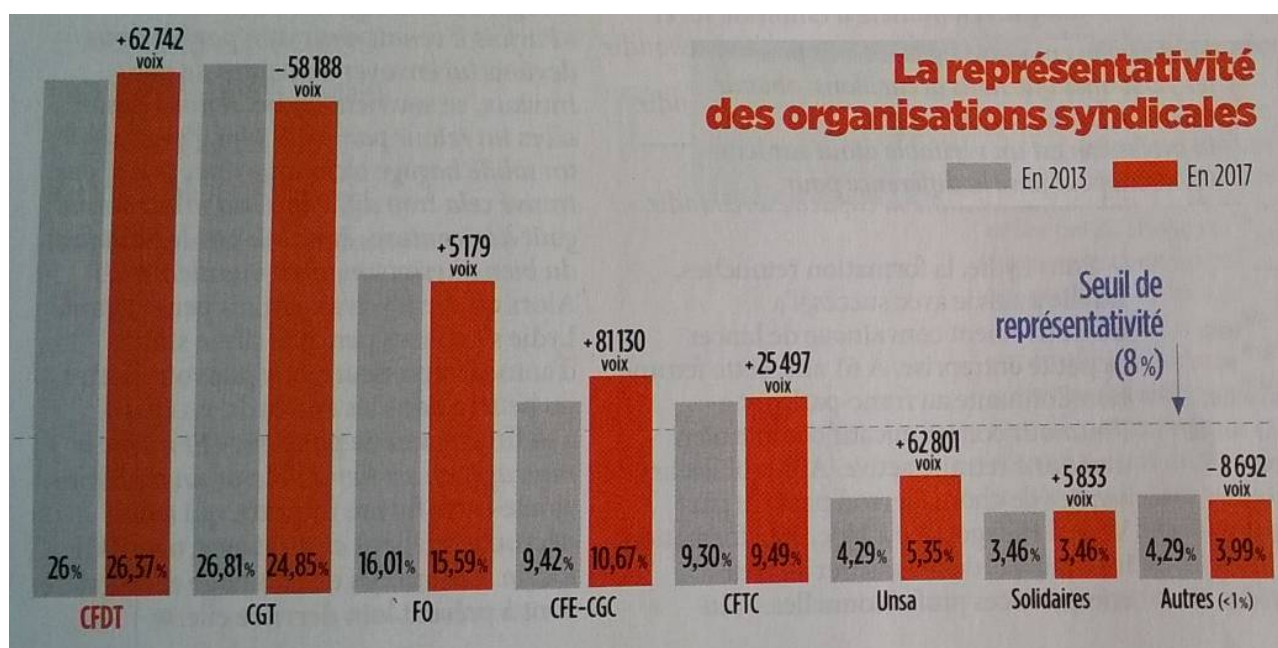


REPRÉSENTATIVITÉ

HISTORIQUE : LA CFDT, PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE DU PRIVÉ !

C'est un séisme dans le paysage syndical. Attendu, annoncé, espéré, mais non moins historique. La deuxième mesure de la représentativité des organisations syndicales du secteur privé – qui agrège les résultats du premier tour des élections DP/CE dans les entreprises de plus de onze salarié.e.s, les élections TPE et dans les chambres départementales d'agriculture – hisse **la CFDT en tête des organisations syndicales représentant les salarié.e.s du secteur privé, à 26,37 %**. Elle progresse ainsi de 0,37 points, mais surtout de 62 741 voix. Elle devance la CGT qui, à 24,85 %, est reléguée en deuxième position ; Une situation inédite depuis la constitution de cette organisation en 1895.



