



LA MUTUELLE, CELA NOUS CONCERNE TOUS !

Du fait que la Direction a dénoncé en décembre 2014 l'accord d'entreprise sur la prévoyance et la santé (mutuelle) en vigueur dans l'UES Gfi depuis 2004 et exprimé sa volonté d'une remise à plat d'un certain nombre de points, la présente période de négociation qui court jusqu'au 31 mars 2016 est cruciale.

Par ailleurs, la Direction ayant refusé aux organisations syndicales (cf le communiqué du CCE publié en juin 2015) les moyens qu'elles sollicitaient du fait de la grande complexité des sujets, dans le but de construire en toute indépendance, des contre-propositions, notre tâche en défense des intérêts des salariés (ils financent plus de 40% de ces régimes par leurs propres cotisations !) est particulièrement ardue.

Il en résulte une période d'incertitude qui se traduit par les nombreuses interpellations des salariés à notre égard, inquiets sur l'avenir de la mutuelle, pour eux-mêmes, leurs enfants et leur conjoint : quels seront les montants de cotisation à venir ? Quelles seront les garanties offertes ? Quels seront les niveaux de remboursement ?

Aussi avons-nous décidé d'organiser des réunions d'information sur toute la France, pour répondre à vos interrogations, en fonction des avancées concrètes du dossier

A ce jour, la proposition de la Direction, qui maintient sa participation à hauteur de 63% des cotisations pour le seul régime de base (donc hors conjoint, hors option de maintien des garanties actuelles au-delà des garanties des « contrats responsables » nouvellement imposés par le gouvernement) se traduirait par une évolution des cotisations en fonction de votre rémunération mensuelle brute mensuelle (fixe + variable) comme indiqué ci-après :

A noter : les enfants des salariés (à charge fiscalement) sont automatiquement pris en charge dans tous les cas

Cotisation pour un salarié seul

saire mensuel	Actuel	Futur en 2016	Écart
1000 €	10,40 €	12,30 €	+ 1,90 €
1500 €	15,60 €	17,19 €	+ 1,59 €
2000 €	20,79 €	22,07 €	+ 1,28 €
2500 €	25,99 €	26,96 €	+ 0,97 €
3000 €	31,19 €	31,84 €	+ 0,65 €
3500 €	36,01 €	36,72 €	+ 0,71 €
4000 €	40,64 €	41,61 €	+ 0,97 €
5000 €	49,89 €	51,38 €	+ 1,49 €
6000 €	59,14 €	61,14 €	+ 2,00 €
7000 €	68,39 €	70,91 €	+ 2,52 €
10000 €	96,14 €	100,22 €	+ 4,08 €
12500 €	119,26 €	124,64 €	+ 5,38 €
15000 €	142,39 €	126,39 €	- 15,99 €

Cotisation pour un salarié et son conjoint

saire mensuel	Actuel	Futur en 2016	Écart
1000 €	14,10 €	55,42 €	+ 41,32 €
1500 €	21,15 €	60,30 €	+ 39,15 €
2000 €	28,19 €	65,18 €	+ 36,99 €
2500 €	35,24 €	70,07 €	+ 34,83 €
3000 €	42,29 €	74,95 €	+ 32,66 €
3500 €	48,96 €	79,84 €	+ 30,88 €
4000 €	55,44 €	84,72 €	+ 29,28 €
5000 €	68,39 €	94,49 €	+ 26,10 €
6000 €	81,34 €	104,26 €	+ 22,92 €
7000 €	94,29 €	114,02 €	+ 19,73 €
10000 €	133,14 €	143,33 €	+ 10,19 €
12500 €	165,51 €	167,75 €	+ 2,24 €
15000 €	197,89 €	169,51 €	- 28,38 €

- Pour un salarié rémunéré à 2500 €/mois, cela lui coûtera seul environ 1€ de plus par mois mais 35€ de plus par mois avec son conjoint
- La Direction ayant supprimé toute cotisation (entreprise et salarié) sur la tranche C des salaires (entre 12.680€ et 25.360€ mensuels), cela explique la diminution constatée pour les salariés bénéficiant de ces salaires (très) élevés.

