

RÉFÉRENTIELS MÉTIERS

À ce jour, il y a huit référentiels métiers. Les référentiels des filières **AS** (Application Services), **IS** (Infrastructure Services), **Software** et **Conseil** ont été soumis à la consultation des représentant.e.s du personnel en mars. Les référentiels des filières **BS**, **Sales** (vente), **Management** et **fonctions support** sont en cours d'actualisation.

Fonction repère

Chaque fonction repère est définie par :

- ✓ La description des missions.
- ✓ La description des principales activités.
- ✓ La liste des compétences métier attendues pour la fonction.

Compétence

Chaque compétence est définie avec

- ✓ Une compétence clé.
- ✓ Un niveau attendu de 1 à 4.
1 : niveau de maîtrise / 2 : intermédiaire
3 : avancé / 4 : expérimenté



ENTRETIEN D'ÉVALUATION (EE)

La campagne des EE démarra le 1^{er} juin 2018. Il remplace l'entretien annuel.

En amont de l'EE, si le positionnement dans l'emploi repère est correct, le/la salarié.e devra définir son niveau pour chaque compétence.

Lors de l'EE :

- ✓ Chacun.e devra être positionné.e dans une fonction repère.
- ✓ Le manager indiquera le niveau qu'il a constaté pour chaque compétence.

Le niveau retenu sera celui du manager. En cas de désaccord, le/la salarié.e ainsi que le manager pourront le mentionner sur compte-rendu de l'EE.

Si le niveau de compétence n'est pas celui attendu, un plan d'actions/formation devra être mis en place par le manager. Des formations seront également mises en place pour passer d'une filière à une autre.



GCOMP

Le nouvel outil GCOMP (Gestion des COMPétences) permettra aux managers d'avoir une vision globale des compétences et de leur disponibilité.

CONSULTATION DES IRP

La consultation portait sur l'évolution des référentiels métiers (AS, IS, Software et Conseil) et l'intégration de ces derniers dans l'entretien d'évaluation ainsi que sur la mise en place du nouvel outil GCOMP.

RÉFÉRENTIELS MÉTIERS

Les IRP ne sont toujours pas invitées à participer à l'élaboration de ces référentiels.

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

L'auditeur ne connaît pas toujours l'auditée.e.

C'est l'auditeur qui a le dernier mot sur la notation. S'il y a un désaccord entre l'évaluation de l'auditeur et celle de l'auditée.e, nous ne savons pas qui va trancher.

Il n'y a pas de traçabilité de l'expression libre de l'auditée.e dans la case prévue à cet effet.

Aujourd'hui, les ressources manquent et les embauches sont difficiles. Les consolidations et les synthèses qui seront faites à l'issue de la campagne vont permettre de mettre en évidence les compétences à renforcer. Ce sont les salarié.e.s présent.e.s dans l'entreprise qui seront, en priorité, formé.e.s pour répondre à ces besoins. En revanche, si demain, il y a un retournement du marché de l'emploi, elles permettront de cerner les personnes dont les compétences ne sont plus utiles à l'entreprise.

GCOMP

La nouvelle visibilité des managers se fera au travers d'un prisme « compétence/disponibilité ». Ces paramètres sont, à notre avis, bien éloignés d'une gestion humaine de carrières du personnel. Aussi, cela nous fait craindre une gestion technocratique de la mobilité des salarié.e.s.

Pour ces raisons, les représentant.e.s Cfdt ont voté « défavorable au projet » lors de la consultation du mois de mars.



TICKETS RESTAURANT

DIRECTION / EDENRED / ORGANISATIONS SYNDICALES

Le 13 mars dernier, à la demande des Organisations Syndicales, une réunion a été organisée pour faire un point sur l'utilisation et le fonctionnement de la carte tickets restaurant électronique EDENRED.



Un représentant d'EDENRED était présent, et a présenté un joli diaporama à la gloire de la carte électronique. Tout au long de la réunion, la Direction ainsi que le représentant d'EDENRED n'ont eu de cesse de rappeler que « 95% des sommes sont dépensées, donc tout va bien pour une très grande majorité de bénéficiaires ».



La **CFDT** constate également que la carte électronique donne satisfaction à une majorité d'entre nous. Cependant il y a des collègues qui rencontrent des difficultés. Même s'il s'agit d'une minorité, ces problèmes sont quotidiens, et les empêchent de disposer librement de cet argent, qui est le leur.

