

MUTUELLE

LA CASSE DE LA MUTUELLE (PRÉVOYANCE-SANTÉ)

Lorsque la Direction a dénoncé l'accord (*pourquoi cette précipitation ?...*), la **CFDT** a immédiatement alerté sur « la CASSE de la mutuelle ».

Depuis, la Direction a dévoilé ses projets. **La CFDT s'y oppose fermement.**



DE QUOI SOUFFRE NOTRE RÉGIME ?

1/ Combler un « trou » de 170 000 € sur les résultats 2014. Somme relativement minime par rapport à la masse des cotisations, 6 600 000 €.

2/ Et répondre aux exigences du contrat responsable dès janvier 2016, du fait de la dénonciation de l'accord par la Direction.

QUELS SONT LES REMÈDES PROPOSÉS PAR LA DIRECTION ?

Première cible de la Direction : Les conjoints !

Exemple pour un salaire de 2 500 € bruts mensuel : Multiplier la sur-cotisation conjoint par 4, soit + 400 € de cotisation par an. C'est autant de pouvoir d'achat en moins.

Pour la **CFDT** c'est **NON** !

1/ Nous venons d'une cotisation « famille », et la cotisation pour le conjoint est en fait une sur-cotisation et non pas une cotisation individuelle en tant que telle.

2/ Pourquoi faire porter la charge sur les conjoints, alors que c'est une ressource aléatoire. Autant nous avons une visibilité sur l'évolution du nombre de salarié-e-s, autant nous ne pouvons absolument pas maîtriser l'adhésion des conjoint-e-s qui dépend uniquement du choix des salarié-e-s.

3/ Cotisation à la seule charge des salarié-e-s, l'employeur n'y participant pas.

4/ De plus, au 1^{er} janvier 2016 on peut imaginer le départ de nombreux conjoint-e-s (salarié-e-s du privé) qui disposeront obligatoirement de leur propre mutuelle, en application de la nouvelle réglementation.



Deuxième grande idée de la Direction : exonérer la tranche C !

En 2014 le montant des cotisations salarié-e-s et employeur, sur la TC (*) des salaires, s'élevait à 42 224 €. Avec les nouveaux taux proposés par la Direction, ce montant pourrait s'élever à 61 478 €. Sauf que dans le projet de la Direction, c'est exonération pure et simple, donc moins 61 478 € pour régime.

Pour la **CFDT** c'est **NON** !

La disparition de la cotisation sur la TC est, du point de vue de la solidarité, inacceptable ! Alors que nous cherchons à rectifier un léger déséquilibre du régime, certains se verraient exemptés de l'effort. Qui plus est, les hauts salaires !... Inacceptable ! Incohérent avec l'effort commun !

Pour la **CFDT** un taux unique de cotisation TA et TB, c'est bien, un taux unique de cotisation TA, TB et TC, c'est mieux !



MUTUELLE (suite)

Troisième grande idée de la Direction : accabler les petits salaires !

1/ Pour conserver le niveau actuel de garanties, l'ajout d'une option est nécessaire. La Direction propose de baser le calcul du montant de la cotisation de cette option sur le PMSS(*). De facto, c'est 2/3 des salarié-e-s qui seront lésé-e-s. Il s'agit des salarié-e-s dont le salaire est inférieur au PMSS, donc les salaires les plus bas !

Pour la **CFDT** c'est **NON** !

Le calcul du montant de la cotisation de cette option doit se faire sur le salaire perçu et non sur le PMSS. Imaginons que tou-te-s les salarié-e-s souscrivent à l'option, le montant total de l'option calculé sur le PMSS s'élèverait à 190 560 € (basé sur les chiffres 2014), alors que cette même option basée sur le salaire perçu amènerait 213 505 € au régime, soit 22 945 € de cotisations en plus.

Pour la **CFDT** un taux sur le salaire perçu est plus juste, et amène plus de cotisations. Que cela ne nous fasse pas oublier que les cotisations des options sont à la seule charge des salarié-e-s, l'employeur n'y participant pas.

2/ Une invention sortie du chapeau, la cotisation plancher ! Pour les salaires inférieurs à un certain plancher, la Direction propose d'imposer un montant minimum de cotisation.

Pour la **CFDT** c'est **NON** !