Cotisation de l'employeur

Non seulement la mutuelle, à niveau de garanties équivalent nous coûtera plus cher, mais l'entreprise fera des économies sur notre dos, car voici le tableau qui la concerne :

pour l'entreprise, **200 000 € d'économie par an !**

pour les salariés, **1 250 000 € supplémentaires par an**, supportés surtout par les bas salaires, les salaires très élevés bénéficiant quant à eux d'une réduction de leur cotisation !

VENEZ VOUS INFORMER AUX REUNIONS SUIVANTES

Bordeaux le 14/09 à 13h - Lyon Danica le 29/09 à 13h - Lyon Charbonnières le 14/09 à 13h - Reims le 9/10 à 13h salle café.
Strasbourg le 21/09 de 13h30 à 14h - Nantes (LCP1) le 24/09 de 12h45 à 14h Lille et Toulouse à valider, IdF à valider

saire mensuel	Actuel	Futur En 2016	Écart
1000 €	17,70 €	16,63 €	- 1,07 €
1500 €	26,55 €	24,95 €	- 1,60 €
2000 €	35,41 €	33,26 €	- 2,15 €
2500 €	44,26 €	41,58 €	- 2,68 €
3000 €	53,11 €	49,90 €	- 3,21 €
3500 €	61,32 €	58,21 €	- 3,11 €
4000 €	69,19 €	66,53 €	- 2,66 €
5000 €	84,94 €	83,16 €	- 1,78 €
6000 €	100,69 €	99,79 €	- 0,90 €
7000 €	116,44 €	116,42 €	- 0,02 €
10000 €	163,69 €	166,32 €	+ 2,63 €
12500 €	203,07 €	207,90 €	+ 4,83 €
15000 €	242,44 €	210,89 €	- 31,55 €

D'autres lieux et dates seront planifiés prochainement : nous vous les communiquerons par tout moyen, restez vigilants !

INTERCONTRAT

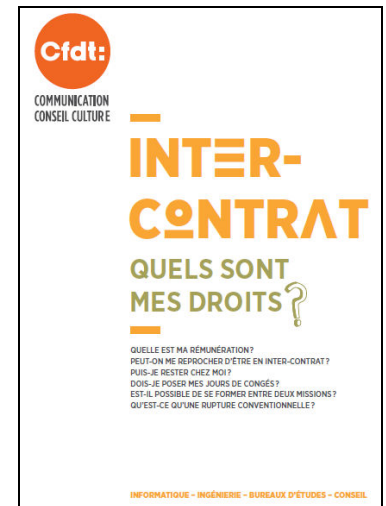
Travailler à l'agence

Lorsque le manager demande à un-e salarié-e en intercontrat de venir travailler à l'agence, il doit fournir :

- ✓ Une liste précise des tâches à accomplir,
- ✓ Un poste de travail adapté à l'exécution de celles-ci.

Les salarié-e-s en intercontrat peut être convoqué-e-s pour :

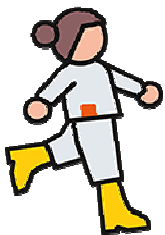
- ✓ participer à une réunion dont l'ordre du jour est lié à son activité professionnelle,
- ✓ suivre une formation liée à son activité professionnelle.



Le nouveau guide inter-contrat **CFDT** à destination de tou-te-s les salarié-e-s est arrivé !
N'hésitez pas à le demander à vos représentants CFDT (Coordonnées en dernière page)

EA / EP

Depuis février 2015, les EADP (Entretiens Annuels de Développement Personnel) ne sont plus réalisés sous la forme connue jusque-là. Les EADP sont remplacés par des EA (Entretiens Annuels) et des EP (Entretiens Professionnels). Le processus reste le même que celui de l'EADP.



AUDITEUR

- ✓ Dans les profils des salarié-e-s, les « Auditeurs EADP » doivent être transformés en « Auditeurs ».
- ✓ L'auditeur est le manager, ou un auditeur défini par le manager.
- ✓ Les deux entretiens sont effectués par le même auditeur.
- ✓ Son nom apparait dans Talent Soft.

