



Sommaire du N° 151 juin 2018

Page 1 : GFI IP la fin d'une section dynamique
peur, le logiciel libre, protection contre le licenciement

Page 2 : Des millions pour nos actionnaires, le management par la
Page 3 : Réforme du CPF



réAGIR
ENSEMBLE

GFI IP ... bientôt la fin !

Créé en 2006 suite au rachat par GFI de la société « Groupe Actif », la société GFI IP est victime de la réorganisation juridique d'envergure menée par le groupe GFI. Ainsi à l'instar des sociétés Garsys, GFI IT, Cognitis et Infogen, GFI IP intégrera la société GFI Informatique à travers une opération dite « Transmission Universelle de Patrimoine » ou « TUP ». **Cette opération aura lieu le 31 octobre.**

QUELLES CONSEQUENCES POUR LES SALAIRES ?

La première est la disparition du CE GFI IP.

Chaque ex-salarié de GFI IP sera alors affecté à un des 7 CE régionaux de GFI Informatique. Toutefois la transition restera assurée par les élus du CE GFI IP jusqu'à 31 décembre avec un budget et des activités et subventions qui resteront spécifiques. Au premier janvier, les CE GFI informatique prendront totalement le relais.

Alors gagnant ou perdant ? Les CE GFI Informatique disposent d'un budget supérieur (0,9 % de la masse salariale contre 0,7 % pour GFI IP) ce qui permet des subventions d'un montant souvent supérieur, la régionalité des CE permet aussi l'organisation d'activités locales plus nombreuses. Toutefois malgré la faiblesse de son budget et son périmètre national le CE GFI IP n'a pas démérité avec une palette de subventions et d'activités très large permettant à chacun d'y trouver de quoi améliorer ses vacances, faciliter l'accès à la culture, aux activités de détente, ...

Deuxième incidence : les cotisations retraite.

Ce changement ne concerne en fait que les salariés non cadres, coefficient 310 à 400. Ceux-ci, conformément aux usages chez GFI Informatique, bénéficieront du régime dit de l'« article 36 » qui permet de cotiser à la retraite cadre. Ce régime prévoit des cotisations retraite plus importantes. SUD GFI demande donc une augmentation du salaire brut des salariés concernés afin que cette opération n'ait aucun impact sur le salaire net.

GFI IP : UNE SECTION SYNDICALE TRES DYNAMIQUE

En 2008, SUD GFI présente son premier et unique candidat lors des élections du CE GFI IP. Largement minoritaire il parviendra toutefois à mettre en place et à gérer les bases des activités culturelles : mise en place d'un coefficient familial, chèques vacances, subvention sport et culture, location été/hiver, billetterie.

Notre élu réclame aussi des comptes à la Direction sur la formation, le suivi économique, communique avec les salariés, les aides au quotidien. Bientôt la section s'étoffe.

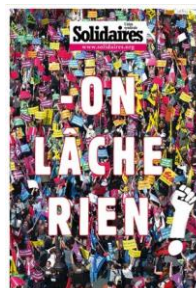
Aux élections suivantes, en 2011, SUD GFI remporte 75 % des sièges en CE et en DP avec une vingtaine d'élus de toutes les régions et de tous les métiers. Une forte représentativité qui permettra un travail de terrain efficace.

Ce succès et cette reconnaissance se renouvelleront aux élections de 2015.

Les élus n'auront de cesse d'apporter soutiens et conseils aux salariés, d'étoffer les offres du CE, d'exiger des réponses de la Direction pour l'amélioration des conditions de travail.

A leur actif : la prise en compte des heures excédentaires, l'alignement des régimes prévoyance santé, l'initiation de l'accord sur les astreintes, la signature de l'accord sur le travail de nuit, réaménagement des locaux, versement de primes, accompagnements aux prudhommes, ...

CE N'EST PAS FINI !



Plus motivé que jamais, les élus GFI IP seront présents pour la plupart aux élections qui se profilent début 2019 sous l'étiquette

**SOLIDAIRES INFORMATIQUE –
Section SUD GFI**



ENCORE DES MILLIONS POUR NOS ACTIONNAIRES

Le 8 juin se déroulera l'Assemblée Général des actionnaires du groupe GFI. Un Comité restreint depuis l'arrivée de notre actionnaire Qatari qui se tiendra donc dans une salle de réunion de St Ouen.

