



Sommaire du n° 171 – février 2020

Pages 1 et 2 : Mobilisation retraite

Page 3 et 4: Alerte rupture conventionnelle

Page 4 : Le droit à la déconnexion

Page 5 et 6 : RPS, Progiciel et chèques vacances en Ile de France



Sud Groupe GFI est une section
du syndicat :



**LE RETRAIT
OU RIEN !**

Solidaires

POUR
NOS RETRAITES
**ON AGIT
ET ON ÉLARGIT**

Solidaires

**CONVERGENCES
INTERPRO**

Solidaires

La victoire est à notre portée !

Cela va bientôt faire deux mois qu'a débuté le mouvement national interprofessionnel contre le projet de loi cassant notre système de retraite pour nous faire travailler plus longtemps et baisser nos pensions. La grève reconductible, lancée le 5 décembre, a créé un climat de résistance et de révolte dans tout le pays, tous les secteurs professionnels, toutes les catégories populaires (salarié.es en activité, en retraite, au chômage, en formation, « auto-entrepreneurs », etc.). Vendredi 24 janvier, de nouveau, nous étions toujours des centaines de milliers dans la rue.

En s'y mettant toutes et tous, on va gagner ! Ce projet de loi sur les retraites est une attaque de très grande ampleur, envers toutes celles et tous ceux qui ne vivent que de leur travail. Nous nous y opposons, nombreux et nombreuses, depuis le 5 décembre. Continuons ! Chaque collectif de travail qui décide la grève contribue à sauver les retraites pour des générations ! Chaque manifestant et manifestante aide à gagner plus rapidement le retrait du projet de loi.



**réAGIR
ENSEMBLE**

RAPPEL : Comment Faire chez Gfi ?

Le droit de grève est un droit constitutionnel. Il ne peut donc vous être reprocher d'exercer ce droit, ni de vous faire subir de pression pour vous en dissuader.

Dans le secteur privé il n'existe pas de notion de préavis, tout salarié peut donc se joindre à un mouvement de grève collectif même s'il est seul dans l'entreprise et même si le mouvement ne porte pas de revendications propres à l'entreprise.

Nous vous conseillons :

- D'envoyer un mail à votre responsable avant de partir en grève :

« Bonjour,

Je vous informe que je serai en grève le jeudi 5 décembre de ...heures à ... heures (ou toute la journée) pour protester contre le projet de réforme des retraites.

Cordialement, »

- De saisir dans votre CRA35 la mention « NP » (non payé) en indiquant dans la partie commentaire le nombre d'heures de grève que vous avez effectué.

- De rejoindre la manifestation sous les drapeaux Solidaires Informatique

L'actu sur la retraite !

Le Conseil d'Etat vient de renvoyer le Gouvernement dans ses buts et lui explique qu'un projet de loi à trous, présenté au dernier moment, avec des éléments non constitutionnels, un recours extrême aux ordonnances qui prive le texte d'une lecture globale, n'est pas acceptable.

L'étude d'impact accompagnant le projet de loi se révèle trompeur et masque les véritables effets de cette réforme notamment en ne prenant pas en compte le recul de l'âge pivot ou d'équilibre (<https://reformedesretraites.fr/etude/>). Un mensonge vite démasqué qui ne fait qu'accroître nos craintes et valider nos revendications.

En effet toutes les études démontrent que notre système de retraite par répartition est arrivé à l'équilibre et que ce que recherche maintenant le Gouvernement, c'est à soutirer encore plus d'argent dans les richesses que nous produisons et à amoindrir notre retraite par répartition et donc à le détruire pour le donner à la Finance ! Les exemples sont là, comme celui de la Suède où les retraités sont de plus en plus pauvres, comme l'Allemagne, fleuron de l'Europe..., où les retraités doivent avoir un travail en plus de leur retraite pour survivre.

Solidaires informatique est présent depuis le début de la grève et entend soutenir nos camarades des transports, nos camarades des Industries Electriques et Gazières, nos camarades de l'Education Nationale, nos camarades des services de Santé, nos camarades dans tous les corps d'Etat mais aussi tous nos camarades du privé qui tiennent bon et descendent dans la rue pour demander le retrait de ce projet dont personne ne veut.

Travailler plus et gagner moins ! C'est l'avenir que l'on nous propose, à nous, futurs retraités.



Excès de ruptures conventionnelles !!