La **CFDT** a transmis une liste non exhaustive, mais cependant très complète des dysfonctionnements et demandé qu'ils soient résolus. A ce jour, nous sommes encore en attente d'une réponse écrite. Nous vous tiendrons évidemment informé.e.s.



QUELQUES RÉPONSES À DES QUESTIONS RÉCURRENTES

Pourquoi un plafond de dépense journalier fixé à 19€ ?

Ce montant a été calculé sur la base de la valeur de deux titres restaurant par jour. À l'époque la valeur faciale moyenne était de 9,50€, soit un plafond à 19€.

Le changement de millésime est-il automatique ou pas cette année ?

Il y a eu un rétropédalage de la CNTR (Commission Nationale des Titres Restaurant) fin janvier. Et c'est pour cette raison que la Direction a tardé à communiquer auprès du personnel, malgré nos nombreuses relances.

En conclusion, la CNTR n'a pas validé le changement de millésime automatique, mais pour les soldes 2017 qui n'ont pas fait l'objet de demande de changement de millésime, la bascule sera faite manuellement par EDENRED pour tou.te.s les salarié.e.s GFI (ce qui représente une somme de 492 000 €).

L'année dernière au 16 mars 2017, après la bascule de millésime, sur les comptes des salarié.e.s GFI, il restait 150 000€ non basculés, donc périmés, donc perdus.

Toutes les sommes des TR perdus (papier) ou périmés (papier ou électroniques), de toutes les entreprises de France sont regroupées, puis ventilées au prorata du nombre de salarié.e.s des CE. Début mars, chaque CE de GFI a donc reçu une certaine somme dont le montant a été calculé en fonction du nombre de salarié.e.s de son périmètre.



ASTREINTES

L'article L. 3121-9 du Code du travail :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

À GFI la période d'astreinte fait l'objet d'une prime de disponibilité minimum de :

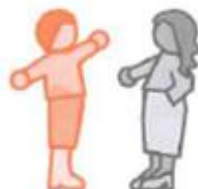
- 6,10 € par heure en semaine, plafonnée à 46 € par tranche de 24h.
- 9,15 € par heure le week-end ou un jour férié, plafonnée à 69 € par tranche de 24h.
- Soit 368 € maxi la semaine de 7 jours ordinaires.
- La prime de disponibilité pour les soirs de réveillon de Noël et Nouvel An est doublée.

À GFI la rémunération des interventions est variable :

- Toute heure commencée est due indépendamment du nombre d'interventions qu'elle contient.
- Majoration +25% de rémunération et +25% de repos compensateur entre 21h et 6h.
- Majoration +100% de rémunération les dimanches et jours fériés.
- Majoration pour heure supplémentaire (au-delà de 37h hebdomadaires en modalité 1, 38h30 en modalité 2).
- Les majorations se cumulent.

Sur ce thème spécifique, vous pouvez contacter :

Stéphane GLAÇON (gfi ip Lyon)	06 43 04 34 68	cfdt.gfi.ip@gmail.com
Philippe BUGES (Lille)	06 73 32 81 27	ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com
Catherine LINTIGNAT (ues)	06 45 81 26 02	cfdtgfi@yahoo.fr



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

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

ASTREINTES

L'ACCORD SIGNÉ À GFI FAIT L'OBJET D'UN ARTICLE DE « LIAISONS SOCIALES »

LIAISONS
SOCIALES
QUOTIDIEN

TEMPS DE TRAVAIL

GFI Informatique aménage le recours aux astreintes

S'avérant « souvent nécessaires particulièrement dans les métiers de la production informatique », les astreintes sont désormais encadrées au sein de l'UES GFI Informatique, en vertu d'un accord du 30 janvier 2018. Ce dernier prévoit, notamment, de limiter les périodes d'astreintes à 20 semaines calendaires par année civile.

« Dans le cadre de l'obligation d'assurer la continuité de services auprès de leurs clients », l'unité économique et sociale (UES) GFI Informatique a conclu, le 30 janvier 2018, avec l'ensemble des partenaires sociaux, un accord sur les astreintes. D'une durée de cinq ans et applicable depuis le 1^{er} janvier 2018 à l'ensemble du personnel, le texte vise à encadrer leurs conditions de recours et de mise en œuvre « quel que soit le secteur d'activité (production informatique, exploitation, études, conseil, etc.) ». L'accord s'inscrit, souligne le préambule, dans la continuité de celui du 30 mars

2014 sur le travail atypique (*v. l'actualité* n° 16576 du 22 avril 2014), dont les dispositions s'appliquent aux temps d'intervention.