Entretien Annuel EA

- ✓ L'EA a une fréquence annuelle,
- ✓ L'EA porte sur l'évaluation du salarié-e, au regard des objectifs assignés et des résultats atteints.
- ✓ L'EA doit être privilégié pour soumettre les demandes d'augmentation de salaire, de promotion et de formation.

Entretien Professionnel EP

- ✓ L'EP a une fréquence bisannuelle (tous les 2 ans),
- ✓ L'EP porte sur l'évolution professionnelle du salarié-e.

EA / EP

- ✓ L'EA et l'EP doivent être effectués durant les heures de travail.



EA

Halte aux rendez-vous manqués !

L'entretien d'évaluation est un rendez-vous essentiel qui doit avoir lieu au moins une fois par an. Il doit favoriser la liberté d'expression et contribuer à améliorer l'organisation du travail. Il est obligatoire : exigez-le !



Révéler la réalité du travail

L'entretien, c'est aussi de ce qui n'est pas prescrit : gestion de l'imprévu, part de créativité et d'initiatives, etc. Il permet une réflexion approfondie et une évaluation du travail, des résultats et de l'évolution du salarié dans son poste. Et doit révéler l'apport de chacun à la performance collective.

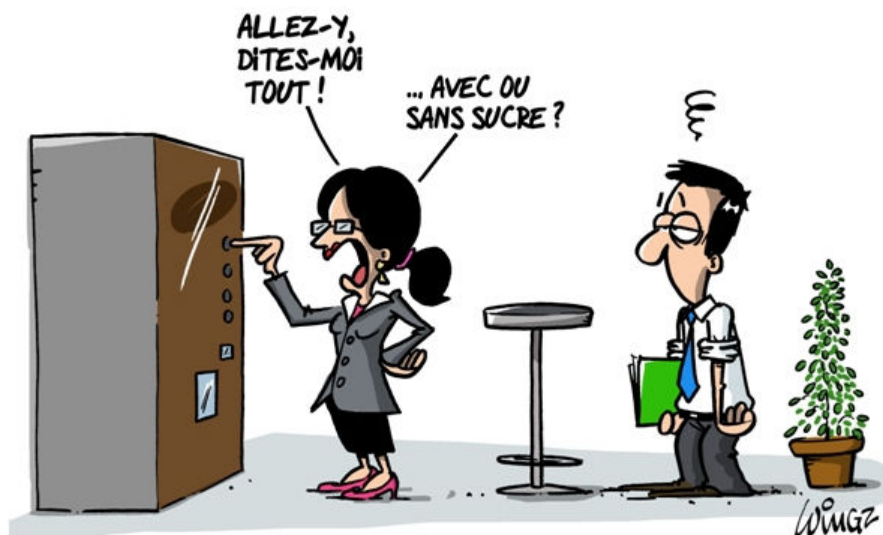
L'entretien doit contractualiser et évaluer :

- Les objectifs de travail, fixés en adéquation avec la charge de travail et les moyens pour y parvenir ; la rémunération, les critères d'attribution des primes ou parts variables et les évolutions envisageables.
- Et dans son volet Entretien professionnel : la reconnaissance des compétences mises en œuvre et celles à acquérir (besoins en formation) ; les projets de parcours professionnel et d'évolution ; la confrontation des besoins de l'entreprise et des attentes du salarié.



Prendre le risque de parler et d'écouter

Pour le salarié, c'est parler de son travail, ses initiatives, ses réussites ou difficultés, l'adéquation de ses moyens, outils et de la charge de travail, pression et aléas. Pour le manager, c'est écouter sans a priori et non pas comme l'expert qui sait tout, même s'il doit être capable de dire ce qui va et ce qui ne va pas. À cette condition, il enrichit sa connaissance du travail et ajuste son management. **L'entretien est un véritable acte de management. Il doit être reconnu dans les missions des cadres managers.**



FORMATION

Compte personnel de formation

La loi du 5 mars 2014 qui réforme en profondeur la formation professionnelle est entrée en vigueur. Cette réforme présente de nombreux changements pour les entreprises et les salarié-e-s, dont d'instauration du compte personnel de formation (CPF) qui remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF). Elle vise à favoriser la compétitivité des sociétés et le développement des compétences des salarié-e-s.