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/la-representativite/-historique-la-cfdt-premiere-organisation-syndicale-du-privé-srv1_418025



REPRÉSENTATIVITÉ

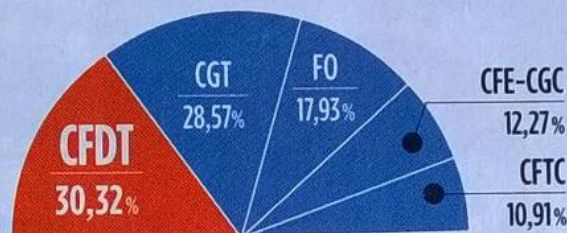
Le poids relatif des cinq organisations syndicales représentatives

(calculé sur la base des seules organisations ayant franchi le seuil de 8 % des suffrages, il permet de mesurer la validité d'un accord au niveau national interprofessionnel)

En 2013



En 2017



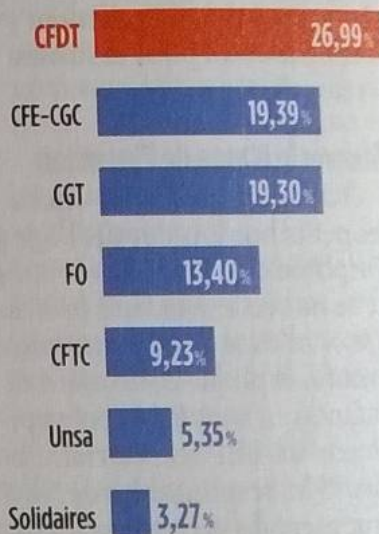
Cfdt: 1^{er} SYNDICAT DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Mesure de la représentativité syndicale au 31 mars 2017



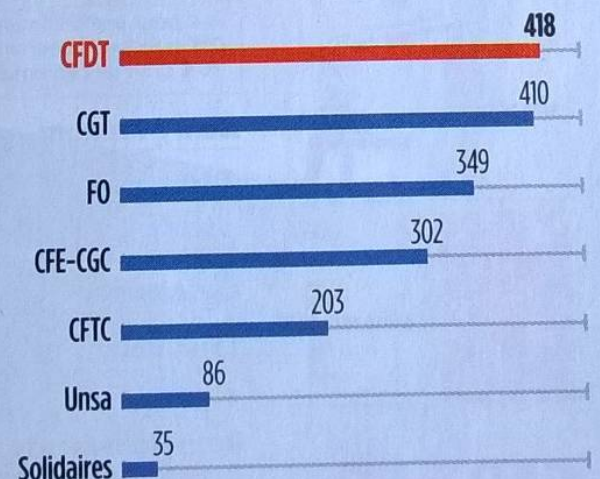
Représentativité dans l'encadrement

Chiffres 2017



La représentativité parmi les 458 branches

(Nombre de branches professionnelles où les organisations syndicales ont franchi le seuil des 8 %.) Lecture : sur 458 branches, la CFDT est représentative dans 418 d'entre elles.



CONSEIL DE SURVEILLANCE FCPE GFI INFORMATIQUE Expansion



Le conseil de surveillance du Fond GFI INFORMATIQUE Expansion, s'est réuni mercredi 17 mai 2017. Nous y étions !

La prise de contrôle de **Mannai Coporation** sur GFI Informatique est en cours. Ce fond détient à ce jour **61%** d'actions GFI, le reste étant constitué de trésorerie et de liquidité.

Notre conseil : Quittez ce fond !

Dans notre communication de Janvier, nous invitons fortement les détenteurs à **quitter ce fond** par le biais d'un arbitrage ou d'une sortie dans les conditions légales. Les conditions de sortie et d'arbitrage libre et gratuit sont indiquées par sur votre espace épargnant Natixis Interépargne et dans notre communication de Janvier.



Nous réitérons vivement notre conseil car **la performance depuis le début de l'année est négative: -5,52%** en quatre mois. L'action GFI évoluant entre 7 et 8 Euros en dessous de la valeur d'achat de Mannai en 2016 fixée à 8,50. Sur l'ensemble de l'année 2016, la performance du FCPE GFI INFORMATIQUE EXPANSION a été de +0,44%. Les frais de tenue de compte sont payés par la direction de GFI.

D'autre part, ce fond détient des actions GFI. Il est donc convoqué à l'assemblée générale des actionnaires de GFI et doit se prononcer sur les résolutions. Le conseil de surveillance a décidé de voter contre les résolutions concernant la rémunération du PDG Vincent ROUAIX et de sa société auteuil conseil.

