

RÉFORME DU COLLÈGE

“Permettre à tous de réussir, ce n'est pas niveler vers le bas”

Invité de RTL le 19 mai 2015, Laurent Berger a expliqué pourquoi la CFDT n'appelle pas à la grève contre la réforme du collège. [Lire la suite](#)



DONNER SA CHANCE À LA RÉFORME DU COLLÈGE



Le 19 mai, les fédérations d'enseignants CFDT du public et du privé n'ont pas appelé à la grève contre la réforme du collège. Le secrétaire général du Sgen-CFDT Frédéric Sève nous explique pourquoi.

[Lire la suite](#)



EMPLOI

APPRENTISSAGE : MOBILISATION GÉNÉRALE

Alors que l'apprentissage peine toujours à s'imposer en France, le gouvernement tente une nouvelle fois de relancer cette formation en alternance qui a fait ses preuves en matière d'insertion professionnelle. Il s'est fixé un objectif ambitieux de 500 000 apprentis à l'horizon 2017, contre moins de 400 000 [aujourd'hui](#). [Lire la suite](#)





Destinataires :

- .Bureau national
- .Fédérations
- .URI
- .UD
- .Secrétaires confédéraux

N° 23 du 20 mai 2015

Modernisation du dialogue social : Suivi du projet de loi par la CFDT

Le projet de loi sur le dialogue social va entrer en discussion au Parlement. Il a été élaboré par le gouvernement après la rencontre de l'ensemble des organisations syndicales de salariés et patronales. La CFDT a donc présenté et défendu ses positions. Si elle a obtenu satisfaction sur plusieurs points, elle n'a pas toujours été entendue.

La CFDT entend donc continuer de peser pour infléchir le texte de loi jusqu'à son adoption et, au-delà, le contenu des décrets.

L'examen des amendements par l'Assemblée nationale se déroule en deux étapes : la première au sein de la commission des affaires sociales (jusqu'au 22 mai) ; la seconde en séance plénière, à partir du mardi 26 mai, pour les amendements qui n'auraient pas été acceptés en commission.

La CFDT a fait une série de propositions d'évolution du projet de loi. Toutes ces demandes sont importantes au regard de la vision du dialogue social que nous défendons, 4 priorités ont été identifiées. Si certaines de nos demandes sont renvoyées à des décrets d'application, la CFDT veillera à ce qu'elles ne soient pas oubliées.

Nos 4 priorités d'évolution

- 1. Un système d'IRP négociable dès 50 salariés (de préférence à la DUP élargie)**
Cette option n'est aujourd'hui possible que pour les entreprises à partir de 300 salariés. Dans le cadre d'un projet de loi sur le dialogue social, privilégier un dispositif soumis à la décision unilatérale de l'employeur donne un signal inverse à l'objectif. La négociation doit être possible dès 50 salariés, afin de permettre aux représentants du personnel et aux employeurs d'adapter, à partir d'un cadre défini par la loi, les instances représentatives du personnel.
- 2. Un socle minimal de mandats et d'heures de délégation pour toutes les entreprises et une utilisation optimisée**
La CFDT demande le maintien global des moyens des représentants du personnel et l'instauration d'une souplesse dans leur utilisation avec l'annualisation, la mutualisation et la possibilité pour tous les élus d'entreprise d'utiliser une partie de leurs heures de délégation pour assurer le lien avec leur organisation syndicale.

3. Possibilité pour les suppléants d'assister dans tous les cas aux réunions des instances

En l'absence de droit à la formation et d'attribution d'heures de délégation pour les suppléants, leur présence aux réunions des instances est indispensable pour assurer leur mandat. En effet, la formation la plus efficace est bien d'assister aux échanges entre les titulaires et l'employeur, puisqu'elle leur permet à la fois d'apprendre sur le fond des sujets à traiter, mais aussi sur les formes de l'échange au sein de l'entreprise.

4. Maintien du salaire pour les salariés partant en formation syndicale

La loi du 5 mars 2014 a supprimé l'obligation de maintien de salaire d'un salarié partant en formation syndicale, jusque-là inscrite dans le Code du travail.

L'article L. 2135-11, 3° évoque uniquement « l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation », ce qui ne garantit pas le maintien intégral du salaire (chargé) en cas de départ en formation syndicale. Cela peut, à terme, s'avérer pénalisant, surtout pour les salariés qui partent souvent en formation syndicale. Cela crée également une différence de traitement entre les salariés partant en formation professionnelle et ceux bénéficiant d'une formation économique, sociale et syndicale.

