

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

CSE QUÉSACO ?

Le comité social et économique (CSE) sera la nouvelle instance représentative du personnel, qui disposera des compétences et attributions des trois instances actuelles :

- Comité d'entreprise ou d'établissement (CE)
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Délégués du personnel (DP)



Sur l'UES Gfi Informatique, les prochaines élections vont permettre d'élire les représentant.e.s du personnel dans cette nouvelle forme d'instance unique, le CSE.

NÉGOCIATIONS MARATHON...

(suite de notre communication du mois de décembre)

Un accord signé début décembre

Depuis les Transmissions Universelles de Patrimoine (TUP) de novembre 2018, l'UES est composée des deux sociétés Gfi Informatique et Gfi Progiciels. Les revendications des syndicats **CFDT et SUD favorables au découpage régional** des futurs CSE, ont été [enfin] entendues. Un accord a été signé le 10 décembre, définissant notamment les périmètres des futurs CSE :

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| • Gfi Informatique Est | 165 salarié.e.s |
| • Gfi Informatique Grand Ouest | 1 541 salarié.e.s |
| • Gfi Informatique Ile de France | 3 387 salarié.e.s |
| • Gfi Informatique Méditerranée | 442 salarié.e.s |
| • Gfi Informatique Nord | 1 196 salarié.e.s |
| • Gfi Informatique Rhône-Alpes | 859 salarié.e.s |
| • Gfi Informatique Sud Ouest | 805 salarié.e.s |
| • Gfi Progiciels | 986 salarié.e.s |



Le PAP (Protocole d'Accord Préélectoral) signé fin décembre

La réunion du 27 décembre a permis d'aboutir à la signature du PAP, définissant le nombre de sièges à pourvoir ainsi que la répartition par collège.

Notons, que la CFDT a défendu la mise en place d'un collège unique, sans distinction TAM / CADRES. Mais pour obtenir le regroupement des deux collèges il faut l'accord unanime de toutes les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise. Et... Ce n'est pas le cas...



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES (suite)

MODALITÉS

Le scrutin s'effectuera par vote électronique.

CALENDRIER

C'est en **février 2019** que les salarié.e.s de l'UES désigneront leurs représentant.e.s aux CSE des sociétés Gfi Informatique et Gfi Progiciels.

Janvier

- Affichage des **Listes des électrices et des électeurs** le 10 janvier, réclamations recevables jusqu'au 17 janvier
- Dépôt des **Liste de candidatures** le 23 janvier (affichage le 24 janvier).

Février

- Envoi du **matériel de vote** le 8 février par courrier postal
- **Scrutin 1er tour du 13 au 19 février**

Mars

- Si 2nd tour nécessaire, Scrutin 1er tour du 13 au 19 mars



PRÉSENTER SA CANDIDATURE

POURQUOI PAS MOI ?



CANDIDATS CFDT AUX
PROCHAINES ÉLECTIONS !

Si vous souhaitez être candidat.e, pour siéger à votre CSE, ou si vous voulez simplement vous renseigner, vous pouvez dès à présent contacter vos représentant.e.s CFDT, dont vous trouverez les coordonnées en dernière page.

REPRÉSENTANT DU PERSONNEL,
C'EST DE L'ENGAGEMENT !

Les deux collègues TAM et CADRES étant distincts, pour certains « petits » périmètres (peu de personnel TAM), le personnel risque de ne pas avoir la possibilité de voter par défaut de candidat.e.



Prenez les devants ! Soyez le/la candidat.e CFDT !

MISSIONS DU CSE

INFORMATION ET CONSULTATION

Le CSE est **informé et consulté** sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :



- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- La modification de son organisation économique ou juridique
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

RÉCLAMATIONS

La délégation du personnel au CSE a pour mission de **présenter à l'employeur les réclamations** individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DANS L'ENTREPRISE

Elle **contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail** dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Dans ce cadre, le CSE :



- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

DROIT D'ALERTE

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte :



- en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
- en cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ;
- s'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD).



MISSIONS DU CSE (suite)

INSPECTION DU TRAVAIL

- Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.
- L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Le CSE a également pour mission d'assurer une **expression collective des salariés** permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts :

- Dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise.
- Dans les décisions relatives à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE peut **afficher les renseignements** qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.

PARTICIPATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Deux membres de la délégation du personnel du CSE assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ils peuvent également assister aux assemblées générales.

Cette réforme doit être l'occasion **de moderniser le fonctionnement des entreprises** par un meilleur partage de l'information et de la connaissance économique avec les salariés et leurs représentants. C'est une occasion pour le patronat de modifier son approche et ses méthodes.

La **CFDT** a toujours considéré que l'évolution, du travail, des relations sociales, des aspirations des travailleurs, nécessite son engagement dans des réformes pour construire du progrès social et économique. Elle a la conviction que seul un dialogue social de qualité le permet.

La **CFDT** ne laissera aucun salarié seul face aux choix unilatéraux de son employeur ou aux difficultés de son entreprise. C'est par l'action quotidienne des militants **CFDT**, avec les salariés, que nous démontrons l'utilité du syndicalisme pour contribuer à la performance des entreprises et conquérir de nouveaux droits pour les travailleurs.

C'est dans les entreprises, quelle que soit leur taille, que la **CFDT**, 1^{ère} organisation syndicale représentative dans en France et 1^{ère} organisation syndicale en nombre d'adhérents (+623 000), continuera d'être aux **côtés** des salariés pour agir et construire les protections et les droits dont nous avons besoin.

Les représentants **CFDT** sont toujours à l'écoute pour répondre aux questions et défendre intérêts et conditions de travail.

La représentation du personnel dans l'entreprise fait « peau neuve »



NÉGOCIATIONS TERMINÉES

RÉMUNÉRATIONS

Aucune de nos revendications n'a été retenue, la proposition d'accord de la Direction ne recueille donc pas la signature de la CFDT.

La CFDT ne signe pas

Les revendications CFDT :

- ✓ La CFDT revendique une augmentation collective des salaires de 1,3 %, déclinée en augmentations collectives par paliers : un montant fixe et minimum pour les salaires les plus bas, puis un pourcentage d'augmentation des salaires par tranche (% décroissant en remontant dans l'échelle des salaires).
- ✓ La CFDT revendique une augmentation automatique de 2% supplémentaires pour les personnes non-augmentées depuis plus de 2 ans.
- ✓ La CFDT revendique des augmentations individuelles basées sur des critères objectifs, mesurables et contradictoires (dialogue salarié.e / manager) afin de limiter les effets subjectifs. La CFDT revendique un volume global de 1% pour ces augmentations individuelles
- ✓ La CFDT revendique un ticket restaurant à 9 €, avec maintien de la répartition actuelle (Part patronale = 60% / Part salarié.e = 40%), un moyen alternatif de règlement de repas pour palier à l'interdiction d'utiliser la carte tickets restaurant les dimanche et jours fériés lorsque la personne est en mission en horaires atypiques, quatre rematérialisations par an, sans frais et sans plafond.
- ✓ La CFDT revendique la prise en charge des frais de communication de 15€ par mois.
- ✓ La CFDT revendique une contrepartie pour les astreintes de 53€ à 79€.
- ✓ Dans le cadre de la négociation spécifique « PLD Progiciels », la CFDT revendique l'intégration de la moitié de la moyenne des 3 meilleurs années des PLD perçues, et des forfait variables allant de 10€ à 25€.

PLD : Pour plus de précisions, contactez **Éric CASTELAIN**
eric51.cfdt@gmail.com 07 67 09 18 38

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération des années précédentes ont été insuffisantes. La CFDT revendique un plan de suppression des écarts, l'objectif de réduction des écarts n'étant pas assez ambitieux.

La CFDT ne signe pas

GEPP*

* Gestion des Emplois, Parcours Professionnels et mixite des métiers
LA CFDT revendique l'augmentation du nombre de jours de formation annuel moyen.

LA CFDT revendique la prise en compte des compétences acquises pendant l'exercice de leur mandat de Représentant.e.s du personnel dans la carrière des salarié.e.s.

La CFDT ne signe pas





COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

AGIRC-ARRCO

Les salarié.e.s ex-Gfi-BUS ont une visibilité restreinte de leurs points de retraite complémentaire en consultation sur le site de l'AGIRC-ARRCO. En effet, la dernière date « visible » est le 30/09/2015, date de la TUP de Gfi-BUS dans Gfi informatique.

