

SOMMAIRE

BONNE ANNÉE 2020

Page 2

ACTUALITÉS DES INSTANCES

CSE Gfi Informatique Ile-de-France : Livraisons sur les sites, Chocolats, arbre de Noël, SOLUCIA. CSE Gfi Informatique Rhône-Alpes : Chocolats Page 3

J'AI BÉNÉFICIÉ D'UNE AUGMENTATION, MAIS POURQUOI ?

Page 4



TICKETS RESTAURANT

Rematéralisation
Changement de millésime

Page 4
Page 4

NÉGOCIATIONS EN COURS

Page 4

DON DU SANG

La demande de la CFDT - Le soutien des salarié.e.s - La réponse de la Direction Page 5



RÉFORME DES RETRAITES

La CFDT mobilisée pour une réforme juste Page 6
EM change d'avis sur l'âge pivot : la CFDT est en colère ! Page 6

SEXISME : UN NOUVEAU RISQUE PROFESSIONNEL ?

QUIZ VSST Question / Réponse Page 7
La CFDT à vos côtés Page 7

DISCRIMINATION LGBT

Page 8

CONTACT CFDT

dernière page



*Toute l'équipe CFDT vous souhaite
une excellente année*



*Bonne et heureuse année 2020,
remplie de moments magiques,
de réussite et d'humanité.*



ACTUALITÉS DES INSTANCES

CSE Gfi Informatique IDF

LIVRAISONS SUR LES SITES GFI



Nouveau

- Commandez et payez en ligne, en précisant le site de livraison et en laissant un numéro de téléphone pour vous joindre.
- Contacter votre CSE (Comité Social et Économique) si vous voulez payer par chèque ou pour tout complément d'informations.
- Si vous travaillez dans les quartiers environnants vous pouvez bénéficier de ce service.

Planning de passages pour le mois de Décembre :

- NANTERRE 13 janvier
- MONGE 22 janvier
- BOULOGNE 27 janvier
- MEUDON 29 janvier

Un engagement de vos candidat.e.s CFDT... tenu !

CHOCOLATS

La vente de chocolats sur le site de Saint-Ouen, le 16 décembre, a rencontré un vif succès.

ARBRE DE NOEL

L'arbre de Noël organisé au parc CITY GLACE a été plébiscité par les petits et les grands.



Nouvelle protection juridique : SOLUCIA

Rappel : Votre CSE (Comité Social et Économique) a mis en place une nouvelle prestation gratuite pour vous accompagner et vous protéger vous et votre famille en cas de litige dans les domaines suivants : Habitation, Consommation, Santé-Prévoyance, Pénal, Travail, Succession, Fiscalité.

Vous pouvez contacter Solucia pour de simples renseignements juridiques ou pour être accompagné en cas de litige.

CSE Gfi Informatique Rhône-Alpes

CHOCOLATS

Fin novembre, distribution de chocolats de fabrication artisanale aux 860 salarié.e.s.

J'AI BÉNÉFICIÉ D'UNE AUGMENTATION, MAIS POURQUOI ?

Si vous avez bénéficié d'une augmentation de salaire en 2019, youpi ! Mais en y réfléchissant... Vous ne savez pas trop qu'est-ce qui l'a déclenchée.

Surtout si vous êtes une femme, ou bien un.e RP (Représentant.e du Personnel), ou bien une femme RP. Car la raison d'une augmentation peut être :

- ✓ au mérite, [Ndlr : selon critères obscures de la Direction]
- ✓ pour combler un écart de rémunération F/H,
- ✓ parce que vous avez beaucoup de mandats (>30% de votre temps de travail).

Alors voici un indice : La date de votre augmentation indique le motif de votre augmentation.

- ✓ Augmentation du 1er **janvier** 2019 = **Égalité professionnelle** (un écart de rémunération F/H)
- ✓ Augmentation du 1er **avril** 2019 = **Au mérite**
- ✓ Augmentation du 1er **mai** 2019 = **RP**

La Direction pourrait être plus claire et transparente ! Mais, bon... C'est la Direction Gfi...



TICKETS RESTAURANT

Rematéralisation

La procédure de rematéralisation n'a pas été mise en place, comme prévu, en novembre, mais en décembre. Une personne sur dix rematéralise des tickets électroniques. **Les titres au format papier seront expédiés courant janvier 2020 par voie postale.**

La CFDT revendique toujours une rematéralisation gratuite (comme les années précédentes), ainsi que la suppression du plafond de rematéralisation (450€ lors des précédentes rematéralisations).

