

TICKETS RESTAURANT

EXPÉRIENCE ISOLÉE ?

Un salarié souhaite partager son expérience concernant la bascule de millésimes.

Au 1^{er} mars il disposait d'un solde de 33,95 € de Tickets Restaurant (TR) périmés qui ont été débités. Ayant fait les démarches pour convertir ces TR 2017 en TR 2018, son compte est crédité en TR 2018, mais seulement de 22 €.

Début avril, le salarié a contacté le support Edenred, qui lui indique que les 22 € correspondent à sa demande de conversion, et que ce montant est repris de l'email récapitulatif reçu à l'époque. Étonnement du salarié qui est certain de ne pas avoir demandé la transformation d'une partie de ses TR en don à la croix rouge lors de sa demande de conversion.

Mi-avril, il reçoit un email indiquant qu'il ne pouvait pas récupérer le reliquat de TR 2017.

Puis, deux jours plus tard, un nouvel email l'informe que son compte est crédité d'un montant complémentaire de 11.95 € sur le millésime 2018.

Alors ?... Bug informatique ? Erreur de manipulation ?

Est-ce un cas isolé ? Mystère...



EXPRIMEZ-VOUS !

Vous avez reçu par courriel, une invitation d'Edenred pour répondre à un questionnaire.

N'hésitez pas à y répondre ! Passé quelques questions attendues, vous pouvez vous exprimer sur les éventuels incidents que vous avez rencontrés, ainsi que les améliorations que vous souhaiteriez.

Quelques idées d'amélioration :

- Supprimer le plafond journalier de 19 €
- Supprimer la notion de millésime



Cfdt:
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

**Alex ne
résiste pas
à la
pression**

servie dans son bar
préférée

*Soyons
féministes,
exigeons
l'égalité !*

ASTREINTES

RÉMUNÉRATION ET VOLONTARIAT

Des Délégués du Personnel CFDT ont interpellé la Direction sur des astreintes non rémunérées correctement. Et les Délégués du Personnel de la CFDT ont demandé le respect de l'accord en vigueur ainsi que le paiement de toutes les sommes dues aux salarié.e.s.



Rappel n° 1 : un accord est applicable sur l'UES Gfi Informatique depuis le 1er janvier 2018, disponible sur : <https://lc.cx/WRh6>



Rappel n° 2 : l'astreinte repose sur le volontariat et les des conditions doivent être déterminées avant son exécution.

Réponse de la Direction sur un cas particulier : « *En l'espèce, le cas a été remonté à la RRH afin d'étudier le dossier. Aux premières vues, le collaborateur et le manager s'étaient mis d'accord sur la compensation de l'astreinte et de l'intervention le cas échéant. Néanmoins, il n'y a pas eu d'établissement d'ODM. Les règles relatives à la mise en place et à l'exécution de l'astreinte, ont été rappelées au manager.* ».

Tous les détails sur l'accord signé en janvier dernier dans notre communication de février 2018.

MODIFICATION DU CRA APRÈS SOUMISSION

Des Délégués du Personnel CFDT ont interpellé la Direction sur une modification inopinée des CRA soumis au statut « soumis » par un manager.

Un manager a modifié les CRA de plusieurs salariés, en supprimant des déclarations d'astreinte.

Réponse de la Direction sur un cas particulier : « *Le cas a été remonté à la RRH afin d'étudier les CRA et rappeler les règles au manager le cas échéant. Toutes les astreintes et heures supplémentaires de travail demandées par le manager, doivent être mentionnées dans le CRA.* ».



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

ENTRETIEN ANNUEL

ENTRETIEN ANNUEL ET CONFIDENTIALITÉ

Des Délégués du Personnel CFDT ont interpellé la Direction sur le respect de la confidentialité des entretiens annuels.

Réponse de la Direction : « *Oui, un espace de confidentialité doit être respecté afin de permettre un échange libre entre le collaborateur et son auditeur.* ».

Les entretiens ne peuvent en aucun cas se tenir dans des « OPEN SPACE ». Les Délégués du Personnel de la CFDT demandent de faire respecter la confidentialité des entretiens annuels et professionnels.



