

SOMMAIRE

CONGÉS IMPOSÉS

L'intersyndicale interpelle le PDG / Réponse du PDG	Page 2
L'intersyndicale interpelle les Directeurs	Page 3
Réponse de la DRH / Et maintenant ?	Page 4



ACTUALITÉS DES INSTANCES

CSE Gfi Informatique Ile-de-France / Nouvelle protection juridique	Page 5
CSE Gfi Informatique Ile-de-France / Livraisons sur les sites gfi	Page 6

PROMESSES DE CAMPAGNE

Les engagements de la CFDT..... sont tenus !	Page 7
--	--------

CONGÉ PATERNITÉ

Un « congé bébé » de 14 semaines chez Kering	Page 8
Quels sont les pays les plus généreux pour le congé paternité ?	Page 8

DISCRIMINATION

Qu'est-ce qu'une discrimination ?	Page 9
-----------------------------------	--------

ÉGALITE SALARIALE FEMMES-HOMMES

Le 5 novembre à 16h47, les femmes ne sont plus payées !	Page 9
---	--------

CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Quel.le.s sont les salarié.e.s les plus concerné.e.s ?	Page 10
--	---------

SÉCURITÉ SOCIALE 2020

Le gouvernement choisit le déficit	Page 10
------------------------------------	---------

CONTACT CFDT

	page 11
--	---------



GROUPE GFI
S'ENGAGER POUR CHACUN·E
AGIR POUR TOU·TES



CONGÉS IMPOSÉS

L'intersyndicale interpelle le PDG

Envoyé : mardi 15 octobre 2019 15:15

À : Rouaix Vincent <vincent.rouaix@gfi.fr>

Objet : Objet : demande d'intervention du PDG devant la commission paritaire de l'UES le 16/10/19 pour des explications sur la situation financière du Groupe Gfi

Monsieur ,

Au vu des récentes et très fortes exigences de vos services pour que de très nombreux salariés de Gfi en France, soldent au plus tard le 31/12/19, la totalité (ou l'essentiel) de leurs Congés Payés et RTTS dont ils disposent jusqu'au 31/05/20, les Organisations Syndicales nourrissent les plus vives inquiétudes sur la santé financière du Groupe Gfi .

En effet, une telle mesure qui a notamment pour effet l'amélioration du résultat de l'exercice 2019, pourrait révéler que le Groupe Gfi est dans une situation grave voire dangereuse .

C'est pourquoi, nous vous demandons d'intervenir en urgence pour clarifier la situation devant les représentants du personnel.

Nous vous proposons de rencontrer toutes les organisations syndicales représentatives de l'UES , à l'occasion de la réunion de la commission paritaire du **16/10/19** convoquée à Saint Ouen par la Direction, dans le cadre du lancement des NAO 2020.

Dans l'attente de votre intervention, nous vous prions de recevoir, Monsieur le Président Directeur Général du Groupe Gfi , l'expression de nos respectueuses salutations syndicales .

Catherine Lintignat
DSC CFDT

Alina Tortochaut
DSC CFE-CGC

Michel Le Gouvello
DSC CFTC

Marc Aubertin
DSC SOLIDAIRES

Réponse du PDG

De : Rouaix Vincent

Envoyé : mardi 15 octobre 2019 17:49

À : Tortochaut Alina <alina.tortochaut@gfi.world>

Cc : Laik Nicole <nicole.laik@gfi.fr>; Dumont Anne <anne.dumont@gfi.world>; Juvin-Piron Nicolas <nicolas.juvin-piron@gfi.world>; Lintignat Catherine <catherine.lintignat@gfi.world>; Le-Gouvello-De-La-Porte Michel <michel.le-gouvello-de-la-porte@gfi.world>; Aubertin Marc <marc.aubertin@gfi.world>

Objet : RE: Objet : demande d'intervention du PDG devant la commission paritaire de l'UES le 16/10/19 pour des explications sur la situation financière du Groupe Gfi

Madame,

Votre message a retenu toute mon attention, mais sur la forme, la réunion de la commission paritaire du 16 octobre 2019 n'est pas le lieu pour répondre à vos questions.

