

Réponses aux propositions des organisations syndicales dans le cadre de la NAO

NAO 2012 – Rappel des propositions de la Direction pour l’UES Gfi Informatique

La direction rappelle son attachement au principe des augmentations individuelles liées à la performance. Elle souhaite toutefois porter une attention particulière à certaines catégories de salariés :

- **Augmentation collective de 1,5 % avec un montant minimum de 325 € bruts (équivalent temps plein annuel) des rémunérations annuelles fixes inférieures à 25.000 €**: le salaire annuel brut correspond à un temps complet sur une année civile. Un calcul prorata temporis est effectué pour les collaborateurs travaillant à temps partiel. Condition : ancienneté de deux ans minimum.
- **Egalité hommes – femmes** : poursuite de l’élaboration des plans annuels de rémunération avec focus sur la situation des femmes, à situation comparable à celle des hommes. Mise en œuvre du plan d’action égalité professionnelle.
- **Retour de congé maternité** : poursuite de l’application réalisée dès 2010 de la loi de 2006 (d’une part la moyenne des augmentations retenues est annuelle et non pendant la seule durée du congé maternité, d’autre part la moyenne plus favorable entre catégorie et coefficient et entre entité et UES est retenue).
- **Représentants du personnel** (RP): élaboration du plan annuel de rémunération avec focus sur la situation des RP. L’attention des managers a été portée sur cette catégorie, avec l’aide des RRH dans l’élaboration du plan annuel 2012.
- **Salariés non augmentés individuellement depuis 5 ans et plus** : réexamen de chaque situation entre manager et RRH. Le salarié sera a minima reçu en entretien de carrière.

Revendications salariales du syndicat SUD Groupe GFI pour 2012

En 2012 vous alliez jusqu'à prôner la concurrence entre les entités du groupe, puisque l'évolution salariale de l'individu dépendait aussi des résultats économiques de l'entité à laquelle il avait le hasard d'appartenir. Nous avons alors dénoncé ce qui ressemblait à une mesure de bon sens, car ce découpage du groupe en petites entités économiques est dangereux,

C'est une logique féodale : nous ne concevons que GFI fonctionne comme la juxtaposition de petites Sarl, chacune étant le fief de son manager.

La direction a-t-elle la même politique pour 2012 ?

En 2011 la direction a proposé un prétendu plan de lutte contre les discriminations entre hommes et femmes qui n'était qu'un exposé de bonne volonté théorique assorti d'indicateurs non significatifs et donc potentiellement trompeurs.

La direction compte-t-elle persister dans cette voie en 2012 ou a-t-elle l'intention de négocier un véritable plan de lutte contre les discriminations, à la hauteur de l'enjeu ?

Puisque la direction a demandé aux organisations syndicales de lui faire part de leurs revendications salariales, alors même qu'elle n'en a jamais tenu compte précédemment,

- étant donné le taux de l'inflation à fin décembre 2011 (2,5%),
- étant donné le taux de marge opérationnelle de GFI en 2011 (5,6%),

Le syndicat SUD Groupe GFI revendique :

- une augmentation de salaire de 2,5% de la masse salariale partagée entre tous les salariés dont le salaire brut est inférieur à 50 000 euros par an,
- *Réponse de la Direction : la Direction a proposé une augmentation collective de 1,5 % avec un montant minimum de 325 € bruts (équivalent temps plein annuel) des rémunérations annuelles fixes inférieures à 25.000 € pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.*
- des mesures ciblées pour supprimer toutes les inégalités indues et en particulier toutes les discriminations salariales illégales, qui sont nombreuses (mesures à financer sur le reste de la marge, ainsi que les augmentations individuelles).
- *Réponse de la Direction : Gfi a proposé de continuer les efforts entrepris dans le cadre de la politique de réduction des écarts salariaux en portant une attention plus particulière aux femmes et aux représentants du personnel. De plus, la situation des salariés n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis plus de 5 ans fera l'objet d'un examen spécifique.*

Plate-forme de revendications CFE-CGC pour les NAO 2012

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 1er 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.