VALIDATION DE L'ENTRETIEN ANNUEL

Un salarié n'a pas reçu la notification pour valider son entretien effectué le 6 février.

Réponse de la Direction sur ce cas particulier : « *.../... le salarié n'a pas pu valider son entretien car l'auditeur n'a pas validé l'entretien à la suite de celui-ci.* ».

Si vous êtes dans cette situation, relancez votre auditeur pour qu'il valide son compte-rendu d'entretien, pour que vous puissiez le valider, avec, le cas échéant, l'inscription de vos commentaires.

DEMANDE D'AUGMENTATION DE SALAIRE

Un cas, pas vraiment isolé : Ce salarié demande pourquoi, malgré son implication et les félicitations de son client, son dossier n'a pas été présenté au comité salaire de Mars 2018 ?

Réponse de la Direction sur ce cas particulier : « *Les demandes d'augmentation sont transmises au comité salaire par le manager. Le collaborateur doit se rapprocher de ce dernier afin qu'il lui indique pourquoi il ne souhaite pas l'augmenter.* ».

Si vous êtes dans cette situation, relancez votre auditeur pour qu'il vous informe de la suite donnée à votre demande : acceptée, acceptée partiellement, ou refusée, et quels sont les arguments dans les deux derniers cas.

Sur ce thème spécifique, vous pouvez contacter Éric CASTELAIN eric51.cfdt@gmail.com 07 67 09 18 38

ARBRE DE NOËL - IDF

Des trois projets présentés et soumis aux membres du Comité d'Établissement Gfi Informatique Ile-de-France, c'est celui proposé par les élu.e.s CFDT qui a été choisi par le vote du CE.

C'est donc au Cirque Alexis GRUSS que sera organisé l'arbre de Noël le 8 décembre 2018. Au programme, privatisation du cirque pour un goûter suivi du spectacle.

Sur ce thème spécifique, vous pouvez contacter :

Ibrahima BADIANE	cfdt.ibrahima@gmail.com
Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com
Valérie DEFLANDRE	cfdt.gfi.idf@gmail.com

DROIT À LA DÉCONNEXION

LES ÉCHANGES SONT À EFFECTUER DU LUNDI AU VENDREDI ENTRE 7h30 et 20h30

Des Délégués du Personnel CFDT ont dénoncé l'envoi de courriels en pleine nuit (0h28), émanant d'un manager pour demander à des salariés de participer à un COPIL le jour même à 9h30.

Réponse de la Direction : « *La direction rappelle qu'il est nécessaire de respecter le droit à la déconnexion, qu'il s'applique aussi bien aux salariés qu'aux managers.* ».

Les Délégués du Personnel CFDT ont à cœur de protéger et défendre tou.te.s les salarié.e.s. Dans le cas présent, les salariés qui ont reçu le courriel, sont les premières « victimes », mais les Délégués du Personnel CFDT s'interrogent également sur les pressions subies par le manager qui le contraignent à envoyer ce courriel nocturne.



AUCUN ÉCHANGE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

Des Délégués du Personnel CFDT demandent que soit rappelé aux managers qu'ils n'ont pas à solliciter les salarié.e.s en arrêt de travail.

Réponse de la Direction : « *Des rappels sont effectués régulièrement par les RRH.* ».

Les conseils des Délégués du Personnel CFDT :

- ✚ Prévenez votre hiérarchie dès l'établissement de l'arrêt de travail, par courriel par exemple,
- ✚ Parallèlement, envoyez votre arrêt de travail à la CPAM et Gfi,
- ✚ En arrêt de travail, ne consultez pas votre messagerie Gfi,
- ✚ En arrêt de travail, ne consultez pas votre messagerie professionnelle,
- ✚ En arrêt de travail, ne répondez pas aux appels téléphoniques professionnels,
- ✚ En arrêt de travail, ne consultez pas les textos Gfi, ni professionnels,

Bref, en arrêt de travail... Déconnectez !

Sur ce thème spécifique, vous pouvez contacter Éric CASTELAIN eric51.cfdt@gmail.com 07 67 09 18 38

CONGÉ DE PATERNITÉ

Le congé paternité doit se prendre dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.

