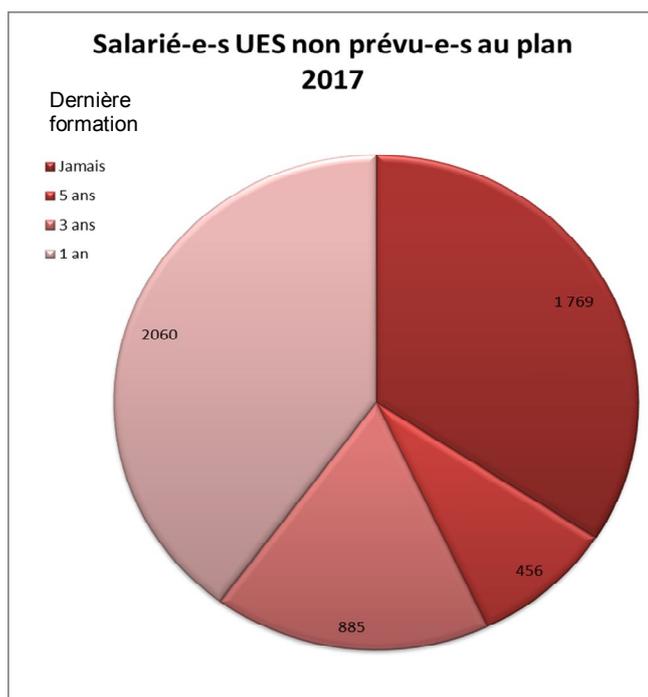


FORMATION

SALARIÉ-E-S NON PRÉVU-E-S AU PLAN 2017

Sur les 7 979 salarié-e-s de l'UES GFI Informatique, 4 761 ne sont pas prévu-e-s au plan de formation de 2017, soit 60 % des effectifs.

Nb d'années depuis la dernière formation	Année dernière formation	Nombre de salarié-e-s	Nb salarié-e-s cumulé par tranches	
1 an	2016	880	2060	26 %
2 ans	2015	1180		
3 ans	2014	509	885	11 %
4 ans	2013	376		
5 ans	2012	140	456	6 %
6 ans	2011	103		
7 ans	2010	58		
8 ans	2009	45		
9 ans	2008	29		
10 ans	2007	21		
11 ans	2006	14		
12 ans	2005	8		
13 ans	2004	11		
14 ans	2003	7		
15 ans	2002	1	1 769	22 %
16 ans	2001	4		
17 ans	2000	10		
18 ans	1999	1		
17 ans	1998	2		
18 ans	1997	1		
19 ans	1996	1		
Jamais	jamais	1 769	1 769	22 %



« **Récemment formé-e-s** » : Parmi les 7 979 salarié-e-s de l'UES **2 060** non prévu-e-s au plan de formation 2017, ont bénéficié d'une formation en 2015 ou en 2016, soit **26 %**.

« **Dernière formation +3ans** » : Parmi les 7 979 salarié-e-s de l'UES **1 260** non prévu-e-s au plan de formation 2017, ont bénéficié d'une formation entre 2013 et 2014, soit **11 %**.

« **Dernière formation +5ans** » : Parmi les 7 979 salarié-e-s de l'UES **456** non prévu-e-s au plan de formation 2017, ont bénéficié d'une formation avant 2013, soit **6 %**.

« **Jamais formé-e-s** » : Parmi les 7 979 salarié-e-s de l'UES **1 769** non prévu-e-s au plan de formation 2017, n'ont jamais bénéficié d'aucune formation, soit **22 %**.

On peut espérer que les **1 107** salarié-e-s qui ont moins de 2 ans d'ancienneté, ont un niveau de formation suffisant pour ne pas être inscrit-e-s au plan de formation de l'année prochaine.

Ce qui ramène le total des « jamais formé-e-s et pas prévu-e-s au plan de formation » à $1 769 - 1 107 = 662$, soit **8 %**.

