

SOMMAIRE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Du 13 au 19 mars 2019 mobilisez-vous !	Page 2
Résultats 1 ^{er} tour	Page 3
Votez au 2 nd tour	Page 4
Professions de foi par établissement	Page 5

PRIME EXCEPTIONNELLE 2018

CONSTAT DU MEDEF	Page 6
VERSEMENT DES PRIMES DANS LES ESN	Page 6
À GFI.... C'EST NIET !	Page 6



TICKETS RESTAURANT

BASCULE DE MILLÉSIME : PAS AUTOMATIQUE CETTE ANNÉE !	Page 7
REMATÉRIALISATION	Page 7

AGIRC-ARRCO

LES POINTS 2016-2017 DES EX-GFI-BUS	Page 7
-------------------------------------	--------

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

ÉGALITE PROFESSIONNELLE, ENFIN DU CONCRET !	Page 8
LES INDICATEURS	Page 9
À GFI, ÇA SE PASSE COMMENT ?	Page 9



CONGÉS

NE PERDEZ PLUS VOS CONGÉS !	Page 10
ALERTE TEMPS PARTIEL ET RTT	Page 10



ASSURANCE-CHÔMAGE

ÉCHEC DE LA NEGOCIATION	page 11
-------------------------	---------

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

NOUVELLE FORMULE	page 12 et 13
------------------	---------------

CONTACT CFDT

	page 14
--	---------



ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE



Salarié-e-s des sociétés Gfi Informatique et Gfi Progiciels,
c'est maintenant que vous allez élire vos représentant-e-s.

Du 13 au 19 mars 2019 mobilisez-vous !

VOTEZ POUR DES CANDIDAT·E·S QUI VOUS RESSEMBLENT



À la **CFDT**, nous pensons que chacun-e est important-e, quel que soit son statut, son activité, sa fonction.
C'est pourquoi, comme au cours de ces dernières années, la **CFDT** continuera à être proche des salarié-e-s.

ET QUI S'ENGAGENT POUR VOUS REPRESENTER.

ÉLECTIONS CSE
**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**
———— **VOTEZ CFDT** ————



RÉSULTATS 1^{er} TOUR

MERCI !

Merci à toutes les électrices et tous les électeurs qui nous font confiance.



REPRÉSENTATIVITÉ

La **CFDT** maintient sa deuxième place sur l'UES Gfi Informatique.

La représentativité de la **CFDT** s'élève à **31,84 %**.

Une audience en progression de plus de 6% par rapport à la mesure de 2015.

ÉLU.E.S DÈS LE PREMIER TOUR

Le quorum (Plus de 50% des inscrit.e.s ont voté) a été atteint sur quelques scrutins, des candidat.e.s **CFDT** sont élu.e.s dès le premier tour :

- ✓ Gfi Informatique EST / CADRES titulaires et suppléant.e.s :
Fabrice DEMORI, Pierre-Louis DECKER, Jean-Marc JOLAS et Reginald LUBIN.
- ✓ Gfi Progiciels / CADRES titulaires :
Eric CASTELAIN et Catherine LABOUE-GOUMY.



EN SAVOIR PLUS ▶

Consultez notre communication du mois de février et/ou
Notre site :

<https://cfdtgi.jimdo.com/elections-professionnelles-2019/>

SECOND TOUR

Pour tous les autres scrutins, un deuxième tour est organisé.





VOTEZ AU 2nd TOUR



Au premier tour, vous avez légitimé la **CFDT**.

Au second tour vous allez désigner vos représentants et vos représentantes au CSE.



La **CFDT** a toujours défendu une représentation régionale du personnel de Gfi Informatique. La **CFDT** s'est battue et a obtenu le maintien des périmètres régionaux des CE pour les CSE.

Si vous pouvez désigner des personnes de votre établissement pour vous représenter dans le CSE de votre établissement c'est grâce à la **CFDT**. En effet, un accord sur les périmètres des CSE a été signé par la **CFDT** en décembre 2018.



Les militants et les militantes **CFDT**, s'engagent à mettre leur énergie sur un objectif prioritaire : **Développer le télétravail**.

Télétravail = Moins de fatigue !

Pour ce mandat de quatre ans, la **CFDT** s'engage à mettre son énergie sur un objectif prioritaire : **Développer le télétravail**.

Les statistiques de suivi de l'accord Télétravail montrent que le taux de personnes en télétravail dans l'UES GFI Informatique ayant signé un avenant est proche de 1%.