Si pour une raison ou une autre, ce congé est décalé au-delà de ces 4 mois, le père ne percevra pas les indemnités journalières de sécurité sociale pour congé paternité.

Aussi, l'employeur n'a pas le droit de refuser ce congé dans les 4 mois, ni d'exiger qu'il soit décalé au-delà.

Soyez vigilants, de nombreux pères se voient refuser les indemnités journalières lorsque le congé est pris après ces 4 mois.

Vous retrouverez ci-dessous sur ameli toutes les informations utiles et précises.



EN SAVOIR PLUS ►

<https://www.ameli.fr/yvelines/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/conge-paternite-accueil-enfant>

CONGÉS

LES CONGÉS PAYÉS SONT À SOLDER AVANT FIN MAI

Des Délégués du Personnel CFDT signalent qu'un salarié s'est vu refuser sa demande de solde de congés payés « pour raison de service ».

La Direction rappelle que : « *Seuls les cas dérogatoires légaux sont autorisés. A savoir notamment, le report en raison d'arrêt maladie, de congé maternité ou d'adoption, lorsqu'ils ne permettent pas au salarié de prendre ses congés sur la période.* ».



LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité a été mise en œuvre pour permettre le financement de mesures au profit des personnes âgées et handicapées. A cet effet, les salarié.e.s travaillent un jour supplémentaire non rémunéré (à hauteur de 7 heures) et les employeurs versent une contribution de 0,3 % de la masse salariale. **La journée de solidarité est fixée par la Direction au lundi de Pentecôte, 21 mai 2018.**

En conséquence, vous devrez travailler 7 heures le lundi 21 mai 2018, sans rémunération supplémentaire (cas général des collaborateurs à temps complet). Les personnes en forfait jours (modalité 3) devront travailler 1 jour. Les personnes à temps partiel devront travailler à hauteur de 7 heures « proratisées » à leur horaire contractuel hebdomadaire, même si elles ne travaillent habituellement pas le lundi.

Exemple : une personne ayant un horaire contractuel hebdomadaire de 17 heures 30 (mi-temps) devra travailler $7 \times 17,5/35 = 3$ heures 30.

Les personnes qui auraient déjà effectué leur journée de solidarité 2018 chez un autre employeur seront dispensées de travailler le 21 mai 2018 si elles justifient de leur situation (copie du bulletin de paie).

Les personnes qui ne souhaitent pas travailler ce jour-là pourront poser, à leur choix, un CP ou une RTTS selon les procédures habituelles (demande via workflow, validation préalable du supérieur). Les personnes posent une RTTE dans les unités ayant fixé une RTTE. 1 000

LA CFDT OPPOSÉE

Comme les années précédentes, la CFDT est opposée aux décisions de la Direction :

- Les salarié.e.s qui prennent un jour de congé ou une RTT, posent 7 h 24 mn et non 7 h.
- L'employeur n'a nullement l'obligation de faire travailler son personnel un jour supplémentaire. D'autres entreprises ont choisi de demander au personnel de travailler quelques minutes en plus chaque jour.
- Lorsque Gfi fait travailler son personnel, elle ne gagne pas seulement la masse salariale de celui-ci... Gfi fait des bénéfices sur le travail non rémunéré de son personnel. Gfi pourrait en faire profiter ses salarié.e.s !...



IMPÔTS

DÉCLARATION DES REVENUS 2017

En attendant le prélèvement à la source à compter du 1er janvier 2019, la déclaration des revenus 2017 contient quelques mesures nouvelles.

- Les contribuables dont le revenu fiscal de référence 2016 est supérieur à 15 000 € et dont leur résidence principale dispose d'un accès à internet, sont obligés de souscrire leur déclaration de revenus en ligne.
- Le non-respect de cette obligation entraîne une amende de 15 € par déclaration ou annexe à compter de la deuxième année au cours de laquelle le manquement est constaté.

Le guide pour vous aider à remplir la déclaration des revenus 2017 est disponible.



