

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Le demi-salaire versé en fin d'année sert à supporter les dépenses liées aux fêtes de fin d'année. Aussi, la **CFDT** considère qu'il serait judicieux que cette somme soit versée avec le salaire de novembre (avant les fêtes) au lieu de celui de décembre (après les fêtes).

La **CFDT** rappelle que le versement de la paie de décembre se faisait auparavant en deux fois; la prime de fin d'année était versée mi-décembre, le salaire proprement dit était versé en fin de mois. La Direction s'est affranchie de cet usage, sans aucune négociation avec les organisations syndicales. La **CFDT** dénonce cette dérive, et revendique le rétablissement du versement de la prime de fin d'année mi-décembre.

La Direction reste sourde... Qu'à cela ne tienne ! Les salarié-e-s ont toujours la possibilité de **faire une demande d'acompte pour le 15 du mois**.

Anticipez ! Pensez à demander votre acompte sur salaire.



*Bonnes fêtes, remplies de
moments magiques, de rires et
d'humanité.*



vous souhaite de bonnes fêtes !

TICKETS RESTAURANT

Ce sujet est récurrent dans nos communications, parce que les problèmes rencontrés par les salarié.e.s sont trop fréquents. L'utilisation de la carte EDENRED devient un moment de crispation : « ma carte va-t-elle passer ? ».



NOVEMBRE : CHARGEMENT TARDIF

J'attendrai le jour et la nuit... J'attendrai toujours, ton retour...



Alors que le chargement de la carte est attendu avant la fin du mois, il a fallu attendre le 3 novembre pour que la carte tickets restaurant soit créditée... Sans explication.

REMATÉRIALISATION

Comme annoncé, la période de rematériation s'est déroulée du 15 au 30 novembre.

SALARIÉ.E.S FUSIONNÉ.E.S = DEUX CARTES EDENRED

Les salarié.e.s des entités fusionnées au 1^{er} novembre dernier ont reçu une nouvelle carte EDENRED. L'ancienne carte est encore valable, et les deux comptes sont indépendants. Il faut donc épuiser le solde de l'ancienne carte, puis utiliser la nouvelle.

Pour utiliser la nouvelle carte, là c'est plus compliqué :

- ❖ Tout d'abord, il faut enregistrer la nouvelle carte en se connectant sur www.myedenred.fr, dans « Mon compte/Ajouter un produit » et choisir le type de carte, la nouvelle étant la bleue avec les quartiers de pastèque.
- ❖ Poursuivre en saisissant l'identifiant à 10 chiffres situé au dos de la carte, ainsi que votre date de naissance (pourquoi ?) et valider.
- ❖ Maintenant, deux cartes apparaissent à gauche de la page, il est possible de dissocier l'ancienne quand elle est vide. Précaution : Attendre un mois pour vérifier que notre employeur a bien basculé.
- ❖ Ensuite, activer la nouvelle carte, dans le statut de la carte, en cliquant sur le bouton « A Activer ».
- ❖ Poursuivre en saisissant votre date de naissance (encore !).
- ❖ Si l'activation est refusée, il faut dissocier l'ancienne carte avant.



A savoir...

- ✓ Sur le courrier du code confidentiel, il y a un code d'activation, à utiliser si les opérations sont faites à partir d'un smartphone.
- ✓ Il est demandé de signer au dos de la carte, mais quel intérêt ?...
- ✓ Le code confidentiel est envoyé dans un courrier séparé, mais le même jour que l'enveloppe qui contient la carte. Super sécurisé !



A savoir: -. - reçu le code confidentiel dans une autre enveloppe, mais le même jour, super la sécurité !!!



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

FUTURES INSTANCES

Les prochaines élections vont permettre d'élire les représentant.e.s du personnel dans une nouvelle forme d'instance, le **Comité Économique et Social** (CSE).

Nous allons élire nos représentant.e.s aux CSE de l'Unité Économique et Sociale (UES) Gfi Informatique. Après les Transmissions Universelles de Patrimoine (TUP) de novembre 2018, l'UES sera composée des sociétés Gfi Informatique et Gfi Progiciels.



PRÉSENTER SA CANDIDATURE

Si l'aventure vous tente, si **vous souhaitez être candidat.e**, pour siéger à votre CSE, ou si vous voulez simplement vous renseigner, vous pouvez dès à présent contacter vos représentant.e.s CFDT, dont vous trouverez les coordonnées en dernière page.

CADRES & TAM (TECHNICIEN ET AGENT DE MAITRISE)

La CFDT revendique un **collège unique** (sans distinction TAM/CADRES).

Par expérience, nous sommes témoins que jamais, dans aucune des Instances des Représentant.e.s du Personnel, il n'est fait de différence dans la défense des intérêts du personnel, sur la base de son appartenance au collège TAM ou CADRES. Cependant, ce n'est pas parce que nous le demandons que nous l'obtenons ! Car pour obtenir le regroupement des deux collèges il faut l'accord unanime de toutes les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise. Et... Ce n'est pas le cas...

En conséquence, pour certains « petits » périmètres (peu de personnel TAM), le personnel risque de ne pas avoir la possibilité de voter par défaut de candidat.e.