Le gestionnaire Natixis a décidé de ne plus communiquer par courrier postal. Par ailleurs de nombreux problèmes nous ont été signalés concernant la réception des courriels de Natixis. Aussi, nous vous invitons fortement à vous connecter sur votre espace épargnant Natixis par :



EN SAVOIR PLUS ►

https://epargnants.interepargne.natixis.fr/def_int_ep/ep/home.do?language=fr



La gestion du FCPE vous interpelle ?

Vous avez une question, un commentaire, un avis, une idée, une proposition ?...

Vous pouvez contacter Christophe ou Oxana (vos représentant.e.s Cfdt, élu.e.s en décembre dernier) par courriel ou par téléphone :

Christophe SIMON

cfdt.med@gmail.com

07 81 75 43 01

Oxana DE VILLENEUVE

odevilleneuve@yahoo.fr

06 71 32 99 32

TR ÉLECTRONIQUES

BASCULE DE MILLÉSIME 2016 / 2017

Sur tout le Groupe GFI, à la date limite d'échange de millésime 2016 / 2017, 4 540 salarié.e.s étaient potentiellement concerné.e.s, car détenant du solde 2016.

1 957 salarié.e.s ont effectivement émis une demande d'échange de millésime ou bien fait un don à la Croix Rouge.

Les TR de décembre estampillés à tort 2016 ont été automatiquement échangés.



HANDICAP

Quelles sont les règles d'obtention des chèques CESU pour les salarié.e.s en situation de handicap ?

Réponse de la Direction : Les collaborateurs en situation de handicap (visible ou non visible), répondant aux conditions cumulatives ci-dessous peuvent percevoir le Ticket CESU Handicap :

Cfdt: SALARIÉS HANDICAPÉS
AGIR POUR LE MAINTIEN
DANS L'EMPLOI

ÎLE DE FRANCE
avec la soutien de
agefiph
le service public de l'emploi des personnes handicapées

HANDICAP, TOUS CONCERNÉS !
Retrouvez toutes nos actions sur le blog :
www.handicap-iledefrance-cfdt.fr

- ✓ Être reconnu.e travailleuse/eur handicapé.e et transmettre à la société sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),
- ✓ Être en CDI,
- ✓ Ne pas être en période d'essai à la date d'attribution du Ticket CESU,
- ✓ Ne pas être en préavis de départ à la date d'attribution du Ticket CESU.

Les salarié.e.s peuvent en faire la demande par courrier ou par mail à la référente handicap, Marcela ROJAS marcela.rojas@gfi.fr.

Il est possible de prendre connaissance des règles sur l'intranet en suivant le chemin suivant :

➤ **Le Groupe > RSE > Politique Handicap**

Les Délégué.e.s du Personnel CFDT ont demandé que la brochure « Handicap » disponible sur l'intranet soit mise à jour (dates, modalités des démarches, référente handicap ...).



IK + ABONNEMENT TC ?

IK = Indemnités Kilométriques

Abonnement TC = Abonnement Transports en Commun

Est-il possible de cumuler IK pour les trajets domicile/gare A/R, et remboursement à hauteur de 60% d'un abonnement aux transports en communs ?

Réponse : Malheureusement non !

Code du Travail :

L. 3261-3 : L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues à l'article L. 3261-4, tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salarié.e.s :

1° Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

2° Ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables et permettre la recharge desdits véhicules sur le lieu de travail.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut être cumulé avec celle prévue à l'article L. 3261-2.

ASSURANCE-CHÔMAGE

LA CFDT SIGNE L'ACCORD DU 28 MARS

Le Bureau national de la CFDT a décidé à l'unanimité de signer l'accord sur l'assurance-chômage du 28 mars 2017. Revue de détail du texte.