EN SAVOIR PLUS ►

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/speci-al-impots-2018/les-nouveautes/le-guide-pour-vous-aider-a-remplir-la-declaration-des-revenus-2017-prod_141259



RGPD

RÈGLEMENT EUROPÉEN

SUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

A compter du 25 mai 2018, le règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) s'appliquera à tous les acteurs traitant des données personnelles et dans tous les secteurs d'activité, tout particulièrement le secteur de la santé.

L'objectif majeur de ce texte est de renforcer les droits des citoyens européens vis-à-vis de la protection de leurs données personnelles, dans un environnement numérique croissant et mondialisé. Dans ce contexte, ce texte modifie fortement les obligations des organismes et de leurs sous-traitants, renforce les droits des personnes concernées, ainsi que les contrôles et les sanctions.

L'ASIP Santé publie, à titre informatif, des fiches établies en collaboration avec les services de la CNIL, présentant les principaux enjeux de ce texte.

EN SAVOIR PLUS ►

Rubrique santé de la CNIL : <https://www.cnil.fr/fr/sante>
ASIP Santé : <http://esante.gouv.fr/asip-sante/qui-sommes-nous/qui-sommes-nous>

Comment cela est-il traité à Gfi ?

Pour pouvoir saisir le CRA du mois d'avril, ou pour pouvoir accéder à l'outil de gestion des congés, nous sommes dans l'obligation de valider une « Note concernant l'application du Règlement Général sur la Protection des Données ». Aucune possibilité d'y échapper !

Les instances représentatives du personnel n'ont pas été consultées... Les salarié.e.s ne sont pas informé.e.s... **Ça se passe comme ça à Gfi !**



APPEL À CANDIDATURE

REPRÉSENTANT.E DES SALARIÉ.E.S AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La CFDT s'est battue pour obtenir une plus grande présence des représentant.e.s des salarié.e.s. Malgré les réticences du patronat, désormais, les entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s doivent faire une place à un.e représentant.e du personnel dans leur conseil d'administration. Une opportunité de lier stratégie économique et performance sociale au plus haut niveau de l'entreprise.



Quelle est la spécificité de ce mandat ?

La présence de l'administrateur salarié doit apporter une ouverture au conseil, une vision différente de celle que peuvent avoir les administrateurs indépendants ou les actionnaires. Représentant des salarié.e.s la CFDT, il a une voix singulière à faire entendre. C'est un travail parfois solitaire tout en étant complémentaire de celui des instances représentatives du personnel : le conseil d'administration n'est pas un lieu de revendication, ce qui suppose de l'administrateur qu'il se positionne différemment. L'administrateur salarié doit trouver sa place dans un lieu de pouvoir où il n'était pas traditionnellement attendu.

Un poste vacant à Gfi

Le représentant des salarié.e.s au Conseil d'Administration de Gfi, M.Jean-Philippe Duboust, est parti à la retraite le 31 mars dernier. Il doit être remplacé pour la durée restante de son mandat au CA, qui prendra fin le 13 septembre 2020.

Qui peut être candidat.e ?

D'une part, vous devez disposer d'une ancienneté d'au moins 2 ans dans l'une des entreprises du groupe Gfi.

D'autre part, ce mandat est incompatible avec l'exercice d'un autre mandat de représentant.e du personnel (DP, CE, CHSCT, DS ou RS).



Qu'elle est la procédure de désignation ?

Il y a trois modes de désignation possibles :

- L'organisation d'une élection auprès des salariés de l'entreprise et de ses filiales,
- La désignation par le comité de groupe, le comité central d'entreprise (CCE),
- La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des dernières élections.

La CFDT est favorable à une élection par tout le personnel, mais la direction de Gfi impose une désignation par membres du CCE.

La désignation du / de la représentant.e s'effectuera lors de la réunion ordinaire du CCE prévue le 16 mai prochain. La prochaine réunion du conseil d'administration est prévue pendant la deuxième quinzaine du mois de mai.

Comment déposer sa candidature ?

Les candidatures doivent être envoyées par mail à l'ensemble des membres élus du CCE. La liste des destinataires peut vous être transmise sur demande.