Pour la CFDT, la subrogation est la formule la plus intéressante et présente une double garantie :

- elle garantit au salarié de bénéficier du maintien de son salaire (et de ne rien perdre par rapport à une indemnisation qui ne correspondrait pas au salaire chargé),
- elle garantit à l'employeur qu'il sera directement remboursé par un organisme tiers.

Les propositions complémentaires

5. Une représentation complète dans les TPE grâce à :

- une 3^e compétence de médiation pour la prévention des conflits à intégrer aux commissions de branches et aux CPRI TPE.
- l'accès des délégués TPE aux entreprises avec autorisation de l'employeur.
- la protection des représentants des salariés des TPE dans les dispositifs de branche,
- l'ouverture possible du champ de compétences de la CPRI, avec inscription dans le règlement intérieur.
- le cumul possible par trimestre d'heures de délégation TPE.

Un cadre de dialogue social plus cohérent, facilitant l'action des élus et mandatés avec :

6. Une meilleure articulation des niveaux d'information-consultation, afin de garantir des débats utiles et réels à chaque niveau de l'entreprise.
7. Un recours à la visioconférence décidé par accord (et non par le seul employeur)
8. Un calcul des effectifs, pour la mise en place ou la suppression d'IRP, compatible avec les normes européennes
9. La prise en compte de l'avis de l'IRP de façon équivalente pour les 3 grandes consultations
10. La possibilité pour l'IRP en cas de consultation (à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques) sur un projet encore imprécis, de demander une nouvelle consultation sur ce même projet lorsqu'il sera défini

11. Le maintien des possibilités de recours à l'expertise pour les représentants du personnel
 12. L'amélioration de l'usage de la BDES/BDU
 - Dans les groupes et entreprises à établissements multiples, une déclinaison de la BDES à tous les niveaux.
 - Un calendrier de mise à disposition des informations dans la BDES adapté aux dates de consultation.
 - L'accès du DP à la BDES.
 - L'intégration des informations et rapports pour le CHSCT à la BDES (qui devient une base de données unique).
 - Une présentation par genre de toutes les données relatives aux salariés, avec commentaires explicatifs des écarts, des évolutions et du niveau d'atteinte des objectifs fixés par les plans d'action « égalité professionnelle ».
 13. La reconnaissance de l'organisation du travail comme sujet de négociation
Obtenir la négociation sur l'organisation du travail et non sur le seul temps de travail.
 14. La primauté absolue de négociation à l'organisation syndicale avec le renforcement du mandatement et le maintien des commissions de validation de branche
 15. Le renforcement des administrateurs salariés
Ce renforcement passe par l'abaissement du seuil de 5000 à 1000 salariés, la suppression de l'obligation qu'il y ait un comité d'entreprise dans la société mère, l'intégration de toutes les formes de sociétés et personnes morales de droit privé, et en particulier des groupes mutualistes, la suppression de l'exonération de représentation dans les filiales lorsque la société mère a mis en place cette représentation. Enfin, la Cfdt demande que ces administrateurs salariés aient accès aux données sociales figurant dans la BDES.
 16. La préservation de la fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité
 17. La valorisation des parcours pour les mandatés dans l'entreprise et au dehors
 18. La reformulation de l'article relatif à l'augmentation de rémunération automatique pour les mandats « lourds »
 19. La modification des propositions relatives au régime d'assurance chômage des intermittents
- Des réponses sur le financement du dialogue social sur :
20. La prise en charge par le fonds de financement du dialogue social du fonctionnement des Coparef et du Copanef
 21. L'assouplissement du budget de fonctionnement du CE afin qu'il puisse servir à la formation économique et sociale de tous les élus de l'entreprise
 22. L'extension à l'ensemble des instances paritaires de la disposition de l'ANI du 17 février 2012 sur le maintien du salaire de l'administrateur salarié et le remboursement de l'employeur par l'organisme
 23. La prise en charge des compléments de salaires versés par une organisation syndicale.

Comment être informé par les militant-e-s CFDT de Gfi ?

1/ Retrouvez la communication CFDT via le site intranet gfi



Gestion de votre CRA

- ▶ Votre profil courant
- ▶ Saisie et modification de votre CRA
- ▶ Consultation / Impression de vos CRA
- ▶ Abonnement transport
- ▶ Demandes de congés
- ▶ Supprimer un CRA
- ▶ Aide
- ▶ Organisations syndicales (UES)
- ▶ Revenir à l'intranet
- ▶ Se déconnecter
- ▶ En cas de problème

Compte rendu d'activité

La communication des Organisations Syndicales ► [Organisations syndicales](#),

C'est juste en dessous de l'aide ► [Aide](#).