Nous avons signalé cette anomalie. La Direction confirme avoir effectué les déclarations, mais qu'en juin 2017, Humanis a informé qu'elle devait traiter de manière manuelle les paies décalées des exercices 2015 et 2016. La Direction a demandé à Humanis de procéder audit traitement dans les meilleurs délais. A suivre, donc...

Pour plus de précisions, n'hésitez pas à contacter **Didier POUSSON** cfdt.gfi.sudouest@gmail.com



ACCORT ARTT

CE N'EST PAS PARCE QUE LA DIRECTION LE DIT QUE C'EST VRAI !

Lors des réunions de la commission de suivi de l'accord ARTT (Accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail), la Direction a assuré que les **RTT non pris**, sont **transformés en AA** (Absence Autorisée sur acceptation du manager) dans les mois qui suivent (de septembre à décembre).

La CFDT a demandé la liste des personnes concernées, anonymisée, avec le nombre de RTT encore présents au compteur fin août, ainsi que le nombre de AA accordées avant la fin de l'année. Ceci pour vérifier qu'il y a bien « compensation », et que les 3 000 jours de RTT non pris fin août ne vont pas dans la poche de l'employeur.

Bien que la Direction se fût engagée à nous transmettre ces informations... rien ne nous a été transmis !

Oh !... Notre DASGORH* se serait-il endormi sur notre demande ?...

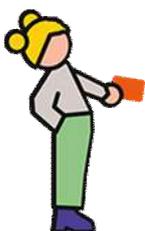
* Directeur des Affaires Sociales et de la Gestion Opérationnelle des Ressources Humaines



NE PERDEZ PAS VOS CONGÉS PAYÉS

Pour l'Union Européenne, tout encadrement de la période de prise des congés payés doit reposer sur une période raisonnable. Si à l'issue de la période, les congés n'ont pas été pris, il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié avait la possibilité de prendre ses congés. Toute perte automatique des droits à congés payés non posés à terme est de principe illégal. A défaut de cette démonstration il est tenu de régler une indemnité compensatrice de congés payés.

CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-684/16 et C-619/16



ACCORT GEPP

La commission de suivi de l'accord GEPP (Accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels) s'est réunie. Deux jours de réunion ont été nécessaires pour traiter un ordre du jour copieux :

- 1- Les objectifs et enjeux
 - a) L'actualisation et refonte des référentiels métiers
 - b) Le déploiement des référentiels métiers AS / IS / CS / SW
 - c) Le positionnement des collaborateurs dans les référentiels métiers actuels
 - d) Le déploiement des référentiels métiers BS / SUP / SALES / MNG
- 2- Principaux enjeux compétences des années à venir
 - a) Le référentiel des compétences du groupe Gfi Informatique
 - b) Les cartographies des compétences (projet)
 - c) Les compétences en croissance ou en décroissance
 - d) Le comparatif avec l'étude ESN / ICT
- 3- Formation
- 4- Suivi de carrière
- 5- Intégration des jeunes
- 6- Seniors
- 7- Mobilité interne
- 8- Carrières des représentants du personnel



Les représentant.e.s du personnel ont déploré que des informations importantes sont présentées de façon exclusive aux managers, et ont demandé que ces informations soient également présentées à l'ensemble du personnel sous forme de présentation physique, et non par une invitation à consulter une page de l'intranet.

Il a été demandé à la Direction de mettre en place un code d'imputation au CRA pour la saisie des mises à jour des CV, GCOMP, RGPD... etc. Actuellement ces tâches sont réalisées en mode masqué, sur le temps de repos, sur le lieu de travail ou au domicile.

Il a été dénoncé des pressions exercées par les managers, par des relances incessantes et excessives envoyées par de nombreux courriels, pour demander au personnel de s'acquitter de ces tâches.