En réalité, beaucoup plus de personnes télétravaillent, mais cela ne se retrouve pas dans les statistiques, car les conditions de télétravail ne sont pas celles de l'accord.

Parce que l'accord est insuffisant, la **CFDT** se battra pour l'améliorer.

La première étape est d'inciter et de former les managers à gérer des équipes en télétravail.

La **CFDT** sera force de propositions :

- ✓ La **CFDT** va demander la re-négociation de l'accord télétravail afin d'en améliorer les possibilités, et les moyens.
- ✓ La **CFDT** va demander la promotion du télétravail auprès des managers.



Si le télétravail est un engagement prioritaire, il ne sera pas le seul !



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

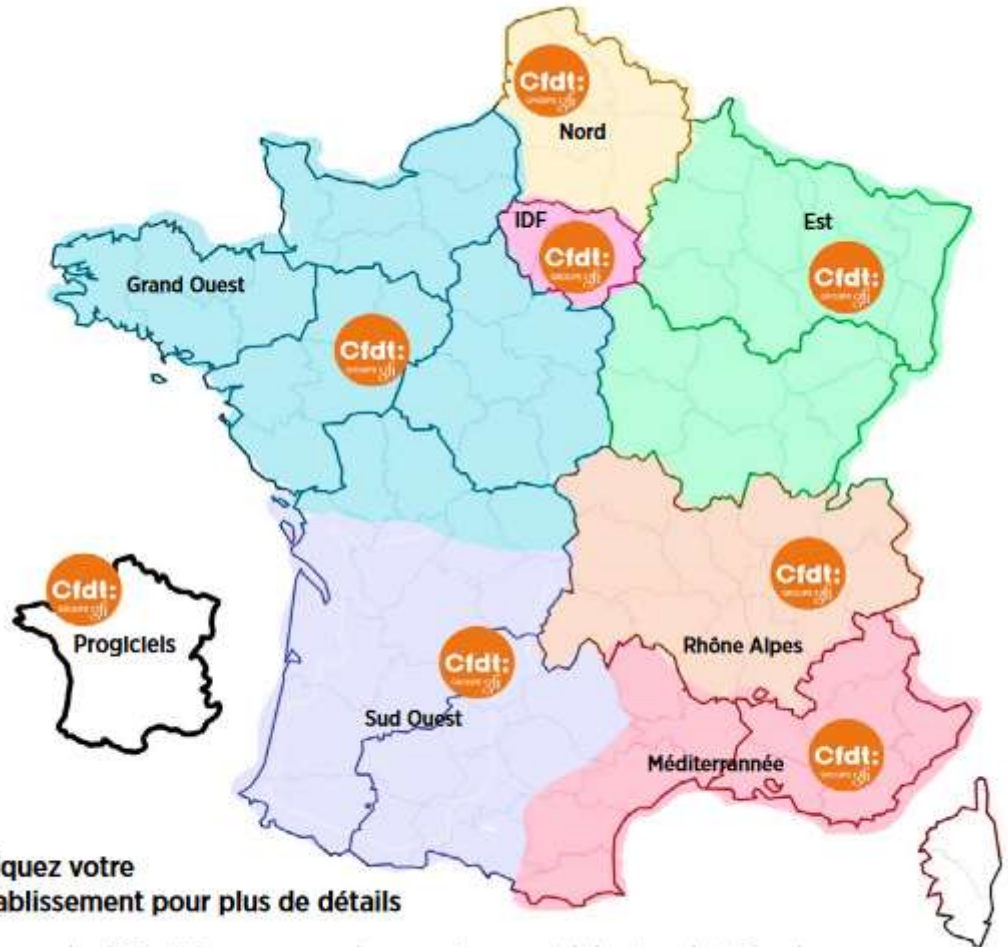
PROFESSIONS DE FOI PAR ÉTABLISSEMENT



Visualisez vos candidats-tes CFDT en cliquant !



