

Les instances représentatives du personnel existent, car il n'est pas possible que 2000 salarié.e.s participent à chaque réunion.

**Ce qu'il faut savoir :** la direction n'écoute vos représentant.e.s que lorsqu'elle sait que vous êtes mobilisé.e.s.

**c'est vous qui avez le pouvoir.**

**Voulez-vous que la direction négocie maintenant avec les syndicats ?**

**Voulez-vous agir pour votre avenir chez ADPGSI France ?**

**Voulez-vous améliorer vos conditions de travail ? Une meilleure reconnaissance ?**

**Faites-nous le savoir ! Mobilisez-vous ! Exprimez-vous !**



### Et les autres syndicats ?



Nous avons organisé une réunion intersyndicale le 6 décembre et proposé aux autres syndicats de participer à notre démarche afin de pousser la direction à ouvrir immédiatement des négociations.

L'UNSA a répondu ne pas vouloir s'inscrire dans notre démarche car ce n'était pas le moment. La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC ne nous ont pas répondu...

Nous contacter : [cgtadpgsi@laposte.net](mailto:cgtadpgsi@laposte.net)



Rejoignez notre groupe **FACEBOOK**

Cgt adp gsi france



# LETTRE D'INFORMATION



*Syndiqué-e-s CGT ayant des mandats syndicaux ou élu-e-s aux instances représentatives du personnel, pour vous informer des différentes actions que nous menons et des sujets sur lesquels nous travaillons.*

Lettre d'information

n° 25 - Décembre 2019



67% de participation aux élections professionnelles

**BRAVO !**

Et un **GRAND MERCI** à ceux et celles qui ont choisi la liste CGT.

**23,44 % c'est la représentativité que nous avons pour les prochaines négociations des futurs accords.**

Nous continuerons de vous consulter et nous ne cesserons de demander aux autres syndicats de pouvoir vous consulter grâce au site Couleur CE auquel tous les salarié.e.s ont accès.

**Voulez-vous être informé.e.s sur les retraites ?**



### Sommaire

- ∞ l'expertise sur les Risques PsychoSociaux
- ∞ égalité professionnelle femmes hommes
- ∞ fin d'activités Pégase Streamline, GDP !
- ... et nos propositions !

Le 5 décembre, il y a eu un grand mouvement de grève et de manifestations à travers le pays pour la défense de nos retraites.

La réforme présentée par le gouvernement prévoit en particulier de plafonner le budget global dédié aux pensions (14% du PIB), et ce bien que le nombre de retraités va augmenter de 35% dans les 30 ans qui viennent.

Ce mouvement continue. Il touche de nombreuses catégories de salarié.e.s. Comment faire pour nous aussi participer et avoir une retraite correcte ?

**Comment prendre part au mouvement ? N'hésitez pas à nous consulter**

# Les Risques PsychoSociaux

Qu'en est-il pour nous salarié.e.s d'ADP GSI France ?

1311 salarié.e.s ont répondu au questionnaire soit **61.6 %**. Ce très bon taux de réponse témoigne de l'intérêt que nous portons tous à cette enquête. Quelques résultats :

- **Plus de 1 salarié sur 2 a des inquiétudes sur son avenir au sein d'ADPGSI France,**
- **26 % du personnel exposé à un risque fort ou très fort** ce qui est très élevé a expliqué l'expert. Beaucoup de stress, manque d'accompagnement au changement, évolution professionnelle et conditions salariales, vision de l'avenir incertaine...
- **49% des salarié.e.s déclarent avoir des problèmes de sommeil, 41% des douleurs, 34% une fatigue persistante, et d'autres symptômes encore**
- **Une charge de travail déséquilibrée impliquant un surinvestissement des salarié.e.s**

**Le rapport a été présenté à la direction le 25 novembre, qui doit maintenant établir un plan d'actions...**

**Pour plus d'info contactez vos élus CHSCT**

EXTRAIT du rapport

«la régulation (du travail) repose sur les salariés eux-mêmes qui déclarent à 94% parvenir à respecter les délais avec la contrepartie que **65% dépassent leur horaire de travail et/ou emmènent du travail à la maison**, fassent des heures supplémentaires demandées par le management (37%), contournent les procédures et process de travail (37%) et que 29% ne parviennent pas à concilier vie professionnelle et vie privée. »



## Fin d'activités Pégase Streamline, GDP la conduite du changement à la mode ADP...

Nos collègues dans ces équipes, informés sans ménagement pour l'équipe pégase streamline, ont été prié.e.s de se trouver un nouveau poste par eux-mêmes !!!

La direction, même si elle prétend le contraire, n'informe pas les instances du per-

sonnel et n'accompagne pas nos collègues, ne prévoit aucun reclassement. C'est à chacun.e de se débrouiller. Face à l'attitude de la direction, le CE, lors de sa dernière réunion le 10 décembre a décidé d'initier une action en justice pour délit d'entrave.

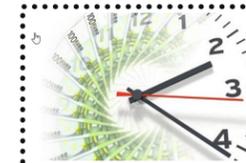


Profitons de ce moment de mobilisation nationale pour faire valoir nous aussi nos revendications qui nous permettront d'avoir une meilleure retraite.

**Toute heure travaillée doit être payée, cotisée**

**et donc prise en compte pour le calcul de nos pensions.**

**Exigeons dès maintenant l'ouverture des négociations pour modifier l'accord TIME**



pas de limitation à 38h du débit/crédit, pas de limitation à 3 mois pour conserver et/ou prendre les jours de RECUP, pas de début du décompte des HS à 42h mais dès 38h, choix de se faire payer ou non le débit crédit après 3 mois, mise en place de récupération pour les déplacements prof. des formateurs, des forfaits jours, meilleure valorisation des récup pour déplacements...

**Une négociation dès maintenant pour un budget sur l'égalité femmes hommes**

Iné-Egalité femmes/hommes chez ADP GSI France en 2018 :



>> salaire moyen des femmes 47 016€, des hommes 57 869€

Du grade 4 au grade 10, les femmes ont en moyenne entre 3% et 9% de salaire en moins que les hommes, soit dans 7 grades sur 8

>> grade 5 salaire moyen des femmes, **Censuré\*** des hommes **Censuré\*** soit **6% de différence**

>> grade 6 salaire moyen des femmes, **Censuré\*** des hommes **Censuré\*** soit **4% de différence**

>> grade 7 salaire moyen des femmes, **Censuré\*** des hommes **Censuré\*** soit **4% de différence**

>> grade 8 salaire moyen des femmes, **Censuré\*** des hommes **Censuré\*** soit **9% de différence**

\*La direction nous a transmis les infos mais nous interdit, sous peine de poursuites judiciaires, de vous les communiquer

**Une négociation dès maintenant pour un accord d'intéressement**

Un dispositif majeur pour récompenser nos efforts et notre investissement en étant associés aux résultats et à la performance de l'entreprise, une épargne salariale qui existait jusqu'en 2012.

Nous n'oublions pas que depuis cette date, la direction s'est engagée à entamer des négociations—cf accord NAO 23/05/2012.



**Enfin c'est relativement simple. Nous voulons de bonnes conditions de travail et une meilleure reconnaissance de notre travail**