Pour plus de précisions, n'hésitez pas à contacter **Patrick LOU** lou.cfdt@free.fr

IDF : COORDONNÉES DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Personnel sédentaire : ACMS Docteur Takhi 16 rue d'Alsace 92110 CLICHY

Personnel en clientèle ST OUEN : ACMS Docteur Marie-Laure Ribes 21 rue Galande 75005 PARIS

Personnel en clientèle Meudon : ACMS Docteur Sanz Cristia 11 av Morane Saulnier 781141 Velizy

Personnel en clientèle La défense : ACMS Docteur Georgiana Ghinita Immeuble Ile de France – Bat C 3 place de la pyramide 92067 Paris La Défense

A titre exceptionnel, en cas d'urgence et d'indisponibilité des médecins des différents centres, les salarié.e.s peuvent être convoqué.e.s dans une antenne différente.





COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

LE MENSUEL

Janvier 2019

SAYNÈTES DE SENSIBILISATION AU RGPD

[Sécurité Groupe GFI] A Lire et Exécuter, Saynètes de Sensibilisation au RGPD

Bienvenue dans le parcours de sensibilisation au RGPD pour tous les employés, collaborateurs européens GFI amenés à manipuler les données personnelles de résidents sur le territoire de l'Union en lien avec les réglementations nouvellement adoptées. Cette sensibilisation est essentielle et complémentaire aux modules de la Protection des données personnelles dans le 360e-learning chez GFI. La formation prendra environ une heure et demie, mais il n'est pas nécessaire de compléter tous les modules en une seule fois. Tous les modules doivent être terminés d'ici le 31 janvier 2019. Pour accéder à votre formation, cliquez [ici](#) Si vous rencontrez des problèmes techniques pour accéder au système, veuillez envoyer un courriel à DSGSensibilisation. Au nom de l'équipe de la Direction Sécurité Groupe de GFI, nous vous remercions d'avance d'avoir pris le temps de compléter cette formation.



La Direction Sécurité Groupe

Vous êtes plusieurs à avoir reçu ce message, et cela a suscité des interrogations. Voici les réponses à vos questions :

Question : Est-ce une obligation de terminer tous les modules pour le 30/01/2019 ?

Réponse : oui, conformément à ce qui est indiqué dans l'email, les modules doivent être terminés le 31/01/2019.

Question : Combien de temps réel cette formation estimée à 1H30 prendra-t-elle ?

Réponse : il est impossible de donner un temps réel, celui-ci varie en fonction de la personne.



Question : Quelles dispositions doivent prendre les salariés en clientèle externe dont l'accès à INTERNET n'est pas possible ?

Réponse : les saynètes sont accessibles de n'importe quel point d'accès à l'intranet, et en particulier à partir de tout ordinateur, mobile ou tablette. En cas de difficulté vous pouvez vous adresser à dpo@gfi.fr

Question : Sur quelle activité du CRA ces actions vont-elles être imputées ?

Réponse : le même que l'activité courante (la sensibilisation à la sécurité étant demandée par les clients dans nos relations contractuelles, il est normal qu'elle leur soit imputée dans ce cadre).

SAISIE DU CRA



SAISIE MULTI-ACTIVITÉS DANS UNE DEMIE JOURNÉE

Dans une demie journée il peut arriver qu'il y ait plusieurs activités internes. Comment doit-on procéder quand une telle situation survient sachant que sur le CRA 35 il n'est permis de ne saisir qu'une seule activité interne à la fois pour la demie journée ?

Réponse : Il faut saisir une seule activité interne pour la demi-journée. Il convient de choisir la principale.

CE ILE-DE-FRANCE

SUBVENTION VOYAGES

Le mois dernier nous vous indiquions pourquoi la CFDT est opposée aux voyages organisés par le CE. En revanche la CFDT défend, depuis longtemps, avec constance, une prestation plus égalitaire puisqu'elle s'adresse à un plus grand nombre de personnes : La subvention voyage individuel.



Comment ça marche, la subvention voyage individuel ?

- Vous partez en vacances avec qui vous voulez (votre famille, vos ami.e.s, vos voisin.e.s de pallier...)
- Vous transmettez vos factures de voyage (billet de train, avion, bateau, votre facture d'hôtel, de location, de camping de centre de vacances...)
- Le CE vous verse une subvention sur cette dépense (un pourcentage plafonné comme pour les subventions culture ou sport).

Ce que la CFDT défend :

- Des modalités identiques à celles des subventions culture ou sport, soit 30% de la somme des factures, plafonné à 140€ par an.