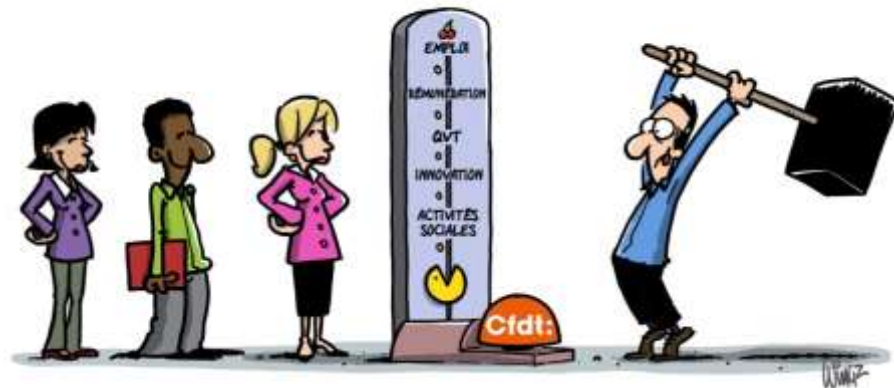
Le Comité Social et Économique (CSE) est la fusion du Comité d'Entreprise (CE), des Délégués du Personnel (DP) et du Comité, d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).



Cliquez votre établissement pour plus de détails

En cas de difficulté, ouvrez ce document avec Adobe Acrobat Reader pour que la carte interactive fonctionne.

FRAPPEZ UN GRAND COUP... VOTEZ CFDT !



PRIME EXCEPTIONNELLE 2018

CONSTAT DU MEDEF

Selon Geoffroy ROUX DE BÉZIEUX [@GeoffroyRDB](https://twitter.com/GeoffroyRDB), président du MEDEF [@medef#le79interpic.twitter.com/rVM701yVoD](https://twitter.com/medef#le79interpic.twitter.com/rVM701yVoD), la prime exceptionnelle demandée par le chef de l'État est versée par environ **une entreprise sur deux**.



SONDAGE DE L'ANDRH

Selon un sondage de l'ANDRH (association de DRH) **74% des plus grands groupes** ont joué le jeu, en versant **630 €** de prime en moyenne.

VERSEMENT DES PRIMES DANS LES ESN

Niveau de salaire	Montant de la prime dans ESN								
	AUSY (groupe Randstad Fr)	Assystem	MODIS (groupe Adecco)	ATOS	Wordline	ALTRAN	CAP GEMINI	ACCENTURE	Assystem Etudes & OS
20 k€	350 €	300 €	700 €	1 000 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €	450 €
21 k€	350 €	300 €	700 €	1 000 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €	450 €
22 k€	350 €	300 €	700 €	1 000 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €	450 €
23 k€	- €	300 €	700 €	1 000 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €	450 €
24 k€	- €	300 €	700 €	1 000 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €	450 €
25 k€	- €	300 €	700 €	1 000 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €	450 €
26 k€	- €	300 €	700 €	500 €	500 €	600 €	1 000 €	750 €	450 €
27 k€	- €	300 €	700 €	500 €	500 €	600 €	1 000 €	750 €	350 €
28 k€	- €	300 €	700 €	500 €	500 €	600 €	1 000 €	750 €	350 €
29 k€	- €	300 €	700 €	500 €	500 €	600 €	1 000 €	750 €	350 €
30 k€	- €	300 €	700 €	500 €	500 €	600 €	1 000 €	750 €	350 €
31 k€	- €	300 €	- €	250 €	500 €	400 €	500 €	750 €	350 €
32 k€	- €	300 €	- €	250 €	500 €	400 €	500 €	750 €	350 €
33 k€	- €	- €	- €	250 €	500 €	400 €	500 €	750 €	350 €
34 k€	- €	- €	- €	250 €	500 €	400 €	500 €	750 €	350 €
35 k€	- €	- €	- €	250 €	500 €	400 €	500 €	750 €	350 €
36 k€	- €	- €	- €	250 €	500 €	- €	- €	- €	350 €
37 k€	- €	- €	- €	250 €	500 €	- €	- €	- €	350 €
38 k€	- €	- €	- €	250 €	500 €	- €	- €	- €	350 €
39 k€	- €	- €	- €	250 €	500 €	- €	- €	- €	350 €
40 k€	- €	- €	- €	250 €	500 €	- €	- €	- €	350 €
40 k€ - 54 k€	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	350 €



À GFI.... C'EST NIET !

Les réponses de notre PDG :

« Les résultats estimés au titre de l'exercice 2018 pour la France ne permettent pas d'envisager une telle mesure. » par courriel le 22 janvier.

« Les résultats de la France ne sont pas bons, les actionnaires n'ont pas souhaité appliquer cette mesure. » en CCE le 6 février.