C'est l'employeur qui fixe le montant du salaire de chaque salarié-e. Si les cotisations lui semblent insuffisantes parce que le salaire est trop bas ; qu'il l'augmente !

Dernier (?) coup de pouce de la Direction aux hauts salaires.

Une invention sortie du même chapeau, la cotisation plafond ! Pour les salaires supérieurs à un certain plafond, la Direction propose d'instaurer un montant maximum de cotisation.

Pour la **CFDT** c'est **NON** !

Solidarité : La **CFDT** défend un système de cotisation respectant l'adage « **Cotiser selon ses moyens, percevoir selon ses besoins** ».

Equité : La **CFDT** revendique **l'alignement des taux** de cotisation des différentes tranches de salaire TA / TB / TC / TD.

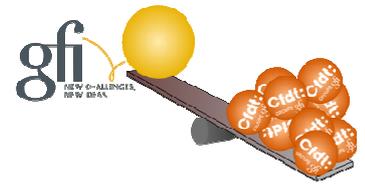
(*) Pour mémoire, les tranches de salaire 2015 :

TD	au-dessus de 25 360 €
TC	de 12 680 € à 25 360 €
TB	de 3 170 € à 12 680 €
TA	de zéro à 3 170 €

Oui, oui, salaire brut mensuel !...

(PMSS)

RÈGLEMENT INTÉRIEUR



Règlement intérieur gfi hors la loi

Toute modification du règlement intérieur est soumise à la consultation des IRP (Instances représentatives du Personnel), en l'occurrence les CE et CHSCT concernés. Une fois la consultation des IRP effectuée, même si elle est « défavorable », la Direction peut mettre en place le nouveau règlement intérieur, sans omettre de transmettre ce document à la DIRECCTE (Inspection du Travail).

La Direction de gfi a voulu modifier le règlement intérieur de l'entreprise. Dans ce nouveau règlement intérieur, les militants **CFDT** ont décelé des articles en infraction avec la loi (cf nos précédentes communications), et ont alerté la DIRECCTE sur des points précis. La réaction de la DIRECCTE ne s'est pas fait attendre, et dans le courrier de l'Inspectrice du Travail adressé à Vincent ROUAIX, les injonctions sont sans appel :

- ❖ Article 5 « *Conformément aux dispositions conventionnelles, le salarié qui utilise son véhicule personnel à titre professionnel a l'obligation d'assurer ce dernier pour une utilisation professionnelle.* ».
A RETIRER car hors du champ d'application d'un règlement intérieur.
- ❖ Article 6 « *L'introduction et la consommation d'alcool dans les établissements et sur les lieux de travail sont prohibées.* ».
A MODIFIER en y intégrant l'article R. 4228-20 du Code du Travail « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.* »
- ❖ Article 6 « *La direction pourra imposer un contrôle par alcootest aux salariés qui conduisent des véhicules, et dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux-mêmes ou pour leur entourage. Ce contrôle sera effectué en présence de deux témoins appartenant au personnel de l'entreprise. Le salarié sera informé de la possibilité qui lui est offerte de procéder à une contre-expertise.* ».
A MODIFIER car c'est au salarié contrôlé de solliciter la présence d'un témoin de son choix.
- ❖ Article 19 « *Les membres du personnel se doivent d'avoir un comportement et une tenue convenables en toute circonstance et en tout lieu, particulièrement ceux ayant des contacts directs avec des personnes étrangères à l'entreprise (clients, fournisseurs, candidats, etc....) afin de préserver l'image de marque de l'entreprise. En outre, il est interdit aux salariés en contact direct avec des personnes étrangères à l'entreprise de porter des vêtements et/ou signes religieux qui pourraient nuire à la réputation de l'entreprise ou créer des difficultés dans les contacts avec les clients (respect de la diversité des clients et des convictions de ces derniers).* ».
A RETIRER, en effet, cette clause est illégale car elle restreint la liberté de religion et de conviction par une interdiction générale et absolue.



La consultation des IRP n'est pas une simple formalité !

Règlement intérieur gfi mis en conformité

Le règlement intérieur a été modifié, et il est disponible sur les tableaux d'affichage des sites gfi. Nous tenons le document à la disposition de tou-te-s les salarié-e-s en mission hors des sites gfi, sur simple demande auprès de l'un de nos représentant-e-s (Coordonnées en dernière page).