Réponse de la Direction : **les décisions d'attribution d'augmentation de salaire individuelle sont prises par le Comité Salaire sur proposition des responsables hiérarchiques. Il ne peut il y avoir de « mesure de rattrapage » basée sur une absence d'augmentation sur une période supérieure à 2 ans, une telle mesure reviendrait à générer une augmentation automatique sans lien avec les performances individuelles.**

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

Réponse de la Direction : **la mise en place d'un accord triennal n'est pas envisageable dans un contexte économique toujours incertain. Un tel accord instituant un salaire minima supérieur de 30% aux minima de la Branche entrainerait une non compétitivité de l'entreprise par rapport à ses concurrents.**

Mesure 1 : application au 1er 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.

Réponse de la Direction : **une telle mesure reviendrait à effectuer une augmentation générale des salaires. Or, la Direction rappelle qu'elle est opposée à ce type de mesure qui n'est pas adaptée à une politique de rémunération basée sur la performance individuelle.**

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.

Réponse de la Direction : **La Direction propose une enveloppe d'augmentation individuelle basée sur la performance de chacun. Cette enveloppe pourra représenter 1% de la masse salariale globale sur une année pleine pour 2012.**

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).

Réponse de la Direction : une telle mesure n'est pas adaptée à notre Groupe. Elle entraînerait une hausse annuelle automatique de la masse salariale, sans que celle-ci soit corrélée à la situation individuelle de chaque salarié. Par ailleurs la Direction rappelle que la moyenne d'âge des salariés est d'environ 38 ans et que l'ancienneté moyenne est de 7 ans ; une mesure concernant l'acquisition de points de retraite ne nous semble donc pas pertinente.

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

Réponse de la Direction : une telle mesure n'est pas envisageable car elle entraînerait une augmentation disproportionnée de la masse salariale.

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.

Réponse de la Direction : Nous ne considérons pas qu'une mesure visant à promouvoir une population pénalise de facto une autre population. Les mesures prises pour assurer le maintien du pouvoir d'achat des rémunérations les plus faibles de l'entreprise ne sauraient s'étendre aux populations ayant des salaires initialement plus élevés sans faire perdre toute signification aux dites mesures.

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

Réponse de la Direction : les promotions sont effectuées au cas par cas sans nécessité qu'une politique particulière soit mise en place. Pour rappel sur 2011 46 non cadres sont passés cadre au niveau du groupe.

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

Réponse de la Direction : Le comité salaire est une commission interne de la Direction et n'a pas vocation à devenir paritaire.

Mesure 8 : supprimer 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.

Réponse de la Direction : les mécanismes de calcul des différentes rémunérations variables en cours dans l'entreprise ont été présentés aux organisations syndicales lors des réunions sur la NAO. Les règles appliquées peuvent donc être facilement vérifiées par les personnes bénéficiant d'une part variable dans leur rémunération globale. Concernant la clause de réserve, elle n'a pas vocation à disparaître, même si elle n'a pas été appliquée depuis 2009.

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 (*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 0,9cts€ par action, pour un total de 5M€ environ*) pour un montant individuel de 1000€.

Réponse de la Direction : cette question fera l'objet d'une négociation ultérieure au niveau du groupe même si, à l'heure actuelle, ce niveau de négociation n'a pas été favorablement accueilli par les organisations syndicales.

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*).

Réponse de la Direction : le PEE existe déjà au niveau de l'UES, il n'est pas envisagé de le modifier à court terme. Par ailleurs, la Direction rappelle que le PERCO n'est pas 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.

Réponse de la Direction : La Direction ne souhaite pas apporter de modification à la formule de calcul dérogatoire de la participation actuellement en vigueur.

Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un **accord d'intéressement**.

Réponse de la Direction : la Direction a proposé aux organisations syndicales l'ouverture de négociation en vue de la mise en place de l'intéressement au niveau du Groupe.

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.

Réponse de la Direction : La mise en place d'un compte épargne temps n'est pas, actuellement, envisagée par la Direction

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.