TARIF NAVIGO

CHANGEMENT DE TARIF AU 1^{er} AOUT 2016

Au 1^{er} août dernier, le tarif mensuel du forfait Navigo Francilien a augmenté de 3 euros, il coûte désormais 73 euros.

Les Délégué-e-s du Personnel CFDT ont demandé si ce nouveau tarif est bien pris en compte dans le calcul de la prise en charge de l'employeur (50% du montant de l'abonnement) ?

Réponse de la Direction : **ce nouveau tarif est en effet pris en compte.**

En cas de pass mensuel, le calcul de la prise en charge employeur se fait sur déclaration du collaborateur via l'application CRA35 et sur justificatif.

L'augmentation de tarif sur le pass annuel est prise en compte automatiquement par le service paie.

Les Délégué-e-s du Personnel CFDT invitent le personnel à vérifier cette modification sur les bulletins de paie.



ARRÊT DE TRAVAIL

Un arrêt de travail est délivré lorsqu'une personne n'a pas la possibilité de se rendre à son travail. Il peut y avoir plusieurs causes. Nous parlons ici de l'arrêt de travail pour maladie prescrit par un médecin.



Avec moins d'un an d'ancienneté, comment ça se passe ?

Rémunération :

- ✓ **3 premiers jours** : aucun revenu (période de carence CPAM).
- ✓ **du 4^{ème} au 90^{ème} jour** : indemnités CPAM (environ 50% de la rémunération)
Ces indemnités sont versées par quinzaine, avec un délai de traitement d'environ 3 semaines. Ces revenus sont à déclarer, car imposables.
- ✓ **à partir du 91^{ème} jour** : aux indemnités CPAM s'ajoute le complément par la mutuelle-prévoyance (soit environ 100% de la rémunération).

A retenir :

- ✓ Si l'arrêt de travail intervient pendant la période d'essai, celle-ci est prolongée du nombre de jours d'arrêt.
- ✓ La visite de reprise de la médecine du travail n'est plus obligatoire, mais peut être demandée par les salarié-e-s.
- ✓ S'il y a reprise du travail ou période de congés et qu'à nouveau intervient un arrêt de travail un nouveau décompte de 90 jours redémarre.



RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Lutter contre les idées reçues

**stress
harcèlement
agression
burnout...**

RISQUES PSYCHOSOCIAUX, EN PARLER POUR EN SORTIR

COLLÈGES, MANAGERS, REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL... DE MULTIPLES INTERLOCUTEURS AU SEIN DE L'ENTREPRISE PEUVENT VOUS AIDER.

IDÉE REÇUE N°1

Un peu de stress, c'est motivant

... ATTENTION !

Il ne faut pas confondre stress et motivation. Un stress ponctuel, ce n'est pas grave. Mais quand il devient permanent, il peut engendrer des problèmes de santé.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX, DÉPASSONS LES IDÉES REÇUES.

IDÉE REÇUE N°2

Les risques psychosociaux, ce n'est pas si grave

... SI, POURTANT !

Quand les salariés rencontrent de manière récurrente des difficultés pour faire correctement leur travail, cela peut contribuer à des problèmes de santé.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX, DÉPASSONS LES IDÉES REÇUES.

IDÉE REÇUE N°3

Le stress, ça fait partie du métier

... OU PAS !

Même dans les métiers très exposés, l'accès de stress permanent n'est pas une fatalité. Il est possible d'organiser le travail pour en atténuer les conséquences.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX, DÉPASSONS LES IDÉES REÇUES.

IDÉE REÇUE N°4

Le stress, c'est dans la tête

... ÇA DÉPEND !

Le stress n'est pas forcément dû à des problèmes personnels ou à l'expression d'une fragilité. Des conditions de travail dégradées peuvent aussi être à l'origine des difficultés rencontrées.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX, DÉPASSONS LES IDÉES REÇUES.