Prenez les devants ! Soyez le/la candidat.e CFDT !



CALENDRIER

C'est en **février 2019** que les salarié.e.s de l'UES désigneront leurs représentant.e.s aux CSE des sociétés Gfi Informatique et Gfi Progiciels.

MODALITÉS

Au moment de rédiger ces lignes, les modalités de ces élections ne sont toujours pas définies. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé.e.s.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

NÉGOCIATIONS MARATHON...

Bref historique de la négociation du PAP de 2014

Lors de la négociation du PAP 2014 de l'UES Gfi Informatique, la Direction avait inscrit dans son projet la réduction du nombre d'établissements de la société Gfi Informatique. La **CFDT**, en porte-parole des salarié.e.s et des élu.e.s, s'est déclarée opposée à ces regroupements.



Le PAP 2014 n'ayant pas recueilli les signatures suffisantes, la Direction a sollicité la DIRECCTE. Le 26 mai 2014, la DIRECCTE a confirmé le découpage de la société Gfi Informatique en sept CE régionaux.

Négociations 2018 relatives aux futures instances et au PAP

Dans une première négociation débutée en mai 2018, la CFDT, attachée à assurer une représentation du personnel de proximité, s'est à nouveau déclarée favorable au maintien des périmètres actuels des CE pour la mise en place des futurs CSE.

La Direction nous a clairement indiqué qu'en cas de maintien des périmètres actuels, elle ne céderait aucun droit aux représentant.e.s du personnel et se limiterait à l'application des dispositions du Code du travail. Dans un premier temps, le projet d'accord proposé par la Direction ne donnant pas les moyens nécessaires à une représentation de proximité, n'a pas été signé par la CFDT. Dans un deuxième temps, la Direction a ouvert une négociation PAP, en reprenant son postulat : « maintien des périmètres actuels en se limitant à l'application des dispositions du Code du travail ». Aucune de nos revendications étant retenue, la CFDT n'a pas été signataire.



Négociations non abouties : la DIRECCTE est saisie

La Direction a ensuite émis une décision unilatérale maintenant les périmètres actuels des établissements, et saisi la DIRECCTE. Une Organisation Syndicale a contesté cette décision.

La DIRECCTE a convoqué l'ensemble des Organisations Syndicales, et conclut la réunion par un refus d'un CSE unique pour l'UES, un refus d'un CSE unique pour chaque société (Gfi Informatique et Gfi Progiciels), un refus de CSE régionaux. Si les parties ne signent pas un accord, la DIRECCTE statuera sur la base de CSE découpés en fonction de l'organisation de l'entreprise (Division, sous-divisions...).

Reprise des négociations

La Direction a invité les Organisations Syndicales à faire de nouvelles propositions.

La CFDT et SUD étant les Organisations Syndicales favorables au découpage régional, nous avons établi ensemble, une proposition sur cette base, avec des moyens supra-légaux.

Au moment de la rédaction de cette communication, la Direction n'a pas encore ouvert la négociation.



AGIRC-ARRCO

Les salarié.e.s ex-Gfi-BUS ont une visibilité restreinte de leurs points de retraite complémentaire en consultation sur le site de l'AGIRC-ARRCO. En effet, la dernière date « visible » est le 30/09/2015, date de la TUP de Gfi-BUS dans Gfi informatique.

Nous avons signalé cette anomalie. La Direction confirme avoir effectué les déclarations, mais qu'en juin 2017, Humanis a informé qu'elle devait traiter de manière manuelle les paies décalées des exercices 2015 et 2016. La Direction a demandé à Humanis de procéder audit traitement dans les meilleurs délais. A suivre, donc...

Pour plus de précisions, n'hésitez pas à contacter **Didier POUSSON** cfdt.gfi.sudouest@gmail.com



ACCORT ARTT

CE N'EST PAS PARCE QUE LA DIRECTION LE DIT QUE C'EST VRAI !

La Direction a assuré que les **RTT non pris**, sont **transformés en AA** (Absence Autorisée sur acceptation du manager) dans les mois qui suivent (de septembre à décembre).

La CFDT a demandé la liste des personnes concernées, anonymisée, avec le nombre de RTT encore présents au compteur fin août, ainsi que le nombre de AA accordées avant la fin de l'année. Ceci pour vérifier qu'il y a bien « compensation », et que les 3 000 jours de RTT non pris fin août ne vont pas dans la poche de l'employeur.

Bien que la Direction se fût engagée à nous transmettre ces informations... rien ne nous a été transmis !

Les promesses de la Direction n'engagent-elles que ceux qui les écoutent ?...



CE IDF : VOYAGES

Les périmètres des futures instances CSE sont encore en négociation. Cela n'a pas empêché une majorité des élu.e.s du Comité d'Etablissement Ile-de-France, d'engager des commandes de voyages sur l'année 2019. Des voyages sélectionnés sans appel d'offres et organisés par les deux agences qui détiennent monopole.

Bien sûr, les élu.e.s CFDT se sont opposé.e.s à ces prestations, mais étant minoritaire dans l'instance, l'engagement est acté.

