

BONNE ANNEE 2015

Avec la CFDT Groupe Gfi !

2016, L'AVENIR VOUS APPARTIENT !

JE VOIS BEAUCOUP D'ENTRAÏDE
ET D'ESPOIR AUTOUR DE VOUS ! ...



LA CFDT VOUS SOUHAITE UNE BONNE ANNÉE !

Vous
informer

Vous
écouter

Vous
défendre

Vous
conseiller

FORMATION / CPF

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.

MONTÉE EN CHARGE DU CPF

À la mi-octobre, 1,9 million d'utilisateurs avaient créé leur compte personnel de formation et 78468 dossiers étaient validés, selon la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la Caisse des dépôts. Le dispositif est sur de bons rails : le nombre de dossiers validés a presque doublé entre la fin août (36000 demandes enregistrées) et la mi-octobre. Les demandeurs d'emploi sont les principaux bénéficiaires avec 75% des dossiers validés. L'accompagnement validation des acquis de l'expérience (VAE), la certification « socle de connaissances et de compétences professionnelles » et le diplôme d'État d'aide-soignant figurent en bonne place parmi les demandes.



EN SAVOIR PLUS ▶

<http://www.idf.direccte.gouv.fr/Du-changement-dans-le-domaine-de>

Créez votre compte sur le site :

<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>




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

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



TROUVEZ VOTRE MÉTIER
OÙ QUE VOUS SOYEZ

		Ingénierie
		Événement
		Numérique
		Études & Conseil

www.referentiels-metiers.opiiec.fr   

TRAVAIL ILLÉGAL

TRAVAIL ILLÉGAL : LES ENTREPRISES LISTÉES SUR INTERNET

Les entreprises condamnées pour travail illégal pourront apparaître dans une liste noire consultable librement sur le site du ministère du Travail. Cette peine vient en complément de l'amende prévue par la loi Savary du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale. Le décret publié le 23 octobre dernier au *Journal officiel* précise que la liste mise en ligne donnera d'autres informations : l'identité des personnes physiques condamnées (nom, prénom, date et lieu de naissance), leur adresse professionnelle et la nature de l'infraction. Il reviendra au juge qui prononce la peine de demander cette mesure dissuasive.



EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/le-carnet-juridique/fil-d-actualites/travail-illegal-la-liste-noire-des-condamnations-enfin-publiee-sur-internet-srv2_320750

Cfdt: **POUR CONNAÎTRE
MES DROITS**
JE ME SYNDIQUE À LA CFDT

À la CFDT, il y a toujours quelqu'un pour répondre à mes questions.
On a tous une bonne raison de rejoindre la CFDT.

Cfdt: **POUR AGIR SUR
MA VIE AU TRAVAIL**
JE ME SYNDIQUE À LA CFDT

La CFDT, c'est, sur mon lieu de travail, des élus qui améliorent au quotidien mes conditions de travail.
On a tous une bonne raison de rejoindre la CFDT.

MIEUX COMPRENDRE LE BURN OUT

L'INRS, l'ANACT et le Ministère du Travail viennent de publier un document intitulé :



Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout. Mieux comprendre pour agir



Peut-on déjà donner une définition du burnout?

■ Valérie Langevin, expert d'assistance conseil sur les risques psychosociaux à l'INRS. Le burnout est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress au travail chroniques dans lesquelles la dimension de l'engagement est importante. Ce syndrome a été identifié au cours des années 1970 dans les professions de l'aide et du soin. Il désigne un état d'épuisement des ressources physiques, émotionnelles, mentales qui amène le salarié à une posture de désengagement vis-à-vis de son travail. Trois dimensions principales caractérisent le burnout : premièrement, l'épuisement émotionnel (impression d'être vidé physiquement, émotionnellement, face aux exigences du travail), deuxièmement, le cynisme vis-à-vis de son travail ou la déshumanisation des relations à l'autre qu'on est censé aider, soigner; troisièmement, la diminution du sentiment d'accomplissement personnel au travail (sentiment d'inefficacité, d'incompétence, d'échec professionnel).