Les discussions auront été tendues. Houleuses même parfois. Mais au terme d'une négociation marathon relancée début mars, et de quatre suspensions de séance pour la seule journée du 28 mars, la CFDT estime être parvenue à un texte d'accord équilibré, qui doit encore être soumis aux instances pour signature le 29 mars. « Dans un régime déficitaire, maintenir les droits acquis dans la convention de 2014 tels que les droits rechargeables, remettre de l'équité les règles et trouver un système qui fasse sens sur les seniors nous paraît être un bon compromis », jugeait la cheffe de file CFDT Véronique Descacq. Tour d'horizon des principaux points de l'accord.

EN SAVOIR PLUS

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-assurance-chomage/-video-assurance-chomage-la-cfdt-signe-l-accord-du-28-mars-srv2_417533



DISCRIMINATIONS

FACE AUX DISCRIMINATIONS ANTI-LGBT, LA CFDT AFFICHE LES COULEURS

Lille, Rennes, Toulouse, Lyon, Paris...

Ce sont au total quelque vingt métropoles qui battront le pavé sous l'étendard arc-en-ciel lors des traditionnelles marches des fiertés, programmées dans les prochains jours. La CFDT s'y mobilisera, comme elle le fait depuis plus de 15 ans, pour réaffirmer avec force son opposition à toutes les formes de discrimination



| Calendrier des marches. | |
|-------------------------|-----------------------------------|
| 3 juin | : Lille, Rennes, Nancy, Grenoble. |
| 10 juin | : Toulouse, Nantes, Strasbourg. |
| 17 juin | : Metz, Lyon, Tours, Bordeaux. |
| 24 juin | : Paris. |
| 1 ^{er} juillet | : Rouen. |
| 8 juillet | : Montpellier. |
| 29 juillet | : Marseille. |

En la matière, comme vient de le rappeler le défenseur des droits, les discriminations au travail des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) sont toujours aussi prégnantes : 39% des personnes LGBT disent subir des discriminations au quotidien sur leur lieu de travail. Des tendances confirmées par [le dernier rapport de SOS Homophobie](#) publié le 10 mai et qui indique une hausse de 20% des insultes LGBTphobes ou des violences signalées, après deux années de baisse. « *Sur les lieux de travail, il n'y a pas que ces actes graves. Les personnes homosexuelles peuvent aussi souffrir d'homophobie ordinaire, qui se traduit dans de nombreuses petites choses, des réflexions, qui rendent le quotidien difficile. Elles sont souvent obligées de s'inventer une vie privée pour ne pas avoir à révéler leur homosexualité. C'est très destructeur* », explique un militant CFDT chez Atos, engagé de longue date dans la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

Partenariat avec le Ravad



Malgré tout, et malgré le constat du défenseur des droits qui regrette que les entreprises soient « *peu mobilisées et sensibilisées à la lutte contre ces discriminations* », la question LGBT a émergé plus nettement ces dernières années : création d'associations LGBT dans les entreprises (à l'instar de GARE ! du groupe SNCF ou Pôle-In à Pôle emploi, regroupées dans le collectif Homoboulot), charte d'engagement de l'association L'Autre cercle, etc. Côté CFDT aussi, avec la création de plusieurs « groupes ressources » sur ces questions (au sein de la [FGMM-CFDT](#) par exemple) ou l'engagement de la Confédération dans un partenariat avec [le Ravad](#) (un réseau d'une quarantaine d'associations spécialisées dans l'assistance aux victimes d'agression et de discrimination) signé en juin 2016. Localement, de nombreux partenariats entre militants CFDT et des associations ou Inter-LGBT se nouent, dans l'idée d'agir de manière complémentaire. Car « *les salarié.e.s ne se tourment pas spontanément vers les syndicats sur ces questions. Ils vont plus naturellement vers les associations pour se faire aider et accompagner* », souligne Bérénice Jond, secrétaire confédérale chargée des discriminations. D'où l'intérêt (et la nécessité) d'unir l'expertise des associations et la capacité à agir des syndicalistes.



DISCRIMINATIONS

Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi

Le Défenseur des droits vient de sortir le 17 mai un guide afin d'agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi.