Sur le fond, votre émotion ne me semble pas en adéquation avec la gravité du sujet. Celui-ci est comme tous les ans un sujet sensible, dont nous avons souhaité faire évoluer la gestion défailante des autres années, car laissée au libre arbitre des unités et des personnels.

Nous avons donc décidé devant ce défaut permanent d'exécution des consignes, d'adopter une approche que beaucoup de nos confrères ont mis en œuvre, y compris dans les sociétés de conseil.

Il est donc demandé, comme chaque année de gérer de manière proactive les soldes de congés en fonction de la situation individuelle des salariés et de la période de sous-activité de certains services, mais au travers d'un process différent et renforcé.

Cette gestion est avant tout opérationnelle, son objectif premier étant d'adapter les périodes de sous-activité avec la prise des congés, spécialement en période de fin d'année où de nombreux clients sont fermés et l'activité moins importante.

J'ai prévu d'intervenir le 6 novembre prochain devant le CSEC sur les orientations stratégiques et je ferai, comme j'en ai l'habitude, un point sur la situation du Groupe.

Je ne manquerai pas de revenir sur ce point si nécessaire.

Bien à vous.

Vincent Rouaix

Président-Directeur Général



CONGÉS IMPOSÉS (suite)

L'intersyndicale interpelle les Directrices/teurs

Lundi 28 octobre, l'intersyndicale envoie 32 courriels aux Directrices et Directeurs du Groupe.

Envoyé : lundi 28 octobre 2019 08:...

Objet : NON à la Directive de prise obligatoire de congés avant le 31/12/19 -----TR: Objet : demande d'intervention du PDG devant la commission paritaire de l'UES le 16/10/19 pour des explications sur la situation financière du Groupe Gfi



Madame La Directrice, (Le Directeur)

Vous trouverez ci-après la réponse du PDG à l'interpellation du 15/10/19 des Organisations syndicales représentatives de l'UES, relative à l'obligation faite à de très nombreux salariés de **solder la totalité (ou l'essentiel) de leurs congés et RTTS avant le 31/12/19.**

Quelles que soient les raisons d'une telle initiative, annoncée de manière particulièrement brutale aux salariés ciblés, nous tenons à vous alerter sur les conséquences de cette directive qui conduira à ce que de nombreux salariés ne disposent plus du tout ou quasiment plus du tout, de jours de congés pouvant être pris au cours des 5 premiers mois de l'année 2020 (de janvier à fin mai 2020).

Nous vous demandons de surseoir à cette directive car elle mettra en situation de plus grande fragilité, notamment :



- les salariés dont la santé est amoindrie (y compris le personnel porteur de handicap et de ce fait soumis à des contraintes personnelles spécifiques),
- les femmes et les hommes seuls ayant la charge d'enfants,
- les familles dont les enfants sont scolarisés,
- et tous ceux qui travaillent sous pression sur des projets très contraints, pour qui en particulier, le risque d'épuisement professionnel (burnout) sera accru.

L'impossibilité du fait de la Direction, de prendre quelques jours de congés au cours de ces 5 mois aura des répercussions sur la santé des salariés ciblés. **La situation ainsi engendrée est contraire à l'obligation de résultat qui incombe à l'entreprise, de par les textes, en matière de sécurité et de protection de la santé.**

Une telle directive appliquée à l'aveugle, viole de surcroît le principe d'équilibre vie privée / vie professionnelle et porte un coup fatal au dispositif « Happy Gfi » que la Direction se vante publiquement de promouvoir dans l'entreprise, et ce, alors même que les négociations sur la QVT (Qualité de vie au Travail) sont en train de démarrer dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).

Nous comptons sur votre compréhension et restons à votre disposition pour un dialogue direct avec nos représentants.

