

SOMMAIRE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

MERCI ! Page 2
VOS ÉLU.E.S CFDT AUX CSE Page 2

COMITÉS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

VOS ÉLU.E.S CFDT S'ENGAGENT Page 3

PRIME EXCEPTIONNELLE 2018

CONSTAT DU MEDEF Page 4
VERSEMENT DES PRIMES DANS LES ESN Page 4
À GFI... C'EST NIET ! Page 4



TICKETS RESTAURANT

BASCULE DE MILLÉSIME : PAS AUTOMATIQUE CETTE ANNÉE ! Page 5
REMATÉRIALISATION Page 5

AGIRC-ARRCO

LES POINTS 2016-2017 DES EX-GFI-BUS Page 6

TÉLÉTRAVAIL

DÉFINITIONS Page 6
LE TÉLÉTRAVAIL PROGRESSE Page 7
MOTIVATIONS DES SALARIÉ.E.S Page 7
MOTIVATIONS DES DIRIGEANT.E.S Page 7
MANAGERS FAVORABLES AU TÉLÉTRAVAIL ? Page 7
QUATRE APTITUDES POUR REUSSIR Page 8

ASSURANCE-CHÔMAGE

LE PATRONAT BLOQUE LA NÉGOCIATION Page 9
SUR LES CONTRATS COURTS



CONGÉS

ALERTE TEMPS PARTIEL ET RTT Page 10

PROCHAINS COMITÉS SALAIRE

CALENDRIER 2019 page 11
Comment ça marche ? page 11



LOGEMENT

LA GARANTIE VISALE ÉTENDUE AU BAIL MOBILITÉ page 12
ET AUX DÉGRADATIONS LOCATIVES

PORTAIL DROITS SOCIAUX

page 13

CONTACT CFDT

page 14

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

MERCI !

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

Taux de participation :

- ✓ Premier tour : **35,95 %**
- ✓ Second tour : **36,98 %**



VOS ÉLU.E.S CFDT AUX CSE (Comité Economique et Social)

- ✓ Collège TAM (Techniciens et Agents de Maitrise)

CSE	TAM Titulaire	TAM Suppléant
Grand Ouest	Annie LE BAUT	
Nord	Jean DOMINGOS	Damien DEFFRENNES Licinio CORREIA

- ✓ Collège Cadres

CSE	Cadres Titulaire	Cadres Suppléant
Est	Fabrice DEMORI	Pierre-Louis DECKER Jean-Marc JOLAS Reginald LUBIN
Grand Ouest	Georges LANDRY Christel BOUDINOT Flavien CID Catherine PINAL	Denis BERTHELEMY Gaetan RYCKEBOER
Ile de France	Ibrahima BADIANE Consuelo FELIU LLOMBART Christophe CARRE Catherine LINTIGNAT Jean Marc FREULARD Valerie DEFLANDRE Thierry WITZIG Elisabeth NTOH SONG Julien SCHIAVO	Yassine FARES Patrick LOU Sylvie FAURE Rufine BAULT Said HABOUCHI Sofiane BENANI Philippe ETZI Mohamed Naceur TAGHOUTI
Méditerranée		Christophe SIMON
Nord	Isabelle LUSZCZYK Frederic ARNOULD Chantal MURAT Jean Paul PORTOFERRI Cathy CHARLES Regis DELOFFRE Sylvain BANSE	Laurence LEULIER Julien WOJTKOWSKI Christelle RIBEIRO Jerome DELEVOYE Philippe BUGES Gregoire MARECHAL
Rhône-Alpes	Stephane GLACON Pascale LEFEBVRE	Thierry GABRIEL Laurent CHARRETON
Sud-Ouest	Michel DESBEAUX Marie Claire TONIUTTI Pascal FOSSE Chrysteile TAVE Jean Philippe TONIUTTI Virginie DELAHAYE	Didier POUSSON Mireille BADOUX SOMMER Antonio JORDAN Francois COSTES Veronique LAVAUD Fabrice BERTRAND
Gfi Progciels	Eric CASTELAIN Catherine LABOUE-GOUMY	Frederic ROULLET Julie MACHADO David ROUGERON



COMITÉS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

VOUS AVEZ VOTÉ POUR DES CANDIDAT·E·S CFDT, 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.