Comme l'indique Jacques Toubon, dans l'introduction de ce guide, malgré le renforcement des droits, des politiques publiques et la multiplication des actions menées en faveur des personnes LGBT ces dernières années, les actes et propos LGBTphobes persistent dans la société française. Ils se traduisent par des réactions, avouées ou non, de rejet, d'injures, de discriminations, de harcèlement voire de violences physiques. Lorsqu'une personne LGBT fait l'objet de rejet, c'est la société dans son ensemble qui souffre d'une régression des valeurs fondamentales autour desquelles elle s'est construite. Dès lors, défendre la non-discrimination des personnes LGBT, c'est défendre des valeurs universelles d'égalité et de dignité pour toutes et tous.

Si le lieu de travail se doit de respecter le droit de la non-discrimination, il est aussi le centre d'un tissu d'interactions humaines et sociales et joue un rôle important dans la socialisation des individus. La prise en compte des droits des personnes LGBT y est donc essentielle. Se préoccuper des personnes LGBT, c'est se préoccuper du bien-être au travail. Plus globalement, cela participe à l'élaboration d'une société qui donne une place à chacune et chacun. Pour prévenir et sanctionner les atteintes aux droits, nous devons agir. La lutte contre les LGBTphobies est de la responsabilité de toutes et tous.



EN SAVOIR PLUS ▶

<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actus/presse/communiqués-de-presse/agir-contre-les-discriminations-liees-l%27orientation-sexuelle-et-l>

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les six familles de facteurs de risques psychosociaux

- L'intensité, complexité du travail et temps de travail : quantité de travail, contraintes de rythme, complexité du travail, instructions contradictoires, difficulté pour concilier vie professionnelle et personnelle...
- Les exigences émotionnelles : tensions avec le public, contact avec des situations de souffrance, obligation de cacher ses émotions...
- Le manque d'autonomie : procédures rigides, imprévisibilité du travail, sous-utilisation des compétences, manque de participation aux décisions...
- Les rapports sociaux dégradés : manque de soutien technique et émotionnel de la part des collègues ou des supérieurs hiérarchiques, conflits/harcèlement, défaut de reconnaissance...
- Les conflits de valeur : devoir faire des choses que l'on désapprouve (conflit éthique), ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité...
- L'insécurité des emplois et des carrières : insécurité de l'emploi, changements fréquents, rapides ou mal préparés dans l'entreprise...



EN SAVOIR PLUS ▶

<http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>



SANTÉ AU TRAVAIL

Visite d'information et de prévention

Depuis le 1er janvier 2017, la **visite d'information et de prévention** a remplacé la traditionnelle visite médicale d'embauche qui devait être réalisée au plus tard avant la fin de la période d'essai. Elle doit être organisée dans un délai maximum de trois mois

Si le poste présente des risques particuliers pour sa santé (exposition à l'amiante, au plomb, à des agents cancérigènes, etc.) la visite doit être passée avant sa prise de fonction, il s'agit dans ce cas d'un examen médical d'aptitude et non une simple visite d'information et de prévention.

La **visite d'information et de prévention** permet d'interroger le/la salarié.e sur son état de santé, et d'envisager, si besoin, son orientation spécifique vers le médecin du travail. Elle vise aussi à informer sur les risques éventuels auxquels expose le poste de travail, et à sensibiliser sur les moyens de prévention.

Cette visite n'est pas toujours assurée par le médecin du travail lui-même, ce peut être un professionnel de santé (un infirmier par exemple). Certain.e.s salarié.e.s (femmes enceintes ou de retour de congé maternité, travailleurs handicapés...) rencontrent le médecin du travail pour un suivi adapté à leur situation.



Quel délai entre deux visites ?

Le délai maximum est de **5 ans** maximum entre deux visites d'information et de prévention à la médecine du travail. Mais cet intervalle est **ramené à 3 ans** pour les salarié.e.s dont **l'état de santé, l'âge, les conditions de travail** ou les **risques professionnels** auxquels ils sont exposés le nécessitent (travailleurs handicapés, les salarié.e.s titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit).

Quand s'impose une visite de reprise ?

Le/la salarié.e doit bénéficier d'un examen de reprise du travail :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.