Pourquoi publier un tel document? Sa sortie a-t-elle un

lien avec les discussions actuelles menées autour de la reconnaissance du burnout comme maladie professionnelle?

■ V. L. Le burnout fait partie de la catégorie des risques psychosociaux. Il est normal que des organismes comme l'INRS ou l'Anact travaillent sur le sujet et partagent leur expertise avec le ministère du Travail. L'écriture de ce guide ne s'est pas faite du jour au lendemain et a nécessité de nombreuses réunions et échanges entre nous, avant d'aboutir au texte définitif. Autrement dit, nous avions entamé ce travail bien avant l'actualité parlementaire. Par ailleurs, le guide porte sur la prévention du burnout et non sa réparation.

Peut-on évaluer l'évolution du burnout en France? Est-il possible d'en déduire les facteurs pouvant amener à cette situation extrême?

■ V. L. Nous ne disposons pas de statistiques nationales sur la prévalence des cas de burnout. Ce qui est certain, c'est que le burnout est plus présent qu'auparavant dans les préoccupations des acteurs de la santé au travail. Le concept de burnout permet d'attirer l'attention sur les atteintes psy-

chiques potentiellement en lien avec le travail. Dans l'espace de l'entreprise et en dehors de celle-ci, dans l'espace public, médiatique et politique. Les nombreuses recherches sur le sujet nous permettent de connaître les principaux facteurs pouvant amener à son apparition. Il y a tout d'abord la surcharge de travail, bien que ce ne soit pas le seul facteur. Le burnout ne se réduit pas à une « pathologie de la surcharge ». On sait que le burnout est également associé au manque de soutien social de la part de la hiérarchie et des collègues, à un défaut de reconnaissance du travail accompli, à un manque d'équité dans les relations professionnelles et à des conflits de valeur. Pour les professions d'aide et de soin, à ces contraintes organisationnelles et psychosociales, s'ajoutent les exigences émotionnelles propres à leur métier.

Quels sont les premiers signes qui doivent alerter l'entourage professionnel? Et quelles sont les mesures de prévention, au niveau professionnel, qui peuvent être mises en place?

■ V. L. Le burnout signe un désengagement dans le travail. Au niveau individuel, ce qui

pourra alerter l'entourage du salarié, ce sont donc des signes de désengagement, c'est-à-dire des changements dans l'attitude, dans les comportements au travail. Par exemple, à un comportement jovial va faire place un pessimisme et un manque d'entrain ou une attitude agressive et taciturne. Au niveau collectif, il est recommandé de suivre un ensemble d'indicateurs, utiles pour le dépistage des risques psychosociaux dans leur ensemble¹. Pour éviter l'apparition de cas de burnout en entreprise, il est donc essentiel d'agir dans le cadre d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux². Quelques exemples de pistes d'action : réguler la charge de travail, débattre des critères de qualité du travail, préserver des marges de manœuvre, instaurer des échanges entre pairs sur les pratiques professionnelles, développer diverses formes de reconnaissance du travail... ■

1. Disponible sur : www.inrs.fr.

2. Lire à ce sujet : Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider. ED 6012, INRS. À retrouver sur www.inrs.fr.

3. Lire à ce sujet le dossier web RPS sur le site www.inrs.fr.

Propos recueillis par D. V.



EN SAVOIR PLUS ►

https://www.cfdt.fr/portail/theme/conditions-de-travail/prevenir-le-burn-out-srv1_284361

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	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr	
	Valérie DEFLANDRE	cfdt.valerie@gmail.com	
	Patrick LOU	plou.cfdt@free.fr	
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	Didier GUERIN	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

GFI CHRONO TIME

Tomas RODRIGUEZ	cfdt.gct@gmail.com
-----------------	--

COGNITIS

Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com
------------------	--

GFI CONSULTING

Yassine FARES	cfdt_consulting@yahoo.fr
---------------	--

GFI INFOGEN SYSTEM

Contact CFDT	cfdt.infofen@gmail.com
--------------	--

GFI INFORMATIQUE TELECOM

David CATHERINE	dvlbrcat@free.fr
-----------------	--