IDÉE REÇUE N°5

Les risques psychosociaux, ça ne concerne pas l'entreprise

... MAIS SI !

La solution est souvent à chercher au sein de l'entreprise, en réfléchissant notamment à une meilleure organisation du travail.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX, DÉPASSONS LES IDÉES REÇUES.

IDÉE REÇUE N°6

Les risques psychosociaux, ne pas en parler évite les problèmes

... AU CONTRAIRE !

Comme pour les autres risques professionnels, il faut en parler et agir avant l'apparition de dysfonctionnements et de soucis de santé.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX, DÉPASSONS LES IDÉES REÇUES.

IDÉE REÇUE N°7

Le stress au travail, c'est toujours la faute du chef

... FAUX !

Pour lutter efficacement contre le stress, il faut oser de chercher un bon équilibre. De multiples causes sont à rechercher dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX, DÉPASSONS LES IDÉES REÇUES.

**stress
harcèlement
agression
burnout...**

RISQUES PSYCHOSOCIAUX, EN PARLER POUR EN SORTIR

COLLÈGES, MANAGERS, REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL... DE MULTIPLES INTERLOCUTEURS AU SEIN DE L'ENTREPRISE PEUVENT VOUS AIDER.

RETRAITES

DÉPARTS POUR CARRIÈRES LONGUES EN PROGRESSION



Jamais autant de personnes n'auront bénéficié du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue obtenu par la CFDT ! En 2016, plus de **170 000 personnes** (sur environ 700 000 départs en retraite par an dans le cadre du régime général) auront pu partir à **60 ans au lieu de 62 ans** parce qu'elles ont commencé à travailler tôt et ont déjà toutes leurs annuités. Et 157 000 de plus en 2017.

Ce nombre diminuerait progressivement les années suivantes, notamment en raison de la hausse de la durée de cotisation requise à partir de la génération 1958. « **Ce dispositif, un des acquis majeurs de la CFDT**, obtenu dans le cadre de la réforme des retraites de 2003 **au nom de la justice sociale**, a permis à plus d'un million de salariés de partir plus tôt en retraite depuis sa création, se félicite Virginie Aubin, secrétaire confédérale chargée du dossier retraite. Il est la reconnaissance que **l'âge n'est pas le seul facteur déterminant** et que **la durée de cotisation est un élément majeur**, ce que la **CFDT** a toujours porté. »



Des bénéficiaires potentiels pas suffisamment informés



Les réformes successives de 2010, 2012 et 2014 ont permis d'élargir le public de bénéficiaires : relèvement de l'âge de début d'activité, suppression de la majoration de la durée d'assurance à hauteur de huit trimestres, élargissement du champ des trimestres pouvant être pris en compte dans la période cotisée. Pourtant, le dispositif « carrières longues » reste insuffisamment connu de ses potentiels bénéficiaires, déplore Virginie Aubin : « Le relevé individuel de situation donne des informations sur l'âge légal mais ne contient rien sur l'éventuelle possibilité de bénéficier du dispositif carrières longues. »

aseigne@cfdt.fr

EN SAVOIR PLUS ▶

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13845>



CE IDF

LA CFDT FAIT UNE DÉCLARATION EN SÉANCE PLÉNIÈRE DU 20 OCTOBRE

La CFDT dénonce de nombreux non-respect des procédures :



- Non diffusion de la liste des salarié-e-s de l'établissement aux membres du CE.
- Critères opaques d'attribution des places pour le match de foot PSG-ARSENAL.
- Rédaction de la lettre d'information du CE en dehors de la commission communication.
- Bilan de la dernière saison « PSG Foot » non-transmis.
- Bilan de la dernière saison « Tennis » non-transmis.
- Opacité sur le financement du « cadeau de Noël ».
- Liste des personnes retenues pour participer aux voyages USA et LANZAROTE non transmise.