La visite de reprise permet de vérifier que le poste de travail de la personne est compatible avec son état de santé. Cet examen peut être l'occasion de préconiser des aménagements ou des adaptations de poste ou encore d'émettre un avis d'inaptitude.

Après un arrêt de travail de plus de trois mois, une visite de préreprise peut être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la sécurité sociale ou du salarié lui-même. Au cours de cette visite, le médecin du travail peut :

- recommander des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- préconiser un reclassement ou des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle.

Quand solliciter le médecin du travail ?

Tout le personnel peut demander à voir le médecin du travail, sans risquer une sanction de son employeur. Il est d'ailleurs informé de cette possibilité lors de la visite d'information et de prévention qui a eu lieu au moment de son recrutement.

Les motifs sont très variés ; Ce peut être pour évoquer tout problème de santé (physique ou psychologique) qui serait en relation avec son travail ou qui pourrait retentir sur son travail, ou bien pour faire part d'un problème de harcèlement moral ou sexuel...

L'employeur peut également demander, pour l'un.e de ses salarié.e.s, une visite chez le médecin du travail.



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-agenda-social/plaidoyer-pour-le-fait-syndical-entreprise-srv1_421044



CODE DU TRAVAIL

PASSER A LA HUSSARDE SUR LE CODE DU TRAVAIL, ÇA NE MARCHERA PAS

Dans un long entretien publié par Les Echos le 16 mai 2017, Laurent Berger fait le point sur les dossiers sociaux qui attendent le nouveau président de la République et le met en garde contre toute envie de "passer à la hussarde".



Quelle lecture la CFDT fait-elle des résultats de l'élection présidentielle ?

Ce qui frappe, c'est le peu d'enthousiasme après la victoire d'Emmanuel Macron sur le Front national, l'absence d'émotion, contrairement au 21 avril 2002. Cette élection présidentielle révèle plusieurs choses : une formidable attente de renouvellement, mais aussi beaucoup de défiance à l'égard des responsables politiques ainsi qu'un sentiment d'abandon de la part de certains Français. Il y a une sorte de « nihilisme » politique qui s'est exprimé. Trop de Français sont tout simplement « paumés ». La société française est en attente de sens et de décisions « à hauteur d'homme », au service d'un projet collectif et non pas imposé d'en haut. Le nouveau président doit faire attention à sa façon de fonctionner : une forme de pouvoir jupitérien, trop vertical, ne pourrait pas marcher.



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/presse/la-cfdt-dans-les-medias/-interview-passer-a-la-hussarde-sur-le-code-du-travail-ca-ne-marchera-pas-srv1_423786



“IL NE FAUT PAS PASSER A LA HUSSARDE POUR REFORMER LE CODE DU TRAVAIL”

Laurent Berger a été le premier représentant syndical reçu par le nouveau président de la République mardi 23 mai à 9 heures. Retrouvez ses premières déclarations à la sortie de cet entretien qui aura duré une petite heure.



EN SAVOIR PLUS

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-agenda-social/-video-il-ne-faut-pas-passer-a-la-hussarde-pour-reformer-le-code-du-travail-srv1_424678



PLAIDOYER POUR LE FAIT SYNDICAL EN ENTREPRISE

C'est tout sauf un hasard : le 20 avril dernier, à trois jours du premier tour de l'élection présidentielle, la Cfdt, l'Unsa et le think tank Terra Nova ont publié une note commune intitulée « *Le fait syndical en entreprise. Une feuille de route réformiste pour les années qui viennent* ».



L'objectif : sortir de la « *situation schizophrénique* » qui a vu le fait syndical s'affirmer (réforme de la représentativité et accords de Bercy dans la fonction publique, réforme du financement du dialogue social, modernisation du dialogue social et des règles de la négociation collective) et pourtant mis en cause d'un bout à l'autre du spectre politique. Or, rappellent les auteurs, la présence de syndicats permet de défendre les salarié.e.s, « *partie constituante de l'entreprise* », et au-delà les travailleurs ; de soutenir la compétitivité et les stratégies de long terme ; de « *valoriser la négociation collective* » ; de réguler les conflits.