Conditions de mise en œuvre

La participation aux astreintes relève du volontariat, « lequel se matérialise par la signature d'un ordre de mission », dont un modèle est annexé à l'accord. Le salarié ne peut pas effectuer, par année civile, des périodes d'astreinte au-delà de 20 semaines calendaires, et ne peut être d'astreinte plus de deux week-ends consécutifs ni plus de deux semaines calendaires consécutives. En tout état de cause, les astreintes ne peuvent se dérouler pendant les périodes de congés ou de formation. GFI Informatique s'engage par ailleurs à mettre à la disposition des salariés les moyens de connexion nécessaire pour réaliser l'astreinte et les éventuelles interventions, y compris à leur domicile. S'agissant de l'information du salarié, l'accord reprend les dispositions de l'ar-

ticle L. 3121-12 du Code du travail. La programmation des astreintes doit ainsi être communiquée au salarié au minimum 15 jours calendaires à l'avance. Ce délai peut être abaissé à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles, « notamment en cas d'absence imprévue du salarié programmé en astreinte ou en cas d'incident majeur chez le client ». Il appartient au salarié d'indiquer dans un rapport d'astreinte via son compte-rendu d'activité mensuelle (CRA) le détail des astreintes et des interventions. Les informations récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois et la compensation correspondante sont indiquées sur le bulletin de paie du salarié.

A noter également que l'intervention pendant la période d'astreinte peut être effectuée soit sur le site d'activité, soit à distance. Dans cette hypothèse, précise l'accord, le temps d'intervention débute au moment de la prise en compte de la demande et se termine à la fin de l'appel ou de la connexion.

Contreparties

Les heures d'intervention, considérées comme du temps de travail effectif, sont rémunérées comme telles. Elles ouvriront droit à une majoration en cas d'interventions de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

L'accord prévoit également le versement d'une prime d'astreinte (hors temps d'intervention) calculée de la manière suivante :

– 6,10 € par heure, limitée à 46 € par tranche de 24 heures pour des astreintes

anticipation sera attribué au cours de la même semaine. ■

Accord du 30 janvier 2018 sur les astreintes et avenant du 27 novembre 2017 sur l'ICCHSCT au sein de l'UES GFI Informatique

MISE EN PLACE D'UNE ICCHSCT

Les partenaires sociaux de l'unité économique et sociale GFI Informatique ont aussi conclu, le 27 novembre 2017, un avenant à l'accord du 11 mai 2012 sur l'organisation du droit syndical et du dialogue social. Cet avenant fixe les modalités de constitution et d'organisation de l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ICCHSCT), mise en place par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et modifiée par la loi Rebsamen du 17 août 2015. Il est conclu pour la durée des mandats actuellement en cours au sein de l'UES. Il cessera de produire effet automatiquement à l'issue des mandats actuellement en cours au sein de l'UES GFI Informatique.

effectuées du lundi soir au samedi matin ; – 9,15 € par heure, limitée à 69 € par tranche de 24 heures pour des astreintes effectuées du samedi matin au lundi matin ou un jour férié.

Les frais de déplacement sont remboursés par l'entreprise. L'accord précise à ce titre que l'usage du véhicule personnel, en intervention, sera couvert par

une assurance souscrite par la société. Enfin, en cas d'intervention ne permettant pas, exceptionnellement, de disposer de l'intégralité du repos quotidien et hebdomadaire, celui-ci sera récupéré dans la semaine civile suivante. En cas d'astreintes multi-client et/ou multi-contrat accomplies de manière récurrente le week-end, un jour de repos par

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

AMÉNAGEMENTS PENDANT LES GRÈVES SNCF

Les grèves annoncées par la SNCF vont certainement fortement perturber les possibilités de déplacement des salarié.e.s GFI. Aussi la **CFDT** demande que les personnes qui le souhaitent puissent avoir recours au télétravail autant que possible et nécessaire, et que la Direction fasse preuve de tolérance sur les heures d'arrivée et de départ.



NOUVEAUX LOCAUX À AIX

Nouveaux locaux, Nouvelle liaison directe en bus depuis Marseille.

Une bonne nouvelle n'arrive jamais seule.