Cordialement

Catherine Lintignat
DSC CFDT

Alina
Tortochaut
DSC CFE-CGC

Michel Le
Gouvello
DSC CFTC

Marc Aubertin
DSC Solidaires

Véronique
Adolphe
RSS CGT



CONGÉS IMPOSÉS (suite)

Réponse de la DRH

De : Laik Nicole

Envoyé : lundi 28 octobre 2019 11:40

À : Aubertin Marc <marc.aubertin@gfi.world>; Lintignat Catherine <catherine.lintignat@gfi.world>; Adolphe Veronique <veronique.adolphe@gfi.world>; Le-Gouvello-De-La-Porte Michel <michel.le-gouvello-de-la-porte@gfi.world>; Tortochaut Alina <alina.tortochaut@gfi.world>

Objet : RE: NON à la directive de prise obligatoire de congés avant le 31/12/19 ----- [reprise de l'objet du mail du 15/10/19 au PDG]



Mesdames, Messieurs

Suite aux mails adressés ce jour aux managers du Groupe Gfi, nous vous rappelons en tant que de besoin le sujet.

La gestion des congés est proactive en fonction de la situation individuelle des salariés et des périodes de sous-activité.

Le premier paramètre (situation individuelle des salariés) amène les managers à tenir compte de la situation des salariés.

Le second paramètre (périodes de sous-activité) amène les managers à gérer les prises de congé en fonction des impératifs de mission et de service.

Ceci étant rappelé, les termes de vos mail de ce jour sont totalement disproportionnés.

De première part, puisque la gestion des congés étant individualisée, elle tient compte de la situation de chaque salarié.

De seconde part, puisque seuls les services en sous-activité en fin d'année et les salariés sans affectation sont concernés, ce qui constitue une mesure de gestion pour le moins normale.

De troisième part, le rythme annuel des repos est adapté : sur 37 jours de repos, 15 sont à prendre de juin à septembre, 6 à 10 en décembre, cela laisse plus d'une semaine pour janvier à mai, période qui correspond à une forte activité notamment pour les services en sous-activité en fin d'année.



Cordialement

Nicole LAIK

Directeur des Ressources Humaines Groupe



Et maintenant ?...

Nous dénonçons un abus de pouvoir de la Direction. Les salarié.e.s ne doivent pas se laisser faire !



- ✓ La Direction ne peut pas demander de solder les congés au 31 décembre.
Les salarié.e.s ne peuvent pas se retrouver sans congés pendant cinq mois (de janvier à mai).
- ✓ La Direction ne peut pas imposer la prise de congés par anticipation.

Contactez vos représentant.e.s (coordonnées en dernière page) si vous avez besoin d'aide.

ACTUALITÉS DES INSTANCES

CSE Gfi Informatique IDF

Nouvelle protection juridique

Nouveau

Votre CSE (Comité Social et Économique) a mis en place une nouvelle prestation gratuite avec **Solucia Protection Juridique**, filiale du Groupe APRIL 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.

✓ Renseignements juridiques

- les juristes de Solucia Protection Juridique répondent à vos questions d'ordre pratique et juridique dans tous les domaines de droit,
- du Lundi au Samedi de 9h à 20h en illimité,
- Confidentialité garantie.

✓ Accompagnements en cas de litige

- Les juristes de Solucia Protection Juridique négocieront avec la partie adverse pour trouver la solution amiable qui protège vos intérêts et vous fait gagner du temps.
- Si une phase judiciaire est inévitable, les juristes de Solucia Protection Juridique vous accompagneront tout au long de cette procédure.
- Solucia Protection Juridique, en cas de contentieux, prendra en charge les frais de justice (frais d'avocat, frais d'expertise judiciaire, frais d'huissier) sous certaines conditions.



EN SAVOIR PLUS ▶



<https://www.ce-gfi-idf.com>



Un soutien juridique pour le bon fonctionnement de votre CSE

- Offre valable pour :
- ✓ le Comité Social et Economique
 - ✓ les membres en cours de mandat
 - ✓ les autres représentants du personnel (pour le service de renseignements juridiques uniquement)



Une protection juridique pour vos salariés et leurs familles

- Offre valable pour :
- ✓ le salarié
 - ✓ son conjoint ou concubin, PACS
 - ✓ ses enfants et toute autre personne à charge, appartenant au foyer fiscal

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.
- Contactez votre CSE 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 des livraisons pour les mois de Novembre et Décembre :

- MEUDON : 7 novembre et 18 décembre
- MONGE (LA DEFENSE) : 18 novembre et 9 décembre
- BOULOGNE : 19 novembre et 12 décembre
- NANTERRE : 26 novembre et 16 décembre

Vous pourrez récupérer vos commandes entre 12h et 14h30.

