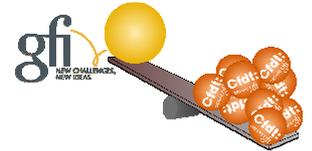


ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES UES

Représentativité

Le 1^{er} tour des élections professionnelles a permis de mesurer la représentativité des Organisations Syndicales (OS) sur l'UES gfi informatique. (cf Hebdo n° 2015-05 du 6 février 2015). **La CFDT est la 2^{ème} Organisation Syndicale de l'UES**



Vos élu-e-s CFDT



*Merci à vous,
qui, par votre vote,
avez soutenu
les listes présentées
par la CFDT*



Région EST	
Comité d'établissement Pierre-Louis DECKER titulaire Fabrice DEMORI suppléant Christelle RIBEIRO suppléante Marie-Christine TOURNAN suppléante	Délégués du Personnel Christelle RIBEIRO titulaire Laurent DAVAILLE suppléant Sabrina FREUND suppléante
Région GRAND OUEST	
Comité d'établissement Gaétan RYCKEBOER titulaire Georges LANDRY suppléant	Délégués du Personnel OUEST Gaétan RYCKEBOER titulaire Marie-José LE ROCH suppléante
Région ILE-DE-FRANCE	
Comité d'établissement Consuelo FELIU LLOMBART titulaire Ibrahima BADIANE titulaire Théo TOUZÉ suppléant Valérie DEFLANDRE suppléante	Délégués du Personnel Catherine LINTIGNAT titulaire Valérie DEFLANDRE titulaire Consuelo FELIU LLOMBART titulaire Ibrahima BADIANE titulaire Jean-Marc FREULARD suppléant Adélaïde DA COSTA suppléante Théo TOUZÉ suppléant Sylvie FAURE suppléante
Région MÉDITERRANÉE	
	Délégués du Personnel SOPHIA Jean-Paul DEASTI suppléant
Région NORD	
Comité d'établissement Isabelle LUSZCZYK titulaire Chantal MURAT titulaire Hatice SELMI titulaire Dorothee CUIGNEZ suppléante Cathy CHARLES suppléante Frédéric ARNOULD suppléant	Délégués du Personnel LILLE Christian TANGHE titulaire Isabelle LUSZCZYK titulaire Jean-Paul PORTOFERRI titulaire Dorothee CUIGNEZ titulaire Hatice SELMI titulaire Cathy CHARLES suppléante Jean-Bernard GRAS suppléant Cathy LEMAIRE suppléante Michel GANIVET suppléant
Région SUD-OUEST	
Comité d'établissement Vanessa CATHERINE titulaire Michel DESBEAUX titulaire Alexia LALOZE titulaire Inès MEGANEM suppléante Pascal FOSSE suppléant	Délégués du Personnel TOULOUSE Michel DESBEAUX titulaire Julien GOUJON titulaire Alexia LALOZE titulaire Jean-Philippe TONIUTTI titulaire Antonio JORDAN titulaire Inès MEGANEM titulaire
GFI Informatique-Production	
Comité d'établissement Stéphane GLAÇON titulaire Pierre MALOD suppléant	Délégués du Personnel Pascale LEFEBVRE titulaire Pierre MALOD titulaire Stéphane GLAÇON suppléant Martine LEY suppléante
GFI Progiciels	
Comité d'établissement Luc FOURNIER suppléant	Délégués du Personnel Luc FOURNIER titulaire

TÉLÉPHONE PROFESSIONNEL : VOS SMS SOUS HAUTE SURVEILLANCE !

PUBLIÉ LE 25/02/2015 À 11H50 par Service Juridique - CFDT

Un employeur peut librement consulter, en dehors de la présence du salarié, les SMS contenus dans son téléphone professionnel, sauf s'ils ont été identifiés comme étant personnels. C'est ce qui ressort de l'arrêt rendu par la chambre commerciale de la Cour de Cassation qui, après avis de la chambre sociale, transpose aux SMS la jurisprudence applicable aux courriels et fichiers informatiques. *Cass. Com. 10.02.15, n°13-14779.*

Les faits



L'affaire débute lorsqu'une entreprise de courtage d'instruments financiers voit subitement 20 % de ses salariés quitter leur emploi. Face à ces départs, dont le (grand) nombre et la soudaineté peuvent légitimement paraître suspects, la société entame une enquête. Elle soupçonne en effet une entreprise concurrente d'avoir débauché son personnel. **C'est ainsi qu'elle va être autorisée en justice à consulter les SMS contenus dans les téléphones portables professionnels de ces salariés.** La société va s'appuyer sur ces SMS pour assigner la seconde société pour « concurrence déloyale ».