Changement de millésime

La procédure de changement de millésime sera activée sur demande personnelle et l'autorisation de l'employeur sera automatique.

La CFDT revendique toujours une bascule automatique du millésime du montant restant sur la carte, sans intervention personnelle (A noter que cette bascule a été automatique lors des derniers changements de millésime, malgré les annonces contraires).



NÉGOCIATIONS EN COURS

Compte tenu des difficultés de transport, la réunion prévue le 12 décembre ne s'est pas tenue.

A ce stade, les projets d'accord de la Direction, ne répondent que très partiellement à nos revendications. Le point à souligner est l'évolution du régime de frais de santé, avec intégration de la cotisation facultative "Hospitalisation" dans la cotisation obligatoire.

Article 6 – Evolution du régime frais de santé

Les garanties liées à l'hospitalisation des salariés et de leurs ayants droits, actuellement incluses dans le régime optionnel, sont intégrées dans le régime de base à compter du 1er janvier 2020, la répartition de la cotisation entre employeur et salarié étant inchangée.

Cette revendication a été soulevée par les Représentants des Salarié.e.s en commission de suivi de l'accord Prévoyance-Santé, puis défendue par les négociateurs des NAO.

Il s'agit d'éviter que quelques personnes se retrouvent avec un reste à charge important, voire très important (en milliers d'euros), alors que l'hospitalisation n'est jamais une situation "choisie".

Ce point est très positif, puisque dans le transfert d'une cotisation facultative vers une cotisation obligatoire, l'employeur prend en charge 65% de cette cotisation. Alors que les cotisations facultatives sont totalement à la charge des salarié.e.s.

Ce point est très positif, mais pas suffisant pour que nous apposions notre signature au bas des projets d'accord.

En l'état, la CFDT ne signe pas les projets d'accord proposés par la Direction.



DON DU SANG

La demande de la CFDT

Lors des négociations annuelles, la Direction n'a pas porté d'attention particulière sur notre revendication n° 17, où nous demandions la « *Possibilité pour les salariés de s'absenter durant son temps de travail pour se rendre au centre de don du sang.* ».



Nous avons rappelé que le code de la santé publique prévoit des mesures pour faciliter l'accès au don du sang compatibles avec les principes de volontariat et de bénévolat des dons auxquels la France est attachée. L'article D. 1221-2 du code de la santé publique prévoit que la rémunération versée par l'employeur au donneur, au titre de son activité professionnelle, peut être maintenue pendant la durée consacrée au don de sang, c'est-à-dire pendant une durée comprenant le déplacement entre le lieu de travail et le site de collecte, l'entretien préalable au don et les examens médicaux nécessaires, le prélèvement et la collation offerte après le don.

Certes ce n'est pas une obligation !

Le soutien des salarié.e.s

Des personnes sensibles à ce sujet, ont envoyé des messages de soutien à notre demande :

« *Donneur régulier moi-même, je suis très sensible à ce sujet et je pense qu'il est important. Le CNTS a de plus en plus souvent des stocks tendus. Favoriser le don de sang c'est sauver facilement des vies - j'ai entendu le chiffre de 3 par don ! Je pense que cette mesure mérite un fort soutien de Gfi.* »

« *Personnellement, je donne 2 à 3 fois par an car je profite toujours du fait que l'Etablissement Français du Sang se déplace directement chez les clients chez qui je suis en mission. Si ce n'est pas déjà en place, est-ce qu'on pourrait demander à ce que Gfi accueille 2 fois par an l'EFS dans ses locaux (Saint-Ouen) pour que les collaborateurs puissent faire un don sur leur lieu de travail ? Si la configuration le permet, est-ce que cela est envisageable en Province, c'est à dire locaux assez grand et assez de monde pour que cela soit "rentable" pour l'EFS de se déplacer et de mobiliser une équipe (médecins, infirmières et logisticiens) ? »*

La réponse de la Direction


La Direction rappelle que de nombreux établissements Gfi organisent et / ou participent aux opérations de don du sang, une à deux fois par an (deux à Saint-Ouen).

Prochaine opération don du sang à Saint-Ouen : Juin 2020.