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

PROMESSES DE CAMPAGNE

Les engagements de la CFDT...

En janvier 2019, dans sa profession de foi, la CFDT s'est engagée à mettre son 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.



... sont tenus !



Voici un premier retour de nos camarades de Rhône-Alpes :

Pour le télétravail, l'équipe CSE CFDT de Rhône-Alpes a bien travaillé. La demande était forte de la part des salarié.e.s chez le client SNCF car il y avait quelques personnes en télétravail, mais cette souplesse était attribuée selon le bon vouloir du manager, c'est-à-dire « à la tête du client » !

- 1) Dès le début du mandat, l'équipe a créé un **groupe de travail** sur ce sujet (nos quatre élus CFDT et un suppléant CFE-CGC).
- 2) Nous avons obtenu que le manager Gfi du site SNCF, en accord avec le client, construisse un **accord local équitable et clair**.
- 3) Nous avons vérifié qu'il était **en phase avec l'accord national**.
- 4) Nous l'avons soumis au CSE. Cet accord sera très **bientôt appliqué**.



Cet accord spécifique définit :

- ✓ Un ou deux jours fixes en télétravail par semaine, en fonction du trajet du salarié.
- ✓ Une possibilité de télétravail exceptionnel dans des cas bien précis (cela n'existe pas dans l'accord national).

Vous pouvez obtenir l'accord complet en contactant Stéphane Glaçon :

cfdt.gfi.rhonealpes@gmail.com

06 59 33 97 05



CONGÉ PATERNITÉ

Un « congé bébé » de 14 semaines chez Kering

Le groupe de luxe Kering (Gucci, Balenciaga, Saint-Laurent) appartenant au Breton François-Henri Pinault, l'a annoncé le 10 septembre dernier. Les quelque 35 000 salarié.e.s que compte le groupe dans le monde, vont bénéficier à partir du 1^{er} janvier 2020, d'un « congé bébé » (Baby leave). Avec ce « congé Bébé » tous les parents, sans exception et quelle que soit leur situation personnelle, bénéficieront de 14 semaines de congés rémunérés à 100 % pour la naissance ou l'adoption d'un ou plusieurs enfants. Ce congé devra être pris dans les six mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

« *En harmonisant les avantages accordés aux pères et aux partenaires, nous nous assurons non seulement que tous nos collaborateurs bénéficient des mêmes droits, et ainsi d'un temps équivalent à consacrer à leur famille, mais nous agissons aussi en faveur des femmes dans le milieu professionnel, où femmes et hommes seront dès lors tout aussi susceptibles de prendre un congé prolongé* », explique Béatrice Lazat, directrice des ressources humaines de Kering.

Les femmes représentent 60 % des effectifs totaux de Kering, ainsi que 51 % des managers, 31 % du comité exécutif et 60 % du conseil d'administration. Le groupe rappelle qu'il a « *l'objectif d'atteindre la parité femmes-hommes et l'égalité de salaire, à tous les niveaux de hiérarchie d'ici 2025* ».

Cette tendance à allonger les congés paternité se développe dans de plus en plus d'entreprises du secteur privé : Les employés d'Ubisoft France ou d'Ikea ont le droit à un mois, le groupe d'assurance Aviva est allé à 10 semaines le congé de paternité dès 2017.

De zéro jour à deux mois, quels sont les pays les plus généreux pour le congé paternité ?

Depuis des mois, des voix s'élèvent pour demander au gouvernement français un allongement du congé paternité. Actuellement, en France, les pères bénéficient d'un congé naissance de 3 jours et d'un congé paternité de 11 jours. Le congé d'adoption octroie pour sa part 10 semaines, qu'il est possible de partager entre les parents.

Selon un rapport publié en mai dernier par la Caisse d'allocations familiales, les pays de la zone euro accordent, en moyenne, 1,4 semaine de congé paternité. Les États les plus généreux sont le Portugal (5 semaines), la Lituanie (4 semaines) et l'Autriche (un mois de congé paternité, indemnisé à 700 €). Ce droit s'applique également aux couples homosexuels adoptants, aux familles d'accueil ou encore aux lesbiennes dont la partenaire vient d'accoucher). Mais des pays comme la Suisse ou encore l'Irlande ne proposent ni congé paternité ni congé parental.

