

Les négos en cours, Les
astreintes, : Page 1

Salariés en modalité 2,
dons de jours, TR, Bruno
Lefevre : Page 2

Loi El Khomri : Pages 2
et 3



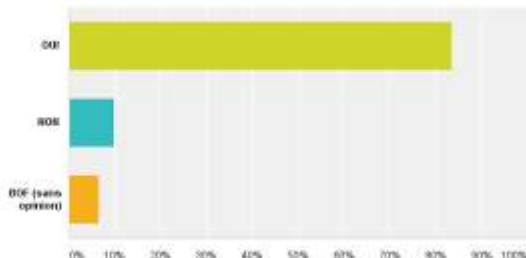
LES NEGOCIATIONS en COURS !

MUTUELLE PREVOYANCE

Nos adhérents ont été plus de 80 % à donner mandat pour que Sud signe cet accord, tout en étant conscient que ce n'est pas la Panacée (*déesse grecque qui prodiguait aux hommes des remèdes par les plantes*), mais un peu quand même!

Q1 Etes-vous d'accord pour que SUD
Groupe Gfi signe l'accord sur la mutuelle
prévoyance

Réponses adhérents : 81 Questions ignorées : 6



GESTION des EMPLOIS et PARCOURS PROFESSIONNELS

Seule la CFE-CGC a signé cet accord qui ne sera donc pas appliqué, en l'état

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME HOMME

Seule la CFE-CGC a signé cet accord qui ne sera donc pas appliqué, en l'état. Nous savons déjà que la direction ne veut pas reconduire un point mis en place sur ces 3 dernières années: le don de 2 jours par les salariés au compte épargne de solidarité parentale. voir article page suivante

NAO

SUD ne signera pas l'accord sur les NAO 2016, qui sont toujours une parodie de négociation, puisque tout est décidé d'avance !

ASTREINTES

Nous consultons actuellement les adhérents pour savoir si SUD GFI doit signer cet accord. voir article à côté



LES ASTREINTES

Il y a environ 2 ans, nous avons commencé les négociations sur les astreintes après celles sur le travail atypique (nuit, dimanche, jours fériés). En janvier 2015, la direction avait suspendu les négociations et tenté de mettre en place une note de service. SUD Groupe Gfi était alors intervenu auprès de l'inspection du travail pour dénoncer une mascarade de négociation obligatoire avant la mise en place d'une décision unilatérale de l'employeur, ainsi que des clauses abusives et contraire aux dispositions légales et aux arrêtés ministériels en vigueur sur ce sujet. La note de service n'a pu ainsi être mise en œuvre, obligeant la Direction à revenir à la table des négociations.

Les astreintes, à ce jour s'appuient sur une note de service floue et minimaliste datant de 2006, mise en place chez Gfi IP. Un accord permettrait donc de mettre en place des règles sur l'organisation, le temps de repos, l'affectation et les moyens, la fréquence, le déplacement et les contreparties financières.

Cet accord rappelle que les astreintes reposent sur la base du volontariat, excepté pour ceux dont cela est spécifié dans leur contrat de travail.

« extrait : L'astreinte repose sur le volontariat du salarié, étant précisé que le contrat de travail peut définir un engagement spécifique en la matière. Les supérieurs hiérarchiques veilleront à prendre en compte la situation personnelle du salarié, notamment les contraintes familiales et géographiques. »

Les contreparties financières prennent en compte la notion d'intervention. SUD GFI n'est pas opposé à ce système car il favorise un effort d'organisation de la part des managers en vue de faire baisser le nombre d'interventions et donc la pénibilité.

Pour les astreintes "habituelles" les montants seraient revalorisés en 2016 puis en 2017, pour s'aligner en cas d'intervention sur les montants des astreintes dites "exceptionnelles".

	2016		2017	
	sans intervention	avec intervention	sans intervention	avec intervention
jour semaine	33 €	38 €	36 €	46 €
jour week-end	60 €	66 €	60 €	69 €

Le temps d'intervention reste payé comme du temps de travail effectif et est majoré en fonction de la situation (heures supplémentaires, nuit, dimanche et jours fériés).

De plus un ordre de mission spécifique (en annexe de l'accord) doit être remis avant le démarrage de l'astreinte, reprenant les caractéristiques indispensables dont le salarié doit avoir connaissance pour sa mission.

