

## SOMMAIRE



### ACTIVITÉ PARTIELLE À GFI

Contexte	Page 2
Ouverture de la négociation	Page 2
Le « deal » de la Direction	Page 2
La position des Organisations Syndicales	Page 2
Consultation des CSE	Page 3

### TÉLÉTRAVAIL ET CHÔMAGE PARTIEL

Page 4



### COVID 19

Les réponses à vos questions	Page 4
------------------------------	--------

### COVID 19

Quels sont mes droits	Page 5 & 6
-----------------------	------------



### CONTACT CFDT

dernière page



# ACTIVITÉ PARTIELLE À GFI

## Contexte

Dans le contexte actuel de forte baisse d'activité, la Direction envisage de recourir à l'activité partielle, pour les salarié.e.s concerné.e.s par la baisse d'activité (contrats suspendus, abandonnés, reportés... à cause du COVID).

Les étapes obligatoires pour la mise en place de l'activité partielle :

- ✓ Ouverture d'une négociation avec les OSR (Organisations Syndicales Représentatives) sur ce thème.
- ✓ Consultation des CSE sur le projet.
- ✓ Dépôt d'une demande d'aide à la mise en place de l'activité partielle auprès de la DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - Inspection du travail), indiquant les mesures déjà mises en œuvre, et accompagnée des avis recueillis auprès des CSE.
- ✓ Mise en place de l'activité partielle si la demande est acceptée par la DIRECCTE.



## Ouverture de la négociation

La Direction nous annonce environ 1 300 personnes, mais pas toutes en chômage complet ; Certaines à 50%, d'autres à 20%. La répartition des salaires de ces personnes est la suivante :

- ✓ 36 % < 2 000 €
- ✓ 53 % entre 2 000 € et PMSS
- ✓ 11% > PMSS

Un accord de branche en vigueur permet une indemnisation plus favorable que le Code du Travail :

- ✓ Salaire brut < 2 000 € : Indemnisation à 95%
- ✓ Salaire brut compris entre 2 000 € et PMSS (3 428 €) : Indemnisation à 80%
- ✓ Salaire brut > au PMSS : Indemnisation à 75%

Exemples :

- ✓ Salaire brut = 1 900 € / Chômage partiel = pas d'écart du net.
- ✓ Salaire brut = 3 000 € / Chômage partiel = 85,80 € d'écart sur un mois complet
- ✓ Salaire brut = 4 000 € / Chômage partiel = 301 € d'écart sur un mois complet

**Les OSR ont demandé que la Direction garantisse 100% du salaire net pour les personnes qui seraient en activité partielle, au motif que ce n'est pas leur faute si leur mission est à l'arrêt.**

## Le « deal » de la Direction

La Direction s'est dite prête à garantir 100% du salaire net, mais avec en contrepartie, donner à l'employeur l'autorisation d'imposer des CP, dans les conditions suivantes :

- ✓ Combien ? 5 CP par personne.
- ✓ Délai de prévenance ? 1 jour.
- ✓ A qui ? Toute personne est susceptible de se voir imposer ces 5 CP.
- ✓ Quand ? D'ici fin décembre 2020.
- ✓ Quels CP ? Ceux qui sont acquis, à défaut, par anticipation.

## La position des Organisations Syndicales

Nous avons déployé toute notre énergie et nos arguments auprès de la Direction pour obtenir la garantie du 100% du salaire net, mais nous ne pouvons pas accepter la contrepartie exigée par la Direction.

Nous ne pouvons pas demander à l'ensemble des salarié.e.s de sacrifier potentiellement 5 CP. C'est trop cher payé !

**Ce qui n'est pas acceptable :**

- ✓ **Que les CP puissent être imposés par anticipation.**  
Nous aurions pu accepter que seuls, les CP acquis, soient imposés.
- ✓ **Que la mesure perdure jusqu'à la fin de l'année.**  
Nous aurions pu comprendre que la mesure soit applicable jusqu'à fin mai, et que si le confinement devait perdurer au-delà de fin mai, signer éventuellement un nouvel accord.

Après trois réunions (en audioconférence), nous nous quittons jeudi 2 avril sans accord, et sans engagement de la Direction.



### ACTIVITÉ PARTIELLE À GFI (suite)

#### Consultation des CSE (Comités Sociaux et Économique)

Tous les CSE vont être consultés dans la semaine du 6 avril, sur le recours à l'activité partielle (article L.5122-1 du Code du Travail) dans le contexte de l'épidémie Covid 19.