Sans surprise, les champions en la matière sont les pays scandinaves. Les Finlandais (54 jours) et l'Islande (près de deux mois de congé paternité payé). Là-bas, les hommes sont même incités par toute une série de mesures à prendre une partie du congé parental. Au Portugal et en Allemagne également.

Presque tous les pays d'Europe proposent sinon un congé parental payé à l'exception de la Grèce, l'Irlande, les Pays-Bas, la Slovaquie, l'Espagne et la Suisse donc. Sa rémunération est très variable allant d'un salaire entier à un forfait de quelques centaines d'euros par mois. Quand ce congé est mal payé et qu'il n'existe pas de mesure incitative, il est pris presque exclusivement par les mères.

Pour la Commission européenne, « *introduire le droit au congé de paternité dans tous les pays de l'UE devrait [...] inciter les hommes à assumer une part plus égale des responsabilités familiales* ». En effet, elle a constaté que les inégalités professionnelles liées à la naissance handicapent souvent les femmes : en France, les pères ne représentent aujourd'hui que 3,5 % des utilisateurs de congés parentaux. Harmoniser le congé paternité pourrait inciter les hommes à assumer une part plus égale des responsabilités familiales selon la commission européenne.

Une harmonisation ? En avril 2017, la Commission européenne avait dévoilé un projet de directive baptisée « équilibre en vie professionnelle et vie privée » pour tenter d'harmoniser les pratiques. Le document proposait que tous les États membres accordent au moins 10 jours aux nouveaux pères. Mais en 2019, la directive votée n'impose finalement pas aux États de rendre le congé paternité obligatoire. La version adoptée établit seulement la création de dix jours de congé paternité, que les pères prendront à leur guise ou non...



DISCRIMINATION

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

La discrimination consiste à traiter une personne ou un groupe de personnes de manière défavorable en raison de critères prohibés. Elle peut également consister à traiter de manière identique des personnes dans une situation différente de telle sorte qu'il en résulte un effet discriminatoire.

Le Code du Travail liste les critères de discrimination prohibés :

Age	Situation de famille	Opinions politiques	Activités syndicales ou mutualistes
Sexe	Etat de santé	Convictions religieuses	Handicap
Origine	Etat de grossesse	Orientation sexuelle	Caractéristiques génétiques Apparence physique
Mœurs	Nom de famille	Lieu de résidence	Appartenance vraie ou supposée à une ethnie, à une nation



La notion de discrimination est différente de celles de racisme, d'homophobie et sexisme. Mais toutes se nourrissent de préjugés et de stéréotypes comme « les handicapés ne peuvent pas faire de sport », « les noirs ont le sens du rythme », « les filles travaillent mieux que les garçons à l'école »...

**Vous pensez être victime de discrimination ?
Ne restez pas seul.e,
contactez vos représentant.e.s CFDT (Coordonnées en dernière page).**

ÉGALITE SALARIALE FEMMES-HOMMES

Le 5 novembre à 16h47, les femmes ne sont plus payées !

En 2019 encore, malgré tous les progrès législatifs, les inégalités des salaires entre les femmes et les hommes restent fortes, pour une part inexplicables, et en tous les cas injustifiables. On constate une différence de 24% du salaire annuel des femmes et des hommes, et de 17% en équivalent temps plein.

En conséquence, si nous comparons les salaires des femmes et des hommes sur l'année 2019, les femmes ne seraient plus payées à partir du 5 novembre à 16h47.

- 2016 : 7 novembre à 16h34
- 2017 : 3 novembre à 11h44
- 2018 : 6 novembre à 15h35
- 2019 : 5 novembre à 16h47
- ... 2189 : Année de l'égalité salariale ?



Mesdames,
découpez cette moustache...
...et augmentez votre salaire!
+ 10%
(écart salaire moyen SSG 2018)

Cfdt: COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI



CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Quel.le.s sont les salarié.e.s les plus concerné.e.s ?

