

SOMMAIRE

FERMETURE CLIENT

Page 2

TICKETS RESTAURANT

Rematériation

Page 2

Changement de millésime

Page 2

Inter-mission et Ticket Restaurant

Page 2

ACTUALITÉS DES INSTANCES

Tous les CSE : Consultations annuelles

Page 3

CSE Gfi Informatique Ile-de-France : Budget prévisionnel 2020

Page 4

CSE Gfi IDF : Livraisons sur les sites, commission logement

Page 5

LA CHAISE CHAUDE

Page 5

NÉGOCIATIONS TERMINÉES

Page 6

CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Page 7

CONGÉ D'ADOPTION

Page 8

RÉFORME DES RETRAITES

Les réponses à vos questions

Page 9

Ce que veut la CFDT

Page 10

SEXISME : UN NOUVEAU RISQUE PROFESSIONNEL ?

QUIZ VSST Question / Réponse

Page 11

La CFDT à vos côtés

Page 11

PRIVATISATION DU GROUPE ADP ?

Page 12

CONTACT CFDT

dernière page



GROUPE GFI

S'ENGAGER POUR CHACUN-E
AGIR POUR TOU-TE-S





COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

FERMETURE SITE CLIENT



Lorsque vous êtes en mission chez un client et que celui-ci ferme, votre hiérarchie peut vous demander de poser des RTT employeur (RE). Mais lorsque vous avez épuisé tous vos congés, votre manager peut-il vous imposer du **congé sans solde**, ou bien la prise de **congé par anticipation** ?

La réponse est clairement « non » !

Dans ce cas, la période de fermeture doit être pointée en « intercontrat ».

Pour avoir encore dû défendre un salarié dans cette situation, nous rappelons que :

- ✓ Les congés sans solde sont uniquement à l'initiative des salarié.e.s.
- ✓ Les congés par anticipation sont uniquement à l'initiative des salarié.e.s.



TICKETS RESTAURANT

Rematéralisation



Ceux et celles qui ont utilisé la procédure de rematéralisation ont dû recevoir leurs titres au format papier janvier 2020 par voie postale.

Environ 7% du personnel ont utilisé cette procédure, soit un peu plus de 1 400 personnes. C'est moins que l'année dernière (10%). En revanche, les montants rematéralisés sont plus importants : **274 € en moyenne**, 234 € l'année dernière.

441 personnes ont rematéralisé une somme comprise entre 50 € et 200 €, 582, entre 200 € et 400 €, et 388 entre 400 € et 450 €

La Cfdt revendique toujours une rematéralisation gratuite (comme actuellement), ainsi que la suppression du plafond de rematéralisation (450€ lors des précédentes rematéralisations).



Changement de millésime

La procédure de changement de millésime sera activée sur demande personnelle et l'autorisation de l'employeur sera automatique. Cette procédure devrait être disponible en mars, sur le site EDENRED.

La Cfdt revendique toujours une bascule automatique du millésime du montant restant sur la carte, sans intervention personnelle (À noter que cette bascule a été automatique lors des derniers changements de millésime, malgré les annonces contraires).



Inter-mission et Ticket Restaurant

Nous sommes interpellés par des personnes qui s'interrogent sur l'obtention de tickets restaurant pendant les périodes d'inter-mission.

Rappel : Depuis le 1^{er} mai 2018, les périodes d'inter-mission génèrent des tickets restaurant.

ACTUALITÉS DES INSTANCES

CONSULTATIONS ANNUELLES



CSE¹ Gfi Informatique EST

Les Représentant.e.s du Personnel rendent un avis défavorable :

- ✓ **Le bilan social 2018** : 0 favorable, 3 défavorables, 3 abstentions.
- ✓ **Le plan de développement des compétences 2020** : 0 favorable, 1 défavorable, 5 abstentions.