C'est ainsi que la commande de trois voyages ont été votées :

- ❖ Week-end Ski en février-mars 2019
- ❖ Circuit Thaïlande en mai 2019
- ❖ Semaine St Pétersbourg en septembre 2019

Pourquoi la CFDT est opposée aux voyages organisés par le CE ?

- ➡ Ces voyages coûtent cher au CE, pour le bénéfice de trop peu de salarié.e.s.
- ➡ Très peu de salarié.e.s peuvent s'y inscrire : peu de places, la majorité des inscrit.e.s voyagent accompagné.e.s (donc prennent deux places), même avec la déduction de la part payée par le CE le tarif de ces voyages reste inabordable pour beaucoup, les enfants ne sont pas acceptés (dans la plupart des voyages).
- ➡ La CFDT a réitéré sa demande de supprimer ce type de prestation et de mettre en place une subvention sur les voyages organisés par les salarié.e.s.



NÉGOCIATIONS EN COURS

Les négociations annuelles obligatoires sont réparties en trois blocs :

- ❖ Bloc 1 : Rémunération
- ❖ Bloc 2 : Égalité professionnelle
- ❖ Bloc 3 : GEPP (Gestion des Emplois, Parcours Professionnels et mixité des métiers)



RÉMUNÉRATIONS

Les chiffres concernant les rémunérations 2018 sont disponibles dès le mois de novembre, après la prise en compte des augmentations décidées en comité salaire de septembre et passées sur paie d'octobre.

- ❖ Nombre de salarié.e.s (effectifs permanents) = 6 873
- ❖ Rémunération fixe moyenne = 42 887 € (2017) 44 006 € (2018) soit + 1 119 €
- ❖ Rémunération globale moyenne = 44 257 € (2017) 45 429 € (2018) soit + 1 172 €
- ❖ Nombre de salarié.e.s augmenté.e.s en 2018 = 4 013, soit 58 % du personnel

Mesures collectives	Périmètre	Coût chargé sur une année	Nombre d'augmentations
Egalité hommes – femmes : enveloppe consacrée à la suppression des écarts salariaux constatés non justifiés. Mesures collectives concernant les salariés « productifs » en CDI quelque soit le coefficient, de sexe féminin. Bilan détaillé présenté à la commission égalité professionnelle H/F.	UES	281K€	187
	Groupe	325K€	201
Retour de congé maternité* : poursuite de l'application réalisée en 2010 de la loi de 2006, à savoir moyenne des augmentations annuelles (et non pendant la seule durée du congé maternité) et moyenne plus favorable entre catégorie et coefficient et entre entité et UES. Comparaison par rapport à la médiane également	UES	95K€	58
	Groupe	111K€	65
Salariés non augmentés : enveloppe pour les salariés non augmentés depuis 5 ans et plus.	UES	243K€	123
	Groupe	250K€	126



L'enveloppe prévue par la Direction pour relever les salaires des personnes non augmentées depuis cinq ans et plus n'a pas permis d'augmenter toutes les personnes concernées. Seules les salaires non augmentés depuis six ans et plus ont été relevés. Les personnes non augmentées depuis cinq ans devraient être prises en compte par l'enveloppe 2019.

Cette année nous négocions sur un thème spécifique : La compensation de la perte des PLD* des salarié.e.s de Gfi Progiciels.

* Avant 2009, PLD = Prime à la Diffusion, depuis, PLD = Prime Liée aux Déplacements (trajet et découché).

La problématique a été remontée à la Direction depuis fin 2012 : la technologie évolue les déplacements physiques sont progressivement remplacés par des interventions à distance. La conséquence est la diminution, voire la disparition des PLD. Ces nouvelles technologies permettent de mener en parallèle plusieurs interventions, au lieu d'une seule quand on est physiquement sur un site client, ce qui génère une meilleure productivité, mais également de nouveaux facteurs de pénibilité. Pour la CFDT, ces gains doivent donc être partagés avec les salarié.e.s.



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET GEPP


L'adoption de la « loi Avenir » du 5 septembre 2018 vont impacter les blocs 2 et 3, cependant certains décrets d'application ne sont pas encore publiés. Nous les attendons pour poursuivre ces négociations.

A suivre...

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES


DE NOUVELLES RÈGLES EN 2019

À compter du 1^{er} janvier 2019, les personnes qui souhaitent faire valoir leurs droits à la retraite devront se familiariser avec la notion de coefficient de solidarité. En attendant une nouvelle négociation...




Les premières discussions sur la création d'un système universel de retraite feraient presque oublier que le système actuel continue de se réformer selon son propre agenda. Au 1^{er} janvier 2019, la réforme des retraites complémentaires des salariés du privé, décidée par un accord des partenaires sociaux en octobre 2015, entrera pleinement en vigueur. Premier changement important : l'Agirc (complémentaire des cadres) va fusionner avec l'Arcco (ensemble des salariés). Cette fusion constitue l'aboutissement d'un travail mené depuis des années par les partenaires sociaux pour unifier les règles des deux régimes afin de faciliter la gouvernance du système et renforcer sa solidité financière. Le nouveau système, baptisé Agirc-Arcco, prévoit les mêmes règles pour tous les salariés du privé, quel que soit leur statut. Cela concerne 18 millions d'actifs, 12 millions de retraités et représente au total près d'un quart du montant des retraites versé en France, soit 75 milliards d'euros d'allocations. À noter que les retraites complémentaires représentent en moyenne 30 % de la pension d'un ouvrier contre 55 % de celle d'un cadre.