Voici le lien pour lire [le projet d'accord astreintes](#)

Si le montant des contreparties est enfin revalorisé, si certaines de nos revendications ont bien été prises en compte, que le cadre proposé est bien plus clair et sécurisant aux vues des abus encore présents malgré le contrôle effectué par les délégués du personnel, certaines de nos revendications ont été minimisées :

- Fréquence
- Amplitude horaire
- Montant de l'indemnité

Ou refusées :

- Majoration de l'astreinte sous un délai de prévenance inférieur à 15 jours
- Indemnité pour l'utilisation de moyens personnel (électricité, connexion internet, ...)
- Temps d'intervention décompté de 1 h minimum

Nous consulterons les adhérents pour savoir si SUD GFI doit signer cet accord. Inscrivez-vous à [notre Newsletter](#) depuis notre site internet pour participer à ces consultations.

SALARIES EN MODALITE 2 avec SALAIRE ANNUEL INFÉRIEUR à 38 616 € en 2016

Suite à nos questions, la direction botte toujours en touche. En effet face à notre demande d'aligner les modalités 2 au Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), la direction commence à mettre en doute la réalité de la modalité 2 pour les salariés.

En effet depuis l'application de l'accord RTT de 2002, il se pourrait que certains salariés considérés comme en modalité 2, ne le soient pas !! Selon la direction, la modalité 2 ne se présume pas, ce doit être écrit dans votre contrat de travail, ou dans un avenant. Si votre salaire à l'embauche est inférieur au PASS, vous ne devriez pas être en modalité 2 mais en modalité 1.

Pendant 5, 10 ou 15 ans ces salariés ont pu ainsi effectuer 38h30 par semaine, et plus. C'est écrit sur leur bulletin de salaire depuis tout ce temps : *la modalité 2 est identifiable sur le bulletin de paie qui fait foi, puisque figure la mention "Forfait : 38h30 hebdo" et à côté "Hor. Ref : 37h"*. Mais voilà : la direction nous répond qu'elle s'est peut être trompée, et nous disons alors qu'elle a trompé ces salariés.

L'inspection du travail est informée des réponses de la direction.

Faudra-t-il aller aux Prud'hommes pour que les salariés concernés obtiennent réparation ?

Si vous êtes concernés n'hésitez pas à vous faire connaître auprès de représentants syndicaux, de nombreux salariés nous ont déjà contactés.

TICKETS RESTAURANTS BASCULE 2015 vers 2016

Pour preuve qu'aux NAO, tout est décidé d'avance, le TR est passé à 8 € dès le mois de janvier, (on ne va pas s'en plaindre!). A moins que ce soit un effet collatéral de la grève pour la mutuelle ? ... mais non ! A moins que ...

Cependant n'oubliez pas d'aller sur le site Edenred, entre le 1er et 15 mars pour cocher votre choix de basculer les TR millésime 2015 en TR millésime 2016. Vous avez aussi la possibilité de faire un don d'une partie de vos TR à la Croix rouge.

Cette bascule n'est pas automatique, (comme les antibio). Si vous ne le faites pas , **ce sera perdu pour vous, mais pas pour Edenred**

DON des JOURS de SOLIDARITE C'est fini ?

La Direction a, semble-t-il, la volonté de ne pas reconduire le mécanisme de don de jours de RTT ou CP par les salariés dans le compte épargne de solidarité parentale.

Pourtant Mme Laik, il y a 3 ans était fière de nous présenter cette avancée, reprise dans la loi du 9 mai 2014 permettant le don de jours RTT à des parents ayant des enfants gravement malade.

GFI communique en ce moment

Comment inscrire mon enfant à la Journée des Enfants Gfi Fondation PSG ?

Même si l'objectif premier de cette journée est d'aider des enfants en situation fragile, nous souhaitons aussi associer les enfants des collaborateurs Gfi à cet événement, ne serait-ce que pour leur rappeler ces valeurs de solidarité mais aussi pour leur offrir la possibilité de vivre une journée inoubliable.

Gfi parle de solidarité mais ne l'applique pas à elle même.

Mr Rouaix, soyez cohérent, puisque vous nous dites être attaché à des valeurs familiales, **reconduisez ce mécanisme de don de jours** avec l'abondement de 1 jour (et pourquoi pas 2) pour 4 jours donnés par les salariés.