Chez Gfi-Informatique, comme chez Gfi-Progiels, on constate une forte augmentation de sollicitations des salariés nous demandant conseil car la direction les informe envisager la rupture de leur contrat de travail. L'approche de la direction est souvent brutale vis-à-vis de nos collègues :

« C'est la rupture conventionnelle, ou le licenciement »

Ces démarches d'intimidations, à l'initiative de la direction, pourtant **totale**ment abusive, vici le consentement du salarié à signer une rupture à l'amiable avec l'entreprise. **Cette attitude est sanctionnable** quand le salarié parvient à justifier de la pression qu'il subit dans ce cadre.

Pourquoi la direction augmente les propositions de ruptures conventionnelles ?

Outre la volonté de baisser la masse salariale, qu'elle identifie comme un coût, la direction souhaite augmenter la rentabilité, quitte à rompre nos contrats de travail sans que l'on ait le moindre reproche à nous faire.

La rupture conventionnelle peut se contester dans un délai de 12 mois. Mais cela reste un accord entre le salarié et son employeur. Il est par conséquent plus difficile de justifier son annulation.

La direction peut ainsi rompre un contrat de travail en limitant le risque de contentieux.

Plusieurs commerciaux ont quitté les effectifs car les conditions de versement de la prime sur objectif n'était pas respecté. **Le manque de commerciaux a amplifié le taux d'intercontrat**, et les consultants sans missions ont par conséquent subi des pressions pour signer des ruptures conventionnelles ou se sont vus menacés de licenciement.

C'est quoi le minimum légal ?

L'employeur ne peut vous proposer une indemnité inférieure à l'indemnité prévu à l'article 19 de notre convention collective :

A partir de deux années d'ancienneté :

Catégories	Montant de l'indemnité		Base de calcul
ETAM	Ancienneté < 20 ans : 0,25 mois / année de présence	Ancienneté > 20 ans : 0,3 mois / année de présence ; maximum 10 mois	1/12 de la rémunération des 12 derniers mois y compris les primes et à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et des indemnités liées à un déplacement ou un détachement. Prise en compte des années incomplètes au prorata
Ingénieur et Cadres	1/3 de mois / année de présence Maximum 12 mois		

La direction vous proposera, dans la plupart des cas, un montant s'approchant de cette base de calcul.

Elle n'a pas la possibilité de vous proposer moins. L'inspection du travail n'homologuerait pas la rupture pour un montant inférieur.

Mais il ne faut pas accepter des conditions indemnitaires si faible.

Comment aborder une négociation ?

A condition que la direction ait un motif pour vous licencier, vous bénéficierez d'une période de préavis de trois mois (hors faute grave) qui vous donnerait un peu plus de temps afin d'espérer trouver un nouvel emploi.

Il faut inclure ces trois mois dans le cadre de votre négociation.

Sans motif valable, dans le cadre d'un contentieux, le Conseil des Prud'hommes condamnerait l'entreprise à vous verser, sous forme de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, une indemnité en fonction de votre ancienneté (voir article L. 1235-3).

Cette indemnité prendra en compte le préjudice que vous subissez notamment en fonction de votre âge et votre difficulté à retrouver un emploi

Il faut en tenir compte dans le cadre de votre négociation.

Enfin n'hésitez pas à lire la l'article de ce tract qui contient des informations utiles et demander que l'on soit présent pour vous assister.

1000€ PAR MOIS DE PENSION ?

CEUX QUI DÉCIDENT
N'ONT PAS PAYÉ
DE LOYER ET DE FACTURES
DEPUIS LONGTEMPS...

Solidaires

1000€ PAR MOIS POUR
UNE VIE DE TRAVAIL ?

HONTE
À CE GOUVERNEMENT

Solidaires

Rupture Conventionnelle : VRAI/FAUX

L'employeur qui souhaite mettre fin à une situation conflictuelle peut proposer au salarié de conclure une rupture conventionnelle individuelle.

VRAI

L'existence d'un différend entre l'employeur et le salarié n'empêche pas de conclure une telle rupture conventionnelle (cass. Soc. 15 janvier 2014, n° 1223942, BC V n° 19), pour autant que ni l'un ni l'autre n'impose sa conclusion (CT art. L. 1237-11).

Une rupture conventionnelle peut être signée avec une salariée en congé de maternité.

VRAI

La rupture conventionnelle conclue avec une salariée pendant son congé de maternité est valable, sauf fraude ou vice du consentement (cass, soc. 25 mars 2015, n° 14-10149, BC V n° 58).

La notification de son licenciement au salarié empêche de conclure avec lui une rupture conventionnelle individuelle.

FAUX

L'employeur et le salarié peuvent conclure une rupture conventionnelle individuelle alors qu'un licenciement a déjà été notifié au salarié. Dans ce cas, la rupture conventionnelle emporte renonciation au licenciement (cass. Soc. 3 mars 2015, n° 13-20549, BCV n° 35).