COEFFICIENT DE SOLIDARITÉ, KÉSACO ?



Deuxième changement marquant, la création d'un coefficient de solidarité pour faire face à l'impasse financière dans laquelle risquaient de se retrouver les régimes à court terme avec l'arrivée massive des baby-boomers. Concrètement, une personne qui souhaite partir à la retraite au moment où elle atteint l'âge du taux plein subira une amputation de 10 % de sa pension complémentaire pendant trois ans. Si elle décide de prolonger son activité un an, cette mesure s'annule. Enfin, si elle prolonge de deux ans, elle verra sa pension bonifiée de 10 % pendant un an, 20 % si elle prolonge trois ans. Les futurs retraités très modestes susceptibles de bénéficier d'une exonération de CSG ou d'une CSG à taux réduit ne sont pas concernés par cette mesure, ni les retraités handicapés (50 % d'incapacité) ou ceux qui ont des enfants handicapés à charge. Pour la CFDT, ce mécanisme mis en place en vue de faire face à l'urgence n'a pas vocation à durer dans le temps. Il sera sans nul doute au cœur des prochaines discussions qui devraient se tenir en fin d'année.

LA SITUATION FINANCIÈRE DES RÉGIMES S'EST AMÉLIORÉE



« Grâce aux efforts demandés aux salariés et aux retraités dans l'accord de 2015, la situation financière des régimes s'est nettement améliorée, explique Frédéric Sève, secrétaire national chargé des retraites. Nous souhaitons donc nous remettre autour de la table avec le patronat et les autres organisations syndicales afin d'adapter les règles du nouveau régime à cette embellie. »

Mais les discussions à venir ne devraient pas se limiter au coefficient de solidarité. En 2015, un ensemble d'efforts qu'il serait fastidieux de lister ici ont été décidés. Les entreprises comme les actifs et les retraités ont été mis à contribution. L'idée aujourd'hui pour la CFDT, en accord avec les autres organisations syndicales signataires du texte de l'époque (CFTC et CFE-CGC), est de renégocier un nouvel accord avec le patronat. « En matière de retraites complémentaires, nous avons toujours eu une attitude responsable et pragmatique, résume Frédéric Sève. Lorsque la crise économique associée à un déséquilibre démographique a nécessité des mesures difficiles, nous n'avons pas eu peur de prendre nos responsabilités. Aujourd'hui, alors que la situation économique s'améliore, nous sommes tout aussi déterminés à obtenir un juste retour des efforts consentis. »

EN SAVOIR PLUS ►

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-avenir-des-retraites/retraites-complementaires-de-nouvelles-regles-en-2019-srv1_626749



DISCRIMINATIONS

C'est la proportion de personnes en France qui déclarent avoir fait l'objet sur leur lieu de travail de propos sexistes, homophobes, racistes, religiophobes, handiphobes, ou liés à leur état de santé. Ce taux est issu du 11^{ème} baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, coréalisé par le Défenseur des droits et le Bureau International du Travail, à Paris.

Certains groupes sont plus stigmatisés que d'autres. De fait, les femmes entre 18 et 44 ans perçues comme non blanches sont 54% à déclarer avoir été victimes de propos et de comportements stigmatisants ainsi que 43 % des femmes en situation de handicap. Cette étude montre également que ces comportements discriminatoires se retrouvent tant dans le secteur public (27%), que dans le privé (25%) ou chez les travailleurs indépendants (22%).

SEXISME : STRAVAILLONS À SA DISPARITION



DÉCLARATION DU BUREAU NATIONAL DE LA CFDT



Le Bureau national de la CFDT, réuni les 21 et 22 novembre 2018, s'inquiète d'une situation sociale dégradée qui témoigne d'une société française de plus en plus fragmentée. Cette situation doit nous alerter collectivement sur le besoin urgent d'une réelle délibération démocratique à travers un dialogue respectueux et organisé. Pour la CFDT, la transition écologique est un impératif qui nécessite des changements dans nos modes de consommation, de déplacement et de production. Des changements qui doivent être accompagnés et se faire avec les citoyens.

Depuis 18 mois, la CFDT ne cesse de revendiquer la mise en œuvre de politiques sociales assumées à hauteur de femmes et d'hommes pour répondre aux enjeux de l'emploi, du chômage, de la précarité, du pouvoir d'achat et de la pauvreté.

Une majorité de la population voit son pouvoir d'achat stagner, voire baisser, quand celui des plus aisés progresse. Les choix fiscaux récents renforcent encore ces inégalités en concentrant la fiscalité sur les classes moyennes et en allégeant celle qui pèse sur les revenus des citoyens fortunés, le capital et les patrimoines importants.