SE LOGER.CFDT

Aide au logement des salarié-e-s

VOS SOLUTIONS LOGEMENT

Vous accompagner et financer vos projets immobiliers



LOCATION

Trouver une location

Après analyse de vos besoins, nous sélectionnons et vous proposons des biens locatifs dans le privé, dans le parc social ou dans des résidences de logement temporaire.

Financer votre caution

L'Avance LOCA-PASS® finance gratuitement jusqu'à 500 € le dépôt de garantie demandé par votre propriétaire sous forme d'un prêt à 0 %.

Garantir le paiement de vos loyers

Avec la **garantie LOCA-PASS®** (uniquement parc social) ou une **garantie des risques locatifs (GRL® ou GLI)**, nous vous aidons pour le paiement de vos loyers en cas de difficultés passagères.

Gérer vos biens en location

Propriétaire, nous assurons à votre place la gestion de votre bien.



JEUNES

En formation professionnelle,

Le **MOBILI-JEUNE®** prend en charge une partie de vos loyers et d'autres aides spécifiques vous aidant à trouver et financer votre logement.

* moins de 30 ans



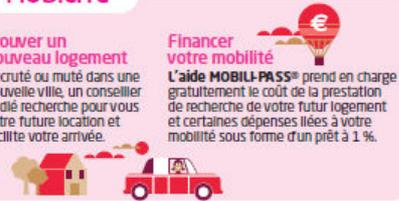
MOBILITÉ

Trouver un nouveau logement

Recruté ou muté dans une nouvelle ville, un conseiller dédié recherche pour vous votre future location et facilite votre arrivée.

Financer votre mobilité

L'aide **MOBILI-PASS®** prend en charge gratuitement le coût de la prestation de recherche de votre futur logement et certaines dépenses liées à votre mobilité sous forme d'un prêt à 1 %.



ACCESSION

Rechercher un bien

Propositions de logements dans le neuf ou l'ancien.

Bénéficier d'un courtage bancaire gratuit

Conseils et étude personnalisés, recherche des meilleures conditions de financement et accompagnement de A à Z. **Service gratuit.**

Bénéficier d'aides à l'accession

Prêt Accession : prêt réglementé* complémentaire au prêt bancaire.
Dispositif PSLA (location-accession) : dispositif d'accession abordable proposant des avantages financiers, notamment un prix de vente encadré et une TVA réduite.



TRAVAUX

Rénover

Prêt Travaux : prêt réglementé* pour vos travaux d'économie d'énergie, d'amélioration ou d'agrandissement. Financement complémentaire grâce aux prêts de nos partenaires ou à un courtage bancaire.



ASSISTANCE

Surmonter des difficultés

Propriétaire, locataire, accompagnement dans la recherche de solutions et la mise en place d'aides spécifiques grâce au **CIL-PASS assistance®**.



RENÉGOCIATION

Conseils et courtage gratuit pour la renégociation de votre prêt Immobilier.



Offres soumises à conditions

*Taux indexé sur celui du fret A ou 31/12 de l'année n-1



Besoin d'une information ? Besoin d'aide pour monter un dossier ?

Les ressources de la commission logement sont mutualisées, les salarié-e-s peuvent donc s'adresser au représentant de leur choix quelle que soit son entité. (1)

Vos représentants CFDT à la commission logement :

Ibrahima BADIANE

Dorothee CUIGNEZ

Consuelo FELIU-LLOMBART

Inès MEGALEM

Région IDF

Région Nord

Région IDF

Région Sud-Ouest



Focus sur l'aide MOBILI-JEUNES

Un dispositif encore trop peu connu : Pour les moins de 30 ans en alternance, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'aide MOBILI-JEUNE prend en charge des loyers (APL déduite) sous forme de subvention, à hauteur de 100 € maximum par mois, pendant 36 mois.

(1) Afin de traiter de façon équitable tous les salariés du Groupe GFI, les comités d'entreprise des établissements du Groupe ont décidé de mutualiser leurs ressources et leurs actions pour créer une seule entité d'information et d'aide au logement des salariés. Les sociétés représentées au sein de la commission sont : .Gfi Informatique, Gfi Progiciels, Gfi Informatique et Productions (gfi ip), Gfi Informatique Entreprise Solutions, Chronotime, et Infogen.