Vendredi 3 avril, la Direction transmet les dossiers de recours à l'activité partielle aux membres des CSE. Concernant la rémunération des personnes qui seront mise en chômage partiel, on peut y lire : « *Par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles, la Direction décide, pour une durée limitée au 31 mai 2020 à ce stade, de **maintenir la rémunération nette imposable calculée à partir du salaire de base.*** ». **Les revendications des OSR ont été entendues !**



Les autres points :

- ✓ *Le placement en activité partielle entraîne la **suspension du contrat de travail**. Mais il n'a **pas de conséquence sur le décompte de l'ancienneté, l'acquisition des congés payés, le calcul de la participation**.*
- ✓ *L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur n'est pas soumise à cotisations sociales mais à CSG / CRDS au taux de 6,70 %.*
- ✓ ***Couverture prévoyance et frais de santé identique** à celle en activité normale.*
- ✓ ***Maintien de l'acquisition de JRTT / jours de repos** en cas d'activité partielle totale limitée à une durée de 90 jours.*
- ✓ *Pas de **ticket restaurant** pour les jours en activité partielle.*  
**La revendication des OSR de maintenir les TR n'est malheureusement pas retenue.**
- ✓ *Fixation de la **prime de vacances** de l'article 31 de la CCN Syntec versée en 2020 au montant versé en 2019.*
- ✓ *Mise en place de **programmes de formation** à distance afin de permettre de renforcer l'employabilité et consolider les compétences des salariés en activité partielle.*
- ✓ ***Un salarié dont le contrat de travail est suspendu ne peut pas être mis en activité partielle.***  
*Exemple : congé, arrêt maladie, arrêt garde d'enfants, arrêt des salariés considérés vulnérables / à risques.*
- ✓ ***Démission du salarié en activité partielle (article 8 de l'accord de branche) : à la demande du salarié et d'un commun accord des parties, le préavis pourra ne pas être exécuté. Levée de la clause de non-concurrence et / ou de dédit formation.***
- ✓ *Demande de prise en charge présentée auprès de la **DIRECCTE**. Le délai de réponse est de 2 jours (article 2 du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020).*
- ✓ *A réception (si la demande est acceptée par la DIRECCTE) :*
  - ***Information des salariés** par courriel avec communication du code CRA qui sera créé à cet effet. Afin de limiter l'impact financier de cette situation, les salariés seront informés de la possibilité d'utiliser leurs congés payés acquis avant la mise en œuvre de l'activité partielle.*
  - ***Versement en paie** de l'indemnité d'activité partielle le mois suivant (**paie décalée**). Exemple : si un salarié est en activité partielle en mars 2020, l'indemnité d'activité partielle sera versée sur le bulletin de paie d'avril 2020.*
  - ***Remboursement de l'Etat** après versement de l'indemnité par l'employeur aux salariés : l'Etat rembourse 70 % du salaire de base par heure chômée, plafonnée à 31,97 euros.*



Le résultat des consultations des CSE est un élément du dossier de demande d'aide de l'état, qui sera déposé par la Direction auprès de la DIRECCTE.

# TÉLÉTRAVAIL ET CHÔMAGE PARTIEL

La mise en chômage partiel des salariés n'est pas compatible avec le télétravail. Lorsqu'un employeur demande à un salarié de télétravailler alors que ce dernier est placé en activité partielle, cela s'apparente à une fraude et est assimilé à du travail illégal.

Le ministère du Travail tient à préciser les sanctions encourues aux entreprises dans ce cas précis. Ces sanctions sont cumulables :

- ✓ Remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel.
- ✓ Interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle.
- ✓ 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du code pénal.

Si vous deviez constater un manquement à cette règle, nous vous invitons à contacter vos représentant.e.s CFDT (coordonnées en dernière page).



## COVID 19

### Les réponses à vos questions

Face à cette situation inédite, en tant que travailleurs et travailleuses, militants et militantes, vous vous interrogez sur vos droits, sur l'organisation de votre travail ou sur les droits et obligations de votre employeur.

Cette foire aux questions peut vous apporter des premières réponses. Elle est rédigée et sera régulièrement enrichie grâce aux questions que vous nous posez. Certaines réponses pourront également être modifiées en fonction des évolutions de la situation et des mesures prises par le gouvernement.