Un grand nombre de citoyens qui ne vit pas dans de grands centres urbains subit un accès dégradé aux services publics comme privés et un accroissement des dépenses de transports dans leur vie quotidienne, notamment pour se rendre au travail. Les fractures territoriales structurent ainsi des difficultés matérielles, aggravées par un sentiment d'abandon et d'invisibilité.

Ces fractures sociales et territoriales sont autant d'injustices qui alimentent une colère et un ressentiment qui s'expriment notamment dans les blocages et manifestations des gilets jaunes de ces derniers jours. Le Bureau national de la CFDT considère que l'expression du mal-être de nombre de citoyens doit être entendu mais dénonce les violences qui ont pu survenir à cette occasion. De telles méthodes qui conduisent à opposer entre eux les travailleurs ou les citoyens et qui ont fait trop de victimes, sont intolérables. Tout mouvement social, s'il exprime une forme d'indignation, doit se faire dans le respect des opinions de chacun et être ouvert au dialogue.

Le gouvernement a fait le choix d'une pratique très verticale du pouvoir, minimisant trop souvent le rôle et la place des acteurs de la société. Il porte une grande part de responsabilité dans cette situation.

Aujourd'hui, il est urgent de renouer le dialogue pour construire **un pacte social et économique de la conversion écologique**. Le gouvernement a une responsabilité majeure pour concrétiser cette ambition vitale pour le pays. Seul un travail approfondi et loyal avec les représentants de la société civile permet de construire des solutions durables pour concilier justice sociale et transition écologique. Cette démarche doit être engagée dans les territoires, au plus près des réalités quotidiennes des travailleurs et des citoyens.

La CFDT appelle l'ensemble des acteurs concernés à engager le dialogue pour apporter collectivement des réponses immédiates à l'impératif d'une transition écologique juste qui réduise les inégalités sociales et territoriales.

Dans ce dialogue qu'elle souhaite voir s'ouvrir sans attendre, la CFDT portera des revendications et propositions en matière de transition écologique, de pouvoir d'achat, de réponses aux fractures territoriales, de fiscalité et de mobilité.

Pour la CFDT, des solutions existent. Elle propose et revendique :

- * **l'élaboration de contrats de transition écologique dans les territoires** pour permettre aux citoyens de s'approprier les enjeux, de s'impliquer dans leur mise en œuvre, d'en percevoir les effets positifs dès lors que leurs besoins sont pris en compte. Ceux-ci doivent intégrer toutes les réalités vécues par les plus modestes en termes d'emploi, de rénovation thermique des logements, d'accès à l'énergie pour se chauffer et se déplacer, d'accès aux transports en commun ;

- * **un véritable droit à la mobilité pour tous**, qui suppose à la fois d'organiser des solutions de transport collectives et à la demande, et de répondre aux problèmes immédiats avec un chèque mobilité destiné à ceux qui n'ont pas d'alternative à la voiture individuelle ;

- * **la rénovation thermique massive du parc de logement** et la stabilisation des aides à la rénovation énergétique pour les particuliers ;

- * **un bouclier de services publics et au public** qui garantisse à chaque citoyen l'accès aux services essentiels ;

- * **une orientation de l'épargne et de la finance vers la transition écologique** et au service des besoins des citoyens et de l'économie réelle ;

- * **l'organisation d'un large débat public sur la fiscalité** et le consentement citoyen, la justice fiscale, l'affectation de la fiscalité écologique à la conversion des transports et du logement.

Réussir cette transition engage aussi la responsabilité des employeurs.

La CFDT appelle les chefs d'entreprises et les organisations patronales à s'engager vers un partage plus juste de la valeur créée. De véritables négociations sur les salaires dans les entreprises et les branches doivent être ouvertes pour éviter la concentration des rémunérations autour du SMIC et limiter les écarts salariaux indécents. De même, la CFDT appelle également les employeurs publics à ouvrir de réelles négociations salariales.

La CFDT appelle les employeurs, privés comme publics, à s'engager dans la négociation de plans de déplacement d'entreprise/d'administration ou interentreprises afin de faciliter les déplacements domicile-travail des salariés et agents.

Actrice de la société civile, convaincue de la contribution essentielle de la démocratie sociale à la cohésion de notre société et de la nécessité d'une transition juste, la CFDT propose à l'ensemble des acteurs concernés – organisations syndicales, organisations patronales, collectivités territoriales, associations – de construire des solutions partagées.

L'Etat doit répondre à cette urgence. Pas de transition écologique sans justice sociale.



ASSURANCE-CHÔMAGE

3^{ÈME} SÉANCE DE NÉGOCIATION SUR L'ASSURANCE CHOMAGE

Les partenaires sociaux se sont réunis mercredi 28 novembre avec pour seul point à l'ordre du jour la négociation d'une lettre de cadrage interprofessionnelle pour l'ouverture d'une négociation professionnelle du secteur des intermittents du spectacle.