La CFDT ne peut accepter que certains membres du CE s'affranchissent des décisions prises souverainement par le CE de l'établissement GFI Informatique IDF.



Adobe Acrobat
Document



PARLONS TRAVAIL

AMPLIFIONS LE SUCCÈS

En à peine plus d'un mois, 100 000 personnes ont répondu à notre grande enquête www.ParlonsTravail.fr. Nous ne pouvons que nous féliciter d'avoir franchi ce cap aussi rapidement. Il s'agit d'ores et déjà de la plus grande enquête sur le travail jamais réalisée en France ! C'est la preuve que lorsqu'on leur donne la possibilité de le faire, les travailleurs ont des choses à dire sur le travail et la façon dont ils le ressentent. Jusqu'à la fin de l'année, nous allons continuer à collecter les informations sur le travail auprès de celles et ceux qui le vivent et en vivent : plus le nombre de réponses aux questionnaires sera élevé, plus cela crédibilisera nos revendications. [Accéder à l'enquête](#)




Cfdt: parlons travail

S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

LA GRANDE ENQUÊTE NATIONALE SUR LE TRAVAIL

Du 20 septembre à fin décembre
Ouverture officielle du site parlonstravail.fr

Janvier - mars
Phase de restitution des résultats

SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

CAP SUR LE CEP



« J'ose l'évolution professionnelle. » C'est le mot d'ordre de la campagne de communication sur le conseil en évolution professionnelle (CEP) lancée par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) le 14 septembre. Affichage sur les bus dans une quarantaine de villes, diffusion de films de 30 secondes dans 264 cinémas, publicité dans la presse régionale et bannières web sur les sites d'information, cette campagne vise un large public. Le CEP est, avec le compte personnel de formation (CPF), l'un des nouveaux droits issus de l'accord national interprofessionnel (signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, FO, le Medef et l'UPA) sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013 et traduit dans la loi du 5 mars 2014.



Un service gratuit et personnalisé

Le dispositif permet à tous les actifs, quel que soit leur âge ou leur statut – demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants –, de bénéficier de conseils sur leurs projets professionnels, les formations envisageables et les modalités de financement. Le service, gratuit et personnalisé, est rendu par l'un des opérateurs désigné par la loi (Pôle emploi, APEC, missions locales, Cap Emploi, Opacif et opérateurs régionaux).

Le site www.mon-cep.org oriente l'utilisateur vers le conseiller le plus pertinent en fonction de son profil : mission locale pour les moins de 26 ans, APEC pour les cadres, etc. À terme, les opérateurs accueilleront indifféremment tout type de public. Selon le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle), en 2015, année de sa mise en place, 732.195 personnes ont utilisé le CEP ; elles étaient 572.788 à la mi-2016.

Marie-Nadie Eltchaninoff



LE CHOIX DES MOTS

› L'HISTOIRE FRANÇAISE FACE AU CHOIX DES MOTS

La langue française n'a pas toujours favorisé le masculin. Ainsi, jusqu'au XVII^e siècle, tous les noms de métiers, fonctions et dignités exercé.e.s par des femmes étaient nommé.e.s au féminin de la même manière que ceux des hommes. **Ce sont des grammairiens qui ont imposé la règle du masculin** posant la question de la place des femmes dans la société. Différents académiciens ont également préconisé cette prédominance affirmant que le « genre masculin était plus noble que le féminin, à cause de la supériorité du mâle sur la femelle ». C'est lors de la Révolution française que les femmes ont demandé l'arrêt de cette suprématie en même temps que le droit de vote. En **1882, l'État tranche pourtant en faveur du masculin** lorsqu'il rend l'instruction publique obligatoire. Des mots présents dans les fonctions nobles disparaissent, alors que les métiers moins valorisés socialement restent féminisés (Médecineuse disparaît, Pâtissière demeure). En 1986, la circulaire Fabius, relative à la féminisation des noms de métiers, fonctions, grades et titres, est signée. Mais elle n'est pas appliquée, ce qui fait que le sexisme continue de se construire à travers notre langue.