[https://www.cfdt.fr/portail/actualites/crise-du-covid-19/coronavirus-les-reponses-a-vos-questions-srv1\\_1100672](https://www.cfdt.fr/portail/actualites/crise-du-covid-19/coronavirus-les-reponses-a-vos-questions-srv1_1100672)







# COVID 19 QUELS SONT MES DROITS ?

## MA SANTÉ EST FRAGILE, PUIS-JE ME FAIRE ARRÊTER ?

**Oui** Si les critères de vulnérabilité définis par le Haut conseil de la santé publique s'adaptent à votre cas :

- femme enceinte ;
- maladie respiratoire chronique (asthme, bronchite chronique...);
- insuffisance respiratoire chronique;
- mucoviscidose ;
- insuffisance cardiaque (toutes causes) ;
- maladie des coronaires ;
- antécédent d'accident vasculaire cérébral ;
- hypertension artérielle ;
- insuffisance rénale chronique dialysée ;
- diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- personne avec une immunodépression :
  - pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
  - maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
  - personnes infectées par le VIH,
  - maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Connectez-vous directement sur [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr), sans passer par votre employeur ou médecin traitant, pour demander un arrêt\*.

\*ATTENTION : l'activité partielle ne concerne que les contractuels salariés qui doivent passer par les services de santé au travail.

## L'ACTIVITÉ PARTIELLE EST-ELLE POSSIBLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

**Non** Il n'y a pas de disposition d'activité partielle applicable aux contractuels de droit public. **MAIS**, le dispositif ASA (Autorisations spéciales d'absence) existe si le télétravail n'est pas possible et que la présence physique n'est pas requise.

## UN-E SALARIÉ-E DE L'ENTREPRISE A ÉTÉ CONTAMINÉ-E, MON EMPLOYEUR NE RÉAGIT PAS, PUIS-JE AGIR ?

**Cela dépend** Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs ». Si votre employeur met en œuvre les mesures de sécurité et de protection prévues dans le code du travail, ainsi que les mesures de décontamination des surfaces, et objets à risque, indiquées par le gouvernement, la seule circonstance qu'un collègue de travail a été contaminé ne suffit pas pour exercer son droit de retrait.

Si ces mesures ne sont pas appliquées, vous pouvez alors :

- alerter les représentants du personnel pour déclencher un droit d'alerte pour danger grave et imminent ;
- en l'absence de représentant du personnel, solliciter l'inspection du travail et/ou la médecine du travail.

Dans tous les cas, faire remonter l'information auprès de votre syndicat.

## MON ENTREPRISE FERME, MON EMPLOYEUR A-T-IL L'OBLIGATION DE ME METTRE EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

**Non** Si vous restez à temps plein, il doit continuer à verser votre salaire en totalité, y compris s'il ne peut pas vous faire travailler à distance. S'il vous met en activité partielle, c'est lui qui s'occupe de tout et vous verse vos indemnités à échéance normale de paie. Il perçoit ensuite une allocation compensatrice.

## LA CFDT RÉPOND À VOS QUESTIONS SUR LE CORONAVIRUS

Dans les entreprises et administrations, n'hésitez pas à solliciter nos équipes, sur notre site [www.cfdt.fr/coronavirus](http://www.cfdt.fr/coronavirus)

Rejoignez-nous : [www.cfdt.fr/adhesion](http://www.cfdt.fr/adhesion)



# COVID 19 QUELS SONT MES DROITS ?

## JE PENSE QUE MA SANTÉ EST EN DANGER, PUIS-JE EXERCER MON DROIT DE RETRAIT ?

**Cela dépend** Les travailleurs ont l'obligation d'alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

Dans un tel contexte, les travailleurs ont le droit de se retirer.

**Attention toutefois, car ce droit ne doit pas s'exercer à la légère et toutes les situations ne le justifient pas.** Lorsque les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, à une sanction disciplinaire voire, à un licenciement.

Dans des situations telles que des pandémies, le droit de retrait ne s'applique pas systématiquement. C'est pourquoi, à partir du moment où l'entreprise a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs, l'existence même du virus ne suffit pas à elle-seule à justifier l'exercice du droit de retrait.