EN SAVOIR PLUS ▶

<https://www2.editions-tissot.fr/actualite/representants-du-personnel-ce/administrateur-representant-les-salaries-au-conseil-d-administration>

Les élu.e.s aux Conseils d'Administration sont accompagné.e.s par toute la structure CFDT dans l'exercice de ce mandat atypique.

FUTURES INSTANCES

C'EST EN FÉVRIER 2019 QUE LES SALARIÉ.E.S DE L'UES DÉSIGNERONT LEURS REPRÉSENTANT.E.S



Des bruits courent... Il se dit que... la Direction aurait des projets de TUP (transmission universelle de patrimoine) de plusieurs entités juridiques dans l'UES. Il paraît que... ITN devrait être intégrée dans Gfi Progiciels, GARSYS dans Gfi IP, Gfi IP dans Gfi Informatique ainsi que Gfi Informatique Entreprises Solution, Gfi Infogen Systems, Cognitis France et Gfi Informatique Telecom.

La position de la CFDT

Nous souhaitons négocier les périmètres des instances, et en tout premier lieu ceux des CSE (qui remplaceront les actuels CE), pour ensuite négocier sur les autres points (mode de scrutins, autres instances, nombre de sièges, HD, prérogatives de chaque instance, moyens ... etc.).

Si les TUP devaient être réalisées, et notamment celle de Gfi IP dans la société Gfi Informatique, l'argument de la Direction « *les chiffres donnés dans les CE de Gfi Informatique ne sont pas le reflet de la réalité puisque les salarié.e.s Gfi Informatique et de Gfi IP ne peuvent pas être distingué.e.s* » tomberait. Aussi la **CFDT revendique l'instauration de CSE régionaux pour la Société Gfi Informatique.**

Actuelles instances -> Futures instances

Instances actuelles :

- CE = Comité d'Entreprise (ou d'Établissement)
- CHSCT = Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
- DP = Délégué.e.s du Personnel

Futures instances :

- CSE = Comité Économique et Social
- CSSCT = Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail



La CFDT revendique des CSE régionaux.

TÉLÉTRAVAIL

DE NOUVELLES MODALITES POUR LE TELETRAVAIL

Lever les freins juridiques, assouplir les conditions de mise en œuvre du télétravail et donner de nouvelles garanties aux télétravailleurs : telles sont les principales mesures sur le sujet, issues d'une des ordonnances Travail et reprises dans le code du travail.



La CFDT a été pionnière dans la reconnaissance du télétravail comme forme d'organisation du travail dans les entreprises privées et dans la fonction publique. Depuis la publication des ordonnances, le sujet est devenu un véritable enjeu syndical.

LA REVOLUTION À VENIR ?

Le télétravail va-t-il devenir une organisation du travail pratiquée à grande échelle ? Pas si sûr. De nombreux médias ont été un peu vite en besogne en annonçant une explosion prochaine du télétravail, après la publication de l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Et dont les dispositions sont censées simplifier et mieux encadrer cette pratique de travail à distance, et ainsi permettre son développement dans les entreprises privées et les établissements publics. Car pour l'heure, le télétravail reste marginal : le taux de télétravailleurs varie de 2 à 6 % pour le télétravail négocié (accord ou avenant au contrat de travail) et entre 16 % et 20 % pour le télétravail informel. Un pourcentage deux à trois fois inférieur à celui des pays scandinaves et anglo-saxons.



Cfdt:
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Dominique fait bien le ménage

dans sa messagerie professionnelle

Soyons féministes, exigeons l'égalité !

EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/portail/actualites/vie-au-travail/teletravail-la-revolution-a-venir-srv1_581502



RETRAITE

MATRAQUAGE FISCAL DES RETRAITÉ.E.S

Depuis des décennies la pression fiscale s'accumule sur les retraité.e.s, et le gouvernement Macron ne déroge pas à la règle.