Réponse de la Direction : La revalorisation des forfaits dans le cadre des frais de mission n'est pas une option retenue par la Direction pour la NAO 2012.

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.

Réponse de la Direction : La Direction n'envisage pas une revalorisation des primes attribuées dans le cadre des astreintes, ni des majorations de salaire dans le cadre du travail de nuit

Ouverture d'une négociation sur la **pénibilité**.

Réponse de la Direction : Il n'est pas envisagé d'ouvrir une négociation sur ce point , nos obligations légales étant par ailleurs respectées.

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

Réorientation 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 déjà en cours (exemple : 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 ...

Réponse de la Direction : La mise en place d'un accord sur la GPEC fait l'objet d'une négociation à part entière qui a déjà été initié avec les partenaires sociaux.

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.

Réponse de la Direction : les évolutions du système de prévoyance et frais de santé font actuellement l'objet de discussions au sein de la commission de suivi de l'accord. Ces discussions pourront constituer la base d'une éventuelle modification de l'accord de 2004.

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 le 13 avril des résultats quantitatifs de l'enquête menée 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.

Réponse de la Direction : les travaux entrepris au sein du comité de pilotage RPS sont en cours. Les résultats de l'enquête menée avec le cabinet PSYA pourront permettre l'ouverture d'une négociation sur ce sujet. Concernant l'accident de février 2012, une commission d'enquête est en cours au sein du CHSCT IDF.

9. Moyens d'expression des syndicats / Moyens d'information mis à la disposition des 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 un matériel (PC + logiciels) lui permettant d'accéder à toute information sous format électronique nécessaire au bon déroulement de son activité dans Gfi et **sous tous ses aspects**.

Réponse de la Direction : Ce sujet a fait l'objet d'une négociation qui a abouti à la signature d'un accord le 11 mai 2012.

10. Égalité 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.

Réponse de la Direction : La Direction rappelle que les négociations sur l'égalité professionnelle n'ayant pu aboutir, un plan d'action comprenant plusieurs indicateurs a été mis en place par l'Employeur. Le plan d'action est mentionné dans les rapports de situation comparée et les rapports annuels uniques. Le suivi de ces indicateurs fera l'objet d'une information auprès des partenaires sociaux dans les prochains rapports.

Propositions de la CFDT

Les chiffres

Suite à notre réunion paritaire du 13 mars dernier, nous vous confirmons qu'il serait opportun de nous fournir les chiffres suivants:

- Durée moyenne entre 2 augmentations,
- Durée moyenne entre 2 promotions.

Réponse de la Direction : Faisant suite à votre demande, un nouveau tableau calculant la durée moyenne entre 2 promotions vous a été transmis et présenté lors de la réunion NAO du 9 mai 2012. Quant au tableau sur la durée moyenne entre 2 augmentations, sa réalisation est complexifiée par les situations nombreuses aboutissant à une augmentation de la rémunération brute : minimum conventionnel, rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité, maintien du salaire net des salariés changeant de société juridique...La direction ne peut ainsi satisfaire à cette demande.

Politique salariale

Lors de cette réunion vous avez réaffirmé votre volonté de distribuer des augmentations de salaires individuels basées sur la performance, et d'y consacrer une enveloppe correspondant à 1% de la masse salariale 2011. Bien évidemment, la CFDT défendant une politique salariale collective ne peut souscrire à ce mode exclusif d'augmentation. Cependant, la CFDT n'exclue pas une part d'augmentations individuelles si des augmentations collectives sont prévues.

L'augmentation du coût de la vie ayant atteint en 2011, 2,5%, la CFDT ne peut demander une augmentation des salaires inférieure.

Aujourd'hui les demandes d'augmentation de salaire et les demandes de promotion des salariés sont validées (ou pas) par le comité salaire. Le comité salaire fonctionne de façon obscure pour les salariés:

- La demande faite par le salarié est-elle transmise?
- Le montant au taux d'augmentation convenu avec le manager, est-il fidèlement transmis?
- Qu'est-ce qui justifie le refus (partiel ou total) du comité salaire?