TICKETS RESTAURANT

BASCULE DE MILLÉSIME : PAS AUTOMATIQUE CETTE ANNÉE !



La Direction nous apprend que les chargements millésimés 2018 sont **valables uniquement jusqu'au 28 février 2019**.



L'année dernière la Direction annonçait que la bascule de millésime serait désormais automatique, parce que la notion de millésime perdait de son sens avec la carte électronique. Mais ça... C'était l'année dernière !

Si votre solde est composé (en totalité ou en partie) de sommes millésimées 2018, **vous devez demander la conversion du solde 2018 dans le nouveau millésime 2019, entre le 1er et le 15 Mars.**

REMATÉRIALISATION



Les demandes de rematérialisation ont été transmises fin novembre. Ceux et celles qui comptaient sur ces tickets restaurant au format papier pour effectuer des achats pour les fêtes de fin d'année, n'ont pas pu le faire, car les tickets ont été expédiés deux mois plus tard !

Si vous avez demandé une rematérialisation (transformation des sommes électroniques en tickets papier), et que vous n'avez toujours pas reçu vos tickets papier, contactez-nous.

N'hésitez pas à contacter **Christophe SIMON** pour plus de précisions cfdt.med@gmail.com

AGIRC-ARRCO

LES POINTS 2016-2017 DES EX-GFI-BUS



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

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

ÉGALITE PROFESSIONNELLE, ENFIN DU CONCRET !

Les mesures visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes sont actées. L'égalité professionnelle est peut-être l'un des rares sujets sur lesquels les organisations syndicales et le gouvernement ont réussi à mener un dialogue fructueux, aboutissant à des mesures concrètes tant dans le privé que dans la fonction publique.



Du côté du privé, la mesure phare du volet égalité professionnelle intégré à la loi Avenir professionnel est l'obligation faite aux entreprises de **mesurer les écarts salariaux** et de **les corriger dans un délai de trois ans**. L'index de mesure des écarts a été précisé par décret au début janvier.

Les entreprises seront notées sur une échelle de 100 points selon cinq critères :

- ✓ les rémunérations,
- ✓ le retour de congé maternité,
- ✓ les augmentations,
- ✓ les promotions,
- ✓ le poids des femmes parmi les plus gros salaires.



Détails de ces indicateurs page suivante.

Une garantie de transparence



Pour échapper à toute pénalité (pouvant atteindre 1 % de la masse salariale), l'entreprise devra cumuler **au moins 75 points sur 100**. Elle est également tenue de publier la note obtenue sur son site internet et de communiquer au comité social et économique (CSE) les éléments qui la composent. La CFDT, qui a obtenu que le salaire de référence retenu pour calculer les écarts intègre les primes et les bonus, se félicite du **caractère contraignant du dispositif** et de la **transparence** désormais garantie. Avec quelques bémols sur le seuil de 75 points jugé un peu bas, et sur le délai de trois ans, qui peut être prolongé d'un an dans certains cas. *« Le dispositif ne suffira pas à résoudre toutes les discriminations salariales entre les femmes et les hommes, mais il constitue une avancée notable »,* se réjouissait cependant la secrétaire nationale Béatrice Lestic peu après la publication du décret. *Le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat répond à une revendication de longue date de notre organisation.* »

C'est à la mise en œuvre de ces mesures que les équipes CFDT en entreprise vont s'atteler dès maintenant. Les entreprises de plus de 1 000 salariés devront en effet publier la note obtenue à l'index égalité professionnelle au plus tard le **1^{er} mars 2019** *« Les instances représentatives du personnel doivent être consultées en amont car les éléments pris en compte afin de calculer les écarts salariaux relèvent du dialogue social »,* alerte Dominique Marchal, déléguée femmes CFDT. **Concrètement, il s'agit de comparer les rémunérations moyennes des femmes et des hommes par tranches d'âge et catégories de postes équivalents.** Soit en fonction des catégories socioprofessionnelles, soit (après avis du CSE) par niveaux ou coefficients hiérarchiques, selon la classification de branche.



« L'objectif est de choisir la méthode qui permet d'analyser le plus finement possible les écarts salariaux », indique Dominique Marchal. Ces éléments d'informations seront utiles pour la suite. Un groupe de travail paritaire, auquel participe le conseil supérieur à l'égalité professionnelle, a été mis en place par le ministère afin d'assurer un suivi à la fois politique et technique du dispositif. Dès janvier 2020, le calcul de l'index visant à mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise pourrait être automatisé dans le logiciel de paye.