Mais, comme les autres élu.e.s ne sont pas favorables à cette prestation, nous n'obtenons que des miettes. Pour l'année 2018, nous avons obtenu :

- Un budget de seulement 20 000 € (pour comparaison, la subvention sport s'élève à 100 000 €, le coût des voyages organisés par le CE s'élève à 37 000 € pour 38 salarié.e.s, soit 974 € par personne en moyenne),
- Le point « Vote des modalités de mise en œuvre de la subvention voyage individuel » n'a jamais été inscrit à l'ordre du jour, malgré nos nombreuses relances.



Triste conclusion : Il n'y aura pas de subvention voyage pour 2018, alors que 20 000 € étaient réservés à cet effet.

Position CFDT : Organiser des voyages peut permettre de tisser des liens en dehors du boulot, de rencontrer les gens autrement. Le rôle du CE n'est pas seulement de faire de l'individuel, le problème en IDF, c'est que le montant des subventions accordées par voyage n'est pas acceptable. D'autres CE organisent des voyages, ça se passe très bien et il n'y a pas de polémique.

VOTE DU BUDGET 2019

La CFDT refuse de s'associer à l'élaboration et au vote du budget pour l'année 2019. En effet, l'élection de la nouvelle instance CSE aura lieu en février 2019. Il est donc inapproprié que les élu.e.s actuel.le.s se prononcent en place et lieu des futur.e.s élu.e.s.

De plus, la CFDT signale que le budget 2018 adopté n'a pas été respecté. Les 20 000 € de la subvention voyage destinée aux vacances des salariés n'ont pas été distribués. La CFDT a fait des propositions pour la mise en place de cette prestation et a demandé, à maintes reprises, que le vote de l'ouverture de cette subvention soit mis à l'ordre du jour du CE. Ce qui n'a pas été fait. La CFDT demande que cette subvention de 20 000 € soit intégralement reportée sur l'année 2019.



BURNOUT

COMMENT IDENTIFIER QU'UN.E SALARIÉ.E EST EN BURNOUT ?

L'encadrement, les collègues, le service des ressources humaines, le service de santé au travail, les représentants du personnel peuvent avoir un rôle à jouer dans le dépistage, tant au niveau collectif qu'individuel.

Pour être en capacité de repérer les premiers signaux d'alerte chez une personne, il convient d'être attentif aux modifications de son apparence et de son comportement.

Un changement dans l'attitude du salarié, comme par exemple l'apparition d'une agressivité chez une personne plutôt joviale doit alerter. Ou encore, une perte ou une prise de poids rapide, un repli sur soi inhabituel, un désengagement, doivent - même s'il ne s'agit pas de signes spécifiques - interpeller l'entourage professionnel et amener à se poser la question du burnout.

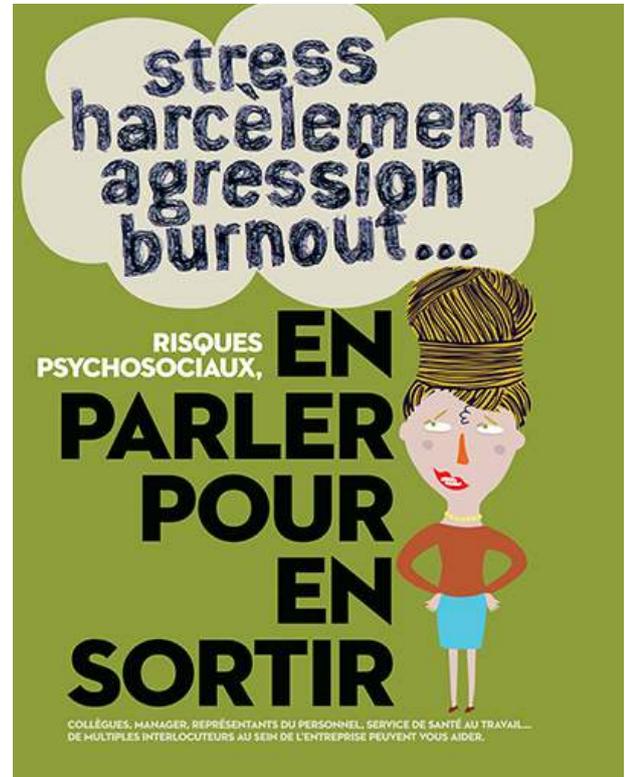
Ces premiers signes peuvent conduire à une prise en charge individuelle de la personne, mais aussi à une démarche de prévention sur la situation de travail du salarié concerné.