VOS ÉLU·E·S CFDT S'ENGAGENT À DÉFENDRE LES ENGAGEMENTS PRIS (CF NOS PROFESSIONS DE FOI).

VOUS AVEZ VOTÉ POUR DES PERSONNES À VOTRE ÉCOUTE. N'HÉSITEZ PAS À LES CONTACTER.



REPRÉSENTANT DU PERSONNEL, C'EST DE L'ENGAGEMENT !



EN SAVOIR PLUS ▶

Consultez nos communications de février, mars avril et/ou notre site :
<https://cfdtgfi.jimdo.com/elections-professionnelles-2019/>

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

(Tableau enrichi depuis le mois dernier)

Niveau de salaire	Montant de la prime dans les Bureaux d'Études										
	AUSY (groupe Randstad Fr)	SOM	EXPLEO (ex Assystem Fr)	MODIS (groupe Adecco)	ALTEN	ATOS	Assystem EOS	Wordline	ALTRAN	CAP GEMINI	ACCENTURE
20 k€	350 €	400 €	300 €	700 €	1 000 €	1 000 €	450 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €
21 k€	350 €	400 €	300 €	700 €	1 000 €	1 000 €	450 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €
22 k€	350 €	400 €	300 €	700 €	1 000 €	1 000 €	450 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €
23 k€	- €	400 €	300 €	700 €	1 000 €	1 000 €	450 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €
24 k€	- €	400 €	300 €	700 €	1 000 €	1 000 €	450 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €
25 k€	- €	366 €	300 €	700 €	1 000 €	1 000 €	450 €	500 €	1 000 €	1 000 €	750 €
26 k€	- €	333 €	300 €	700 €	500 €	500 €	450 €	500 €	600 €	1 000 €	750 €
27 k€	- €	300 €	300 €	700 €	500 €	500 €	450 €	500 €	600 €	1 000 €	750 €
28 k€	- €	266 €	300 €	700 €	500 €	500 €	350 €	500 €	600 €	1 000 €	750 €
29 k€	- €	233 €	300 €	700 €	500 €	500 €	350 €	500 €	600 €	1 000 €	750 €
30 k€	- €	200 €	300 €	700 €	500 €	500 €	350 €	500 €	600 €	1 000 €	750 €
31 k€	- €	- €	300 €	- €	- €	250 €	350 €	500 €	400 €	500 €	750 €
32 k€	- €	- €	300 €	- €	- €	250 €	350 €	500 €	400 €	500 €	750 €
33 k€	- €	- €	- €	- €	- €	250 €	350 €	500 €	400 €	500 €	750 €
34 k€	- €	- €	- €	- €	- €	250 €	350 €	500 €	400 €	500 €	750 €
35 k€	- €	- €	- €	- €	- €	250 €	350 €	500 €	400 €	500 €	750 €
36 k€	- €	- €	- €	- €	- €	250 €	350 €	500 €	- €	- €	- €
37 k€	- €	- €	- €	- €	- €	250 €	350 €	500 €	- €	- €	- €
38 k€	- €	- €	- €	- €	- €	250 €	350 €	500 €	- €	- €	- €
39 k€	- €	- €	- €	- €	- €	250 €	350 €	500 €	- €	- €	- €
40 k€	- €	- €	- €	- €	- €	250 €	350 €	500 €	- €	- €	- €
41 - 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 !