CSE Gfi Informatique IDF

Les Représentant.e.s du Personnel rendent un avis défavorable :

- ✓ **Le bilan social 2018** : 0 favorable, 1 défavorable, 19 abstentions.
- ✓ **Le rapport Egalité Professionnelle 2018** : 0 favorable, 1 défavorable, 19 abstentions.
- ✓ **Le rapport Bilan Formation 2018** : 0 favorable, 13 défavorables, 7 abstentions.
- ✓ **Le plan de développement des compétences 2020** : 0 favorable, 12 défavorables, 8 abst.

CSE Gfi Informatique NORD

Les Représentant.e.s du Personnel rendent un avis défavorable :

- ✓ **Le bilan social 2018** : 1 favorable, 9 défavorables 5 abstentions.
- ✓ **Le rapport Egalité Professionnelle 2018** : 1 favorable, 9 défavorables 5 abstentions.
- ✓ **Le rapport Bilan Formation 2018** : 1 favorable, 9 défavorables 5 abstentions.
- ✓ **Le plan de développement des compétences 2020** : 1 favorable, 9 défavorables 5 abstentions.



CSE Gfi Informatique SUD-OUEST

Les Représentant.e.s du Personnel rendent un avis défavorable :

- ✓ **Le bilan social 2018** : 0 favorable, 6 défavorables, 6 abstentions.
- ✓ **Le rapport Egalité Professionnelle 2018** : 0 favorable, 6 défavorables, 6 abstentions.
- ✓ **Le rapport Bilan Formation 2018** : unanimité défavorable.
- ✓ **Le plan de développement des compétences 2020** : unanimité défavorable.

CSE Gfi Progiciels

Les Représentant.e.s du Personnel rendent un avis défavorable à l'unanimité (15 voix) :

- ✓ **Le bilan social 2018** : unanimité défavorable.
- ✓ **Le rapport Egalité Professionnelle 2018** : unanimité défavorable.
- ✓ **Le plan de développement des compétences 2020** : unanimité défavorable.

1 : CSE : Comité Social et Économique



La consultation des Représentant.e.s du Personnel est unanime :

- **Désapprobation des bilans et rapports des années précédentes,**
- **Rejet des plans de développement des compétences 2020.**

Pour plus d'informations, contactez vos représentant.e.s CFDT (coordonnées en dernière page).

ACTUALITÉS DES INSTANCES

CSE Gfi Informatique IDF

BUDGET PRÉVISIONNEL 2020

Le budget 2020 sera le premier mis en place par la nouvelle équipe que vous avez élue en mars 2019. La CFDT, première Organisation Syndicale en IDF a apporté de nombreuses propositions. Les membres du CSE ont pu apporter leur contribution. Le budget a ensuite été élaboré dans le détail par notre Trésorier, en respectant les équilibres.

Il y a en fait deux budgets bien distincts :

- ✓ Le budget des Attributions Economiques et Professionnelles (AEP), ex-budget de fonctionnement.
- ✓ Le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC), ex-budget des œuvres sociales.

Quelles dépenses sont prévues ? Quelles sont les nouveautés ?

Budget AEP :

- ✓ Dans les dépenses récurrentes, il y a le coût du progiciel PROWEB (outil de gestion des prestations, des collaborateurs, du site internet et de la comptabilité du CSE), les frais de rédaction des PV des réunions plénières, des frais d'expertise et de formation des élu.e.s, des achats de matériel, des abonnements aux revues juridiques et le salaire des assistantes du CSE.
- ✓ **Nouveauté** : Aide juridique SOLUCIA (cf notre communication de janvier 2020).
- ✓ Nous prévoyons environ 310 K€ de dépenses, sur des recettes estimées à 385 K€. Ce qui permet de garder environ 75 K€ en réserve.
- ✓ Ce budget a été voté favorablement à une majorité de 18 voix favorables contre 7 défavorables.