Pour rappel, la loi Rebsamen de 2015 prévoit qu'à toute ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur l'assurance chômage, un document de cadrage doit être envoyé au secteur professionnel afin que soient négociées les règles d'indemnisation spécifiques des salariés intermittents du spectacle (annexes 8 et 10 de la convention d'assurance chômage). Ce document de cadrage définit notamment des objectifs liés aux règles, une trajectoire financière, un calendrier de négociation, qui soient articulés avec la négociation interprofessionnelle du régime général. A l'issue de la négociation professionnelle, les négociateurs interprofessionnels reprennent la main et entérinent l'accord professionnel s'il respecte le cadrage ou négocient pour définir les règles spécifiques des annexes 8 et 10.

La première négociation dans ce nouveau cadre a eu lieu en 2016 et a abouti à la signature d'un accord unanime des organisations professionnelles en avril 2016 (dont la signature de la F3C-CFDT). Cet accord a été repris dans la convention d'assurance chômage de 2017 et est actuellement en vigueur jusqu'à la remise en cause de cette dernière (par la négociation interprofessionnelle en cours exigée par le gouvernement ou, en cas d'échec de la négociation, par décret du gouvernement).



Lors de cette séance, la CFDT a rappelé les difficultés liées à l'enchâssement des négociations professionnelle et interprofessionnelle, difficultés accentuées par le calendrier extrêmement contraignant posé par le gouvernement (fin de négociation demandée pour le 26 janvier 2019).

La CFDT a insisté sur la nécessité de donner au secteur professionnel les meilleures conditions possibles de négociation. Or, à ce jour, il serait périlleux de donner un nouveau cadrage sans un bilan quantitatif, qualitatif et financier de l'accord de 2016¹. De plus, il est aujourd'hui impossible de demander au secteur de ne pas s'écarter des règles d'indemnisation du régime général quand la négociation interprofessionnelle n'a pas encore eu lieu sur les paramètres. **La CFDT a également rappelé que les économies budgétaires demandées par le gouvernement ne sont pas notre objectif premier**, ni pour la négociation du régime général, ni pour la négociation des annexes 8 et 10.

Le patronat a proposé en fin de séance un texte de cadrage, demandant au secteur professionnel de travailler sur un bilan qualitatif de l'accord 2016 et de trouver des solutions pour réaliser les économies qui étaient attendues dans le cadre de cet accord mais aussi pour participer aux économies globales aujourd'hui exigées par le gouvernement (pour mémoire, 3 à 3,9 milliards d'euros sur 3 ans).

Toutes les organisations syndicales ont refusé de discuter du contenu de ce projet de cadrage avant même d'avoir discuté des évolutions éventuelles des règles dans le régime général. La CFDT a demandé à reprendre la discussion sur le cadrage lors de la séance de négociation du 11 décembre.



Enfin, la lettre paritaire donnant **mandat à l'Unédic pour négocier la convention tripartite de Pôle emploi** et négociée lors de la dernière séance, a été signée par 7 organisations (CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC, MEDEF, CPME et U2P). Par ailleurs, **les 8 organisations ont signé un courrier à l'attention du Premier Ministre demandant une rencontre pour présenter les objectifs stratégiques qu'elles souhaitent fixer à Pôle emploi.**

La prochaine séance de négociation interprofessionnelle aura lieu le 5 décembre prochain avec à l'ordre du jour l'architecture du régime d'assurance chômage et les paramètres des règles d'indemnisation.

¹ Les premiers résultats financiers de l'accord de 2016 montrent une réduction du solde dépenses/recettes, pas à la hauteur des effets attendus : des analyses et évaluations complémentaires sont en conséquence nécessaires.

EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/l-assurance-chomage-prod_187704





COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

PÉTITION EUROPÉENNE

PROTEGEONS LES LANCEURS D'ALERTE !

La CFDT et la CFDT Cadres appellent à la signature d'une pétition pour peser sur le projet de directive européenne en faveur des lanceurs d'alerte.



À un mois du débat au Parlement Européen sur le projet de directive en faveur d'un droit d'alerte en Europe, et après le vote du CESE - *expression de la société civile européenne* - qui a adopté le 18 octobre un avis recommandant d'améliorer ce projet, 32 ONG et syndicats* dont la CFDT et la CFDT Cadres prennent part à [la pétition pour que cette directive européenne soit amendée et adoptée.](#)



La CFDT, en tant que rapporteur de l'avis (par l'intermédiaire de Franca Salis-Madinier), a œuvré pour que le texte évolue en faveur d'un assouplissement des procédures permettant de lancer l'alerte, en intégrant le rôle des syndicats comme conseil et soutien en proximité des Lanceurs d'alerte. De plus, l'avis précise l'implication nécessaire des syndicats dans la négociation des dispositifs et des modalités de l'alerte en entreprise.



L'enjeu est de taille puisque ce texte, une fois voté, devra être appliqué par les 27 pays de l'Union Européenne. Cette directive nous donne enfin **l'opportunité d'offrir une protection aux lanceurs d'alerte**, lesquels voient leur vie basculer en révélant failles ou dysfonctionnements graves dans tous nos États.