Des questions aujourd'hui sans réponse.

Aussi, la CFDT revendique:

- Une augmentation générale des salaires de 2,5 %.
- *Réponse de la Direction : la Direction réitère son attachement à une politique salariale basée sur la reconnaissance de la performance individuelle. Une augmentation générale ne permet pas de répondre à un tel objectif et n'est pas envisagée par la Direction.*

- Pour une négociation loyale, la CFDT demande que les critères d'augmentations individuelles soient transmis aux organisations syndicales. La CFDT se réservant la possibilité de revendiquer sur lesdits critères.
- *Réponse de la Direction : les augmentations individuelles sont basées sur l'appréciation de la performance des collaborateurs et sur le niveau de rémunération constaté sur le marché des SSII. Les propositions motivées des managers sont étudiées par le Comité Salaire qui veille à la cohérence et à la pertinence de l'ensemble des propositions.*
- Une participation des organisations syndicales à la commission salaires.
- *Réponse de la Direction : le comité salaire est composé des deux directeurs des opérations, de la DRH Groupe et de la responsable des rémunérations et des avantages sociaux. Ce comité salaire n'a pas vocation à devenir paritaire.*
- Que la Direction transmette aux organisations syndicales la liste des demandes faites au comité salaires, ainsi que la liste des augmentations et promotions accordées.
- *Réponse de la Direction : La Direction n'entend pas fournir des données individuelles salariales aux organisations syndicales.*
- La négociation de la procédure de l'EADP, pour un meilleur suivi des demandes des salariés (formation, augmentation, promotion, évolution...)
- *Réponse de la Direction : la procédure de l'EADP pourra faire l'objet d'une négociation avec les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation d'un accord sur la GPEC*

Ticket restaurant

De 2009 à 2011, la CFDT a revendiqué un ticket restaurant à **8€**. Aujourd'hui, la CFDT revendique un ticket restaurant à **8,50 €** avec maintien de la répartition actuelle: Part patronale = 60% /Part salarié = 40%.

Réponse de la Direction : la valeur faciale du ticket restaurant est aujourd'hui de 7,50 euros dont 4,50 euros sont à la charge de l'employeur. La modification de la valeur faciale du ticket restaurant n'est pas envisagée pour 2012.

Frais de déplacement

Transports en commun

La Direction se met dans la conformité du remboursement à hauteur de 50% de la totalité du montant des abonnements transport en commun, au lieu des 11/12^{ème}. La CFDT ne peut que s'en réjouir.

Cependant la Direction annonce un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2012, la CFDT demande que l'effet rétroactif soit de 5 années (plage de réclamations des salaires).

Réponse de la Direction : le changement intervenu avec effet du 1er janvier 2012 porte sur la seule production des justificatifs des abonnements. La direction a toujours respecté la législation sur ce point. Le remboursement sur justificatifs et le remboursement « forfaitaire »

prenant en compte les absences pour congé ne peuvent se cumuler. Un effet rétroactif du remboursement sur justificatifs n'est pas envisageable

Véhicule personnel

La CFDT considère que les remboursements des frais de déplacement sont actuellement insuffisants. La CFDT demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les barèmes URSSAF applicable en 2012. La CFDT revendique l'application des trois zones du tableau URSSAF, au lieu d'actuellement une seule, défavorable pour le salarié.

Réponse de la Direction : La Direction applique un barème interne, avec 2 tranches liées au nombre de kilomètres parcourus tenant compte des situations individuelles les plus fréquentes au sein du groupe. La Direction souligne que le barème fiscal des indemnités kilométriques 2012 reste identique à celui de 2011, et que dans ces conditions, la modification des forfaits de remboursement de frais dans le cadre des déplacements n'est actuellement pas envisagée par la Direction.

La CFDT revendique que l'utilisation du véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail (souvent obligatoire en province) ne soit pas à la charge du salarié, la CFDT revendique que chaque kilomètre effectué pour se rendre sur le lieu de travail de la mission, soit un kilomètre indemnisé.