En savoir plus... <http://www.idf.directe.gouv.fr/Du-changement-dans-le-domaine-de>

Créez votre compte sur le site
<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Évolution professionnelle



Identifiez des évolutions professionnelles et les compétences que vous pourriez développer sur le site de l'OPIIEC :

<http://referentiels-metiers.opiiec.fr/accueil>



Cfdt: COMMUNICATION CONSEIL CULTURE

**TROUVEZ VOTRE MÉTIER
OÙ QUE VOUS SOYEZ**

		Ingénierie
		Événement Numérique
		Études & Conseil

www.referentiels-metiers.opiiec.fr



VOS DROITS

Chaque année, la CFDT met à jour son guide juridique pour informer les salariés de leurs nouveaux droits en matière de droit du travail et de protection sociale.

Deux versions existent : l'une est destinée aux salariés du privé, l'autre aux fonctionnaires et contractuels. Sur chacune de ces versions.

Une vingtaine de pages est consacrée à un dossier spécial, dont le thème change chaque année. Cette année, le dossier spécial est consacré aux droits des jeunes.



Les salariés peuvent se procurer ce guide auprès des militants de la CFDT
Coordonnées en dernière page




Cfdt:
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DROITS DES SALARIÉS
DOSSIER SPÉCIAL
DROITS DES JEUNES
NOUVELLE ÉDITION 2016

GUIDES JURIDIQUES DE LA CFDT ÉDITION 2016

Cfdt: DROITS DES SALARIÉS Fonctionnaires et contractuels
Édition 2016

Cfdt: DROITS DES SALARIÉS Salariés du privé
Édition 2016

DISPONIBLE DÈS MAINTENANT
en pré-commande auprès de votre Union régionale interprofessionnelle ou Union départementale CFDT !

CFDT.FR

JEUNES DÉCROCHEURS

Le dispositif est prolongé



Les missions locales, acteurs du service public de l'emploi spécialisé dans l'accompagnement des jeunes, ont six mois de plus pour intégrer de nouveaux jeunes décrocheurs au dispositif d'insertion défini par l'accord national interprofessionnel (Ani) du 7 avril 2011. Destiné aux moins de 25 ans, ce dispositif propose un accompagnement individuel renforcé en trois phases : le diagnostic de la situation du jeune, l'accompagnement vers l'emploi et le suivi en situation professionnelle. Signé pour la période 2011-2014, l'Ani a été prolongé par un avenant du 17 février 2015 visant à faire entrer 10 000 jeunes décrocheurs de plus sur le premier semestre 2015. Cette nouvelle tranche est financée à hauteur de 15 millions d'euros par le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), géré par les partenaires sociaux.

Évaluer les différents dispositifs

Le comité de pilotage de l'Ani a décidé de porter au 31 décembre la date de fin des entrées dans le dispositif. Le premier bilan de ce volet insertion de l'Ani jeunes est positif, avec plus de 85 000 jeunes concernés depuis 2011, et plus de 15 000 jeunes suivis après leur insertion en entreprise, selon la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). *« Il n'est pas indispensable de prolonger à l'infini ce dispositif, explique Sylvain Desoignies, délégué jeunes à la Cfdt, d'autant plus que d'autres mesures, gouvernementales cette fois comme la garantie jeunes, ciblent ce même public de jeunes décrocheurs. Nous devons d'abord évaluer l'existant afin de voir ce qui marche le mieux. »* C'est aussi une question de lisibilité pour les premiers concernés, les jeunes eux-mêmes.

mnelchaninoff@cfdt.fr

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 cfdtgfi@yahoo.fr 06 45 81 26 02

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	07 81 75 43 01
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.infofen@gmail.com