Considérant que la production de ces SMS est un procédé déloyal, l'entreprise concurrente réclame la rétractation de l'ordonnance de référé autorisant cette consultation. Face au rejet de sa demande par les juges du fond, elle forme un pourvoi devant la Cour de cassation.

Dans son arrêt du 10 février 2015, la chambre commerciale de la Cour de cassation donne raison à la cour d'appel en confirmant que « **les SMS envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels** ».



Le principe : Les outils de travail sont présumés avoir un caractère professionnel



Il est aujourd'hui constant d'admettre que l'environnement professionnel fait présumer que tout ce qui s'y passe relève de l'activité professionnelle. Cela vise l'ensemble des outils de travail utilisés par les salariés. Qu'il s'agisse de courriels, de fichiers informatiques, ou de connexions internet, la Cour de cassation considère que dès lors que rien ne vient identifier le caractère privé de ces outils, ils sont présumés être d'ordre professionnel. L'employeur peut ainsi en prendre connaissance et en utiliser le contenu comme mode de preuve à l'encontre du salarié (à l'appui d'une sanction disciplinaire, par exemple) et ce, même en son absence. **Il appartient donc au salarié d'identifier lui-même les données à caractère personnel qu'il souhaite soustraire au contrôle de l'employeur.**

Le fait pour un salarié d'identifier ses messages comme étant personnels ne le protège pas totalement : si cela interdit à l'employeur de les lire en son absence et de s'en servir en justice, il pourra néanmoins les consulter en sa présence. Toujours est-il qu'identifiés ou non comme personnels, l'employeur ne pourra utiliser ces messages contre lui que dans la mesure où ils sont en lien avec votre activité professionnelle.

Cette décision devrait donc inciter les salariés à gérer avec prudence l'ensemble des outils de travail mis à leur disposition, notamment à privilégier l'utilisation de leur téléphone portable personnel pour l'envoi de messages privés.

PROJET DE LOI MACRON : LES MODIFICATIONS A RETENIR

PUBLIÉ LE 24/02/2015 À 15H47 par **Aurélié Seigne**



Au terme d'un ultime bras de fer à l'Assemblée nationale, c'est un projet de loi Macron profondément remanié qui a été transmis au Sénat. La CFDT a pesé sur certains de ces changements.



Il aura donc fallu que le gouvernement engage sa responsabilité pour que le projet de loi Macron, texte « patchwork » qui va de la réforme du permis de conduire au travail du dimanche, soit adopté à l'Assemblée nationale. Nul ne pourra dire que le ministre de l'Économie, Emmanuel Macron, a lésiné dans sa tentative de convaincre une majorité de députés de voter le texte présenté le 10 décembre 2014 en Conseil des ministres : 200 heures de débat, 5 000 amendements examinés, un millier adopté. Le texte n'a donc plus grand-chose à voir avec sa version initiale. Pour la CFDT, certains dossiers étaient attendus. C'est le cas du renforcement des pouvoirs de sanction de l'inspection du travail, que le projet de loi renvoie à une ordonnance. Sur d'autres sujets, la CFDT a plaidé, argumenté et en partie convaincu de renoncer aux dispositions qu'elle jugeait inacceptables. Alors que le texte va poursuivre son parcours parlementaire au Sénat, voici les principaux points à relever.

Travail du dimanche

Fidèle à son refus de « généraliser et banaliser [le travail du dimanche](#) », la CFDT n'a cessé de rappeler qu'« *il doit rester exceptionnel et correspondre à de réelles nécessités* ». Le projet de loi prévoit toujours que le nombre de dimanches pouvant être ouverts sur décision du maire passe de cinq à douze. Si « *c'est trop* », selon Laurent Berger, le plancher de cinq dimanches ouverts a disparu, comme le réclamait la CFDT. Ces dimanches restent payés double. Le texte crée en outre des zones de dérogation au repos dominical : zones touristiques et zones commerciales, douze gares à l'affluence exceptionnelle et zones touristiques internationales (où l'ouverture sera également autorisée de 21 heures à minuit, ces heures « nocturnes » étant payées double).

La CFDT a été entendue sur sa demande de contreparties pour tous les salariés travaillant le dimanche. Selon le projet de loi, toute ouverture dominicale est soumise à la signature d'un accord (territorial, de branche, d'entreprise ou d'établissement), qui fixe les contreparties, en particulier salariales, et des mesures de conciliation entre vies professionnelle et personnelle (transport, garde d'enfant, etc.). Pour la CFDT, c'est une véritable avancée puisque ces accords bénéficieront aux salariés, y compris de la sous-traitance, qui travaillent actuellement le dimanche sans aucune contrepartie.