Nouveau

Budget ASC :

- ✓ **Augmentations**
 - Certaines prestations évoluent : augmentation du taux de remboursement ou du montant proposé :
 - Subvention Activités Sportives et Culturelles : le taux de remboursement passe **de 30% à 60%**. Plafonnée à 140 €, et les activités culturelles sont maintenant prises en charge.
 - Subvention Billetterie sports et culture : le taux de remboursement passe **de 30% à 60%**. Plafonnée à 140 €, et les spectacles sportifs sont maintenant pris en charge.
 - L'aide à l'emploi à domicile et CESU passe **de 4€ / h à 10 € / h**, plafonnée à 160 €.
 - MEYCLUB : Augmentation du budget mensuel pour les subventions. On passe **de 8 000 € à 10 000 €** (et même doublé certains mois).
 - Les chèques naissance et mariage passent **de 60 € à 80 €**, et le délai pour demander le cadeau naissance est rallongé.
- ✓ Mise en place de **nouvelles prestations** : ateliers récréatifs : cours de cuisine, de photo, conformément à la promesse électorale de la CFDT.
- ✓ Pour éviter que ce soit toujours les mêmes qui partent en voyage comme dans le passé, la CFDT propose des **partenariats** qui coûtent moins cher au CSE.
- ✓ **La grande nouveauté : La subvention vacances** (participation aux congés annuels).
Une promesse électorale de la CFDT tenue !
Cela fait des années que la CFDT demandait la mise en place de cette subvention qui a toujours été refusée par SOLIDAIRES et CFTC : 80% du montant de vos factures, plafonné à 140 € de remboursement. Cette subvention ne remplace pas les chèques vacances, mais en est une alternative.
- ✓ Nous prévoyons environ 1 665 K€ de dépenses, sur des recettes estimées à 1 560 K€. Il est volontairement présenté un budget prévisionnel négatif compte tenu des réserves que le CSE possède en trésorerie à la fin de l'année 2019
- ✓ Budget voté favorablement à une majorité de 22 voix favorables contre 3 défavorables.



Nouveau

ACTUALITÉS DES INSTANCES

CSE Gfi Informatique IDF

LIVRAISONS SUR LES SITES GFI



- Commandez et payez en ligne, en précisant le site de livraison et en laissant un numéro de téléphone pour vous joindre.
- Contacter votre CSE (Comité Social et Économique) si vous voulez payer par chèque ou pour tout complément d'informations.
- Si vous travaillez dans les quartiers environnants vous pouvez bénéficier de ce service.

Planning de passages :

- ✓ NANTERRE 4 février
- ✓ MONGE 26 février
- ✓ BOULOGNE 10 février
- ✓ MEUDON 28 février

Un engagement de vos élu.e.s CFDT... tenu !

CSE Gfi Informatique IDF

COMMISSION LOGEMENT



La CFDT demande à la présidente de la commission logement d'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ladite commission, **la révision du délai d'éligibilité et des plafonds**. En effet, aujourd'hui, les salarié.e.s doivent attendre 9 mois pour la province et 12 mois pour l'Île-de-France avant de pouvoir déposer un dossier auprès de la commission logement.

La CFDT demande que ce délai soit réduit à la durée de la période d'essai de la personne.

LA CHAISE CHAUDE

Des start-up aux grands groupes, les salarié.e.s sont de plus en plus invité.e.s à noter leur boss ou leur collègue et à donner leur avis sur tout. Des entreprises vont même plus loin...

Les pros du management l'appellent "la technique de la chaise chaude". Assis au milieu d'une salle, un salarié, entouré des membres de son équipe, doit écouter ce que chacun pense de lui et de son travail, sans broncher. Un procédé d'évaluation collective efficace, paraît-il... si un coach est là pour éviter le pugilat ! Ne souriez pas, cela pourrait bien vous arriver : après tout, nos dispositifs d'évaluation au bureau ont déjà tellement changé.