À Gfi ça se passe comment ? page suivante.

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

LES INDICATEURS



1- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge (moins de 30 ans / de 30 à 39 ans / de 40 à 49 ans / plus de 50 ans) et par catégorie de postes équivalents. Il est noté de **0 à 40 points**. C'est l'indicateur qui a le poids le plus élevé dans la note globale de l'index.

2- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ne correspondant pas à des promotions. Pour le calcul de cet écart, les salarié.es sont répartis en 4 groupes correspondant aux CSP : ouvriers / employés / techniciens et agents de maîtrise / cadres. Il est noté de **0 à 20 points**.

3- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes. Pour le calcul de cet écart, les salarié.es sont répartis en 4 groupes correspondant aux CSP : ouvriers / employés / techniciens et agents de maîtrise / cadres. Il est noté de **0 à 15 points**.

4- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de **congé de maternité**, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris. Il est noté **0 ou 15 points**.



5- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salarié.es ayant perçu les **plus hautes rémunérations**. Il est noté de **0 à 10 points**.

L'entreprise peut être sanctionnée uniquement si elle a moins de 75 points pendant 3 ans, sachant que l'atteinte de 75 points dans cette période donne droit à un nouveau délai de 3 ans.

À GFI, ÇA SE PASSE COMMENT ?

Les indicateurs vont être calculés sur le **périmètre de l'UES** (Gfi Informatique + Gfi Progiciels). Le résultat de ces cinq indicateurs sur l'année **2018**, sera publié au plus tard le **1^{er} mars 2019**.

Le CCE s'est prononcé le 6 février dernier sur le paramètre à prendre en compte pour déterminer les « postes équivalents » de l'indicateur n° 1. Le **coefficient SYNTEC** a été retenu, avec une réserve de la CFDT : « que la granularité ne génère pas des cases « NR » (Non renseignées car effectif inférieur à trois F + trois H) ».

L'entreprise dispose de **trois ans** pour **régulariser** les écarts constatés.



LE SYNDICALISME CHANGE DE VISAGE



Une enveloppe de rattrapage des écarts a été promise pour avril 2019.

CONGÉS

NE PERDEZ PLUS VOS CONGÉS !

Congés payés

Les congés doivent être posés entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019.
Le délai de prévenance est de 3 mois. Le manager dispose d'un mois pour les valider.
Au 31 mai, les congés payés non posés sont définitivement perdus !
Posez dès à présent votre solde de congés payés.



RTT Employeur

Les RTT (E) sont à la disposition des salarié.e.s, 3 mois avant la fin de la période de prise des congés, soit à partir du 1^{er} mars.

RTT Employeur et Salarié-e

Le délai de prévenance pour les RTT (E ou S) est de 7 jours.
Les RTT non prises peuvent être reportées jusqu'au 31 août, avec accord du manager.



RTT non pris fin août

Avec accord du manager, les RTT non prises, peuvent être transformées en AA (Absence Autorisée).



Congés payés par anticipation

Nous ne le rappellerons jamais assez ; Les congés payés pris par anticipation le sont uniquement à l'initiative des salarié.e.s !

Personne ne peut se voir imposer la prise de congés payés par anticipation !

ALERTE TEMPS PARTIEL ET RTT

Nous avons été sollicités-ées par plusieurs personnes à temps partiel se plaignant de ne plus bénéficier de RTT. Si vous êtes également concerné-e, contactez-nous !

Ce que dit le texte de l'accord :

CHAPITRE 6 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

1 – réduction du temps de travail

Les salariés sous contrat de travail à temps partiel bénéficient de la réduction du temps de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet.

La rémunération des salariés concernés, ainsi que la répartition des jours travaillés sur la semaine, restent inchangées.

La réduction du temps de travail de ces collaborateurs se fait par l'octroi de jours de repos supplémentaires qui seront pris à l'initiative du salarié et de l'employeur dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet.



ASSURANCE-CHÔMAGE

ÉCHEC DE LA NEGOCIATION

La 10ème séance de négociation¹ sur l'assurance chômage s'est tenue ce 20 février : elle devait être conclusive et n'a de fait duré qu'une heure. Une heure pour acter le désaccord entre partenaires sociaux et l'échec de la négociation.