Réponse de la Direction : la mise en place « d'indemnités kilométriques » pour le trajet domicile – lieu de travail n'est pas envisageable. En effet cela constituerait un avantage en nature pour les salariés concernés contraire aux règles de l'URSSAF. La Direction rappelle qu'une indemnisation entre la résidence habituelle et l'agence est déjà en place pour les salariés en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbain, ou lorsque l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable soit en raison d'horaires particuliers de travail soit pas l'absence de transports en commun entre la résidence et le lieu de travail.

Repas et hébergement

La CFDT demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les barèmes URSSAF applicable en 2012, à savoir:

- Un montant de 17,40 euros pour chaque repas.
- Un montant de 62,20 euros pour l'hôtel et le petit-déjeuner pour les salariés en déplacement à Paris et dans les départements de la petite couronne soit : Hauts de Seine, Seine Saint Denis, Val de Marne ;
- Un montant de 46,20 euros pour les salariés en déplacement dans les autres départements de la France métropolitaine.

Réponse de la Direction : l'augmentation des forfaits de remboursement de frais n'est pas envisagée par la Direction

Prime de fin d'année

La CFDT considère que le demi-salaire versé en fin d'année sert à supporter des dépenses qu'engendre la période des fêtes de fin d'année. Aussi, la CFDT considère qu'il serait

judicieux que cette somme soit versée **avec le salaire de novembre** (avant les fêtes) au lieu de celui de décembre (après les fêtes).

La CFDT rappelle que le versement de la paie de décembre se faisait auparavant en deux fois; la prime de fin d'année était versée mi-décembre, le salaire proprement dit était versé en fin de mois.

La Direction s'est affranchie de cet usage, sans aucune négociation avec les organisations syndicales. La CFDT dénonce cette dérive.

Réponse de la Direction : le versement de la prime de fin d'année est effectué avec le versement du salaire du mois de décembre. La Direction rappelle que les salariés qui le souhaitent peuvent demander au plus tard le 12 décembre de cette année un acompte sur salaire qui sera versé le 15 décembre. La Direction n'enregistre pas de demande d'acompte supplémentaire au mois de décembre par rapport aux autres mois de l'année

Médaille du travail

La CFDT demande que la Direction, à l'instar de la grande majorité des entreprises, verse aux salariés pouvant bénéficier de la médaille d'honneur du travail, et en faisant la demande, une prime exceptionnelle.

- Pour la médaille d'argent, qui est accordée après **vingt années** de services: **250 €**
- Pour la médaille de vermeil, qui est accordée après **trente années** de services: **500 €**
- Pour la médaille d'or, qui est accordée après **trente-cinq années** de services: **1 000 €**
- Pour la grande médaille d'or, qui est accordée après **quarante années** de services: **1 500 €**

Réponse de la Direction : L'attribution de prime pour la médaille du travail n'est pas envisagée par la Direction.

N.A.O 2012 : Revendications de la C.G.T

Les NAO 2011 se sont terminées par un constat de désaccord car tous les syndicats de GFI sont unanimes et refusent le dogme du « tout individuel » lié à la performance, attribué sur la base des résultats des entretiens annuels (EADP) et avec un budget infime (1,5% de la masse salariale UES 2010).

Dans cette politique, le salaire n'est plus la juste rétribution du travail accompli mais une récompense exceptionnelle de performances appréciées de manière subjective.

Ce modèle salarial fait le terreau des Risques Psychosociaux en opposant une masse de salariés inquiets de l'avenir, car en perte constante de pouvoir d'achat, à une élite stressée et stressante, sous la pression permanente du résultat à court terme.

Pour la CGT, une autre politique salariale est possible et souhaitable.