Vous pouvez aujourd'hui compter sur tous ces DS SUD Groupe GFI pour vous défendre :

Marc AUBERTIN (DSC) 06 70 40 47 88 Henri BÉUF (Rhône-Alpes) 06 11 40 68 31
Vincent BRACCHETTI (GFI IP) 06 70 49 84 93 Laurent CALVET (GFI IP) 06 32 05 00 92

Eric CASSAGNAUD (Chronotime) 06 49 92 72 21

Geneviève DELJOUGLA (Sud-Ouest) 06 60 63 70 98

Alain KAING (Ile-de-France) 06 60 71 36 30 Didier LASSISSI (IdF) 06 32 53 32 88

Laure NETZ (Méditerranée) 06 09 34 78 20

Francesco PROPATO (Progiciels) 06 88 72 21 36

Régis SCHAFFRAN (Nord) 06 52 06 49 98

Patrice SCHIFFLI (Est) 06 04 17 12 05

Alexis ZADOUNAÏSKY (Ouest) 06 75 24 70 09

Alexis ZADOUNAÏSKY (Ouest) 06 75 24 70 09

La loi El Khomri doit être retirée

Après le rapport Badinter qui tente de résumer en 61 articles et 12 pages les droits acquis par les salarié-es, la ministre du travail El Khomri vient de présenter au Conseil d'Etat un projet de loi qui remettrait gravement en cause un grand nombre de ces droits.

Allant jusqu'à anticiper certaines demandes du Medef, le projet va très loin, c'est une remise en cause de fond.

Il est global et s'attache à des remises en cause nombreuses qui font système autour de plusieurs points centraux :

- Faciliter les licenciements collectifs ou individuels, soi-disant pour embaucher plus facilement
- Remettre en cause les 35h par le biais des accords d'entreprise
- Remettre en cause la hiérarchie des normes dans la négociation collective, c'est à dire s'affranchir des contraintes liées à la loi.
- Simplifier le code du travail en remettant en cause l'histoire des droits des salarié-es pour en faire un code des droits humains au travail.

On trouve là, le concentré des volontés patronales et la décision gouvernementale d'y accorder toute son attention. Le gouvernement n'a pas cédé à une quelconque pression, il va même plus loin que les demandes sur certains points. Il partage les analyses et les objectifs du patronat : renforcer la compétitivité et les marges des entreprises, ce qui serait le moyen d'une relance de la croissance et de l'emploi à terme. Cette politique est menée par Hollande depuis son élection, et auparavant par Sarkozy mais ce projet en constitue un élément clé. Il répond par ailleurs aux orientations des institutions européennes qui préconisent depuis des années des réformes du marché du travail.

Faute d'être la bonne élève pour ce qui concerne le déficit public et la dette, **la France vise la première place sur la déréglmentation de nos droits.**

Signer la pétition sur <http://loitravail.lol/>

Bruno Lefèvre

Le Bureau national, les Délégués et Représentants du Syndicat SUD groupe GFI, s'associent pour saluer sa mémoire et présenter leurs sincères condoléances à tous les proches de Bruno, ancien délégué syndical central CGT

Nous avons fait ensemble un bon bout de chemin, tant dans le domaine syndical, où nous avons fraternisé pour les mêmes causes et les mêmes combats que dans la vie professionnelle où nous avons collaboré et réussi les challenges de l'équipe de Reims. Mais également dans la vie quotidienne où nous avons partagé les bons et moins bons moments que la vie nous impose.

A ta mémoire Bruno.

Le syndicat SUD groupe GFI.

LOI TRAVAIL : NON MERCI

Le projet de réforme du droit du travail présenté par Myriam El Kohmri propose de revenir des années en arrière.

SUD GFI appelle tous les salariés à se mobiliser contre ce projet de loi

Des mouvements de grève sont prévus au mois de mars. Inscrivez-vous à [notre Newsletter](#) pour être informé !

La loi facilite les licenciements en cas de transfert d'entreprise	Modulation du temps de travail sur... 3 ans !	Trop perçu : Pôle emploi peut prélever directement sur les allocations chômage	Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié
Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées	Les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine	Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail	Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos
Licenciement économique déclaré nul : baisse des indemnités pour les salarié-e-s	Moins d'indemnités pour les malades et les accidenté-e-s licencié-e-s	La visite médicale d'embauche transformée en une... visite d'information	La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint-e, ...) n'est plus garantie par la loi
Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h (ou 46h)	Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu	Le plancher de 24 heures hebdomadaires pour un contrat à temps partiel n'est plus la règle dans la loi	Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées
Par simple accord on peut passer de 44h à 46h de travail maximum	En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire	Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié	
Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats	Une entreprise peut faire un plan social sans avoir de difficultés économiques	Par simple accord on peut passer de 10h à 12h de travail maximum par jour	