Fraude fiscale, corruption, santé publique, sécurité ou environnement en danger, maltraitance d'enfants handicapés : Combien de scandales n'auraient jamais été révélés sans le rôle décisif des lanceurs d'alerte ? À l'heure où l'intérêt général est plus que jamais menacé par le poids des intérêts privés, la protection des lanceurs d'alerte est un enjeu essentiel ! N'attendons pas qu'il soit trop tard !

Nous avons un mois pour utiliser pour peser de tout notre poids sur le Parlement Européen, et trois mois pour convaincre les chefs d'État d'adopter une directive digne des meilleurs standards internationaux.

* Action Aid, Adéquations, Amis de la Terre, Amnesty France, Attac, Bloom, CAC, CCFD-Terre Solidaire, CFDT, CFDT-Cadres, CRID, CRIIGEN, Eurocadres, France Nature Environment, GRDR, Greenpeace, LDH, OCTFI, On ne se taira pas, Pacte civique, Passeurs d'alerte, ReAct, RES, Sherpa, Sciences Citoyennes, Syndicat de la Magistrature, Survie, UGICT-CGT, TI-EU et WIN.

EN SAVOIR PLUS ▶

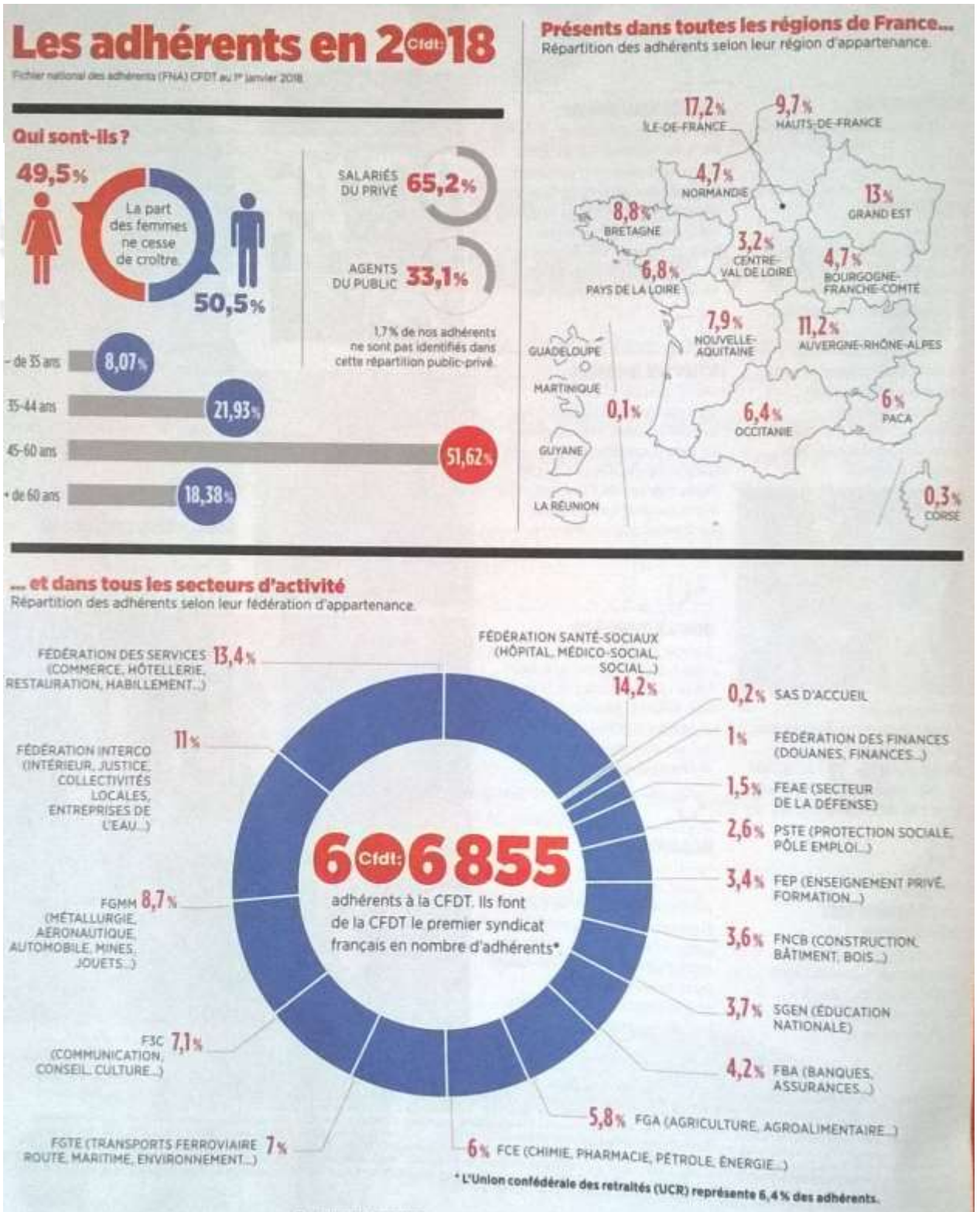


- [Pétition Protégeons nos lanceurs d'alerte partout en Europe !](#)
- [Communiqué de presse Transparency-France du 6 novembre 2018](#)
- [Lanceurs d'alerte, un engagement sans frontière](#)
- [Avis sur le renforcement de la protection des lanceurs d'alerte au niveau de l'UE](#)
- <https://www.cadrescfdt.fr/actualites/petition-europe-protegeons-les-lanceurs-dalerte>

SIGNEZ ▶

<https://www.powerfoule.org/campaigns/lanceurs-dalerte/europe/prot%C3%A9geons-nos-lanceurs-dalerte-partout-en-europe>

PANORAMA CFDT





POUR UNE EUROPE ACCUEILLANTE !