Cette année, les chargements millésimés 2018 n'étaient **valables que 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 était composé (en totalité ou en partie) de sommes millésimées 2018, **vous deviez demander la conversion du solde 2018 dans le nouveau millésime 2019, entre le 1^{er} et le 15 Mars.**

Si vous n'aviez que du solde 2019, il était évidemment pas nécessaire de faire cette démarche. Ce qui n'a pas empêché EDENRED d'envoyer ce type de message :

« Nous vous confirmons que votre solde 2018 sera bien échangé du montant correspondant au solde du Millésime 2018.
Après validation de votre employeur, ce montant sera crédité sur votre solde 2019.

Vous recevrez prochainement par email la confirmation du chargement de votre demande d'échange.

Nous vous remercions de votre confiance. »

Enfin, finalement sans email de confirmation...

REMATÉRIALISATION

Les demandes de rematérialisation ont été transmises fin novembre.

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.

Nous avons encore un cas non encore résolu.

Est-ce un cas isolé ?



AGIRC-ARRCO

LES POINTS 2016-2017 DES EX-GFI-BUS

Rappels



- ✓ 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.

Ça avance...

Nous avons contacté directement Humanis. C'est confirmé, les déclarations annuelles des salaires 2015 et 2016 ont bien été réceptionnées. Le traitement de celles-ci s'effectuera avant fin juin.

A suivre, donc...

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



TÉLÉTRAVAIL

DÉFINITIONS

Article L1222-9 DU Code du Travail

- Modifié par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 68 \(V\)](#)

I.- Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne **toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire** en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

.../...

III.- **Le télétravailleur a les mêmes droits** que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, **motive sa réponse**.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un **accident de travail** au sens de [l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale](#).



TÉLÉTRAVAIL

LE TÉLÉTRAVAIL PROGRESSE

Près de **30%** des salariés et dirigeants français pratiquaient le télétravail en décembre 2018, selon une étude de Malakoff Médéric [Extraits choisis ci-dessous]. Une pratique **en hausse** et majoritairement **bien perçue**.



Les personnes bénéficiant du télétravail se disent **moins fatiguées**, peuvent plus facilement **concilier vie personnelle et professionnelle** et déclarent **faire des économies**.

Des bénéfices professionnels, tels que l'**engagement** et la **productivité**, sont également cités. L'étude souligne toutefois des risques d'isolement par rapport aux collectifs de travail et révèle que seuls 6 télétravailleurs sur 10 disposent d'un espace dédié à leur domicile, qui reste très majoritairement le premier lieu de télétravail.

Du côté des managers, seuls 55% sont favorables au télétravail de leurs collaborateurs, le principal frein mentionné étant la difficulté de gestion et d'organisation. 85% d'entre eux estiment nécessaires des actions de formation aux spécificités du télétravail (nouveaux outils de travail à distance, bonnes pratiques, risques).

MOTIVATIONS DES SALARIÉ.E.S



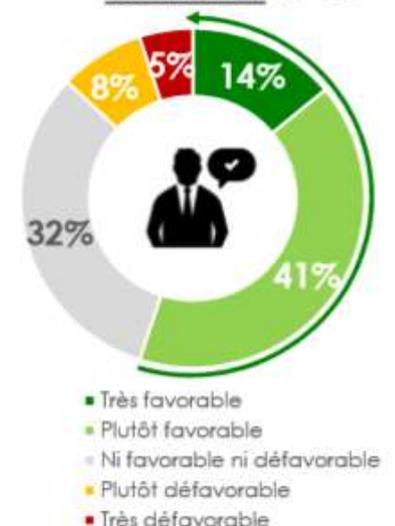
- ✓ Réduire/supprimer le temps de trajet domicile / lieu de travail
- ✓ Planifier les horaires de travail selon ses besoins (commencer plus tôt, s'absenter, finir plus tard)
- ✓ Etre plus efficace dans son travail
- ✓ Mieux concilier sa vie personnelle (famille, enfants, proche dépendant / malade / handicapé) avec sa vie professionnelle
- ✓ Bénéficier d'un cadre de travail plus confortable et plus calme
- ✓ Mieux concilier une maladie chronique ou un handicap et son travail