Depuis plusieurs années, nos retraité.e.s français.e.s sont bien maltraité.e.s par la fiscalité. Retour sur les principaux coups de bambou fiscaux, auxquels s'ajoutent notamment plusieurs coups extra fiscaux tels que le changement des modalités de calcul des pensions de retraites (réforme Balladur de 1993) et l'absence de revalorisation de ces dernières, sans compter le moindre remboursement des frais de santé depuis la réforme Touraine de 2016.

2013 : NOUVELLE CONTRIBUTION SUR LES PENSIONS DE RETRAITES

Instauration de la CASA : La contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) est prélevée au taux de 0,3% et s'ajoute à la CSG et à la CRDS.

2014 : SUPPRESSION DE DEUX NICHES FISCALES DESTINÉES AUX RETRAITÉS

Il s'agit tout d'abord de la majoration de retraite de 10% pour charges de famille qui bénéficiaient à ceux ayant élevé au moins trois enfants; auparavant exonérée, elle doit désormais être intégrée dans leur revenu imposable.

Il s'agit ensuite de la demi-part « veuve » ; sachant que celle-ci n'a été que partiellement supprimée (elle existe toujours mais s'applique dans des conditions très restrictives).

La suppression de ces deux niches fiscales a eu un impact important, non seulement au regard de l'impôt sur le revenu et de la CSG (de nombreux retraités se sont retrouvés assujettis au taux normal de CSG de 6,6% au lieu du taux réduit de 3,8%), mais aussi de la taxe d'habitation dans la mesure où environ 600.000 retraités jusqu'alors exonérés en sont devenus redevables à compter de 2015.

Ironie du sort : le gouvernement a justifié la hausse de la CSG pour les retraités modestes par la suppression de leur taxe d'habitation, alors que c'est le précédent gouvernement qui les a soumis à cet impôt.

2015 : APPLICATION PLUS RESTRICTIVE DU TAUX RÉDUIT DE CSG DE 3,8%

Depuis 2015, le taux réduit de CSG de 3,8% est seulement réservé aux retraités dont le revenu fiscal de référence ne dépasse pas un certain seuil ; alors qu'il était jusqu'à 2015 aussi applicable à ceux qui étaient non imposables du fait de l'application de réductions fiscales. Environ 460.000 retraités ont ainsi vu le taux de CSG appliqué sur leur retraite passer de 3,8% à 6,6%.

2018 : HAUSSE DE 1,7 POINT DE LA CSG

Le dernier coup de bambou a été porté par ce gouvernement qui a acté non seulement le report de la revalorisation des pensions de retraite à janvier 2019 (au lieu d'octobre 2018) mais aussi la hausse de 1,7 point du taux normal de CSG pour 60% des retraités; à savoir les retraités isolés dont le revenu fiscal de référence est supérieur pour l'année 2016 à 14.404 € (ce qui correspond à une pension d'environ 1.200 € par mois) et les retraités en couple dont le revenu fiscal de référence est supérieur pour l'année 2016 à 22.095 € (ce qui correspond à deux pensions d'environ 920 € par mois, ce montant étant inférieur au seuil de pauvreté fixé par la France et l'UE à 1.008 € par mois en 2014)

CONCLUSION

Les prélèvements s'élevaient jusqu'au 31 décembre 2018 à :

-7,4 % (6,6 % de CSG + 0,5 % de CRDS + 0,3 % de CASA) pour la retraite de base ;

-8,4 % (6,6 % de CSG + 0,5 % de CRDS + 0,3 % de CASA + 1 % de cotisation assurance maladie) pour la retraite des régimes complémentaires.

Avec la hausse de 1,7 point de la CSG, ces prélèvements s'élèvent **depuis le 1er janvier 2018** à :

-9,1 % pour la retraite de base ;

-10,1 % pour la retraite des régimes complémentaires.