La CFDT soutient la pétition européenne
pour l'accueil des migrants et des réfugiés



« **Nous sommes une Europe accueillante, laissez-nous agir !** »



Derrière ce slogan figure une pétition, soutenue par la Confédération européenne des syndicats (CES), qui appelle à laisser la possibilité aux citoyens d'accueillir des migrants et des réfugiés sans craindre de représailles juridiques.

La CFDT appelle à signer massivement cette pétition jusqu'au 15 février 2019 :

weareawelcomingeurope.eu/fr

NOUVEAUX DROITS

POUR LES SALARIÉ.E.S DE L'ARTISANAT

Tarifs réduits sur les billets de cinéma, voyages, abonnements dans des salles de sport, entrées au musée... : les avantages habituellement distribués par les CE des grandes entreprises seront bientôt accessibles aux salariés de l'artisanat.



C'est le sens de l'accord signé le 15 novembre par les organisations syndicales, dont la CFDT, et l'Union des entreprises de proximité (U2P) à l'issue de travaux menés durant deux ans au sein des commissions paritaires interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA). À terme, une offre globale d'activités sociales, culturelles et sportives (ASC) sera accessible depuis une application ouverte à tous les salariés et chefs d'entreprise de l'artisanat relevant du champ des CPRIA. Une structure, l'Association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l'artisanat, permettra aux partenaires sociaux de travailler sur la mise à jour régulière de l'offre et de veiller à la qualité et à la dimension sociale et culturelle des prestations, en privilégiant par exemple les acteurs locaux. Jusqu'à présent, seules quelques CPRIA avaient mis en place des offres ASC, d'un niveau très inégal selon les régions. L'offre nationale viendra en complément du dispositif régional existant ou s'y substituera.

Des réalités très diverses

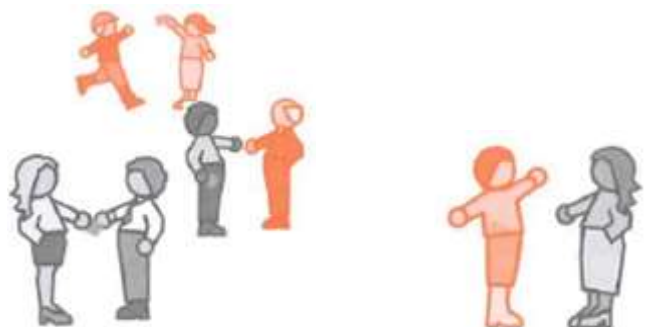
À ce jour, l'artisanat représente 1,1 million d'entreprises, recouvre 300 métiers (commerces, plomberie, maçonnerie, coiffure, restauration...) et près de 3 millions de salariés. « *C'est pour tenir compte de ces réalités très diverses que la CFDT s'est engagée depuis 2001 pour la création d'un dialogue social territorial de l'artisanat, au plus près des besoins de l'activité et des salariés* », a rappelé Laurent Berger à la Journée nationale des CPRIA. Forte de cette première victoire, la CFDT entend continuer à porter ses revendications dans d'autres champs du dialogue social que sont la prévention des conflits, la qualité de vie au travail et le développement de l'apprentissage... Autant de dossiers correspondant à de fortes attentes des salariés des très petites entreprises.



RÉPONSES À LA CARTE

Des questions
de tous ordres
et un suivi rigoureux
des réponses faites aux
adhérents,
un seul numéro :

0969 39 19 39



CONTACT CFDT

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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 Isabelle LUSZCZYK

cfdtgfinord@gmail.com

06 32 27 96 70

Philippe BUGES

cfdt.gfi.hautsdefrance@gmail.com

Ouest Gaétan RYCKEBOER

ouest.cfdtgfi@gmail.com

Rhône Alpes Stéphane Glaçon

cfdt.gfi.rhonealpes@gmail.com

06 43 04 34 68

Sud-Ouest Didier POUSSON

cfdt.gfi.sudouest@gmail.com

Marie-Claire VIGUIER

cfdtgfiit@gmail.com (ex Gfi Informatique TELECOM)

Gfi PROGICIELS

Reims Éric CASTELAIN

eric51.cfdt@gmail.com

07 67 09 18 38

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

Être informé.e par la 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.

Adhérer à la CFDT

Contactez les représentant.e.s **CFDT** de votre périmètre.

Vous avez adhéré à la CFDT avant d'être salarié.e Gfi, signalez-vous auprès des représentant.e.s **CFDT** de votre périmètre.



RÉPONSES À LA CARTE

Des questions
de tous ordres
et un suivi rigoureux
des réponses faites aux
adhérents,
un seul numéro :

0969 39 19 39