## MON ENTREPRISE/ADMINISTRATION RESTE OUVERTE : SUIS-JE OBLIGÉ-E DE ME RENDRE SUR MON LIEU DE TRAVAIL ?

**Oui** Dès lors que l'activité de l'entreprise se poursuit, qu'elle soit considérée essentielle ou non, **les salariés sont tenus de continuer à travailler.**

La situation est exceptionnelle et les consignes du gouvernement sont claires : favoriser au maximum le télétravail. Néanmoins, il n'est pas prévu, à ce jour, que les salariés n'aient plus à se rendre au travail.

## MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME REFUSER LE TÉLÉTRAVAIL, ALORS QUE MON POSTE LE PERMET ?

**Oui** Le salarié peut faire une demande de télétravail auprès de son employeur, mais celui-ci n'a pas l'obligation d'accepter, même si en cette période exceptionnelle le gouvernement l'encourage vivement.

Cependant, lorsque le télétravail a été mis en place par un accord collectif ou une charte, la loi oblige l'employeur qui le refuse à un salarié occupant un poste permettant d'en bénéficier de motiver sa réponse. Si l'employeur persiste à refuser le télétravail, le salarié n'a pas d'autre choix que de venir travailler, au risque de s'exposer à une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.

## PUIS-JE ÊTRE ARRÊTÉ-E POUR GARDER MON ENFANT ?

**Oui** **Dans le privé** Votre poste ne se prête pas au télétravail ou votre employeur vous le refuse, vous avez un enfant de moins de 16 ans et son école est fermée : vous pouvez être placé en arrêt de travail indemnisé et c'est votre employeur qui déclare votre arrêt. Un seul parent peut le prendre à la fois, sans délai de carence.

**En cas de garde alternée,** il est possible de fractionner l'arrêt ou de le partager entre les parents, sur la durée de fermeture de l'établissement.

### Dans le public

Si vous ne pouvez être placé en télétravail, vous pouvez bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence et du maintien de votre salaire (tant la part indiciaire qu'indemnitaires).

## LA CFDT RÉPOND À VOS QUESTIONS SUR LE CORONAVIRUS

Dans les entreprises et administrations, n'hésitez pas à solliciter nos équipes, sur notre site [www.cfdt.fr/coronavirus](http://www.cfdt.fr/coronavirus)

Rejoignez-nous : [www.cfdt.fr/adhesion](http://www.cfdt.fr/adhesion)





# CONTACT CFDT

Site de la CFDT Gfi : <http://cfdtgfi.jimdo.com/>

## Vos représentant.e.s CFDT

<b>UES Gfi Informatique</b>	Catherine LINTIGNAT	cfdtgfi@yahoo.fr	06 45 81 26 02
<b>Gfi Informatique</b>			
<b>Est</b>	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
<b>Grand Ouest</b>	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com	
<b>Ile de France</b>	Yassine FARES	avec.cfdt.gfi@gmail.com	
	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.cfdt@free.fr	
<b>Méditerranée</b>	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com	07 81 75 43 01
<b>Nord</b>	Isabelle LUSZCZYK	cfdtgfinord@gmail.com	06 32 27 96 70
	Jean-Paul PORTOFERRI	jportoferr@hotmail.fr	06 81 50 25 52
<b>Rhône Alpes</b>	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.rhonealpes@gmail.com	06 59 33 97 05
	Pascale LEFEBVRE	cfdt2.gfi.ra@gmail.com	06.30.98.13.56
<b>Sud-Ouest</b>	Didier POUSSON	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com	
	Marie-Claire TONIUTTI	cfdtgfiit@gmail.com	
<b>Gfi PROGICIELS</b>	Reims Éric CASTELAIN	eric51.cfdt@gmail.com	07 67 09 18 38



### VOS REPRÉSENTANT.E.S QUI SUIVENT LES ACCORDS

<b>Accord ARTT</b>	Isabelle LUSZCZYK
<b>Accord Participation</b>	Jean DOMINGOS
<b>Accord Prévoyance santé</b>	Isabelle LUSZCZYK

### VOS RÉFÉRENT.E.S CFDT

<b>Handicap</b>	Valérie DEFLANDRE & Patrick LOU
<b>VSST*</b>	Isabelle LUSZCZYK & Stéphane GLAÇON
<i>*VSST : Violences Sexuelles et Sexistes au Travail</i>	
<b>Harcèlement*</b>	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](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr) avec une adresse privée autre que [xxxxx@gfi.fr](mailto:xxxxx@gfi.fr) ou [xxxxx@gfi.world](mailto: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**