RÉFORME DES RETRAITES

La CFDT mobilisée pour une réforme juste



Suite à la journée de mobilisation du 17 décembre, la CFDT a obtenu la réouverture des discussions avec le gouvernement. L'ensemble des organisations syndicales et patronales ont été reçues en bilatérale et en multilatérale les 18 et 19 décembre. Si des ouvertures ont été faites par le gouvernement, **l'âge d'équilibre demeure une ligne rouge pour la CFDT** et le projet de réforme doit intégrer nos revendications sur la pénibilité, le minimum de pension, l'accès à la retraite progressive et les transitions.

Les discussions sont suspendues pendant la période du 20 décembre 2019 au 6 janvier 2020. Pour rappel, le projet doit être examiné en Conseil des ministres le 22 janvier et déposé à l'Assemblée nationale en février. **La CFDT appelle à continuer de se mobiliser pour faire retirer l'âge d'équilibre du projet gouvernemental et peser sur les discussions à venir.**

Manifestation nationale : Jeudi 9 janvier 2020




EM change d'avis sur l'âge pivot : la CFDT est en colère !

Pourquoi la CFDT est tellement en colère sur le recul de l'âge légal de départ à la retraite (appelé âge pivot aujourd'hui) ? et pourquoi Emmanuel Macron a changé de position ?

Extrait du billet politique de France Culture du 17 décembre 2019 :

Ce n'est pas ce qui était prévu, au départ, en 2017, quand Emmanuel Macron annonce qu'il se livrera à une réforme systémique et universel des retraites en instaurant un régime par point. « *Le problème des retraites n'est plus un problème financier* », disait à l'époque le projet du candidat Macron, « *et l'enjeu n'est pas de repousser l'âge ou d'augmenter la durée de cotisation* ».

Le président de la République était encore à peu près sur la même idée le 25 avril 2019 quand, au cours d'une conférence de presse, il commence à esquisser les contours de sa réforme :



« *Est-ce qu'il faut reculer l'âge légal qui est aujourd'hui à 62 ans ? Je ne crois pas pour deux raisons. La première, c'est que je me suis engagé à ne pas le faire. Et je pense que c'est quand mieux, sur un sujet aussi important, de faire ce qu'on a dit. Et pourquoi ? Parce qu'on fait une réforme beaucoup plus large, beaucoup plus profonde, qui va permettre de corriger les vraies injustices du système. Et ça, c'est beaucoup plus profond, plus ambitieux, il ne faut pas le compromettre en bougeant l'âge légal. Et puis la deuxième raison, c'est que tant qu'on n'a pas réglé le problème du chômage dans notre pays, franchement, ce serait assez hypocrite de décaler l'âge légal. Je veux dire : quand, aujourd'hui, on est peu qualifié, quand on vit dans une région qui est en difficulté industrielle, quand on est soi-même en difficulté, qu'on a une carrière fracturée, bon courage, déjà, pour arriver à 62 ans.* »

A lire in-extenso, ou à écouter sur :

EN SAVOIR PLUS ►



<https://www.franceculture.fr/emissions/le-billet-politique/le-billet-politique-du-mardi-17-decembre-2019>



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

SEXISME : UN RISQUE PROFESSIONNEL ?

QUIZ VSST / Question

Les comportements hostiles à dimension sexiste concernent autant les hommes que les femmes. Vrai ou Faux ?



QUIZ VSST / Réponse

Faux :

Parmi les 33% d'hommes ayant subi un comportement hostile, 4% pensent qu'il est lié à leur sexe.

Parmi les 36 % de femmes ayant subi un comportement hostile, 22% pensent qu'il est lié à leur sexe.

Source DARES 2016

Tableau 1 : Les comportements hostiles subis au travail

	Femmes	Hommes	Ensemble
Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé de vivre au travail les situations difficiles suivantes ? Une personne (ou plusieurs) se comporte systématiquement avec vous de la façon suivante :			
(plusieurs réponses possibles)			
Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là	21	18	19
Vous empêche de vous exprimer	13	10	11
Vous ridiculise en public	8	6	7
Vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous	7	6	7
Comportements méprisants	28	24	26
Critique injustement votre travail	21	20	20
Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes	8	9	8
Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement	8	8	8
Déni de reconnaissance du travail	25	24	24
Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé	3	3	3
Vous dit des choses obscènes ou dégradantes	5	4	4
Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante	2	1	1
Atteintes dégradantes	7	6	6
Au moins un comportement hostile	36	33	35

Lecture : 21 % des femmes en emploi disent avoir subi de façon répétée au cours de l'année écoulée des critiques injustes concernant leur travail et 21 % qu'une ou plusieurs personnes les ignorent, font comme si elles n'étaient pas là. Au total, 36 % des femmes en emploi déclarent subir au moins une de ces formes de comportements hostiles.