Il faut formaliser au moins un entretien, même lorsque l'employeur et le salarié sont d'emblée d'accord sur les termes de la rupture.

VRAI

La première étape de la procédure se matérialise par un ou plusieurs entretiens entre l'employeur et le salarié, pour convenir du principe et des modalités de la rupture conventionnelle (CT art. L. 1237-12).

L'employeur peut toujours se faire assister pendant un entretien, y compris si le salarié ne se fait pas assister.

FAUX

L'employeur ne peut se faire assister que si le salarié use aussi de son droit à être assisté, ce dont il doit informer l'employeur (CT art. L. 1237-12).

Lorsque la rupture conventionnelle est invalidée par le juge, l'employeur doit payer à son ancien salarié une indemnité en plus de l'indemnité de rupture conventionnelle initialement versée que le salarié conserve.

FAUX

Dans ces circonstances, l'employeur doit verser une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En revanche, l'ancien salarié doit restituer la somme perçue dans le cadre de la rupture conventionnelle. L'employeur ne paie donc pas deux indemnités (cass soc. 30 mai 2018, n° 1615273 FSPB).

Quand le zèle conduit vers la sortie !

Une enquête pour harcèlement moral a été menée par la CSSCT à Lille fin 2019. Il est apparu lors de celle-ci que le droit à la déconnexion était purement et simplement bafoué à partir d'un certain niveau hiérarchique. On travaille le soir, la nuit, le week-end ... et si on ne suit pas ce rythme, on loupe la réunion du lundi 8h pour laquelle on a pourtant été prévenu par SMS le samedi soir ! Tant que tout le monde accepte ça, alors tout va bien dans le meilleur des mondes. Mais si jamais on craque, alors là les choses peuvent très rapidement mal tourner, s'envenimer, et mal finir.

Vous demandez d'être joignable H24, planifier votre entretien d'évaluation entre midi et deux parce que sinon « tu comprends, ça dérange le client » ... ce n'est simplement pas normal. Personne chez GFI n'a à vous contacter sur votre numéro de téléphone personnel sans votre autorisation. Vous n'êtes pas obligés d'y répondre le cas échéant ! Vous avez le droit de ne pas consulter vos mails en dehors de vos heures de travail, peut-être même le devoir ?

Si vous constatez que vous, ou vos collègues, êtes sollicités en dehors de votre temps de travail, ou par des moyens de communication personnels, contactez un élu de votre région. Il pourra vous apporter l'aide nécessaire, en protégeant votre anonymat si vous le souhaitez.

ALERTE RPS A TOULOUSE

Surcharge de travail, client difficile, attitudes autoritaires et intimidations, changement incessant des priorités, ... tel est le quotidien décrit par des salariés d'un projet Toulousain.

Face à ce risque avéré, qui avait déjà fait l'objet d'une alerte en 2017, le CSE a décidé de convoquer une réunion extraordinaire.

Les élus ont pu obtenir la présence de l'inspection et de la médecine du travail, **preuve de l'inquiétude suscitée**. La Direction n'a pu nier la réalité des conditions de travail imposés par le client. Mais les élus ont pointé la responsabilité de Gfi dans la situation : **salariés non remplacés, absence de management chez le client, prise d'ordre des salariés directement par le client, refus d'opposition aux demandes hors périmètre du client, ...**

L'inspecteur du travail n'a pu que confirmer les responsabilités de Gfi et a demandé par écrit à la Direction la mise en place d'un plan d'action précis incluant la redéfinition du périmètre, l'affectation d'un chef de projet en présentiel, le suivi et le contrôle par Gfi des priorités et de la charge de travail et la mise en place d'un dispositif d'alerte en urgence en cas d'agression verbale et de situation pouvant affecter la santé et la sécurité des salariés. Ce plan d'action devra être accompagné d'une modification du DUER (document sur les risques professionnels) et de la mise en place d'un plan de prévention avec le client.

La Direction, en difficulté face à son procès en inaction et prêt de main d'œuvre devra donc nous présenter ce plan d'action dès la réunion de février.

Les élus du CSE se tiennent à la disposition des salariés pour les aider en cas de difficultés et souhaite une externalisation rapide de cette mission dans les locaux de Gfi pour s'extraire de la pression directe inadmissible du client.

Gfi-Progiciels

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE :

Les 22 et 23 Janvier a eu lieu le premier CSE de l'année 2020 pour Gfi-Progiciels pour lequel il faut retenir :

L'absence de Monsieur Harnisch (directeur général) ... Pourtant attendu lors de cette réunion.