Il est plus que temps de consacrer une part des augmentations à **une augmentation générale minimale pour tous** :

- parce qu'il est intolérable que la revalorisation des salaires ne compense pas l'augmentation réelle du coût de la vie,
- parce qu'il est inadmissible que le pouvoir d'achat des salariés et de leurs familles soit en recul constant depuis plusieurs années, alors que dans le même temps le prix des produits de première nécessité ont littéralement explosés, que ce soit dans l'alimentaire, l'énergie ou l'immobilier,
- parce qu'il est anormal que la rémunération de salariés baisse pour des raisons financières ou comptables,
- parce que le processus d'évaluation des performances et ses incidences sur la rémunération sont, faute de transparence, l'objet d'une incompréhension croissante, voire de rejet.

La CGT ne peut se contenter du sempiternel refrain sur la conjoncture défavorable pour justifier la politique d'austérité de la Direction en matière de salaire.

1. Salaires :

- Augmentation générale des salaires d'un montant de 2 400 euros pour compenser 3 ans d'inflation :
 - +2.5% sur un an en décembre 2011 - source INSEE (+2.4% hors tabac),
 - +1.8% sur un an en décembre 2010 - source INSEE (+1,7% hors tabac),
 - +0.9% sur un an en décembre 2009 - source INSEE (+0.8% hors tabac).

Réponse de la Direction : la Direction réitère son attachement à une politique salariale basée sur la reconnaissance de la performance individuelle. Une augmentation générale ne permet pas de répondre à un tel objectif et n'est pas envisagée par la Direction.

- Aucun salarié non augmenté pendant plus de 2 ans, c'est à dire rattrapage des salariés dont la dernière augmentation significative date de 2009 ou est antérieure à 2009.

Réponse de la Direction : il n'est pas envisagé par la Direction de mettre en place un mécanisme d'augmentation automatique des salariés tous les 2 ans, ce à quoi reviendrait la proposition de la CGT. Toutefois, la situation des salariés non augmentés individuellement depuis plus de 5 ans sera systématiquement réétudiée.

- Régularisation PMSS et 115% du mini Syntec pour les salariés en modalité 2.

Réponse de la Direction : La Direction rappelle que seul le respect des 115% du salaire minimum conventionnel doit être respecté dans le temps. LE PMSS n'étant qu'une condition d'entrée dans la modalité 2.

- Régularisation 2xPMSS et 120% du mini Syntec pour les salariés en modalité 3.

Réponse de la Direction : La Direction rappelle que seul le respect des 120% du salaire minimum conventionnel doit être respecté dans le temps. LE PMSS n'étant qu'une des conditions d'entrée dans la modalité 3.

Aucun salaire inférieur à 110% des minima Syntec

Réponse de la Direction : La Direction ne peut prendre en considération une proposition qui reviendrait à appliquer un salaire minimum supérieur à celui pratiqué dans la profession.

- Une augmentation collective pour les salaires annuels bruts inférieurs ou égaux à 40 k€

Réponse de la Direction : la Direction a proposé une augmentation collective de 1,5 % avec un montant minimum de 325 € bruts (équivalent temps plein annuel) des salaires annuels inférieurs à 25.000 € bruts pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

- Aucune augmentation inférieure à 1300 euros/an

Réponse de la Direction : la Direction ne peut retenir cette proposition car les propositions d'augmentation sont effectuées en pourcentage de la rémunération de base et non en montant. Une augmentation minimale de 1300 euros représenterait une augmentation minimale de 7% pour les salaires les plus bas.

- Augmentation individuelle : enveloppe à calculer en fonction du bénéfice de 2011 et au moins égale au montant total des dividendes versées au titre des résultats de 2011.

Réponse de la Direction : l'enveloppe globale d'augmentations individuelles s'apprécie en pourcentage de la masse salariale globale et non au vu des bénéfices ou des éventuels dividendes versés pour lesquels d'autres mécanismes sont prévus.

- Rattrapage des « oubliés »

Augmentation systématique de tous les personnels n'ayant pas été augmentés depuis 3 ans et plus :

- 10% si salaire < 30k€
- 7.5% si 30k€< salaire < 40k€
- 4.5% si 40k€< salaire < 45k€
- 3% si salaire > 45k€

Réponse de la Direction : La direction s'est engagée à étudier la situation de tous les salariés n'ayant pas été augmentés individuellement depuis 5 ans et plus.