Au niveau collectif, des indicateurs de dépistage des risques psychosociaux pourront être examinés.

FACTEURS DE RISQUE

L'épuisement professionnel étant une conséquence du stress au travail, on retrouve parmi les causes du burnout des facteurs de stress. Différentes études ont spécifiquement permis de souligner le rôle des facteurs suivants :

- Surcharge de travail, pression temporelle,
- Faible contrôle sur son travail,
- Faibles récompenses,
- Manque d'équité,
- Conflits de valeur, demandes contradictoires,
- Manque de clarté dans les objectifs, les moyens.



Burnout au travail : comment le définir et le prévenir ?

<http://www.inrs.fr/risques/epuisement-burnout/faq.html>

Le dossier sur l'épuisement professionnel ou burnout

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

PARTAGE DES PROFITS

IL FAUT UNE CONTRIBUTION PLUS FORTE DES PLUS HAUTS REVENUS

Invité de Radio Classique le 19 décembre, Laurent Berger a réinsisté sur la place indispensable des partenaires sociaux dans la construction d'un véritable dialogue sur les enjeux actuels.



Il a également rappelé l'engagement de de la CFDT pour plus de justice sociale, en demandant une contribution plus forte des plus hauts revenus à la solidarité nationale ou que le versement d'une prime exceptionnelle de fin d'année concerne aussi les agents du public.



[VIDEO]

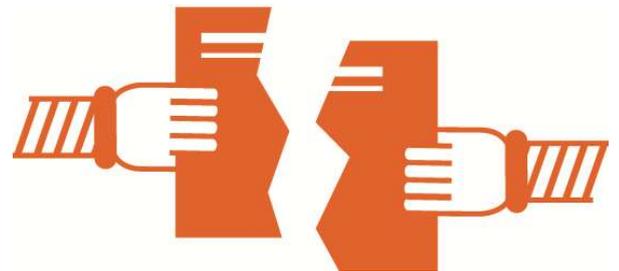
https://www.cfdt.fr/portail/presse/la-cfdt-dans-les-medias/-video-il-faut-une-contribution-plus-forte-des-plus-hauts-revenus-srv2_634354



BARÈME PRUD'HOMMES

LE DEBAT JUDICIAIRE COMMENCE

Par un jugement en date du 13 décembre 2018, le conseil de prud'hommes de Troyes décide que les barèmes prévus au Code du travail sont inconvencionnels.



Il y a un peu plus de deux mois, le conseil de prud'hommes du Mans décidait du contraire.



Le barème prud'hommes est-il conforme ou non aux textes internationaux ratifiés par la France ? Tel est le débat judiciaire, incontournable, qui s'amorce avec cette deuxième décision d'un conseil de prud'hommes qui y répond positivement. Décision qui accorde au salarié en question des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant dépassant ceux prévus par le fameux barème...

PAS DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE SANS JUSTICE SOCIALE

Difficulté à boucler les fins de mois, sentiment d'abandon ou de ne pas être pris en compte... Les inégalités sociales et territoriales sont autant d'injustices qui alimentent la colère. Elle s'est exprimée notamment dans les blocages et manifestations des gilets jaunes.

Pour la CFDT, lutter contre ces inégalités est une raison de plus de se lancer dans la transition écologique : ce sont les plus modestes qui payent le prix fort du coût de l'énergie. Nous devons réduire notre facture de chauffage et de transport et mettre la transition écologique au service du pouvoir d'achat, de l'emploi, de notre santé et de l'environnement.

La transition écologique doit être juste. Il faut pour notre pays un pacte social de la conversion écologique. Les citoyens doivent être associés à la construction de solutions immédiates et concrètes pour plus de justice sociale. Il y a urgence.



POUR UN MEILLEUR POUVOIR D'ACHAT

- **Négocier des plans de déplacement d'entreprise, et s'il n'y en a pas, rendre la prime de transport obligatoire.**
- **Encadrer les loyers dans les zones tendues.**
- **Rénover un million de logements** chaque année pour améliorer leur isolation thermique.
- **Partager équitablement les richesses créées par l'entreprise** à travers des négociations salariales et la réduction des écarts indécents de rémunération.