MOTIVATIONS DES DIRIGEANT.E.S



- ✓ Favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés
- ✓ Répondre à une attente des salariés et les fidéliser
- ✓ Faire évoluer les modes de management et développer la politique « Qualité de vie au travail » de l'entreprise
- ✓ Réduire les risques liés aux trajets domicile / lieu de travail et à leur durée
- ✓ Mieux prendre en compte les besoins des personnes fragiles sur le plan de la santé comme des maladies chroniques, un handicap...
- ✓ Optimiser ou réduire des charges immobilières, grâce à l'organisation en « FlexWorking »
- ✓ Mieux prendre en compte les besoins des salariés seniors

Favorable ou non au télétravail N = 581



TÉLÉTRAVAIL

QUATRE APTITUDES POUR REUSSIR

La confusion entre « travail à domicile » et « travail à distance » est souvent perçue. Il faut néanmoins distinguer que le **travail à domicile est l'exercice d'un travail par un indépendant**, dans le cadre d'une prestation, tandis que le **travail à distance est le fait, pour un(e) salarié(e), de réaliser ses tâches en dehors des locaux de l'entreprise**.

Il faut également avoir en tête que le travail à distance n'est pas uniquement une question de praticité et on ne s'improvise pas travailleur à distance ou à domicile du jour au lendemain. Cela nécessite d'avoir quelques **compétences pratiques et techniques** qui vous permettront d'être le(la) plus performant(e) possible dans le cadre de ce nouveau mode de travail.

Aptitude 1 : Une forte d'autonomie et de la rigueur



Accéder à un environnement de travail moins contraignant que celui des locaux de l'entreprise ne dispense pas le travailleur de l'atteinte des objectifs de production et de performance qui lui sont demandés. Aussi, si vous voulez passer au travail à distance, il faudra que vous soyez **capables de vous débrouiller par vous même**, mais également montrer à votre patron que vous êtes apte à **mener à bien les tâches** qui vous sont données, dans les délais, et selon les qui vous auraient été communiquées.

La relative liberté d'organisation et de gestion de votre emploi du temps ne vous dédommagera pas des impératifs de qualité (et de quantité) dans le cadre de votre nouvel environnement de travail. Pour cela, il vous faudra adopter une autodiscipline et une rigueur qui seront vos atouts et vous permettront d'être efficace tout en disposant d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Aptitude 2 : Une motivation bien marquée

Pour ne pas vous laisser aller, vous aurez besoin de vous appuyer sur une forte envie de réussir et d'exceller dans ce nouveau cadre dans lequel vous escomptez évoluer. Dans ce sens, la diminution de la pression ambiante peut agir différemment sur les salariés : pour les uns, changer d'environnement de travail peut mener à une perte des balises habituelles de l'environnement en entreprise et une totale déconnexion de l'objet initial du changement d'environnement, qui est à la base de travailler, même si c'est à distance. Pour d'autres, c'est l'occasion d'aller trouver au fond d'eux-mêmes la **motivation pour se détacher des distractions et des interruptions**, et de vraiment travailler, car il faut avancer et l'on ne pourra compter que sur soi pour y arriver.

Sans l'appui direct des personnes et des ressources habituellement mis à disposition au sein de l'entreprise, vous serez confronté à vous-même pour répondre aux soucis et aux décisions que vous devriez prendre. Avez-vous cette motivation, dictée par une envie et un besoin de sortir des sentiers battus et de vous tourner vers ce nouveau mode de travail qu'est le travail à distance ? Si oui, c'est fait pour vous, sinon pensez-y à deux fois avant de vous y engager.

