

1- Salaires

- Mesures de rattrapage appliquées au 1^{er} janvier 2012:

Population concernée : tous les salariés qui n'ont bénéficié d'aucune augmentation individuelle de leur salaire fixe depuis 2 ans et plus (date de dernière augmentation antérieure au 1^{er} janvier 2010).

Taux appliqué : à titre indicatif, taux de référence minimal de 3,1% pour 2009, 4,96% pour 2010 et 4,51% pour 2011 (= taux moyens d'augmentation constatés pour ces années dans l'UES), abondé par la durée de la période de non-augmentation et la correction des écarts homme/femme.

- Mesures structurelles :

Mise en place d'un **accord salarial triennal 2012-2013-2014** traduisant la volonté du Groupe GFI de faire travailler les salariés « tous ensemble » pour un développement plus efficace du groupe GFI « tout entier », instaurant une **équité de traitement face au salaire différé de la retraite** et créant une attractivité spécifique par rapport aux concurrents de la branche, par la **garantie d'un salaire minimal toujours maintenu à plus de 30% des minima SYNTEC.**

Population concernée : tous les salariés, Cadres et TAM

Mesure 1 : application au 1^{er} janvier 2012, d'une **augmentation uniforme (« socle » pouvant également être dénommée « augmentation minimale »)**, traduisant la contribution de chacun à l'effort commun, quelle que soit son unité d'appartenance, définie dans une enveloppe spécifique et selon des modalités à établir..

Mesure 2 : application en sus, d'une **augmentation individuelle (« étage »)**, traduisant la performance réelle et mesurée de chacun, définie dans une enveloppe spécifique disjointe de la précédente.

Mesure 3 : application d'une compensation salariale annuelle permettant à tout salarié d'acquérir un **nombre croissant de points (année N / année N-1) dans les régimes complémentaires de retraite (AGIRC, ARRCO).**

Mesure 4 : application d'une augmentation du salaire mensuel permettant à tout salarié de disposer d'un **salaire fixe annuel toujours supérieur d'au moins 30% au minima SYNTEC.**

Mesure 5 : suite à la mesure collective (juin 2011) de promotion au coefficient 275 (au moins) des 40 salariés qui avaient un coefficient inférieur, **ceux qui avaient déjà ce coefficient ont été rattrapés et donc pénalisés : une mesure collective et spécifique d'évolution – salaire/coefficient – doit être prise à leur égard, qui devrait se répercuter sur toute l'échelle des salaires TAM.**

Mesure 6 : politique de promotion TAM vers Cadre selon des modalités attractives à définir.

Mesure 7 : présence d'une représentation syndicale dans toutes les réunions des comités salaires, selon des modalités à définir.

Mesure 8 : suppression de la clause de réserve de tous les avenants de rémunération variable et définir des modalités auditables par toutes les parties prenantes, pour la mesure de la performance tant collective qu'individuelle.

2- Prime de partage des bénéfices au titre de 2011 : application de la loi du 28 juillet 2011

Population concernée : tous les salariés du Groupe Gfi .

versement en 2012 de la prime de partage des bénéfices prévue par les textes pour un montant individuel de 1000€. (sous réserve, évidemment, que le prérequis légal soit acté, à savoir : le vote favorable par l'AG du 22 mai 2012 des actionnaires de Gfi Informatique à la résolution prévoyant le versement d'un dividende de 9cts d'Euros par action, pour un total de 5M€ environ)

3- PEE / Participation / Intéressement / CET

- Ouverture d'une négociation pour la mise en place avant le 30 juin 2012, d'un **PEE avec abondement** (appel d'offres pour les prestataires de gestion de l'épargne salariale et de tenue de comptes) et mise en place d'un **PERCO** (*rappel : le PERCO est un dispositif obligatoire*) .
- Ouverture en urgence d'une négociation pour la mise en place avant le 30 juin 2012 (*rappel : la direction qui avait refusé d'ouvrir cette négociation avant le 30 juin 2011 a pénalisé les salariés en les privant d'un partage amélioré des résultats au titre des bénéfices 2011, et s'était engagée à lancer la négociation au titre de l'exercice 2012*) d'un **avenant n° 6 à l'accord de participation de l'UES**, tenant compte de la nouvelle configuration capitalistique et opérationnelle du Groupe GFI.
- Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un **accord d'intéressement**.
- Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un **CET externalisé**, permettant aux salariés qui le souhaitent, un arbitrage encadré entre la prise d'un certain nombre de jours de disponibilité et leur équivalent financier.

4- Frais de mission, de transport, et part patronale du ticket-restaurant

- Revalorisation de la prise en charge **des frais de mission** (les montants appliqués datent de 2006) et de transport, et de la valeur de la part patronale des tickets-restaurant et « admissions » dans les cantines lorsqu'elles existent.

5- Travail posté, travail de nuit et astreintes

- Revalorisation des primes (les montants appliqués datent 2005) concernant ces modalités de travail particulièrement difficiles et pouvant avoir des répercussions sur la santé des salariés.
- Ouverture d'une négociation sur la **pénibilité**.

6- GPEC : ouverture d'une vraie négociation avec implication des syndicats en amont de tout processus.

- Ré-orientation de la négociation GPEC annoncée par la direction avec la mise en place immédiate d'une représentation syndicale dans tous les processus les plus structurants en cours (exple : définition des filières, définition des métiers etc).
- Présentation annuelle à la commission paritaire de la stratégie de l'entreprise sur un horizon de 3 ans avec remise d'une documentation explicative et exhaustive comprenant notamment : **les bases de données ayant servi de référence** pour définir les **scénarios d'évolution** envisagés, les conséquences quantitatives et qualitatives **par métiers et par filières**, les actions de **formation** au services des scénarios retenus, les **passerelles** entre les métiers et les **modalités d'accompagnement** et de **mobilité** etc ...

7- Prévoyance et frais de santé

- Négociation d'un avenant à l'accord de 2004 et de son avenant de 2008, visant à améliorer la prise en charge de la part patronale et prévoyant une répartition lisible et pérenne entre part salariale et part patronale.

8- Prévention du stress

- Planning des réunions de négociation pour l'élaboration des mesures concrètes de prévention des risques psychosociaux et la sensibilisation de chaque salarié quelle que soit sa place dans la hiérarchie à la réalité de ces risques. (rappel : le COPILRPS disposera dès le 13 avril 2012, des résultats de l'enquête menées en janvier 2012 auprès des 6500 salariés du Groupe Gfi)
- Mise en place en urgence d'un plan d'action de portée générale, suite à l'accident grave survenu à une salariée de Gfi, au début de février 2012 .

9- Moyens d'expression des syndicats / Moyens d'information par les salariés

- Mise à disposition des syndicats, des outils habituellement employés dans l'entreprise, afin de créer et gérer des sites intranet syndicaux (SharePoint) avec envois possibles de mails vers les salariés, selon des modalités et des fréquences à définir.
- Attribution à chaque salarié de Gfi d'un matériel (PC + logiciels) lui permettant d'accéder à toute information sous format électronique nécessaires au bon déroulement de son activité dans Gfi et sous tous ses aspects.

10- Egalité professionnelle hommes / femmes

- Reprise de la négociation suspendue en fin d'année 2011 en intégrant les préconisations de l'accord Syntec et en visant l'obtention du label national officiel qui impose un audit régulier par une autorité indépendante, de l'efficacité des mesures mises en place.