Des start-up aux grands groupes, oublié, le simple entretien individuel ! Désormais, tout le monde note tout le monde, du N+1 au simple collègue. Les salarié.e.s sont aussi prié.e.s de répondre à mille questionnaires, sur la stratégie de l'entreprise ou le bien-être au travail. Des applis et logiciels en tous genres ont facilité cette collecte d'infos, pourquoi les directions se priveraient-elles ? Elles améliorent ainsi le travail en équipe, augmentent la productivité, identifient les hauts potentiels ou les canards boiteux... Mais dans ce festival d'initiatives, on trouve du bon comme du plus borderline. Voici des cas surprenants.



EN SAVOIR PLUS ▶

<https://www.capital.fr/votre-carriere/jusquou-levaluation-au-bureau-peut-elle-aller-1358944>

NÉGOCIATIONS TERMINÉES

Il y a eu peu d'avancée pendant la dernière séance de négociation annuelle obligatoire (NAO) du 21 janvier 2020. Nous avons même constaté une mise en retrait de deux Organisations Syndicales sur l'évolution du régime de frais de santé, avec intégration de la cotisation facultative « Hospitalisation » dans la cotisation obligatoire (cf notre communication de janvier). En effet, seules la CFE-CGC et la CFDT ont exprimé clairement que si la Direction proposait un texte ne comportant que ce seul thème, elles pouvaient envisager une signature d'un tel projet d'accord (nous restons toujours prudents avant d'avoir le texte définitif sous les yeux).



La Direction a donc proposé de soumettre des PV de désaccord. Seule, la CFDT s'est déclarée prête à signer un PV de désaccord, bien que préférant signer des textes plus positifs.

A ce stade, nous ne pouvons qu'inviter la Direction à mettre en place l'intégration de la cotisation facultative « Hospitalisation » dans la cotisation obligatoire par décision unilatérale.

Mesures unilatérales de la Direction

En l'absence d'accord, la Direction applique des mesures par décision unilatérale.

BLOC 1 : rémunération, temps de travail, répartition de la valeur ajoutée

- Une enveloppe d'augmentation individuelle égale à 1.5 % de la masse salariale de l'exercice 2019.
- Une enveloppe de 200.000 € * (Périmètre Groupe France, cotisations salariales et patronales incluses) destinée aux personnes non augmentées depuis 5 ans (au choix des managers).
- Une enveloppe de 50.000 € * pour certains Représentant.e.s du Personnel (mandats > 30% du temps de travail).
- La journée de solidarité est fixée le lundi de Pentecôte, 1^{er} juin 2020.



BLOC 2 : égalité professionnelle et qualité de vie au travail

- Domaine rémunération :
 - Une enveloppe de 300.000 € * pour le rattrapage salarial des écarts de salaires Femme / Homme. Détection de l'écart : écart constaté, non justifié à niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre comparable.
 - Une enveloppe de 150.000 € * pour le rattrapage salarial au retour de congé de maternité/adoption.
- Domaine embauche : une attention particulière est apportée au recrutement des femmes dans le cadre d'une reconversion professionnelle, et se donner l'objectif de doper les embauches via une convention avec le MIAGE.
- Domaine formation professionnelle : formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle. La Direction affiche fièrement une réussite dans ce domaine : 2 femmes formées à Aix en Provence, sur un groupe de 8 personnes. Sur 10 000 personnes, bel exploit !
- Domaine articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle : La loi, que la loi !
- Mesures en faveur des travailleurs handicapés : des actions de formation, d'information et sensibilisation, de recrutement et d'intégration, d'accompagnement, le tout avec des moyens spécifiques à travers la mise en œuvre d'une cellule mission handicap. Négociation d'un accord.

* Périmètre UES ou Groupe France selon la disposition, cotisations salariales et patronales incluses.

BLOC 3 : gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers

- Le plan de développement des compétences : rejeté par tous les CSE (cf page 3).
- Mobilité interne, géographique et/ou fonctionnelle.
- Référentiel métiers.
- Entretiens : d'évaluation annuel, professionnel tous les deux ans, et bilan de parcours professionnel tous les six ans.