2. Politique salariale :

Abandon du « tout individuel » et mise en place d'un socle d'augmentation générale.

Réponse de la Direction : la Direction réitère son attachement à une politique salariale basée sur la reconnaissance de la performance individuelle. Une augmentation générale ne permet pas de répondre à un tel objectif et n'est pas envisagée par la Direction.

- Mise en place de salaires minimaux à l'embauche :
 - Aucun ETAM en dessous 2xSMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)
 - o Au 23/12/2011, 1 SMIC mensuel brut = 1398.37€
 - o 2 SMIC mensuels bruts = 2796,74€
 - o 2 SMIC annuels bruts = 33560,88€
 - o Evolution : +2.44% en 2012, +1.58% en 2011, +0.45% en 2010.

Réponse de la Direction : La Direction a déjà mis en place une politique salariale plus favorable que la convention collective en s'engageant à ne pas avoir de salarié en dessous du coefficient 2.1 – 275.

- Aucun Cadre en dessous du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
 - o Au 01/01/2012, PMSS = 3031 € bruts
 - o PASS = 36372€ bruts
 - o Evolution : +2.89% en 2012, +2.11% en 2011, +0.91% en 2010.

Réponse de la Direction : Cette proposition n'est pas envisageable car elle entrainerait un écart de compétitivité de l'entreprise trop important par rapport à la concurrence

- Mise en place du choix de la structure de sa rémunération (sur 12 mois ou sur 13 mois).

Réponse de la Direction : la direction souhaite aller vers l'harmonisation des structures de rémunération et ne peut donc répondre favorablement à cette demande.

- Mise en place d'une date unique pour les augmentations dans le cadre des NAO (abandon des dates anniversaires). Cela n'empêche pas les augmentations exceptionnelles hors NAO.

Réponse de la Direction : les dates d'augmentation sont librement fixées par la Direction.

3. Egalité Professionnelle Homme – Femme :

Demande d'un état des lieux complet, pertinent, précis :

- Situation des femmes dans les professions « très féminisées »,
- Situations comparées des femmes et des hommes **effectuant un travail de valeur égale**,
- Situations comparées des femmes et des hommes recrutés à des niveaux comparables.
- Réflexions et propositions de la Commission CE Femmes - Hommes (art. L.2325-34 du Code du travail) ;

- Eventuellement, rapport d'expertise (expert CE : expert-comptable et/ou expert spécifique).
 - o Mise en place d'outils pour identifier les situations d'inégalité.
 - o Remise à niveau des salaires et des qualifications pour un même travail ou fonction.
- Mise en conformité des qualifications et des emplois, par catégories sociales professionnelles. Par exemple :
 - o Chef de Projet : au minimum cadre 2.3
 - o Directeur de Projet : au minimum cadre 3.1
- Définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (article L.2242-7 du code du travail) « **Tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** ». (Art. L.3221-2 du Code du travail (Loi de 1972, issue de la Convention OIT n° 100 de 1951 et du Traité OIT de 1919; art. L.1142-1 du Code du travail (Loi Roudy de 1983, directive communautaire de 1975); art. 157 TFUE - Traité de Lisbonne.
- Pour les salarié(e)s à temps partiel, maintien de l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à hauteur du salaire à temps plein avec prise en charge par l'employeur de la part salariale correspond au supplément de cotisations. (article L.3123-1 du code du travail et l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale)
- Maintien de la rémunération lors du congé pour enfant malade tel que défini à l'article L1225-61 du code du travail.

Réponse de la Direction : la Direction rappelle que l'ensemble des données permettant d'apprécier la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise est communiqué chaque année dans le rapport de situation comparée ou le rapport annuel unique. Lors de la communication de ce rapport, les CE sont consultés et les commissions égalité professionnelle sont appelées à donner leur avis et à faire toute proposition ou recommandation qui pourrait leur paraître utile. La Direction rappelle que chaque année un budget spécifique est mis en place pour la correction des éventuelles inégalités qui pourraient être identifiées.