Les nouveaux locaux aixois de GFI sont situés à coté du premier arrêt de la nouvelle ligne de **bus 53A**. Cette ligne relie directement la gare de Marseille Saint Charles par autoroute à l'arrêt de GFI en 30 minutes.

Un nouvel abonnement le **Pass Intégral Aix-Marseille-Provence** permet de voyager dans tout le territoire de la métropole avec un abonnement unique au prix de **73 € mensuel**. Dont 60% pris en charge par GFI. Le Pass Intégral ouvre un accès illimité à tous les réseaux de transports en commun du territoire métropolitain.

DISCRIMINATIONS

Guide d'accompagnement des personnes transgenres

Le défenseur des droits a élaboré le guide « l'accompagnement des salariés et agents trans ».

Il s'adresse à tous les travailleurs, employeurs, syndicats concernés par l'accueil et l'accompagnement d'une personne dont l'identité de genre et/ou l'expression du genre diffèrent de celles associées au genre assigné à la naissance.

Ce guide informe sur l'encadrement juridique de la transphobie et donne quelques conseils afin d'accompagner une personne en cours de transition.



Télécharger ▶

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_fic_salaries_trans.pdf



**L'ACCOMPAGNEMENT
DES SALARIES
ET AGENTS TRANS**

→ Transphobie : de quoi parle-t-on ?

→ L'importance de l'accompagnement des personnes trans au travail

→ Les ressources



METTRE UN TERME AUX VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL !

“
*La parole ne s'est
pas libérée sur
le lieu de travail !*

Depuis quelques mois, des milliers de victimes de harcèlement sexuel s'expriment via les réseaux sociaux notamment, pour dénoncer les faits qu'elles ont subis dans le cadre du travail.

Souvent, pour une large majorité d'entre elles, les victimes ne sont plus dans leur entreprise ou administration lorsqu'elles s'expriment.

Aujourd'hui encore, le harcèlement sexuel, et plus largement les violences sexistes et sexuelles au travail, sont une réalité vécue chaque année par des milliers de salarié-es dont la quasi-totalité sont des femmes.

”
Notre section CFDT ne veut pas attendre qu'il y ait des victimes. Nous devons tous nous mobiliser pour prévenir tout acte de sexisme et/ou de violences sexuelles dans notre établissement. Et s'il y en a, nous devons nous unir pour y mettre un terme maintenant !

UN COMBAT QUOTIDIEN MENÉ PAR LA CFDT DEPUIS DES DIZAINES D'ANNÉES

La CFDT n'a pas attendu la médiatisation récente pour s'emparer du sujet des violences sexuelles et sexistes.

“
*Aux côtés des
associations, la CFDT
a obtenu la définition
du harcèlement sexuel
dans la loi en 1992.*

- Dès les années 70, nous avons milité pour que les femmes retrouvent pleine possession de leur corps : reconnaissance du droit à l'avortement et à la contraception, lutte contre les violences conjugales ou exercées contre les femmes ; ce sont des combats que nous avons menés.
- Dans les années 90, nous avons largement contribué à créer de nouvelles protections pour les victimes de harcèlement au travail sur le plan légal. Par la voix de Nicole Notat et aux côtés d'associations comme l'AVFT (Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail), la CFDT a revendiqué l'introduction dans le Code du travail de la définition du harcèlement sexuel. Et obtenu gain de cause en 1992 !

”
AU-DELÀ DES AVANCÉES LÉGISLATIVES, C'EST SUR LE LIEU DE TRAVAIL QUE LES COMPORTEMENTS DOIVENT ÉVOLUER. C'EST POURQUOI NOUS FORMONS NOS MILITANT.ES ET SENSIBILISONS LES SALARIÉ.ES POUR PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES.

Sur ce thème spécifique, vous pouvez contacter :

Stéphane GLAÇON (gfi ip Lyon)

06 43 04 34 68

vsst.cfdt.gfi@gmail.com

Isabelle LUSZCZYK (gfi Nord)

06 32 27 96 70

vsst.cfdt.gfi@gmail.com

METTRE UN TERME AUX VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES AU TRAVAIL !