C'est pathétique !



CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Le congé est accordé après la naissance de votre enfant, de celui de votre conjoint.e, ou de votre partenaire PACS, ou de la personne avec qui vous vivez maritalement. Le/la salarié.e en congé bénéficie d'une indemnisation versée par la Sécurité sociale.



QUI PEUT BÉNÉFICIER DE CE CONGÉ ?

- ✓ Le père de l'enfant.
- ✓ Dans les couples hétérosexuels, le compagnon de la mère qui n'est pas le père de l'enfant.
- ✓ Dans les couples homosexuels féminins, la compagne de celle qui a enfanté.

Ce congé est ouvert à l'occasion de chaque naissance.

Le congé est ouvert sans conditions d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat de travail.

COMBIEN DE TEMPS DURE LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT ?

- ✓ La durée du congé est de 11 jours calendaires consécutifs.
- ✓ En cas de naissances multiples, le congé est de 18 jours calendaires consécutifs.
- ✓ La durée peut être étendue en cas d'hospitalisation du nouveau-né.
- ✓ Ce congé n'est pas fractionnable. Le salarié.e n'est pas tenu de prendre ce congé dans sa totalité.
- ✓ Le congé paternité peut se cumuler avec le congé de 3 jours, accordé à la naissance d'un enfant. Ces deux congés peuvent être pris immédiatement ou séparément.
- ✓ Le congé doit être pris après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois.

Ce congé peut être reporté, dans deux cas seulement :

- ✓ En cas d'hospitalisation de l'enfant : le congé peut être pris dans un délai de 4 mois qui suit la fin de l'hospitalisation.
- ✓ En cas de décès de la mère : le congé peut être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal de maternité.

COMMENT INFORMER SON EMPLOYEUR ?

Le/la salarié.e informe son employeur au moins un mois avant la date de départ. Il précise la date à laquelle il compte reprendre son travail. L'employeur ne peut s'opposer à son départ, ni exiger son report. Le/la salarié.e peut faire la demande de congé alors que l'enfant n'est pas encore né. Le congé prévu en cas d'hospitalisation est de droit, comme le congé classique, ainsi le salarié ne doit effectuer aucune demande auprès de son employeur. Il doit juste l'informer sans délai lors de la prise effective de son congé. Il lui précise les dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre (C. trav., art. D. 1225-8-1 et Circ. Cnam n° 25/2019 du 31 juillet 2019). Il demeure préférable de notifier l'employeur par LRAR ou par remise contre décharge.

COMMENT SE PASSE LE RETOUR DANS L'ENTREPRISE ?

À l'issue de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le/la salarié.e retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. La rémunération doit être au moins équivalente.

QUEL STATUT PENDANT LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT ?

- ✓ Le contrat de travail est suspendu.
- ✓ Le bénéficiaire du congé peut démissionner pendant le congé.
- ✓ **Ancienneté** : le congé de paternité n'est pas assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté, la participation, l'intéressement et le Compte Personnel de Formation (CPF).
- ✓ **Congés payés** : le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés (L.1225-36). Les jours de congé de paternité ne peuvent être déduits des congés payés annuels.
- ✓ **Indemnités** : le/la salarié.e n'est pas rémunéré.e par son employeur. Il/elle perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale (maxi 89,03 € par jour). Des dispositions collectives peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles de la Sécurité sociale, pouvant aller jusqu'au maintien intégral du salaire. Gfi applique le minimum légal (c'est-à-dire, rien !) et ne verse donc pas d'indemnité compensatrice permettant d'avoir son salaire maintenu.



Le congé paternité et d'accueil de l'enfant permet une meilleure répartition des tâches au sein du couple et permet un équilibre des temps de vie. Il favorise ainsi l'égalité entre les femmes et les hommes.