Délit d'entrave

À l'origine, le projet de loi Macron prévoyait de dépénaliser l'entrave à la mise en place ou au bon fonctionnement des IRP (absence de convocation, défaut de consultation obligatoire, non-communication des documents, etc.), actuellement passible de 3 750 euros d'amende et d'un an de prison. Dans les faits, il est extrêmement rare que de telles peines soient prononcées. Mais aux yeux des représentants du personnel, c'est une arme de dissuasion, et la CFDT est intervenue pour la préserver. À ce stade, le texte maintient le caractère pénal de l'entrave. Le montant maximal de l'amende est doublé (de 3 750 à 7 500 euros) en cas d'entrave au fonctionnement ; l'entrave à la mise en place des IRP reste en outre passible d'un an de prison. La CFDT plaide en faveur du maintien de peines complémentaires (interdiction d'exercer des fonctions de direction ou de candidater à des marchés publics).



PROJET DE LOI MACRON (suite)

Lutte contre le dumping social

Le projet de loi renforce les moyens de lutte contre les fraudes au [détachement des travailleurs](#). Les textes européens prévoient qu'une entreprise européenne peut faire travailler des salariés en France sans y être basée : ses cotisations sont alors versées dans son pays d'origine, mais les travailleurs sont soumis aux règles du droit français (salaire, durée de travail, hygiène et sécurité, etc.). Or des entreprises « omettent » de déclarer leurs salariés, pratiquant un dumping social qui « sape les fondements mêmes de notre modèle social », alerte la CFDT. Le projet de loi Macron prévoit d'augmenter la sanction pour de telles fraudes de 10 000 à 500 000 euros. Les manquements au droit du travail seraient sanctionnés, soit par une amende (jusqu'à 10 000 euros par salarié concerné), soit par une suspension temporaire d'activité de l'entreprise.

Le texte instaure également une carte d'identification professionnelle dans le BTP – la CFDT réclame son extension à d'autres secteurs. Enfin, il élargit la pleine application des règles du détachement au cabotage dans le transport routier : le droit français s'appliquera donc aux chauffeurs routiers étrangers qui font des opérations de chargement et de déchargement lors de leurs traversées du territoire français.



Licenciements collectifs

Le projet de loi prévoyait qu'en cas de redressement ou liquidation judiciaire, l'administration apprécie le plan social au regard des moyens de l'entreprise, et non plus de ceux du groupe. Or il n'est pas rare qu'un groupe organise la faiblesse des moyens de sa filiale, a mis en garde la CFDT. Si cette disposition n'a pas été modifiée, le texte réaffirme l'obligation de l'employeur, du liquidateur ou de l'administrateur (selon les cas) de rechercher les moyens du groupe pour l'établissement du PSE. Un entre-deux peu convaincant qui crée un véritable risque juridique. La CFDT plaide en faveur de la suppression totale de cette disposition.

Autre changement, alors que le texte prévoyait que l'employeur puisse appliquer les critères d'ordre qui déterminent les licenciements (comme les charges de famille, l'ancienneté, etc.) de façon unilatérale – une disposition contraire à l'esprit de [l'accord sur la sécurisation de l'emploi de 2013](#) – à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, il privilégie désormais le niveau du bassin d'emploi. Sans aborder la situation des entreprises dont les sites sont répartis sur des zones d'emploi limitrophes.

Réforme des prud'hommes : des évolutions positives, d'autres moins

Partant du constat que [la justice prud'homale](#) fonctionne mal (la France est régulièrement condamnée par l'Europe pour délais excessifs) et que ce sont les salariés qui en pâtissent, la CFDT, favorable à une réforme, considère que le projet de loi Macron est « porteur d'évolutions positives ». Ainsi, la création d'un statut de défenseur syndical, revendication de longue date de la CFDT, avec un statut de salarié protégé, un droit à la formation et le maintien de rémunération pendant les heures consacrées à son mandat, est « une véritable victoire syndicale ». Le projet de loi renforce par ailleurs la formation des conseillers prud'hommes, avec cinq jours de formation initiale (jusqu'à inexistant) obligatoire, et jusqu'à six semaines par mandat de formation continue. Il favorise également la conciliation, permettant au bureau de conciliation d'entendre chacune des parties séparément et de manière confidentielle – une bonne pratique de certains conseillers CFDT est ainsi entérinée. De même, la possibilité d'un jugement immédiat en cas d'absence injustifiée d'une des parties peut dissuader les employeurs de jouer la montre. Sur d'autres points, telle la mise en état, la CFDT juge le texte insuffisamment ambitieux.