Aptitude 3 : Une motivation bien marquée



Une **bonne prise en main et une aisance dans la manipulation des technologies et des outils numériques** seront des atouts pour le salarié qui veut passer au mode de travail à distance. En effet, outre les outils bureautiques habituels et les programmes associés à votre domaine d'emploi, les outils tels qu'Internet, la messagerie électronique, les outils de transfert de données, la communication à distance... sont autant de moyens que vous aurez à utiliser au quotidien afin de garder le contact avec les autres membres de l'équipe et votre manager.

Si vous sentez que vous avez des lacunes par rapport à cet environnement de travail particulier, préférez dès à présent vous former sur ces outils avant de vous aventurer sur la voie du travail à distance.

Aptitude 4 : Savoir bien gérer son temps et s'organiser

En dernière position, mais pas pour autant d'une importance moindre, **maîtriser la gestion du temps** est une compétence que le travailleur à distance se doit d'avoir. En effet, être astreint à des horaires de bureau a des avantages que le salarié à distance n'a pas forcément à prendre en compte : certes les horaires de travail sont limités, mais ils servent à baliser et à estimer la répartition pour chaque activité planifiée.

Dans le travail à distance, seuls les points réguliers effectués avec les managers, responsables ou les autres membres de l'équipe sont définis, pour le reste, c'est vous qui devriez planifier votre emploi du temps en fonction de vos besoins, de vos contraintes et de vos tâches, en somme, dans le cadre d'une organisation bien pensée et fonctionnelle : classement des dossiers, traitement des demandes, transmission des informations, points réguliers avec les membres de l'équipe...

Aussi, vous devriez vous atteler à bien définir un chronogramme pour vous permettre de vous situer par rapport à toutes ces conditions, et de ne pas être pris au dépourvu par rapport aux délais et aux obligations que vous devriez respecter. Une bonne répartition des activités, dans le cadre d'une **organisation bien établie**, sera alors votre meilleur recours pour être performant.

ASSURANCE-CHÔMAGE

LE PATRONAT BLOQUE LA NÉGOCIATION SUR LES CONTRATS COURTS



DÉCLARATION DE MARYLISE LEON, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE DE LA CFDT

Après la suspension des négociations sur l'assurance chômage à l'initiative des organisations patronales, cette 9ème séance marquait la reprise des négociations. La responsabilité du patronat était donc engagée et il devait présenter des mesures susceptibles de réduire le recours aux contrats courts dans les entreprises.

La **CFDT** attendait de pied ferme le 1er texte de projet d'accord afin que soit reprise sa proposition de cotisation dégressive en fonction de la durée dans l'emploi. La **CFDT** a également toujours dit qu'elle était ouverte à négocier une autre mesure de même importance du moment qu'elle concernait l'ensemble des contrats courts. C'est la seule possibilité pour avancer vers un accord équilibré.



Pendant toute la réunion de négociation, le patronat n'a fait aucune proposition à la hauteur des enjeux. La seule nouvelle mesure annoncée est une prime (non chiffrée) pour les personnes qui cumuleront 4 CDD d'usage. C'est-à-dire une mesure qui traiterait des conséquences de la précarité (dont l'application ne concernerait que 10% des 34 millions de contrats de moins d'un mois) sans jamais traiter les causes qui sont de la responsabilité des entreprises. Les autres mesures, déjà présentées avant la suspension de la négociation, ne sont qu'incitatives et non contraignantes.

Ce projet d'accord ne permet en aucun cas de définir de nouvelles règles qui soient de nature à changer le comportement des entreprises et à lutter efficacement contre le recours abusif aux contrats courts. C'est pourtant un élément sur lequel la lettre de cadrage du gouvernement demande d'apporter une solution claire. Et la **CFDT** n'abandonnera pas l'amélioration de la qualité de l'emploi de tous les salariés.