CONGÉ D'ADOPTION

Si vous adoptez un enfant en France ou à l'étranger, le congé d'adoption, sur le modèle du congé maternité, vous permet de passer du temps avec votre enfant. Vous ou votre conjoint, ou tous les deux simultanément, pouvez bénéficier de ce congé.



LA DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION

La durée de votre congé d'adoption est variable selon le nombre d'enfants que vous adoptez et selon le nombre d'enfants à votre charge effective et permanente ou à celle de votre ménage :

- ✓ Si vous adoptez un enfant et avez, suite à cette adoption, un ou deux enfants à votre charge effective et permanente ou à celle de votre ménage : vous bénéficiez d'un congé d'adoption de 10 semaines.
- ✓ Si vous adoptez un enfant et avez, suite à cette adoption, au moins trois enfants à votre charge effective et permanente ou à celle de votre ménage : vous bénéficiez d'un congé d'adoption de 18 semaines.
- ✓ Si vous adoptez plusieurs enfants : vous bénéficiez d'un congé d'adoption de 22 semaines (quel que soit le nombre d'enfants à charge).



Votre congé d'adoption débute soit le jour de l'arrivée de l'enfant dans votre foyer, soit sept jours avant la date prévue de l'arrivée de l'enfant.

PARTAGER LE CONGÉ D'ADOPTION AVEC VOTRE CONJOINT

Vous pouvez faire le choix de partager le congé d'adoption avec votre conjoint, si toutefois vous remplissez tous les deux les conditions d'ouverture de droit pour en bénéficier.

La durée du congé d'adoption est modifiée en cas de partage :

- ✓ **11 jours supplémentaires** pour l'adoption d'un seul enfant ;
- ✓ **18 jours supplémentaires** pour l'adoption de plusieurs enfants.

S'il est partagé, le congé d'adoption doit être réparti en deux périodes de temps, dont la plus courte doit être d'au moins 11 jours.

Par ailleurs, si vous prenez votre congé d'adoption en même temps que votre conjoint, la somme de vos deux périodes de congés ne peut dépasser la durée légale du congé d'adoption.



EN SAVOIR PLUS ▶

<https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/conge-adoption>

RÉFORME DES RETRAITES

Les réponses à vos questions

1. Pourquoi la CFDT souhaite-t-elle une réforme pour un régime universel ?
2. Comment la CFDT peut-elle faire confiance à ce gouvernement ?
3. Quelle est la différence entre l'âge pivot et l'âge d'équilibre mentionné dans la lettre du Premier Ministre ?
4. Pourquoi la CFDT s'est-elle opposée à l'âge pivot ?
5. La CFDT a signé un accord sur les retraites complémentaires instaurant un âge pivot, quelle est la différence avec l'âge pivot qui était prévu par le gouvernement ?
6. Pourquoi choisir un régime de retraite par points ?
7. Comment sera calculé le montant de ma pension de retraite, en annuités ou en points ?
8. Comment allons-nous réussir à financer ce nouveau régime qui réunira tous ceux qui existent aujourd'hui ?
9. Pourquoi ne pas utiliser les fonds de réserves ou la CADES pour financer le système de retraite ?
10. Comment est-il possible que les retraites ne baissent pas si on limite les dépenses à 14% du PIB alors que le ratio d'actifs pour le nombre de retraités va diminuer ?
11. Quelle sera la valeur du point (achat, service et retraite) ? Pourrait-elle baisser ?
12. Le gouvernement pourra-t-il réellement décider unilatéralement de baisser la valeur du point ou de le passer par le PLFSS (projet de loi de financement de la sécurité sociale) ?
13. Pourquoi nos pensions de retraites ne baisseraient-elles pas alors qu'elles ont baissé suite au passage à un système par points en Suède ?
14. Comment un système qui prend en compte l'ensemble de la carrière peut-il ne pas pénaliser les personnes ayant des « accidents de vie » ?
15. Comment ce système peut-il être plus juste pour les femmes ?
16. Comment ce nouveau système ne va-t-il pas favoriser la capitalisation alors que les plus riches pourront faire le choix d'aller cotiser ailleurs ?
17. Que pense la CFDT de la suppression des catégories actives dans la fonction publique ?
18. Que pense la CFDT de l'article 64 portant sur la retraite supplémentaire (capitalisation) ?