Avec plus de 80 % des actions, le groupe Mannaï n'a aucune difficulté à imposer ses décisions et en premier lieu le montant des dividendes versés qui s'élèveront cette année à 10 000 000 d'euros. Pour le plus grand bonheur de M Rouaix et des managers actionnaires.

Notre PDG pourra aussi compter sur une augmentation de sa rémunération. 70 managers triés sur le volet bénéficieront aussi des milliers d'actions gratuites malgré la non-atteinte des résultats.



SOLIDAIRES INFORMATIQUE DEFEND LE LOGICIEL LIBRE ET LES ALTERNATIVES NUMERIQUES

Comme annoncé, Solidaires Informatique tenait un stand au THSF de Toulouse. Un lieu de rencontre organisé par le Tétalab de Toulouse, de débat, de bricole, de culture, de performances, de musique autour des alternatives, de la liberté, de l'engagement citoyen.



Nous avons pu échanger, parler de notre vision du syndicalisme, des luttes en cours mais aussi de notre engagement pour le logiciel libre. 4 jours très riches qui se clôturèrent ce dimanche avec une conférence de 30 mn que nous animons à 15 heures.

Quelques jours très agréables au côté des stands de Framasoft, Arts en Lutte, et des dizaines d'autres associations ou collectifs venus présenter leur travail et leurs engagements.



STOP au management par la peur.

La Cour de Cassation, par 7 décisions de sa Chambre sociale du 20 décembre 2017, sanctionne le **principe du management par la peur** au titre de la **violation de l'obligation de prévention des risques professionnels**, qui résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail.

Bonne nouvelle ! Enfin !

Le mode de management par la peur est désormais reconnu et condamné comme il se doit. Qu'est-ce que le management par la peur ? ; il s'agit de **pratiques de « mobbing », de pressions psychologiques ...**

Dans cette affaire, les salariés avaient évoqué leur état dépressif ou encore l'idée de suicide et, face à cette situation, le médecin du travail avait été amené à prononcer des inaptitudes totales en urgence.

La société en question a été sanctionnée pour manquement à ses obligations professionnelles.



Protection contre le licenciement.

La femme enceinte est protégée dès qu'elle avertit son employeur de son état avec justificatif médical et jusqu'à dix semaines après son retour. Ce qui signifie que si des congés ont été accolés au congé maternité, la période de dix semaines commence à partir du 1^{er} jour de travail.

Il n'est pas possible pour l'employeur de licencier une femme enceinte pendant toute cette période. Si la femme enceinte est licenciée avant cette période ou qu'il s'avère que, jusqu'à son dernier jour de travail, elle tombe enceinte, l'employeur a l'obligation de la réintégrer.

Une femme enceinte ne peut être licenciée que pour faute grave ou faute lourde et si ce qui est reproché n'est pas en rapport avec la grossesse. Si les retards consécutifs peuvent être une cause de licenciement dans certains secteurs (pour les non cadres), les retards dûs aux nausées matinales ne peuvent pas être reprochés à la femme enceinte.

Cela dit, pendant le congé de maternité, la salariée bénéficie d'une protection absolue (même en cas de faute grave ou licenciement économique, notamment). Ainsi, le licenciement ne peut ni être notifié à la salariée pendant le congé, ni prendre effet pendant le congé, même s'il a été notifié avant le début du congé.

La protection de la salariée en congé de maternité est absolue, qu'elle use ou non de son droit au congé.

REFORME CPF : PROFITEZ-EN MAINTENANT !

Jusque fin 2014 les salariés bénéficiaient de 120 heures de DIF au maximum. Depuis le 1er janvier 2015, le DIF laisse place au CPF à raison de 24 heures par an.

Avec la réforme CPF, **chaque année équivaudra à 500 euros et non plus à 24h donc pas grand chose**. Si vous voulez du changement, réfléchissez-y dès maintenant pour entreprendre les choses au plus vite.