Le maintien de l'assiette des cotisations vieillesse pour les salariés à temps partiel et le maintien de la rémunération pour les congés « enfant malade » ne sont pas envisagés par la direction.

3. Travailleurs handicapés : Demande d'ouverture de négociation immédiate

- Demande du rapport présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants

Réponse de la Direction : Cette information est communiquée chaque année dans le Bilan Social ou les rapports annuels uniques.

4. Travail posté, Astreintes : Demande d'ouverture de négociation immédiate

Demande d'un état des lieux des règles définies et des usages pratiqués.

Réponse de la Direction : la Direction n'envisage pas d'ouvrir de négociation sur ces sujets.

5. Formation : Demande d'ouverture de négociation immédiate

- Définition d'une procédure de demande de formation (hors EADP)
- Définition d'une procédure de suivi des demandes de formation (faites en ou hors EADP)
- Définition d'une procédure d'encadrement du DIF
- Définition d'une procédure de suivi des formations réalisées pour tous les dispositifs (Plan Formation, Période de Professionnalisation, Contrat Pro., VAE, DIF, Apprentissage)
- Octroi d'un crédit jours de formation (5j obligatoires / salarié /an)
- Aucun salarié ne doit être resté sans formation plus de 2ans

Réponse de la Direction : la Direction rappelle qu'un dialogue est engagé avec la commission formation du CCE sur le sujet de la formation. Les 4 premiers points évoqués pourront faire l'objet d'une négociation dans le cadre de la négociation sur la GPEC.

6. Restauration :

- Tickets restaurants : revalorisation à 8,60 € et maintien de la répartition 60 % employeur, 40 % salarié.
- Réajustement de la part patronale à valeur égale, aux RIE (Restaurant Inter Entreprise), dans les sites clients ayant des RIE où les salariés GFI accèdent.

Réponse de la Direction : la Direction n'envisage pas une réévaluation des titres restaurants.

7. Déplacements :

Les déplacements nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié une charge supplémentaire. Les règles d'indemnisation datent de 2007. Entre-temps le carburant a significativement augmenté, ainsi que les frais d'entretien, assurances, etc.

- Revalorisation des indemnités kilométriques
- Revalorisation des autres frais (repas, hébergement, ...), idem pour cadres et non cadres
- Pas de baisse des bases de frais indemnisés au-delà de 3 mois, d'autant plus que les remboursements de frais pratiqués par GFI sont très en deçà des maxima URSAAF.

Réponse de la Direction : la Direction n'est pas favorable à la réévaluation des forfaits de remboursement de frais, ni des indemnités kilométriques.

8. Mobilité : Demande d'ouverture de négociation immédiate

- Mise en place de modalités de compensation aux missions lointaines. C'est à dire indemnisation du préjudice lié aux déplacements (soit lors d'une mission sans retour

quotidien au domicile ou bien impliquant un temps de trajet supérieur au temps de trajet habituel).

- Mise en place du volontariat : le refus d'une mission en déplacement n'est pas une faute professionnelle.
- Définir des délais de réflexion pour une prise de décision sereine de la part du salarié
Mise en place d'une commission tripartite (hiérarchie, IRP, salarié) afin d'étudier les cas particuliers des salariés étant dans l'impossibilité de réaliser une mission lointaine

Réponse de la Direction : la Direction n'envisage pas d'ouvrir une négociation sur le thème de la mobilité. Cette question pourra être abordée lors de la négociation sur la GPEC.

9. Prime transport :

- Prise en charge des frais de transports individuel dans la limite de 220 euros par an.
- Prise en charge totale des frais de transport en commun afin d'inciter un maximum de salariés à utiliser ce mode de transport. (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise).

Réponse de la Direction : la Direction n'envisage pas la prise en charge intégrale des abonnements aux transports en commun, ni une revalorisation de la prise en charge des frais de transport-individuels domicile agence pour les salariés de province situés hors périmètre de transport urbain.