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-avenir-des-retraites/les-reponses-a-vos-questions-sur-la-reforme-des-retraites-srv2_1086987



La pénibilité au cœur des concertations

EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-avenir-des-retraites/reforme-des-retraites-la-penibilite-au-coeur-des-concertations-srv1_1087681

RÉFORME DES RETRAITES

Ce que veut la CFDT



Alors que le projet de loi sur les retraites commence à être étudié par les députés et que va se tenir la première réunion de la conférence de financement, le 30 janvier, la CFDT a tenu une conférence, mercredi 29 janvier, pour réaffirmer ses positions.

« *Il est urgent de renouer avec le sens et le contenu d'un régime universel* ». Alors que le projet de loi sur les retraites entre dans une deuxième phase avec son examen par les députés, Laurent Berger a réaffirmé les positions de la CFDT. « *En l'état actuel, le projet ne nous convient pas ! a-t-il prévenu. Nous attendons des réponses rapides, notamment sur la pénibilité qui est pour nous un sujet essentiel* ». La CFDT se tourne donc vers les députés afin qu'ils prennent leur responsabilité au cours de l'examen du texte. Elle a rédigé à leur intention une trentaine d'amendements dont ils peuvent s'emparer pour les défendre dans l'hémicycle. Ces amendements qui reprennent les revendications de la CFDT peuvent être classés en trois grandes exigences.

Les trois exigences de la CFDT



La première exigence concerne tout ce qui a trait à la solidarité. La CFDT souhaite des avancées sur le **minimum de pension** et sur la prise en compte des périodes de chômage. La deuxième exigence rassemble les sujets liés à la **justice du système**. La CFDT propose ainsi une meilleure prise en compte de la pénibilité, un dispositif spécifique pour les jeunes qui peinent à s'insérer sur le marché du travail et des droits familiaux forfaitaire et non calculés en pourcentage. Enfin, la CFDT exige des avancées en matière de liberté accordée aux salariés à travers un véritable droit à la **retraite progressive** et la création d'une banque des temps qui permette d'avoir davantage de prise sur son départ à la retraite et ainsi mieux concilier les différents temps de la vie.

« *Ces avancées sont nécessaires pour faire de cette réforme une véritable réforme de justice sociale* », a martelé Laurent Berger. Alors que la conférence de financement se réunira pour la première fois jeudi 30 janvier, il n'est pas question pour la CFDT d'attendre la fin de ses travaux pour étudier les amendements qu'elle propose. « *Nos revendications doivent être prises en compte dès la première lecture du texte à l'Assemblée nationale. C'est la condition pour que la conférence de financement puisse se dérouler sereinement* », a expliqué le secrétaire général. Et sur cette conférence de financement, la CFDT a également des revendications et une exigence de transparence, notamment sur les chiffrages qui ont tant manqué au cours de la concertation menée ces derniers mois. « *Les efforts ne devront pas reposer que sur les salariés et les agents, prévient Laurent Berger. Nous n'accepterons pas que revienne par la fenêtre un âge pivot que nous avons réussi à faire disparaître du projet de loi.* » Le message ne peut être plus clair.





COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

SEXISME : UN RISQUE PROFESSIONNEL ?

QUIZ VSST / Question

Parmi les victimes d'harcèlement sexuel,
15% n'en ont parlé à personne.
Vrai ou Faux ?



QUIZ VSST / Réponse

Faux : 30% des victimes n'en ont parlé à personne.
Parmi celles qui en ont parlé, 1/4 ont abordé la situation
avec un membre de la direction.