POUR PLUS D'ÉGALITÉ

- **Assurer un égal accès aux services publics dans tout le pays.** Nous voulons un bouclier territorial de services publics au service des citoyens (suspension des fermetures de lieux d'accueil du public, maisons de santé dans les déserts médicaux...).
- **Créer un droit à la mobilité, avec :**
 - un chèque mobilité pour tous ceux qui n'ont pas d'alternative au véhicule individuel et n'ont pas les moyens d'investir dans un véhicule moins polluant,
 - le développement d'une offre fiable de transports collectifs et à la demande dans tous les territoires.
- **Réformer l'impôt pour mieux lutter contre l'évasion et l'optimisation fiscale.**

POUR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE

- **Créer un droit à l'accompagnement pour chaque citoyen dans la transition écologique** afin qu'ils trouvent les réponses à leurs besoins et les financements.
- **Développer des contrats de transition écologique pour l'emploi** qui donnent des perspectives d'avenir aux travailleurs concernés par la conversion écologique de l'économie.
- **Réorienter l'épargne et la finance vers la transition écologique et les besoins des citoyens.**
- **Flécher la fiscalité carbone vers la rénovation thermique, les transports propres et l'accompagnement des ménages.**



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/economie/-/developpement-durable/pas-de-transition-ecologique-sans-justice-sociale-srv1_631410?preview=true&id=srv1_631410

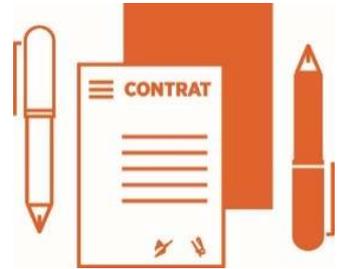


COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

DÉCLARATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales se sont réunies à la CFDT, et ont adopté la déclaration suivante :

« Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, et FSU se sont retrouvées ce jeudi 6 Décembre pour échanger sur l'actualité sociale. Elles rappellent que, depuis des mois, face aux inégalités sociales et territoriales, elles ont réclamé des politiques publiques permettant de la justice sociale. Elles rappellent aussi que, depuis des mois, elles ont appelé le gouvernement à les écouter à travers un véritable dialogue social. Aujourd'hui, dans un climat très dégradé, la mobilisation des gilets jaunes a permis l'expression d'une colère légitime. Le gouvernement, avec beaucoup de retard, a enfin ouvert les portes du dialogue. Nos organisations s'y engageront, chacune avec ses propres revendications et propositions, en commun chaque fois que cela sera possible. Les sujets du pouvoir d'achat, des salaires, du logement, des transports, de la présence et de l'accessibilité des services publics, de la fiscalité doivent trouver enfin des débouchés concrets, créant les conditions sociales d'une transition écologique efficace parce que juste. Le dialogue et l'écoute doivent retrouver leur place dans notre pays. C'est pourquoi nos organisations dénoncent toutes formes de violence dans l'expression des revendications. La CFDT, la CGT, FO, la CFE-CGC, la CFTC, l'UNSA, la FSU appellent le gouvernement à garantir enfin de réelles négociations. Cela suppose qu'elles soient larges, ouvertes et transparentes, au niveau national comme dans les territoires. »



Lors de la réunion du Président de la République avec les forces politiques, territoriales, économiques et sociales au Palais de l'Elysée du 10 décembre 2018, Laurent Berger, Secrétaire général de la CFDT s'est exprimé pour lancer l'appel de la CFDT à négocier un nouveau contrat social de la transition écologique.

EN SAVOIR PLUS ▶

https://laurentberger.cfdt.fr/portail/intervention-devant-le-president-de-la-republique-298_BlogPost

LE SERVICE TÉLÉPHONIQUE RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS

09 69 39 19 39

Un numéro de téléphone non surtaxé, accessible du lundi au vendredi de 9h à 19h et le samedi de 9h à 13h pour joindre un conseiller qui vous aidera à trouver la bonne réponse sur : votre contrat de travail, vos conditions de travail, la formation, votre passage à la retraite, vos droits au chômage, le logement, etc...

La CFDT est le **seul syndicat à proposer un tel service à ses adhérents** qui mobilise l'ensemble de son réseau pour répondre à vos questions.