Cette hiérarchisation des sexes par le langage est devenue si courante qu'on ne la remarque presque plus aujourd'hui. La Cfdt soutient la réhabilitation de la féminisation des mots, comme élément d'égalité professionnelle.



› LA SITUATION ACTUELLE

La France est mauvaise élève au contraire du Québec, région francophone sensibilisée depuis longtemps à la féminisation des mots, tout comme la Suisse ou la Belgique. Le débat fait encore polémique au sein même de l'Assemblée Nationale dont certains membres ne respectent pas l'Instruction datant de 1998 qui rend obligatoire l'usage du féminin pour désigner les fonctions exercées par les parlementaires femmes. L'Académie française n'est pas plus ouverte à cette démarche considérant comme des « barbarismes » la féminisation de certains mots.

Des associations ainsi que la Ligue de l'enseignement tentent de **faire évoluer la situation**, notamment avec une pétition réclamant la reconnaissance de la règle de proximité qui permet d'accorder un adjectif avec le nom le plus proche de lui, y compris s'il est féminin. **Ce qui peut apparaître comme une simple règle de grammaire devient une règle sociale qui instruit que le masculin ne domine pas le féminin.**



LE CHOIX DES MOTS

› QUE FAIRE POUR ATTEINDRE CETTE ÉGALITÉ ?



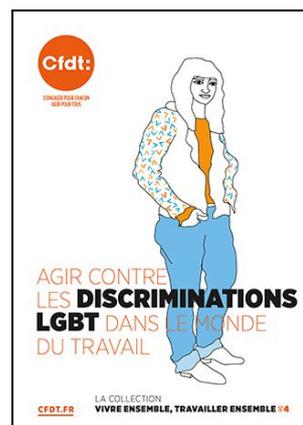
- Marquer systématiquement le féminin comme le masculin dans chaque texte ou chaque prise de parole.
- Eliminer certaines expressions bannies du Droit français, et pourtant toujours présentes dans des documents administratifs, formulaires ou correspondances, tels que « Mademoiselle », nom de jeune fille, nom patronymique, chef de famille, etc..
- Accorder les noms de métiers, titres ou grades.
- Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes, avec leur prénom et nom, ainsi que leur métier, quand cela doit s'appliquer.
- De manière concrète, préférons « la Journée des droits des femmes » à « la journée de la femme » Préférons « les droits humains » aux « droits de l'homme » etc...
- Être attentif.ve aux campagnes de communication. En effet les messages visant la mixité peuvent insidieusement favoriser la persistance des stéréotypes (par exemple corps des athlètes femmes trop souvent mis en avant sur des normes de féminité, maquillage, talons).
- Le partage de l'espace, quel qu'il soit, entre les femmes et les hommes contribue à rendre visible chaque sexe. Il faut donc valoriser les femmes ou les hommes exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe.
- Il n'existe aucun métier féminin ou masculin par essence.
- Mettre dans nos accords des clauses affirmant le principe et l'utilisation du langage non sexiste afin de garantir l'égalité professionnelle.
- Veiller à ce que tous les documents administratifs et de communication ne véhiculent pas des stéréotypes de genre.

GUIDE

AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS LGBT DANS LE MONDE DU TRAVAIL



Télécharger ▶



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	Ibrahima BADIANE	cfdt.ibrahima@gmail.com	
	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.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 POUSSON	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 INFOGEN SYSTEM	Contact CFDT	cfdt.infogen@gmail.com	
---------------------------	--------------	--	--

GFI INFORMATIQUE TELECOM	Marie-Claire VIGUIER	cfdtgfiit@free.fr	
---------------------------------	----------------------	--	--

Business Document	Dominique BERNARDINI	cfdt.bdoc@gmail.com	06 11 78 72 93
--------------------------	----------------------	--	----------------