Source enquête Défenseur des droits - IFOP – 2014



La CFDT à vos côtés

Si vous rencontrez, ou êtes témoins de ces agissements, contactez
vos référents VSST⁽¹⁾ : Isabelle LUSZCZYK & Stéphane GLAÇON

vsst.cfdt.gfi@gmail.com

Nous nous engageons à une totale confidentialité. Quoi que vous nous
disiez, nous nous engageons à n'agir qu'avec votre accord explicite.

(1) VSST : Violences Sexuelles et Sexistes au Travail



RÉFÉRENDUM SUR LA PRIVATISATION DU GROUPE AÉROPORTS DE PARIS

COMMENT DEMANDER L'ORGANISATION D'UN REFERENDUM ?



L'enjeu

Il s'agit de demander au gouvernement de consulter les Français et les Françaises sur l'opportunité de privatiser ADP (Aéroports de Paris).

Que vous soyez favorable ou pas à la privatisation d'ADP, vous devez pouvoir vous exprimer lors d'un référendum sur ce sujet. Pour que ce référendum soit organisé, il faut que 10% de l'électorat approuve le projet sur le site du gouvernement, soit 4 717 356 citoyen.ne.s.



Échéance du 15 mars 2020

Il ne reste plus que quelques semaines pour approuver le projet, et obtenir l'organisation d'un Référendum d'Initiative Partagée (RIP).

adprip.fr signez la pétition

Pour cela, signez sur : www.referendum.interieur.gouv.fr/soutien/etape-1

Comment approuver le projet ?

Signez sur : www.referendum.interieur.gouv.fr/soutien/etape-1

Munissez-vous d'une pièce d'identité, et renseignez les informations suivantes :



- ✓ Votre lieu de vote habituel (département, commune),
- ✓ Votre identité (nom et prénom(s) sans accent, avec tiret le cas échéant),
- ✓ Votre sexe,
- ✓ Vos date et lieu de naissance (pays, département, ville),
- ✓ Votre pièce d'identité (n° de la pièce (CNI ou passeport), date et lieu de délivrance),
- ✓ Votre adresse électronique personnelle.

Suivez les étapes jusqu'à « Valider le soutien », puis « Confirmer le soutien », et enfin, vous pourrez télécharger le récépissé de votre soutien.

La procédure en vidéo : https://www.youtube.com/watch?v=vqV_mjwfmtM



EN SAVOIR PLUS ▶

<https://www.adprip.fr/>

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			
Est	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
Grand Ouest	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com	
Ile de France	Yassine FARES	avec.cfdt.gfi@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
	Jean-Paul PORTOFERRI	jpportoferr@hotmail.fr	06 81 50 25 52
Rhône Alpes	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.rhonealpes@gmail.com	06 59 33 97 05
	Pascale LEFEBVRE	cfdt2.gfi.ra@gmail.com	
Sud-Ouest	Didier POUSSON	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com	
	Marie-Claire TONIUTTI	cfdtgfiit@gmail.com	
Gfi PROGICIELS	Reims Éric CASTELAIN	eric51.cfdt@gmail.com	07 67 09 18 38



SE ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

VOS REPRÉSENTANT.E.S QUI SUIVENT LES ACCORDS

Accord ARTT	Isabelle LUSZCZYK
Accord Participation	Jean DOMINGOS
Accord Prévoyance santé	Isabelle LUSZCZYK

VOS RÉFÉRENT.E.S CFDT

Handicap	Valérie DEFLANDRE & Patrick LOU
VSST*	Isabelle LUSZCZYK & Stéphane GLAÇON
<i>*VSST : Violences Sexuelles et Sexistes au Travail</i>	
Harcèlement*	Saïd HABOUCHI, Jean-Paul PORTOFERRI, Stéphane GLAÇON

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 ou xxxxx@gfi.world.

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