JOBS D'ÉTÉ

Formalités pour embaucher un jeune de moins de 18 ans

Conditions d'embauche

- **14 à 16 ans** : Affecter le jeune à des travaux légers et adaptés à son âge, pendant ses vacances scolaires comportant au moins 14 jours, et bénéficier d'un repos continu d'au moins la moitié de la durée totale desdites vacances (1) (2).
- **16 à 18 ans** : Ne pas affecter le jeune à un emploi figurant sur la liste des postes interdits, susceptibles de causer pour lui un risque pour sa santé, sa sécurité ou sa moralité.



Durée du travail

- **14 à 16 ans** : pas plus de **7 heures par jour**, ni plus de 35 heures par semaine (les heures supplémentaires sont interdites) (3). En outre, il a droit à un repos quotidien de 14 heures consécutives au minimum.
- **16 à 18 ans** : pas plus de **8 heures par jour**, ni plus 35 heures par semaine (toute heure supplémentaire étant, pour lui aussi, interdite) (4). En outre, il a droit à un repos quotidien de 12 heures consécutives au minimum (5).
- **Quel que soit son âge** : Si son temps de travail excède 4h30, un temps de pause de 30 minutes doit lui être accordé (6). Pas de travail les dimanches et jours fériés (7).

Rémunération

- **Moins de 17 ans** sans expérience : **80% du SMIC**
- **Entre 17 et 18 ans** sans expérience : **90% du SMIC** (8).
- **Moins de 18 ans** ayant au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité : **100% SMIC**.

Formalités à accomplir avant l'embauche

- **14 ou 15 ans** : l'employeur doit envoyer une **demande écrite à l'inspecteur du travail** au moins 15 jours avant la date d'embauche (9). **L'autorisation parentale** est également requise.
- **Quel que soit son âge** : un **contrat de travail** doit être signé.



Formalités après l'embauche

- Le jeune doit être inscrit sur le **registre du personnel** (11).
- Le jeune doit être convoqué à une **visite médicale** avant qu'il ne commence à travailler. (12)

Formalités à réaliser à la fin du contrat

A la fin du CDD, les documents suivants doivent être délivrés:

- un **certificat de travail** (13),
- une **attestation Pôle emploi** (ancienne attestation Assedic) (14),
- et un reçu pour **solde de tout compte** (15).

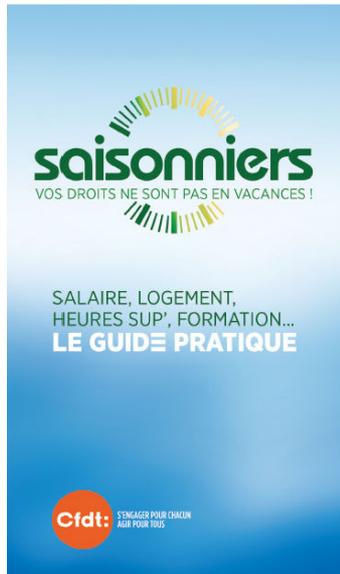


Références :

- (1) Article [L4153-1](#) du Code du travail
 (2) Article [D4153-2](#) du Code du travail
 (3) Article [D4153-3](#) du Code du travail
 (4) Article [L3162-1](#) du Code du travail
 (5) Article [L3164-1](#) du Code du travail
 (6) Article [L3162-3](#) du Code du travail
 (7) Articles [L3132-3](#) et [L3164-6](#) du Code du travail
 (8) Article [D3231-3](#) du Code du travail

- (9) Article [D4153-6](#) du Code du travail
 (10) Décret n°98-252 du 1er avril 1988
 (11) Article [L1221-13](#) du Code du travail
 (12) Article [R4624-10](#) du Code du travail
 (13) Article [L1234-19](#) du Code du travail
 (14) Article [R1234-9](#) du Code du travail
 (15) Articles [L1234-20](#) et [D1234-7](#) du Code du travail

SAISONNIERS 2015



Le Guide saisonniers 2015 est disponible en téléchargement :

http://www.cfdt.fr/upload/docs/image/png/2015-07/2015-07-08_12h35_01.png

Avec la période estivale, nos enfants profitent de leurs congés d'été pour travailler dans des emplois dits « saisonniers ». Que ce soit dans l'animation, dans la restauration, dans l'hôtellerie, l'agriculture, les campings, etc... nos enfants ont des droits et il est de notre responsabilité de les en informer.