Selon l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016, 13 % des femmes et 14 % des hommes salariés déclarent recevoir des reproches de leur entourage, en raison de leur manque de disponibilité liée aux horaires de travail.

Ces reproches sont plus fréquemment adressés aux salariés qui travaillent la nuit ou qui subissent des horaires alternants. À l'inverse, travailler à temps partiel réduit ces reproches. Parmi les salariés à temps plein, ils concernent plus souvent les femmes que les hommes. À caractéristiques identiques (personnelles, professionnelles, conditions de travail, etc.), les femmes reçoivent nettement plus souvent de tels reproches, notamment quand elles ont des enfants de moins de 18 ans.

Certains facteurs de risques psychosociaux, comme la charge mentale ou le débordement, sont associés à des difficultés plus grandes des salariés avec leurs proches. À l'inverse, l'autonomie dans le travail limite les tensions. Les difficultés avec les proches sont associées à une santé perçue comme altérée et un moindre sentiment de bien-être, surtout chez les femmes.



Une étude complète à télécharger via le site dares.travail-emploi.gouv.fr



<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/conciliation-difficile-entre-vie-familiale-et-vie-professionnelle>



SÉCURITÉ SOCIALE 2020

Le gouvernement choisit le déficit

Les comptes sociaux, qui devaient repasser dans le vert en 2019, ne retrouveraient finalement l'équilibre qu'en 2023. C'est ce que révèle le projet de loi de finances de la Sécu (PLFSS) présenté le 30 septembre. L'exécutif prévoit un déficit de 5,4 milliards d'euros (Md€) pour 2019 et de 5,1 Md€ en 2020. Après des années d'efforts, le retour à l'équilibre des comptes devait permettre d'envisager sereinement l'avenir. Le gouvernement en a décidé autrement.



Plusieurs facteurs expliquent ce dérapage. Tout d'abord, le ralentissement de l'économie mondiale : la masse salariale en 2019 ne devrait augmenter que de 2,9 % au lieu des 3,5 % attendus, soit un manque à gagner de 1,7 Md€. Avec des dépenses conformes aux prévisions, l'excédent prévu se transforme en déficit. À cela s'ajoutent les mesures d'urgence économiques et sociales prises par le gouvernement en réponse à la crise des gilets jaunes. La suppression des cotisations sociales sur les heures supplémentaires (non compensée par le budget général, comme c'était le cas auparavant pour ce type de mesure), la création d'un taux intermédiaire de contribution sociale généralisée (CSG) sur les pensions et les allocations chômage et la prime exceptionnelle exonérée de cotisations sociales versées par les entreprises ont plombé le budget.

Avis négatif de la CFDT

« Cette politique assumée de déficit fragilise notre système de protection sociale et elle obère durablement les capacités du système à répondre aux nouveaux enjeux comme le financement de la dépendance. De plus, la non-compensation des allègements de charge remet en cause un principe essentiel du fonctionnement de la Sécurité sociale : son autonomie grâce à son financement clair et fléché », résume la secrétaire nationale Jocelyne Cabanal. La CFDT rendra un avis négatif sur le PLFSS 2020 dans les différentes caisses de Sécurité sociale. Et le choix de repousser à plusieurs années l'équilibre du système ne donnera pas de bouffée d'air au monde de la santé. L'objectif national des dépenses d'assurance-maladie (Ondam) a en effet été fixé à 2,3 % pour 2020 (contre 2,5 % en 2019), ce qui représente 4 Md€ d'économie à réaliser par l'ensemble du système afin de pouvoir suivre l'évolution naturelle des dépenses et financer les nouvelles mesures annoncées sur les urgences, les Ehpad ou le congé rémunéré des aidants. Pas de quoi rassurer les personnels des secteurs concernés.





COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE GFI

LE MENSUEL

Novembre 2019

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

jportoferrri@hotmail.fr

Rhône Alpes Stéphane GLAÇON

cfdt.gfi.rhonealpes@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 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

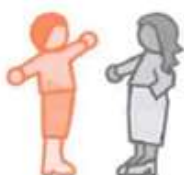
*VSST : *Violences Sexuelles et Sexistes au Travail*

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