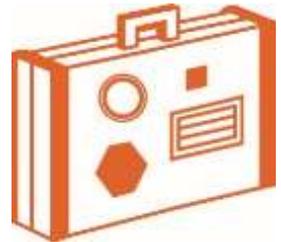
Le blocage du patronat ne permet pas d'avancer. Seul un nouveau projet de texte intégrant une modulation du taux de cotisation peut permettre que la négociation reprenne la semaine prochaine. Si tel n'était pas le cas, la **CFDT** demanderait la tenue d'une réunion tripartite au Ministère afin de vérifier si un cadre équilibré est possible.

CONGÉS

ALERTE TEMPS PARTIEL ET RTT

Nous avons reçu des plaintes de plusieurs personnes à temps partiel à qui le bénéfice de RTT avait été retiré.

Nous avons défendu ces personnes pour qu'elles recouvrent leurs droits, et exigé l'application du 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.



Tous les cas portés à notre connaissance ont été régularisés.

Grâce à la **CFDT**
je fais valoir mes droits.



PROCHAINS COMITÉS SALAIRE



Calendrier 2019

27 mars

20 juin

24 septembre



13 mars : Comité spécial Managers, Commerciaux et services support.

Date des comités salaire	Date d'effet des demandes
13 mars 2019	Avril / Juillet / Octobre 2019
27 mars 2019	Avril 2019
20 juin 2019	Juillet 2019
24 septembre 2019	Octobre 2019

Comment ça marche ?



Objet de la demande

Les demandes traitées par le comité salaire concernent :

- La rémunération,
- La promotion (changement de fonction et/ou de coefficient),
- Les modalités de temps de travail (Modalités 1, 2 ou 3. Temps complet ou partiel).

Origine de la demande

Ces demandes sont généralement formulées par les salarié-e-s (lors de leurs EA/EP, ou pas), mais peuvent être émises par les managers.

Première validation de la demande

Les demandes formulées par les salarié-e-s doivent être validées par le manager. Le manager indique précisément la demande qu'il va transmettre au comité salaire.

Validation du comité salaire

Le comité salaire étudie les demandes validées par les managers.

Les décisions prises sont transmises sous 15 jours à l'ensemble des managers, afin qu'ils puissent en faire part dès que possible aux salarié-e-s.

C'est aux managers d'informer le personnel des décisions prises par le comité salaire.



Un fonctionnement pas très transparent...

Les demandes sont validées (ou pas) par le comité salaire de façon obscure pour les salarié-e-s :

- ✓ Les demandes faites par les salarié-e-s sont-elles transmises au comité salaire ?
- ✓ Le taux d'augmentation convenu avec le manager, est-il fidèlement transmis ?
- ✓ Qu'est-ce qui justifie le refus (partiel ou total) du comité salaire ?

Des questions toujours sans réponse...



La CFDT demande à être informée des décisions du comité salaire.

LOGEMENT

LA GARANTIE VISALE ÉTENDUE AU BAIL MOBILITÉ ET AUX DÉGRADATIONS LOCATIVES



Lancé il y a trois ans, le dispositif Visale* de caution locative gratuite, connaît une évolution favorable aux bénéficiaires. Action logement, qui assure la gestion de Visale, annonce en effet une double extension de ce dispositif qui a aujourd'hui acquis la confiance de très nombreux partenaires bailleurs et a déjà contribué à loger plus de 100.000 ménages.

C'est la seconde modification significative de Visale après celle mise en œuvre en juin dernier, avec en particulier une révision à la hausse des plafonds de loyers et la couverture de nouveaux publics, comme l'ensemble des étudiants et les salariés de plus 30 ans en mobilité professionnelle.

La première nouveauté annoncée ce mois-ci par Action logement était attendue. Elle consiste à étendre la garantie de Visale au bail mobilité, instauré par la loi Elan (Evolution du Logement, de l'Aménagement et du Numérique) du 23 novembre 2018.

Le bail mobilité est en effet un contrat de location spécifique de courte durée (maximum de dix mois) d'un logement meublé, afin de favoriser la mobilité étudiante ou professionnelle.