Comme chaque été, les militants **CFDT** vont à la rencontre des travailleurs saisonniers pour leur rappeler leurs droits et répondre à leurs interrogations.

TOP DÉPART POUR LA CAMPAGNE 2015 ! Depuis dix-sept ans, la CFDT se mobilise dans toutes les régions, les cafés, restaurants, commerces et parcs d'attractions, pour défendre les droits des travailleurs saisonniers. [Cliquer ici pour lire la suite](#)



TÉLÉTRAVAIL

Le chiffre

2 jours



C'est le nombre maximal de jours par semaine qu'il convient d'adopter en télétravail si l'on ne veut pas que les effets de l'éloignement du bureau soient préjudiciables. L'enquête 2015 sur les impacts du télétravail, réalisée par l'Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ERGOstressie, en partenariat avec la CFDT-Cadres, montre que, « *contrairement à ce que l'on craignait, le télétravail a peu d'effets sur la qualité du lien social sauf si le nombre de jours de télétravail est trop important* ». Le sondage révèle que 95 % des télétravailleurs estiment avoir une meilleure qualité de vie, au travail et en dehors.

Rapport complet de l'enquête sur le site : www.ergostressie.com

VACANCES

C'est les vacances... Mais pas pour tout le monde !



Les inégalités face aux vacances en quelques chiffres

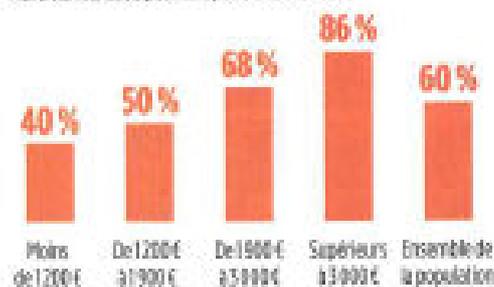
Sources : Observatoire des inégalités, Crédoc

60 %

des Français sont partis en vacances entre juin 2013 et juin 2014.

Taux de départs en vacances selon les revenus

Revenus mensuels pour une personne, Juin 2014



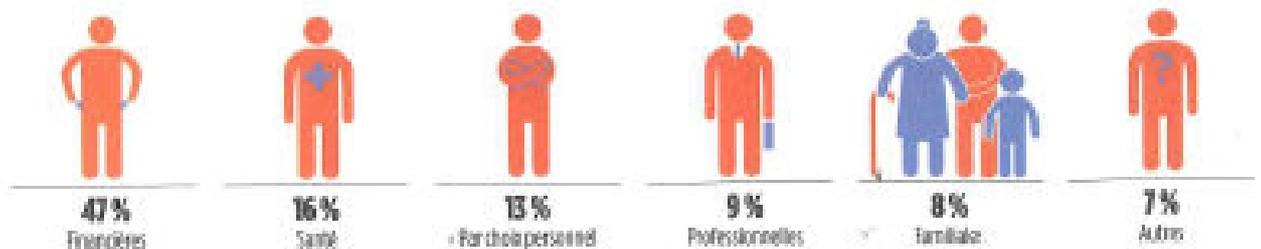
Les Français partis en vacances au moins quatre nuits consécutives (en %)



Les départs en vacances selon la catégorie socioprofessionnelle



Les raisons de non-départ en vacances



TROP CHAUD !

Travailler par fortes chaleurs

Les risques liés aux fortes chaleurs doivent être pris en considération par l'employeur, d'autant plus en période d'alerte caniculaire. En effet, l'employeur a le devoir d'assurer la santé et la sécurité des salarié-e-s.



33°C C'est la température au-delà de laquelle le travail par temps de fortes chaleurs présente des dangers pour la santé des salariés (Source : INRS).

Coup de chaleur et premiers secours

Fatigue, maux de tête, vertige, crampes..., peau sèche et chaude, agitation, confusion..., la température corporelle risque de dépasser 40 °C.

Il s'agit d'une **URGENCE VITALE**.