A contrario, la CFDT s'oppose à certaines dispositions. C'est le cas du « circuit court » : en cas de litige sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire, le bureau de conciliation pourrait, avec l'accord des deux parties, renvoyer l'affaire devant une formation restreinte du bureau de jugement (un conseiller salarié et un conseiller employeur), avec la promesse d'un jugement sous trois mois. « Cela consacre l'idée d'une justice à deux vitesses, avec un circuit noble mais long, et un circuit court, au rabais », déplore Laurent Loyer, du service juridique confédéral.

Une disposition dangereuse

Mais c'est surtout le possible renvoi direct du bureau de conciliation au départage par un juge professionnel, si les parties le demandent ou « si la nature du litige le justifie », qui constitue selon lui « la disposition la plus dangereuse du projet de loi : c'est une évolution à peine voilée vers l'échevinage » (mélange de juges professionnels et non professionnels).

Enfin, le projet de loi Macron a intégré in extremis un « référentiel indicatif » auquel le juge peut (et le terme a son importance) recourir. Il doit tenir compte notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi. Rien à voir avec la barémisation un temps envisagée – à laquelle la CFDT s'était vivement opposée en 2013. La CFDT entend d'ailleurs bien peser sur le contenu du décret au Conseil supérieur de la prud'homie.



DIALOGUE SOCIAL

"Les 35h sont déjà assouplies, elles doivent rester la durée légale"

Mercredi 25 février, Laurent Berger était l'invité politique de l'I-Télé. Quelques heures avant la réunion sur le dialogue social organisée à Matignon, Laurent Berger a exposé les attentes de la CFDT.

http://www.cfdt.fr/portail/la-cfdt-dans-les-medias/video-le-dialogue-social-c-est-d-abord-dans-les-entreprises-qu-il-fonctionne-srv1_252436

ADHÉREZ À LA CFDT !



ÉMANCIPATION
DÉMOCRATIE
SOLIDARITÉ
AUTONOMIE
RESPECT

PLUS NOMBREUX, PLUS FORTS !

- Bienvenue aux salarié(e)s qui nous ont rejoints en adhérant à la **CFDT**.
- Si vous avez adhéré à la **CFDT** avant d'être salarié(e) GFI, signalez-vous auprès d'un(e) représentant(e).



COTISATION SYNDICALE = DEDUCTION FISCALE

66% du montant de la cotisation syndicale sont déductibles de l'impôt sur le revenu. Les adhérents non imposables bénéficient d'un crédit d'impôt.

LES VALEURS DE LA CFDT



Émancipation

Donner aux adhérents et militants, les moyens d'être acteurs dans l'entreprise.

Démocratie

Faire porter par toute la CFDT les décisions prises à la majorité des adhérents

Respect des droits de l'homme

Reconnaître le droit des travailleurs et chômeurs

Autonomie

Donner la priorité à la cotisation en tant que moyen de financement.

Solidarité

Prendre en charge les salarié-e-s en difficulté

➤ Pour adhérer à la CFDT, contactez l'un(e) de nos représentant(e)s.

VOS CONTACTS CFDT A GFI

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT Déléguée Syndicale Centrale 06 45 81 26 02 cfdtgfi@yahoo.fr 	GFI INFORMATIQUE	Est	<i>Fabrice DEMORI</i>	f.demori@hotmail.fr
		Ile de France	<i>Consuelo FELIU LLOMBART</i> <i>Adélaïde DA COSTA</i>	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr adel.dacosta.cfdt.gfi.idf@outlook.fr
		Méditerranée	<i>Christophe SIMON</i>	cfdt.med@gmail.com
		Nord	<i>Christian TANGHE</i>	cfdtnord@free.fr
		Ouest	<i>Gaétan RYCKEBOER</i>	ouest.cfdtgfi@gmail.com
		Rhône Alpes	<i>Contact CFDT</i>	cfdra@yahoo.fr
		Sud-Ouest	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com
			GFI INFORMATIQUE PRODUCTION	<i>Stéphane GLAÇON</i>
	GFI PROGICIELS	<i>Luc FOURNIER</i>	cfdtprogiciels@yahoo.fr	
Hors UES	COGNITIS	<i>Sébastien LACREU</i>	cfdt.cognitis@gmail.com	
	GFI CHRONO TIME	<i>Tomas RODRIGUEZ</i>	cfdt.gct@gmail.com	
	GFI CONSULTING	<i>Yassine FARES</i>	cfdt_consulting@yahoo.fr	
	GFI BUS National/Paris Toulouse Bordeaux	<i>Richard FOSSUO</i> <i>Didier GUERIN</i>	cfdt.gfi.bus@gmail.com	
	GFI INFOGEN SYSTEM	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.infofen@gmail.com	