La note apporte une série de réponses aux « *antiennes du populisme antisyndical* » : sur la représentativité et le nombre d'adhérents des syndicats, leur supposée obstruction au changement, le monopole de présentation au premier tour des élections professionnelles, la présumée opacité de leur financement, la confusion entre compromis et compromission.

Douze propositions pour aller plus loin

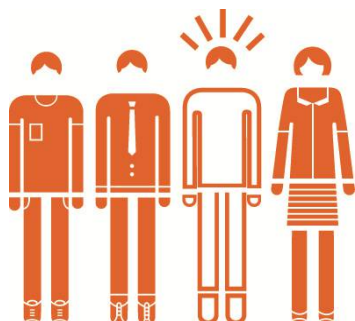


Surtout, elle émet douze propositions pour « *étendre la présence syndicale* » : donner davantage d'espaces aux acteurs sociaux et à l'accord collectif, poursuivre le développement de la négociation d'entreprise, consolider le rôle des branches dans l'aide à la négociation, développer le mandatement syndical et le syndicalisme de services, améliorer les parcours syndicaux, assurer la transparence sur le mode de calcul du nombre d'adhérents, mettre fin aux déserts syndicaux dans les TPE (très petites entreprises), mobiliser le management, etc. Un plaidoyer pour progresser dans l'affirmation du fait syndical, à la fois « *avancée démocratique et impératif de compétitivité* ».



EN SAVOIR PLUS ►

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-agenda-social/plaidoyer-pour-le-fait-syndical-en-entreprise-srv1_421044



CONTACT CFDT

Pour être régulièrement informé-e, par vos représentant-e-s **CFDT**, n'attendez plus avec impatience nos communications, demandez à recevoir une information actualisée par courriel. Envoyez un message à cfdtgfi@yahoo.fr avec une adresse privée autre que xxxxx@gfi.fr.

Site de la CFDT gfi

<http://cfdtgfi.jimdo.com/>

Vos représentant.e.s CFDT

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT cfdtgfi@yahoo.fr 06 45 81 26 02

GFI INFORMATIQUE

| | | | |
|----------------------|-------------------------|--|----------------|
| Est | Fabrice DEMORI | f.demori@hotmail.fr | |
| Ile de France | Ibrahima BADIANE | cfdt.ibrahima@gmail.com | |
| | Consuelo FELIU LLOMBART | gfi.cfdt@gmail.com | |
| | Patrick LOU | lou.cfdt@free.fr | |
| Méditerranée | Christophe SIMON | cfdt.med@gmail.com | 07 81 75 43 01 |
| Nord | Isabelle LUSZCZYK | cfdtnord@free.fr | |
| Ouest | Gaétan RYCKEBOER | ouest.cfdtgfi@gmail.com | |
| Rhône Alpes | Contact CFDT | cfdtra@yahoo.fr | |
| Sud-Ouest | Didier POUSSON | cfdt.gfi.sudouest@gmail.com | |

GFI INFORMATIQUE PRODUCTION

| | | | |
|-------|-----------------|--|----------------|
| Lyon | Stéphane GLAÇON | cfdt.gfi.ip@gmail.com | 06 43 04 34 68 |
| Lille | Philippe BUGES | ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com | |

GFI PROGICIELS

| | | | |
|-------|--------------|--|--|
| Reims | Luc FOURNIER | cfdtprogiciels@yahoo.fr | |
|-------|--------------|--|--|

Hors UES

| | | | |
|---------------------------------|----------------------|--|----------------|
| COGNITIS | Sébastien LACREU | cfdt.cognitis@gmail.com | |
| GFI INFOGEN SYSTEM | Contact CFDT | cfdt.infofen@gmail.com | |
| GFI INFORMATIQUE TELECOM | Marie-Claire VIGUIER | cfdtgfiit@gmail.com | |
| Business Document | Dominique BERNARDINI | cfdt.bdoc@gmail.com | 06 11 78 72 93 |