> Vous devez **IMPÉRATIVEMENT**

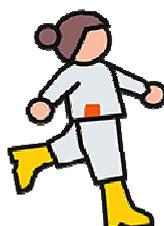
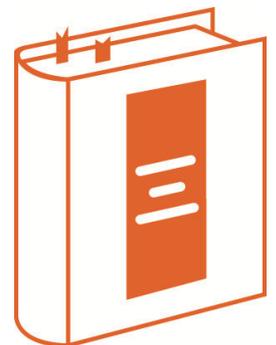
- 1- Alerter ou faire alerter les secours : Samu (15), pompiers (18).
- 2- Amener la victime dans un endroit frais et bien aéré.
- 3- La déshabiller ou desserrer ses vêtements.
- 4- Arroser la victime ou placer des linges humides sur la plus grande surface corporelle, en incluant la tête et la nuque, pour faire baisser la température corporelle (à renouveler régulièrement).
- 5- Si la victime est consciente, lui faire boire de l'eau fraîche par petites quantités.
- 6- Si la victime est inconsciente, rester auprès d'elle et attendre les secours. Le sauveteur secouriste du travail la met en position latérale de sécurité.



SÉCURITÉ

Obligation de sécurité, charge de la preuve :

Il n'appartient pas au salarié de démontrer que les conditions matérielles de travail ne permettent pas d'assurer sa sécurité. C'est à l'employeur qu'incombe la charge de démontrer qu'il a respecté son obligation de sécurité (Cass. Soc., 24.06.2015, n°13-26923).



LOI MACRON

Réparation des licenciements abusifs

Par un amendement de dernière minute à la loi Macron, plafonnant les indemnités allouées en cas de licenciement abusif, le Gouvernement prive les salarié-e-s du droit à une réparation intégrale de leur préjudice en cas de licenciement fautif de l'employeur. Pour la **CFDT**, il s'agit d'une remise en cause des droits des salarié-e-s et d'une atteinte grave à l'égalité de traitement, en rupture totale avec l'esprit de la réforme qui était jusqu'alors d'améliorer le fonctionnement des conseils de prud'hommes.

La **CFDT** condamne fermement ce plafonnement et a été une des premières à s'associer à la pétition lancée par le SAF (Syndicat des Avocats de France), aux côtés d'autres organisations syndicales (CGT/ Solidaires /CFE-CGC et FO).



Les militant-e-s, adhérent-e-s, sympathisant-e-s de la CFDT sont appelé-e-s à signer la pétition en ligne pour tenter de faire reculer le Gouvernement et obtenir la suppression de cette disposition.

Signons tous cette pétition !

Lien vers la pétition :

http://www.petitions24.net/non_au_plafonnement_de_la_reparation_des_licenciements_abusifs

ADHÉRENTS



LANCEMENT EN ÎLE-DE-FRANCE

Depuis le 1^{er} juin, l'ensemble des adhérents de la CFDT Île-de-France ont accès à ce service téléphonique d'accompagnement personnalisé.



- Une question sur votre contrat de travail ou votre statut professionnel ?
- Un doute sur vos conditions de travail ?
- Un besoin d'information sur la formation professionnelle ?
- Une interrogation sur votre passage à la retraite ou sur le chômage ?
- Un problème plus personnel de mobilité ou de logement ?

LA CFDT VOUS ÉCOUTE ET VOUS RÉPOND AU

09 69 39 19 39

numéro non surtaxé (prix d'un appel local)
du lundi au vendredi de 9 h à 19 h
et le samedi de 9 h à 13 h

CONTACT CFDT

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

Site de la CFDT gfi

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

Vos représentant-e-s CFDT

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

GFI INFORMATIQUE

Est	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr
Ile de France	Consuelo FELIU LLOMBART Valérie DEFLANDRE	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr cfdt.valerie@gmail.com
Méditerranée	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com
Nord	Christian TANGHE	cfdtnord@free.fr
Ouest	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com
Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr
Sud-Ouest	Contact CFDT	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com

GFI INFORMATIQUE PRODUCTION

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

GFI PROGICIELS

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

Hors UES

COGNITIS	Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com
GFI CHRONO TIME	Tomas RODRIGUEZ	cfdt.gct@gmail.com
GFI CONSULTING	Yassine FARES	cfdt_consulting@yahoo.fr
GFI BUS National / Paris	Jerome LEGAST	cfdt.gfi.bus@gmail.com
GFI BUS Toulouse Bordeaux	Didier GUERIN	cfdt.gfi.bus@gmail.com
GFI INFOGEN SYSTEM	Contact CFDT	cfdt.infogen@gmail.com