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

SOLIDARITÉS

CES MILITANT.E.S CFDT QUI AGISSENT AUPRÈS DES MIGRANTS

Sur tout le territoire, des militant.e.s CFDT s'investissent auprès des migrants. Exemple : Une fois par trimestre, la CFDT de Villeurbanne transforme son local en salle de cours de droit du travail destiné aux quelques personnes bénéficiant du statut de réfugié. En moyenne, cinq ou six migrants assistent à chacune des sessions et obtiennent un minimum d'informations avant la signature d'un contrat.



La CFDT soutient une "Europe accueillante" : la CFDT, avec la Confédération européenne des syndicats et plus de 200 ONG, « appelle les travailleurs et les citoyens à soutenir massivement l'initiative citoyenne européenne Europe accueillante afin d'obtenir un débat au Parlement européen pour l'accueil des migrants dans des conditions dignes sur notre continent ». Elle s'est également réjouie que la France ait respecté ses engagements et signé le pacte de Marrakech, malgré « la désinformation orchestrée par les partis d'extrême droite ».

La CFDT soutient la pétition européenne en faveur de l'accueil des migrants ; https://www.cfdt.fr/portail/actualites/international/europe/la-cfdt-soutient-la-petition-europeenne-en-faveur-de-l-accueil-des-migrants-srv1_622611



https://www.cfdt.fr/portail/actualites/societe/ces-militants-cfdt-qui-agissent-aupres-des-migrants-srv2_634183



FRANCE-TOGO : SYNDICALISTES EN MISSION HUMANITAIRE

Depuis 1996, l'association française Mutualistes sans frontières solidarité organise des missions humanitaires en Afrique de l'Ouest. Des professionnels de santé (dentiste, infirmier, ophtalmologiste, etc.) apportent aide et expertise aux centres de santé locaux. Pendant deux semaines, des salariés oublient leur confort quotidien et se mettent au service d'une population démunie.

La double vie des syndicalistes humanitaires : Chef de cette mission humanitaire et président d'honneur de MUTSF, ce militant dans l'âme mène depuis plusieurs années une double vie. Délégué syndical à la Mutualité Française Paca SSAM (1 000 salariés avec une CFDT à 87 %), Aziz développe en parallèle, avec d'autres militants CFDT, cette petite association en passe de devenir une ONG d'ampleur nationale (lire l'encadré). « *Au départ, nous étions une poignée de salariés de la Mutualité Paca désireux de faire un voyage solidaire en Afrique, se rappelle Cathy, assistante dentaire. Progressivement, ces voyages sont devenus plus professionnels, plus axés sur la prévention et le traitement des pathologies visuelles, dentaires et auditives qui sont au cœur des métiers de la mutualité.* »



https://www.cfdt.fr/portail/actualites/france-togo-syndicalistes-en-mission-humanitaire-srv1_628083



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

LE MENSUEL

Janvier 2019

CONTACT CFDT



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

Esvoyages 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

cfdtgfinord@gmail.com

06 32 27 96 70

Philippe BUGES

cfdt.gfi.hautsdefrance@gmail.com

Ouest Gaétan RYCKEBOER

ouest.cfdtgfi@gmail.com

Rhône Alpes Stéphane Glaçon

cfdt.gfi.rhonealpes@gmail.com

06 43 04 34 68

Sud-Ouest Didier POUSSON

cfdt.gfi.sudouest@gmail.com

Marie-Claire VIGUIER

cfdtgfiit@gmail.com (ex Gfi Informatique TELECOM)

Gfi PROGICIELS

Reims Éric CASTELAIN

eric51.cfdt@gmail.com

07 67 09 18 38

Hors UES Business Document Dominique BERNARDINI cfdt.bdoc@gmail.com 06 11 78 72 93

Être informé.e par la 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.

Adhérer à la CFDT

Contactez les représentant.e.s **CFDT** de votre périmètre.

Vous avez adhéré à la CFDT avant d'être salarié.e Gfi, signalez-vous auprès des représentant.e.s **CFDT** de votre périmètre.



RÉPONSES À LA CARTE

Des questions
de tous ordres
et un suivi rigoureux
des réponses faites aux
adhérents,
un seul numéro :

0969 39 19 39