

Salaires, loi travail : Page 1
Prud'hommes, mutuelle 2016,
participation : Page 2

Pression élus, désignation
DS : page 3



Et les salaires ?

Dénonçant une négociation de mauvaise foi car trop tardive, et sous la menace d'une intervention de l'Inspection du Travail, SUD GFI a obtenu l'an dernier un démarrage dès le mois d'octobre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) portant notamment sur les salaires.

Si une date précoce est nécessaire pour nous permettre d'intervenir avant la fixation des arbitrages budgétaires, cela est bien sûr insuffisant pour obtenir des décisions justes. Nous devons peser, avec vous, de tout notre poids pour nous faire entendre. Rappelons-nous que nous avons pu faire plier la Direction l'an dernier lors de notre combat pour le maintien de notre système de prévoyance santé. Ensemble nous pouvons nous faire entendre. Mettons en garde la Direction avant le début des négociations et revendiquons ensemble :

- **Augmentation collective des salaires de 2,5 %**
- **Augmentation individuelle basée sur des critères objectifs et vérifiables de 2,5 %**
- **Augmentation systématique des salariés non-augmentés depuis 3 ans ou plus**
- **Revalorisation du ticket restaurant à 8,50 €**
- **Revalorisation significative des frais de mission**
- **Mise en place des indemnités kilométriques vélo**
- **Négociation sur les compensations Borloo portant sur les temps de trajet domicile-lieu de travail**

SUD Groupe GFI réclame de plus l'ouverture de négociations concernant :

- Les astreintes suite à l'échec des négociations de juin 2016
- Le handicap pour favoriser l'embauche et le maintien de l'emploi au sein de Gfi
- La Gestion des Emplois et la Formation
- La Participation pour mettre fin à cette mascarade annuelle

RETRAIT DE LA LOI TRAVAIL EN GREVE LE 15 SEPTEMBRE

Depuis plus de 4 mois, un mouvement social inédit depuis 2010, soutenu par une large majorité de salariés, s'oppose fermement au projet de loi dite « loi travail », un texte qui mériterait davantage l'appellation **de loi « dumping social »**, imposé à coup de 49-3 et sans négociation préalable avec les organisations syndicales (excepté une partie minoritaire d'entre elles). Parmi les nombreux reculs sociaux qu'il contient (facilitation des licenciements économiques même en l'absence de difficultés, attaque envers la médecine du travail), l'article 2 du projet de loi bouleversera considérablement le droit du travail en inversant la hiérarchie des normes.

Actuellement, tous les salariés d'un même secteur d'activité ont des droits en commun, définis par leur convention collective. Certaines sociétés peuvent être plus généreuses mais aucune ne peut l'être moins. Avec cette loi, une société pourra adopter des règles moins favorables que les droits conventionnels, par exemple augmenter le temps de travail, diminuer la majoration des heures supplémentaires... Bien sûr, ceci ne pourra se faire que par la signature d'un accord avec les syndicats représentatifs ou par voie de référendum. Mais avec le chantage à l'emploi, certains employeurs arrivent souvent, hélas, à faire accepter l'inacceptable ! Et lorsque les premières sociétés seront parvenues ainsi à réduire leurs coûts au détriment de leurs salariés, **le principe de la libre concurrence fera le reste du travail pour niveler tout le reste de la profession par le bas.**

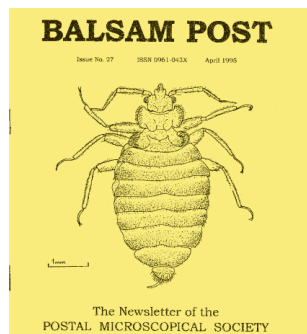
Voilà pourquoi il ne peut pas y avoir de compromis par rapport à l'article 2 de la loi travail. Pour maintenir un minimum de protection des salariés du service face au libéralisme qui gagne chaque jour du terrain, il faut se battre pour que le gouvernement revienne sur ces dispositions.

OH PUNAISES !

Malgré le travail et les alertes du CHSCT Ile de France, les salariés du site de Bellini (Puteaux) continuent de travailler dans des conditions difficiles, dans un bâtiment délabré, insalubre voire dangereux. Pourtant de nombreuses visites de nos élus ont été effectuées dénonçant photos et témoignages à l'appui des toilettes hors d'usage, des stores inexistantes ou inutilisables, une climatisation défaillante, ... des soupçons de présence d'amiante sont aussi évoqués .

Dernière nouvelle du bâtiment, une invasion de punaises !

Quand la Direction prendra-t-elle la mesure des conditions de travail imposés aux salariés qui travaillent sur ce site ?



Nous réclamons urgemment que le travail et les investissements nécessaires soient opérés pour que cela cesse !

PRESSION SUR LES INTER-CONTRATS

Depuis quelques mois nous avons pu noter une pression supplémentaire sur les salariés en inter-contrat.



Nous vous invitons à [télécharger notre « Guide de survie »](#) pour connaître vos droits et éviter les pièges les plus fallacieux de vos managers durant cette période.

DES RTT QUI APPARAISSENT SUR LES CRA

La technique très en vogue en ce moment et la pose de RTT par le manager directement sur le CRA après soumission par le salarié. Ceci est bien sûr totalement illégal et doit faire l'objet d'une alerte auprès de vos représentants du personnel afin d'obtenir une régularisation et une sanction de votre manager.

Pour rappel les RTT Employeur peuvent être imposés mais votre manager doit vous en faire la demande écrite en respectant un préavis de 7 jours. Les RTT salariés eux ne peuvent être imposés. Concernant les jours de congés, l'employeur doit respecter un préavis de 2 mois et ne peut vous imposer la prise de congé ou de RTT par anticipation.

FAUX ET USAGE DE FAUX

Enfin le manager ne peut modifier des points aussi structurants de votre CRA sans votre accord d'autant que le CRA modifié sera toujours imprimé avec votre VISA valant signature électronique

DELIT D'ENTRAVE DU CE GFI IP ... une procédure en cours

Le CE GFI IP maintient son délit d'entrave portant sur le défaut d'information lors de la mise en place du projet CNES, le transfert de salariés du GFI IP vers GFI Informatique et sur l'application de la note de service sur les astreintes de 2006. L'audience a été repoussée au mois d'octobre 2016.

DELIT D'ENTRAVE DU CE GFI IP ... un combat déjà gagné

Depuis le début de la procédure, la Direction a effectué des revirements qui nous permettent de dire que nous avons déjà gagné pour les salariés : maintien des clauses du contrat de travail lors de transfert de société, information sur les astreintes, consultation des instances, conditions de travail, ...



**SYNDIQUÉ.E.S,
ON EST PLUS FORT.E.S**



Solidaires

[HTTP://WWW.SOLIDAIRES.ORG/](http://www.solidaires.org/)

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

Marc AUBERTIN (DSC) 06 70 40 47 88
Henri BŒUF (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
Nadira ZEROUAL (IDF) 06 0 3 52 71 67