L'absence de point économique pourtant prévu à l'ordre du jour ... **Aucune présentation des chiffres...**

Les membres du CSE ont manifesté leur mécontentement lié au **mépris de la direction pour les représentants du personnel et les salariés de l'entreprise.**

UNE RÉUNION EXTRAORDINAIRE EST MISE EN PLACE À L'UNANIMITÉ DES MEMBRES POUR IMPOSER À LA DIRECTION LE TRAITEMENT DE CES SUJETS

À SOULIGNER ÉGALEMENT :

Aucune explication sur le déficit de recrutement en 2019

Pas de présentation du budget, reporté également, car non présentable en l'état.

Amalgame entre la prime de vacances SYNTEC et le 13^e mois : La très grande majorité d'entre nous ne perçoit pas la prime prévue dans notre convention collective La direction entretient l'amalgame entre notre 13^e mois et ladite prime de vacances ...

DU NOUVEAU :

Bienvenue aux 80 salariés de SIS au sein de la nouvelle branche « sécurité civile » pour lesquels les négociations sur les accords vont démarrer courant Avril et pour 15 mois. Bon courage.

Bienvenue au Tangram pour les salariés de Villette. Le surcoût de leurs abonnements de transport va être compensé par la direction pendant 6 mois uniquement, pour un montant de 3700 euros.

L'équipe de Délégués Syndical Solidaires s'étoffe avec la nomination de Bogdan LASCULESCU et de Paul BARRY

Solidaires Informatique et la CFTC sauvent les chèques vacances en Ile-de-France !

Ceux-ci étaient remis en cause par une partie de l'équipe CFDT du Comité Social et Economique Gfi Ile-de-France. Le budget prévisionnel présenté par le trésorier en réunion préparatoire nous annonçait la disparition pure et simple des chèques vacances au profit d'un remboursement sur factures plafonné à 140 € pour tous ! Cette suppression posait deux problèmes inacceptables pour les élus Solidaires et CFTC du CSE IDF :

- **Les salariés ne partant pas en vacances étaient exclus du dispositif**, faute de pouvoir présenter les factures éligibles à cette nouvelle subvention.
- **Le plafonnement à 140 € faisait perdre 30 € aux salariés les plus modestes**, qui pouvaient percevoir auparavant jusqu'à 170 € en chèques vacances.

Choqués par ces restrictions jugées contraires à l'esprit social d'un CSE, Solidaires Informatique et la CFTC ont lancé conjointement une campagne d'information auprès des salariés. Celle-ci a rapidement porté ses fruits puisque le secrétaire et le trésorier ont prêté une oreille attentive à nos arguments et sont revenus sur leur décision.

Ainsi le budget, présenté lors de la réunion plénière du 23 janvier, permettait aux salariés de bénéficier, selon leur choix de l'une ou l'autre prestation (chèques vacances selon le quotient familial ou remboursement sur factures plafonné à 140 €).

C'est la solution que nous appelions de tous nos vœux qui a finalement été retenue !

Les équipes Solidaires et CFTC se félicitent de cet arbitrage qui permet de donner satisfaction à l'ensemble des salariés d'Ile-de-France.



CONSULTEZ NOS GUIDES !
(Cliquez sur l'image)



Prenez contact avec le syndicat qui se bat pour vous : contact@solidairesinformatique.org

Vous pouvez aujourd'hui compter sur les DS SUD Groupe GFI, les RS des CSE, des élus ou élus pour vous défendre

Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87	Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98
Vincent BRACCHETTI (DSC adj France)	06 70 49 84 93	Franck AUGER (DS Ouest)	06 61 63 10 70
Yasmina DJERRAR (DS Progiels)	06 67 22 12 06	Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Patrice SCHIFFLI (DS Est)	06 04 17 12 05	Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Eric BURRI (DS IDF)	06 76 65 11 01	Patrick POUS (DS Rhône Alpes)	06 95 87 88 31
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92	Yann KERBIRIOU (DS Rhône Alpes)	07 61 63 52 67
Nadira ZEROUAL (DS IDF)	06 03 52 71 67	Bogdan LASCULESCU (DS Progiels)	06 51 09 87 25
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20	Paul BARRY (DS Progiels)	07 72 07 09 83
Geneviève DELJOUGLA (DS Sud-Ouest)	06 60 63 70 98	François PELTIER (RS CSE IDF)	06 62 49 26 81
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	06 03 18 39 24	Tomas RODRIGUEZ (RS CSE Progiels)	06 64 08 98 93
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97	Gilles ADIDA (RS CSE Rhône Alpes)	06 89 59 39 02