LAURENT BERGER, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CFDT

« Le sexisme est incompatible avec les valeurs de la CFDT, quel que soit le territoire, la branche ou la supposée culture d'entreprise. Pas plus qu'elle ne tolère les propos racistes, la CFDT ne tolère les propos sexistes ! Alors, à nous de continuer ce travail maintenant ! Ce travail doit aller bien plus loin qu'une réaction de dégoût ou de condamnation face à ces violences. »



METTRE UN TERME AUX VIOLENCES DANS NOTRE ÉTABLISSEMENT

Dans toutes les entreprises et administrations, et donc sur notre lieu de travail, la CFDT revendique une véritable politique de prévention :

- Notre employeur doit communiquer un **message sans ambiguïté sur son absence de tolérance face aux propos sexistes** dont pourraient être victimes nos collègues ;
- Les **cadres intermédiaires doivent être formé.es** pour reconnaître, réguler et stopper les propos sexistes ou tout acte de harcèlement sexuel ;
- Les **salarié.es doivent être sensibilisé.es** et savoir qui alerter si elles/ils sont victimes ou témoins ;
- Les **auteurs de propos sexistes et agresseurs doivent savoir qu'ils ne peuvent pas agir en toute impunité.**



LA CFDT À VOS CÔTÉS !

Vous êtes victimes ? N'hésitez pas à venir nous en parler. Nous pouvons vous aider. Nous nous engageons à une totale confidentialité. Quoi que vous nous disiez, nous nous engageons à n'agir qu'avec votre accord explicite.

Sur ce thème spécifique, vous pouvez contacter :

Stéphane GLAÇON (gfi ip Lyon)
Isabelle LUSZCZYK (gfi Nord)

06 43 04 34 68
06 32 27 96 70

vsst.cfdt.gfi@gmail.com
vsst.cfdt.gfi@gmail.com

CONGÉ DE MATERNITÉ

EST-CE QUE VOUS NOUS ENTENDEZ MAINTENANT ?



En 2015, UNI et UNI Europa avaient lancé une campagne et un appel à l'action en vue de **sauver la proposition de révision du congé de maternité visant à le faire passer à 18 semaines**, après que cette proposition était restée bloquée à la Commission depuis 2008. Cette campagne s'intitulait : Can you hear us ? (est-ce que vous nous entendez ?)

SI VOUS N'ENTENDEZ PAS L'APPEL DE NOS PARENTS
ENTENDEZ-VOUS LE NÔTRE ?!

**SAUVONS LA
DIRECTIVE
SUR LE CONGÉ
DE MATERNITÉ**

UN CONGÉ DE MATERNITÉ DÉCENT FAVORISE
L'EMPLOI POUR LES FEMMES, GARANTIT
L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET ÉTABLIT DES
NORMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ POUR
TOUTES LES FEMMES EN EUROPE



SI VOUS N'ÉCOUTEZ PAS MES PARENTS, M'ÉCOUTEREZ-VOUS?

**SOUTENEZ
LA DIRECTIVE DE
L'UE SUR L'ÉQUILIBRE
VIE-TRAVAIL.**

CETTE ANNÉE, NOUS AVONS UNE OCCASION
UNIQUE D'OBTENIR DES AMÉLIORATIONS
SUBSTANTIELLES POUR LA VIE DES
TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS EN
EUROPE : UN NOUVEAU CONGÉ PAYÉ DE
PATERNITÉ ET D'AIDANTS, ET UN CONGÉ
PAYÉ PARENTAL RENFORCÉ.



Hélas, rien n'a changé, et la Directive a été retirée en juillet 2015. Désormais, la nouvelle directive de l'UE sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, qui a été lancée en 2017, ouvre à nouveau la possibilité d'améliorer ces conditions et nous voulons lui apporter notre soutien. C'est la raison pour laquelle UNI lance un nouvel outil basé sur la même idée qu'ils ont utilisé lors de la première campagne.



#JeveuxunEquilibreVieTravail
UNIGLOBALUNION.ORG

Vous pouvez aider à soutenir cette campagne. Interpellez la Commission européenne : « Est-ce que vous nous entendez maintenant ? »

#SaveMaternityLeave



HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

LA PEUR AU VENTRE

Ces femmes ont été victimes ou témoins d'agression ou de situations de harcèlement sexuel. Toutes en ont conçu un profond dégoût et la volonté de se battre.



Témoignage :

Félicité*, adjointe administrative dans un service social départemental / Une ambiance "familiale"

« C'est difficile de faire comprendre l'impact de ces violences », soupire Félicité. De 2003 à 2006, adjointe administrative aux ressources humaines, la jeune femme enchaîne les CDD dans un service social départemental qui compte 250 agents.