Les organisations syndicales avaient fait front commun lors de la dernière séance sur la question de la **lutte contre le recours abusif aux contrats courts** : elles avaient enjoint le patronat de se positionner sur un dispositif de modulations des cotisations.

Comme annoncé la veille par voie de presse, les organisations patronales ont remis sur table un nouveau projet d'accord. Celui-ci n'a cependant fait l'objet d'aucune discussion en séance. En effet, **sans proposition concrète et contraignante pour lutter contre l'abus de contrats courts**, les organisations syndicales ont unanimement refusé d'aller plus loin dans la discussion, actant l'impossibilité de trouver un accord équilibré et la fin de la négociation.

Pour la **CFDT**, la proposition patronale dite « alternative au bonus-malus » de création d'un fonds mutualisé pour la formation et l'accès à une complémentaire santé n'était pas à la hauteur des enjeux. Elle n'aurait en aucun cas conduit à des changements de comportements et de pratiques des employeurs qui veulent d'abord de l'hyper flexibilité. Cette proposition était d'autant plus inacceptable pour la **CFDT** qu'elle se doublait d'une demande patronale de baisse de droits des demandeurs d'emploi de plus d'un milliard d'euros par an.



Le patronat porte clairement la responsabilité dans cet échec, en refusant de discuter dans les branches et en refusant toute mesure contraignante et généralisée sur les contrats courts.

Pourtant, dans cette négociation, le patronat a bien reconnu qu'il y avait des situations anormales de personnes embauchées avec des contrats courts (moins d'un mois) et très courts (de quelques heures à quelques jours) souvent chez le même employeur. En s'engageant dans la négociation, la **CFDT** savait que celle-ci serait très compliquée : le gouvernement l'a en effet imposée à l'automne avec des exigences d'économies financières intenable, à hauteur de 1 à 1,3 milliard d'euros par an.



Après l'échec de la négociation, **l'État devrait reprendre la main** en fixant de nouvelles règles, tant sur les cotisations que sur l'indemnisation. La **CFDT** a d'ores et déjà demandé une rencontre tripartite avec le Ministère du travail, pour continuer à défendre les droits des demandeurs d'emploi et la qualité des emplois. En effet, les demandeurs d'emploi ne doivent pas être les grands perdants d'une réforme portée par le gouvernement qui serait guidée par la seule recherche d'économies budgétaires.

La **CFDT** ne cessera de dénoncer la stigmatisation des chômeurs et des travailleurs précaires qui profiteraient du système, exprimée plus ou moins directement dans de nombreux discours actuels. Le chômage n'est pas un choix, et les demandeurs d'emploi doivent être indemnisés correctement et être accompagnés vers l'emploi.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

NOUVELLE FORMULE

C'est LA mesure symbolique de la loi curieusement baptisée « [pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) », adoptée le 5 septembre 2018. La conversion du compte personnel de formation en euros, vivement critiquée dès l'origine par la CFDT, est effective depuis le 1er janvier 2019. Un changement qui cache une forêt de nouvelles dispositions. Un mémo s'impose ! Combien valent les heures cumulées sur le compte personnel de formation ?



Décidée par le gouvernement pour faciliter la « lisibilité » du dispositif, la conversion en euros des droits acquis dans le cadre de compte personnel de formation (CPF) ancienne formule a été fixée par décret fin 2018 à 15 euros l'heure. Cette conversion s'est faite automatiquement le 1er janvier.

En se connectant à la partie privée du portail www.moncompteactivite.gouv.fr, chaque salarié a pu constater la transformation de ses droits à la formation en une somme sonnante et rébuchante. Par exemple, ceux acquis au titre de l'année 2018 s'élèvent à 360 euros pour un salarié à temps plein, soit les 24 heures annuelles, prévues par l'ancien système, multipliées par 15 euros.

Comment est alimenté le nouveau CPF ?

Depuis le 1er janvier, le compte personnel d'un salarié travaillant à temps plein ou partiel est alimenté à hauteur de 500 euros par an dans la limite d'un plafond de 5 000 euros. Les salariés qui auront travaillé moins de la moitié de la durée légale sur l'ensemble de l'année se verront crédités de droits calculés en proportion. Pour un salarié peu qualifié, ces montants sont bonifiés et passent à 800 euros par an, dans la limite de 8 000 euros.