A notre avis, ça en fait même partie 😊 !

2/ Visitez le site de la section CFDT gfi <http://cfdtgfi.jimdo.com/publications/>

3/ Lisez la communication CFDT que vous recevez à domicile

Nous sommes conscients que les salarié-e-s n'ont pas tous accès à l'Intranet gfi, encore moins à la messagerie gfi. Nous nous sommes battus pour conserver une communication sur support papier envoyée au domicile des salarié-e-s. C'est grâce à notre ténacité que les salarié-e-s estampillé-e-s « salariés productifs » par la Direction reçoivent une communication à leur domicile, deux fois par an, en mars et en octobre.



4/ Demandez à être personnellement informé-e

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.

Pour les adhérent-e-s à la CFDT



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

RÉPONSES À LA CARTE

DES QUESTIONS DE TOUS ORDRES
ET UN SUIVI RIGoureux DES RÉPONSES
FAITES AUX ADHÉRENTS

LOGEMENT ● CONDITIONS DE TRAVAIL ● SANTÉ AU TRAVAIL
● VIE PERSONNELLE ● FORMATION PROFESSIONNELLE ●
RETRAITE ● CONTRAT DE TRAVAIL...

L'UN SEUL NUMÉRO :

0969 39 19 39

ADHÉREZ À LA CFDT !



ÉMANCIPATION
DÉMOCRATIE
SOLIDARITÉ
AUTONOMIE
RESPECT

PLUS NOMBREUX, PLUS FORTS !

- Bienvenue aux salarié-e-s qui nous ont rejoints en adhérant à la CFDT.
- Si vous avez adhéré à la CFDT avant d'être salarié-e GFI, signalez-vous auprès d'un-e représentant-e.



COTISATION SYNDICALE = DEDUCTION FISCALE

66% du montant de la cotisation syndicale sont déductibles de l'impôt sur le revenu.
Les adhérents non imposables bénéficient d'un crédit d'impôt.

LES VALEURS DE LA CFDT



Émancipation
Donner aux adhérents et militants, les moyens d'être acteurs dans l'entreprise.

Démocratie
Faire porter par toute la CFDT les décisions prises à la majorité des adhérents


Respect des droits de l'homme
Reconnaître le droit des travailleurs et chômeurs

Autonomie
Donner la priorité à la cotisation en tant que moyen de financement.

Solidarité
Prendre en charge les salarié-e-s en difficulté

- Pour adhérer à la CFDT, contactez l'un-e de nos représentant-e-s.

VOS CONTACTS CFDT A GFI

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT Déléguée Syndicale Centrale 06 45 81 26 02 cfdtgi@yahoo.fr 	GFI INFORMATIQUE	Est	<i>Fabrice DEMORI</i>	f.demori@hotmail.fr
		Ile de France	<i>Consuelo FELIU LLOMBART</i> <i>Valérie DEFLANDRE</i>	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr cfdt.valerie@gmail.com
		Méditerranée	<i>Christophe SIMON</i>	cfdt.med@gmail.com
		Nord	<i>Christian TANGHE</i>	cfdtnord@free.fr
		Ouest	<i>Gaétan RYCKEBOER</i>	ouest.cfdtgi@gmail.com
		Rhône Alpes	<i>Contact CFDT</i>	cfdtra@yahoo.fr
		Sud-Ouest	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com
	GFI INFORMATIQUE PRODUCTION	<i>Stéphane GLAÇON</i> <i>Philippe BUGES</i>	cfdt.gfi.ip@gmail.com 07 81 58 79 91 ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com	
GFI PROGICIELS	<i>Luc FOURNIER</i>	cfdtprogiciels@yahoo.fr		
Hors UES	COGNITIS	<i>Sébastien LACREU</i>	cfdt.cognitis@gmail.com	
	GFI CHRONO TIME	<i>Tomas RODRIGUEZ</i>	cfdt.gct@gmail.com	
	GFI CONSULTING	<i>Yassine FARES</i>	cfdt_consulting@yahoo.fr	
	GFI BUS National/Paris Toulouse Bordeaux	<i>Richard FOSSUO</i> <i>Didier GUERIN</i>	cfdt.gfi.bus@gmail.com	
	GFI INFOGEN SYSTEM	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.infogen@gmail.com	

- Si vous souhaitez que **VOS** revendications soient portées par la **CFDT**, contactez vos représentants.