La CFDT à vos côtés

Si vous rencontrez, ou êtes témoins de ces agissements, contactez vos référents VSST⁽²⁾ : Isabelle LUSZCZYK & Stéphane GLAÇON

vsst.cfdt.gfi@gmail.com

Nous nous engageons à une totale confidentialité. Quoi que vous nous disiez, nous nous engageons à n'agir qu'avec votre accord explicite.

(1) VSST : Violences Sexuelles et Sexistes au Travail



DISCRIMINATION LGBT



« De nombreuses personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) de tous âges et de toutes les régions du monde sont exposées à des violations flagrantes de leurs droits humains à cause d'attitudes homophobes et transphobes profondément ancrées, souvent associées à un manque de protection juridique adéquate contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Ces personnes sont victimes de discrimination sur le marché du travail, dans les écoles et dans les hôpitaux, et dans certains cas, maltraitées et reniées par leur propre famille. Elles sont la cible d'agressions physiques - battues, agressées sexuellement, torturées et tuées. »



De nombreuses personnes lesbiennes, gay, bisexuelles et transgenres (LGBT) sont victimes de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou d'identité de genre.

La discrimination commence souvent pendant la scolarité et se poursuit au moment de l'accès à l'emploi et tout au long de leur parcours professionnelle (refus d'embauche, licenciement, intimidation, harcèlement, exclusion, discrimination salariale...) : Pour cette raison, la majorité des travailleuses et travailleurs LGBT choisissent de dissimuler leur orientation sexuelle sur leur lieu de travail.

UNI Global Union a intégré les questions LGBT dans son travail de lutte contre les discriminations et a établi un guide visant à fournir des informations sur ces difficultés rencontrées. Ce guide fournit des conseils sur les mesures que les syndicats peuvent prendre pour faire face à ces situations.

La CFDT à vos côtés

Vous avez une question ? Vous êtes victime de tels agissements ?
Contactez nos vos représentant.e.s CFDT (Coordonnées en dernière page).



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

LE MENSUEL

Janvier 2020

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

Grand Ouest Gaétan RYCKEBOER

ouest.cfdtgfi@gmail.com

Ile de France Yassine FARES

avec.cfdt.gfi@gmail.com

Consuelo FELIU LLOMBART

gfi.cfdt@gmail.com

Patrick LOU

lou.cfdt@free.fr

Méditerranée Christophe SIMON

cfdt.med@gmail.com

Nord Isabelle LUSZCZYK

cfdtgfinord@gmail.com

Jean-Paul PORTOFERRI

jjportoferr@hotmail.fr

Rhône Alpes Stéphane GLAÇON

cfdt.gfi.rhonealpes@gmail.com

Pascale LEFEBVRE

cfdt2.gfi.ra@gmail.com

Sud-Ouest Didier POUSSON

cfdt.gfi.sudouest@gmail.com

Marie-Claire TONIUTTI

cfdtgfiit@gmail.com

Gfi PROGICIELS Reims Éric CASTELAIN

eric51.cfdt@gmail.com

07 81 75 43 01

06 32 27 96 70

06 81 50 25 52

06 59 33 97 05

07 67 09 18 38

Hors UES Business Document Dominique BERNARDINI cfdt.bdoc@gmail.com

06 11 78 72 93

VOS REPRÉSENTANT.E.S QUI SUIVENT LES ACCORDS

Accord ARTT

Isabelle LUSZCZYK

Accord Participation

Jean DOMINGOS

Accord Prévoyance santé

Isabelle LUSZCZYK

VOS RÉFÉRENT.E.S CFDT

Handicap

Valérie DEFLANDRE & Patrick LOU

VSST*

Isabelle LUSZCZYK & Stéphane GLAÇON

*VSST : *Violences Sexuelles et Sexistes au Travail*

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 ou xxxxx@gfi.world.

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