Ces droits sont calculés sur la base des déclarations des employeurs. Le salarié n'a aucune démarche à effectuer. Les nouveaux droits acquis sont consultables à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Bon à savoir : des accords collectifs peuvent venir abonder les comptes personnels de formation des salariés à partir du moment où un financement spécifique est prévu. À noter également, les demandeurs d'emploi ne cumulent pas de droits sur leur CPF mais les heures acquises précédemment sont mobilisables pendant la période de recherche d'emploi.

Que deviennent les heures du droit individuel à la formation (DIF) ?

Ce dispositif a été supprimé le 1er janvier 2015, mais tout salarié en contrat avant cette date peut encore disposer d'heures de DIF. Il a jusqu'au 1er janvier 2021 pour les inscrire sur son CPF. Attention, une fois cette date passée, les heures de DIF seront définitivement perdues.

Pour retrouver ces heures, il faut se plonger dans les bulletins de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015, récupérer le dernier certificat de travail ou une attestation remise par votre employeur de l'époque. Ces heures seront, elles aussi, converties au taux de 15 euros par unité.



Les chiffres-clés du CPF

DATE DE MISE EN PLACE

www.moncompteactivite.gouv.fr

1^{er} janvier 2019

CPF Ancienne formule CPF Nouvelle formule

ALIMENTATION DU COMPTE CPF

Pour les salariés à temps plein ou partiel	Pour les salariés peu qualifiés
500 €/an	800 €/an
5 000 € max.	8 000 € max.

ET LES HEURES DU DIF ACCUMULÉES ?

Vérifier son bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015

Date limite d'inscription sur le CPF : 1^{er} janvier 2021

Nbre d'heures acquises x 15 €

DÉLAIS DE DEMANDE DE FORMATION

- 60 jours avant le début de la formation	Pour une formation de MOINS DE 6 mois	- 120 jours	Pour une formation de 6 mois OU PLUS
---	---------------------------------------	-------------	--------------------------------------

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Quelles formations sont possibles ?



Finis l'inventaire des listes éligibles au CPF comme l'exigeait l'ancien système. Désormais, toutes les formations sanctionnées par une certification professionnelle reconnue, c'est-à-dire toutes celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, mais également toutes les certifications ou habilitations enregistrées au répertoire spécifique (l'équivalent de l'ancien inventaire national des certifications) sont finançables par le CPF. Sous certaines conditions, il est aussi possible d'utiliser son CPF pour passer le permis de conduire, suivre un bilan de compétences ou se former afin de créer ou reprendre une entreprise.



Comment demander une formation ?

Avec les nouvelles règles, plus besoin d'obtenir l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.



Le salarié qui souhaite suivre une formation grâce à son CPF doit simplement faire une demande d'autorisation d'absence. Il doit l'adresser au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci est inférieure à six mois ; au minimum 120 jours si elle est égale ou supérieure à six mois. L'employeur doit donner sa réponse dans un délai de 30 jours.

Si la formation a lieu hors temps de travail, le salarié peut mobiliser ses droits comme il l'entend. Notez que l'utilisation du CPF relève de la seule volonté du salarié. L'employeur ne peut en aucun cas obliger un salarié à utiliser son CPF pour financer une formation. Pour obtenir des renseignements et se faire accompagner, il est possible de s'adresser à un conseiller en évolution professionnelle, c'est gratuit et les entretiens sont confidentiels (www.mon-cep.org).

Quid de l'application smartphone ?

C'était l'une des promesses du gouvernement : chaque travailleur pourra accéder à une palette de formations disponibles à partir de son téléphone. Prévues en début d'année 2019, cette application ne sera lancée qu'au cours de l'automne. Elle devrait permettre de consulter ses droits, de chercher une formation et de faire une demande d'inscription sans passer par un intermédiaire.



Le CPF transition, c'est quoi ?

La loi Avenir professionnel a entériné la fin du congé individuel à la formation (CIF). Afin de permettre de financer des formations plus lourdes, et notamment des reconversions, elle a créé le CPF de transition. Pour y prétendre, le salarié devra faire valider son projet de transition professionnelle par une commission paritaire régionale interprofessionnelle. Pendant sa formation, il bénéficiera alors d'un congé qui lui donnera droit à une rémunération minimale.

EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/emploi/-/formation/le-compte-personnel-de-formation-nouvelle-formule-srv2_638796

CONTACT CFDT

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 59 33 97 05

Sud-Ouest Didier POUSSON

cfdt.gfi.sudouest@gmail.com

Marie-Claire TONIUTTI

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