui coûtera seul environ 1€ de plus par mois mais 35€ de plus par mois avec son conjoint
- La Direction ayant supprimé toute cotisation (entreprise et salarié) sur la tranche C des salaires (entre 12.680€ et 25.360€ mensuels), cela explique la diminution constatée pour les salariés bénéficiant de ces salaires (très) élevés.

Non seulement la mutuelle, à niveau de garanties équivalent nous coûtera plus cher, mais l'entreprise fera des économies sur notre dos, car voici le tableau qui la concerne :

pour l'entreprise, **200 000 € d'économie par an !**

pour les salariés, **1 250 000 € supplémentaires par an,** supportés surtout par les bas salaires, les salaires très élevés bénéficiant quant à eux d'une réduction de leur cotisation !

Cotisation de l'employeur

salaire mensuel	Actuel	Futur En 2016	Ecart
1000 €	17,70 €	16,63 €	- 1,07 €
1500 €	26,55 €	24,95 €	- 1,60 €
2000 €	35,41 €	33,26 €	- 2,15 €
2500 €	44,26 €	41,58 €	- 2,68 €
3000 €	53,11 €	49,90 €	- 3,21 €
3500 €	61,32 €	58,21 €	- 3,11 €
4000 €	69,19 €	66,53 €	- 2,66 €
5000 €	84,94 €	83,16 €	- 1,78 €
6000 €	100,69 €	99,79 €	- 0,90 €
7000 €	116,44 €	116,42 €	- 0,02 €
10000 €	163,69 €	166,32 €	+ 2,63 €
12500 €	203,07 €	207,90 €	+ 4,83 €
15000 €	242,44 €	210,89 €	- 31,55 €

VENEZ-VOUS INFORMER AUX REUNIONS SUIVANTES

Bordeaux le 29/09 à 13h - **Lyon Danica** le 29/09 à 13h - **Lyon Charbonnières** le 14/09 à 13h - **Reims** le 9/10 à 13h salle café. **Strasbourg** le 21/09 de 13:30 à 14:00 - **Nantes** (LCP1) le 24/09 de 12:45 à 14:00

D'autres lieux et dates seront planifiés prochainement : nous vous les communiquerons par tout moyen, restez vigilants !