DISCRIMINATIONS

Cfdt:
CADRES
TRAVAIL - SALAIRE - FORMATION

**ÉGALITÉ,
UN DROIT FONDAMENTAL
PAS UNE OPTION**



WINGEZ

LA CFDT NUMÉRO 1
CHEZ LES CADRES

Facebook: /CFDTCadres
Twitter: @CFDTCadres
Website: CADRESCFDT.FR

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**UN DROIT FONDAMENTAL, PAS UNE
OPTION !**

EN SAVOIR PLUS

https://www.cadrescfdt.fr/sites/default/files/inline-files-two/Argumentaire%20Egalite%C3%A9%20un%20droit%20fondamental%2C%20pas%20une%20option_0.pdf



Cfdt:
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

**Pour
réussir,
Camille
a couché**

ses compétences
sur son CV

*Soyons
féministes,
exigeons
l'égalité !*



MARCHES DES FIERTÉS

Le calendrier des marches des fiertés 2018 se remplit petit à petit.

Voici les premières dates communiquées :



19 mai	Orléans
26 mai	Angers, Grenoble
27 mai	Lens
2 juin	Le mans, Lille, Nancy
9 juin	Arras, Gap, Metz, Nantes, Strasbourg, Toulouse
16 juin	Lyon, Rennes, Rouen, Tours
30 juin	Biarritz, Paris
7 juillet	Marseille
21 juillet	Montpellier

LOI ASILE-IMMIGRATION



Le débat parlementaire sur le projet de loi « Pour une immigration maîtrisée et un droit d'asile effectif » a débuté le 17 avril. **Depuis plusieurs mois, la CFDT, notamment par la voix de son secrétaire général, exprime ses inquiétudes et dénonce un projet de loi indigne, aux objectifs irréalistes et incohérents.** La CFDT a adressé aux parlementaires un document de positionnement (cliquer [ici](#) pour accéder au document).



La CFDT considère ce projet de loi comme une dérive dangereuse de la politique migratoire française. En effet, ce projet de loi précipité et fébrile esquive paradoxalement le débat sur la question migratoire dont le pays a pourtant grandement besoin pour résister aux sirènes xénophobes. La politique qu'il construit est de moins en moins en prise avec le réel et de plus en plus contraire aux valeurs fondamentales de la société française. Il induit par ailleurs une nouvelle fragilisation du droit des étrangers et engage le service public et ses agents (notamment dans les préfectures) dans une politique mécanique aussi impuissante qu'incohérente.

Ce positionnement de la CFDT est le résultat d'échanges avec des salariés et agents confrontés au fait migratoire, soit qu'ils mettent en œuvre la politique migratoire française, soit qu'ils travaillent auprès des migrants.



Visant à rappeler la nécessité d'un débat rationnel sur les questions migratoires, le document a vocation à être diffusé largement.

Cfdt:
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Claude est infidèle

à une entreprise qui rémunère davantage les hommes que les femmes

Soyons féministes, exigeons l'égalité !

EN SAVOIR PLUS ▶

https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2018-04/180416_positionnement_cfdt_loi_immigration_asile.pdf



ENSEMBLE BRISONS LES STRÉRÉOTYPES

HANDICAP



Cfdt: COMMUNICATION CONSEIL CULTURE

ENSEMBLE BRISONS LES STÉRÉOTYPES

Désolé, on ne cherche personne

URGENT RECRUTEMENT SECRÉTAIRE

5,7% des personnes estiment que leur handicap est un motif de discrimination au travail.

Source: 37 baromètre défendeur des droits.

f3c-cfdt.fr

Cas 5: Sur une plate-forme téléphonique, un conseiller clientèle non-voyant fait une demande à son manager.



Luttons contre les discriminations



Luttons contre les discriminations



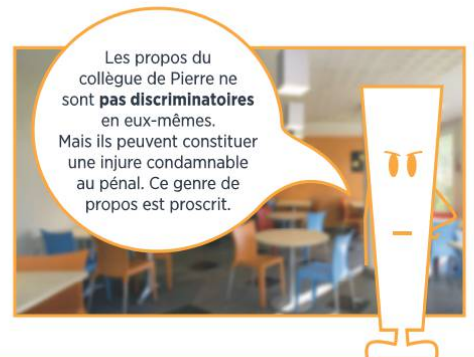
INJURE CONDAMNABLE



Cas 6: Pierre et son collègue discutent à l'heure de la pause.



Luttons contre les discriminations



Luttons contre les discriminations



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	cfotra@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.