La seconde nouveauté vise les bailleurs. Elle instaure une couverture supplémentaire avec la prise en charge d'éventuelles dégradations locatives. Cette garantie est sans frais pour le bailleur, dans la limite de deux mois de loyers et charges pour un logement du parc privé.

** A remplacé la Garantie Universelle des Loyers (GUL) prévue par le projet de loi ALUR (pour l'Accès au Logement et pour un Urbanisme Rénové), qui a été finalement abandonnée.*



La CFDT au cœur de votre quotidien
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS



La Garantie VISALE
étendue au bail mol

PORTAIL DROITS SOCIAUX

Le ministère des Solidarités et de la Santé a lancé au printemps dernier la nouvelle version du site internet www.mesdroitssociaux.gouv.fr. Ce portail numérique des droits sociaux offre un accès centralisé et personnalisé aux espaces personnels développés par les organismes sociaux, en matière de **santé, retraite, famille, logement, solidarités** et, désormais, de **l'emploi**.



La **CFDT**, soutient ce portail qui a pour but que chaque salarié puisse trouver en un lieu unique toutes les informations le concernant. Il est alimenté grâce aux données transmises par les entreprises via la Déclaration sociale nominative (DSN) portée par le Groupement d'intérêt public - Modernisation des données sociales (GIP-MDS) dont la **CFDT** occupe la vice-présidence.

La rubrique « Mon activité professionnelle » du portail numérique des droits sociaux s'enrichit d'un nouveau service développé avec le GIP-MDS. Les salariés peuvent dès à présent consulter les informations liées à leur activité professionnelle comme l'historique de leurs contrats et salaires sur les douze derniers mois. Ces données seront également pré-remplies dans le simulateur multi-prestations.



En rendant visible au salarié les données le concernant, celui-ci pourra signaler le cas échéant une donnée incorrecte. L'utilisation du site est soumise aux dispositions de la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 modifiée. À ce titre, l'utilisateur dispose d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données le concernant.

Si l'exercice de ce droit concerne des données relatives à la DSN, une fois les informations liées à la paie vérifiées, vous dirigez-vous vers le site www.dsn-info.fr où le droit d'accès est expliqué : <http://www.dsn-info.fr/documentation/dsn-information-salarie.pdf>.



La distribution des données d'une entreprise aux organismes de protection sociale permet de les restituer sous forme de service personnalisé. C'est l'illustration de l'une des utilisations possibles de la DSN, permise par un flux de données fiable, régulier et automatisé. L'entreprise a un rôle actif dans le développement de services à valeur ajoutée. Les données collectées en DSN et valorisées servent ainsi de socle de référence pour ce service public qui répond aux nouveaux besoins et usages des entreprises et des salariés.

Pour se connecter, aller sur: www.mesdroitssociaux.gouv.fr, puis cliquer sur « france connect », puis connecter vous avec le site de votre choix avec vos identifiants habituels.



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

LE MENSUEL

Avril 2019

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 59 33 97 05

Sud-Ouest Didier POUSSON

cfdt.gfi.sudouest@gmail.com

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

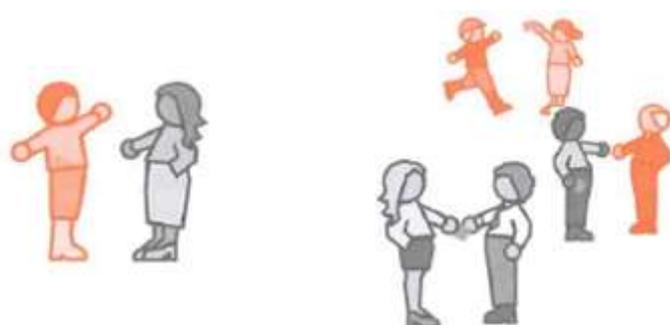
Être informé-e par la CFDT

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