Cela veut dire que la demande doit avoir été adressée avant la réforme, quelle que soit la date de début de la formation (qui commencera forcément à minimum J+45 de la demande). Vous pouvez valider votre dossier en septembre pour une formation démarrant en janvier 2019.

Pour mieux se rendre compte de l'impact, il faut réaliser le potentiel que nous avons aujourd'hui.

Petit cours accéléré sur la bonne utilisation du CPF :

Vous trouverez le nombre d'heures DIF auquel vous pouvez prétendre sur votre bulletin de paie GFI du mois de janvier 2015 (généralement 120 heures).

A savoir, car les organismes de formations le demanderont, L'OPCA des métiers « informatique » est le FAFIEC (code APE 62.02A).

A quoi servent ces heures ?

A vous former : bilan de compétence, financer un accompagnement VAE, formations diplômantes ou certifiantes, et même (sous conditions) le permis B, vous souhaitez vous reconvertir, changer de métier, vous spécialiser.

Vous n'avez pas besoin de demander l'autorisation à GFI pour utiliser ces heures car elles vous appartiennent. Votre employeur abonde mais ce compte est personnel et vous en disposez à votre convenance.

Vous pouvez décider de faire des formations hors temps de travail ou demander un Congé Individuel de Formation (CIF) pour financer les jours où vous serez absents.

Il est possible de cofinancer une formation par le fongecif si la formation est faite pendant le temps de travail.

Concrètement comment financer ? Quel est le mode d'emploi ?

Les formations doivent être diplômantes et/ou certifiantes, reconnues par l'opca (FAFIEC). Vous trouverez une liste de toutes les formations sur le site <https://www.moncompteactivite.gouv.fr>. Pour chacune de ces formations, 1 ou x organismes de formation peuvent la dispenser.

Choisissez sur le site votre formation en créant votre dossier en ligne. Contactez l'organisme de formation et complétez le dossier.

GFI abonde sur votre compte d'activité qui vous est personnel et non géré par GFI. Si vous travaillez à temps complet, Vous cumulez 24h de CPF par an (2 heures par mois). A temps partiel, le nombre d'heures accumulées est proportionnel.

Donc si vous n'avez jamais utilisé vos heures ni DIF ni CPF- vous comptabilisez au total **192 heures à la fin 2017**.

Vous trouverez les informations sur le site <https://www.moncompteactivite.gouv.fr> (*) si c'est votre premier accès, il conviendra de créer votre compte.

(*) : vous devrez renseigner le nombre d'heures DIF apparaissant sur votre bulletin de paie GFI de janvier 2015 ou sur l'attestation de votre ancien employeur.

L'heure n'équivaut pas à la même somme selon la formation que vous choisirez :

- 1 heure d'accompagnement VAE équivaut à 100 euros HT soit 120 euros TTC (sans limite d'heures) Soit pour 192 heures => 23 040 euros pour financer un accompagnement. -- **1 année de CPF (24h) équivaut à 2880 euros contre 500 euros après la réforme**

- 1 heure d'anglais à 50 euros TTC. Si vous souhaitez utiliser toutes vos heures pour financer des cours d'anglais => 9 600 euros pour la formation. -- **1 année CPF équivaut à 1200 euros contre 500 euros après la réforme.**

Vous l'aurez donc compris. 1h de CPF n'équivaut pas à 1 heure de formation, mais à une somme en euro pouvant payer des formations de x heures. De plus, selon la formation, l'heure n'a pas la même équivalence.

Cet argent ne transitera pas par votre compte bancaire. Il ira directement financer l'organisme de formation sous réserve d'assiduité aux cours.

Vous êtes perdus ? Vous avez besoin de conseil ?

N'hésitez pas à appeler le FAFIEC pour savoir à quoi vous avez le droit. N'hésitez pas à consulter un conseiller chez l'APEC..... les organismes de formation sont rompus à l'exercice. Alors lancez-vous !

N'oubliez pas : vous pouvez faire financer une VAE par le fongecif (pour un niveau I par exemple) et financer un MBA ou un Masters S (Bac +6) avec votre compte CPF. Il y a de plus en plus de Master S vous formant au Cloud.

La vraie question est : que voulez-vous faire maintenant ?