Le directeur, un ancien éducateur proche de la retraite, s'est bâti au fil de ses nombreuses liaisons parmi le personnel féminin une réputation de « coureur ». « L'ambiance était assez familiale, le directeur aimait poser des questions sur la vie privée des uns et des autres. Je mettais cela sur le compte de son paternalisme. » À la veille des congés de Noël, le directeur l'invite à déjeuner au restaurant au prétexte de « se faire pardonner, car il n'a qu'un temps partiel à lui proposer pour la suite ». D'abord réticente, Félicité finit par accepter l'invitation.

Pendant le repas, la conversation ne laisse aucun doute : le directeur lui propose une « relation plus intime et régulière ». « J'étais abasourdie et incapable de répondre, ni par oui ni par non. Je me demandais si ce que j'étais en train de vivre était réel », se remémore Félicité, qui rentre alors chez elle « l'angoisse au ventre ».

Le directeur n'en reste pas là. Il l'appelle sur son portable pendant les congés, elle lui répond avec froideur. Fragilisée par des difficultés personnelles – Félicité est maman d'un jeune enfant et se sépare de son conjoint –, elle ne peut envisager de perdre son emploi et se sent piégée. Mais à son retour de congés, elle s'arme de courage et demande à rencontrer le directeur. Elle lui dit, tremblante, qu'« il ne se passera jamais rien entre [lui] et [elle] ni aujourd'hui ni demain ».

Dans les années qui suivent, à chaque renouvellement de CDD, la même appréhension la gagne. « Les journées qui précédaient l'entretien étaient des journées d'angoisse, j'avais peur qu'il se mette en colère ou qu'il me pose des questions trop intimes. » Son cauchemar ne prendra fin qu'en 2006, une fois le directeur parti à la retraite. Après une dépression et une thérapie qui a permis d'atténuer le traumatisme, Félicité a pu reprendre le fil de sa carrière et être titularisée ; son nouveau directeur a trouvé étrange qu'elle n'ait pas connu une meilleure progression pendant ces trois années. Près de dix ans ont passé, elle s'épanouit pleinement dans son métier, qu'elle exerce toujours dans le même centre départemental, et a pris des responsabilités syndicales à la CFDT.

"J'ai passé des mois à avoir des flashes et à faire des cauchemars."

* Les prénoms ont été changés.



EN SAVOIR PLUS ►

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/-dossier-2/3-harcèlement-sexuel-autravail-la-peur-au-ventre-srv2_584396



Sur ce thème spécifique, vous pouvez contacter :

Stéphane GLAÇON (gfi ip Lyon)

06 43 04 34 68

vsst.cfdt.gfi@gmail.com

Isabelle LUSZCZYK (gfi Nord)

06 32 27 96 70

vsst.cfdt.gfi@gmail.com

ENSEMBLE BRISONS LES TRÉRÉOTYPES

ÂGE



Cfdt: ENSEMBLE BRISONS LES STÉRÉOTYPES
COMMUNICATION CONSEIL CULTURE

Désolé, on ne cherche personne

CV

URGENT RECRUTEMENT SECRÉTAIRE

15,3% des personnes estiment que l'âge est un motif de discrimination au travail.

Source: 10^e baromètre défenseur des droits.

13c-cfdt.fr

Cas 4 : Un salarié sénior fait une demande auprès de son manager.



Luttons contre les discriminations

Cfdt GROUPE gfi



Luttons contre les discriminations

Cfdt GROUPE gfi

ÉTAT DE SANTÉ



Cas 7 : À la suite d'un reclassement pour inaptitude Jacques discute avec un collègue.



Luttons contre les discriminations

Cfdt GROUPE gfi



Luttons contre les discriminations

Cfdt GROUPE gfi

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	
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	cfdtnord@free.fr	06 32 27 96 70
Ouest	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com	
Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr	
Sud-Ouest	Didier POUSSON	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com	

GFI INFORMATIQUE PRODUCTION

Lyon	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com	06 43 04 34 68
Lille	Philippe BUGES	ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com	

GFI PROGICIELS

Reims	Éric CASTELAIN	eric51.cfdt@gmail.com	07 67 09 18 38
-------	----------------	-----------------------	----------------

Hors UES

COGNITIS Contact CFDT cfdt.cognitis@gmail.com

GFI INFOGEN SYSTEM Contact CFDT cfdt.infogen@gmail.com

GFI INFORMATIQUE TELECOM Marie-Claire VIGUIER cfdtgfiit@gmail.com

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.

