

# GESTION DES COMPÉTENCES

Les Instances Représentatives du Personnel ont été consultées sur la mise en place d'un nouvel outil de gestion des compétences, **GCOMP**, qui vient remplacer le précédent, **GARI**.

Les membres de l'**ICCHSCT** ont rendu l'avis suivant :

- ❖ GCOMP est certes un outil plus intéressant que GARI mais également plus dangereux en ce qu'il est susceptible d'être mal utilisé par certains managers
- ❖ Si le salarié déclare dans un premier temps ses compétences dans l'outil, la validation est réalisée par le manager qui n'est pas nécessairement en capacité d'évaluer les compétences du salarié
- ❖ GCOMP ne permet pas de dater les différentes compétences alors que cette information est souvent fondamentale : une compétence technique datant plusieurs années peut être obsolète
- ❖ La version word du CV permet au manager d'ajouter / supprimer / modifier les paramètres, sans garantie pour le salarié
- ❖ GCOMP ne considère pas les statuts suivants : temps partiel, refus d'astreintes ou de travail de nuit, mobilité, volontariat pour le télétravail

En conséquence et compte tenu de l'insuffisance de garanties quant à l'utilisation de GCOMP, l'ICCHSCT émet un **avis défavorable** à l'évolution de GARI à GCOMP.

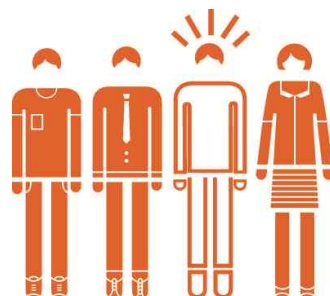
Les membres du **CCE** (Comité Central d'Entreprise, en l'occurrence l'UES), ont également rendu un **avis défavorable**.

## DÉSIGNATION

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

Vous avez été onze salarié.e.s à répondre à l'appel à candidatures lancé le mois dernier. La **CFDT** vous remercie tou.te.s pour votre motivation et votre engagement.

La désignation a été votée par les membres du CCE : C'est Monsieur José Cojest qui a été désigné avec treize votes sur dix-huit. N'hésitez pas à le contacter pour toutes questions concernant le Conseil d'Administration.



# CONGÉ MATERNITÉ

Règles de prises en charge du congé maternité en termes de revenu de remplacement appelé Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

### Pour prétendre aux IJSS maternité, il faut cumuler les 2 conditions suivantes :

- ✓ Justifier de 10 mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement,
- ✓ Justifier d'une activité salariée ou assimilée c'est à dire être dans l'un des 6 cas décrits ci-dessous.



1er cas : avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant :

- ❖ soit la date de conception
- ❖ soit la date du repos prénatal
- ❖ soit la date réelle de l'accouchement si celui-ci est intervenu avant la date du repos prénatal

2ème cas : avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois civils précédant :

- ❖ soit la date de conception
- ❖ soit la date du repos prénatal
- ❖ soit la date réelle de l'accouchement si celui-ci est intervenu avant la date du repos prénatal



### Dès lors, la sécurité sociale ne payera pas les IJSS maternité (et donc la prévoyance ne marchera pas non plus !!)

- ✓ pour une salariée qui aurait commencé à travailler et qui n'a pas 10 mois d'immatriculation au moment où elle se trouve enceinte.
- ✓ pour une salariée, en congé maternité, qui choisirait de prolonger son arrêt en prenant un congé non rémunéré (congé parental d'éducation, congé sans solde, congé sabbatique...) et qui, enceinte à nouveau, ne validerait pas les conditions énumérées ci-dessus soit en heures, soit en montants cotisés.



# TICKETS RESTAURANT

## EXPÉRIENCE ISOLÉE ?

Un salarié souhaite partager son expérience concernant la bascule de millésimes : Salarié de Gfi Progiciels, j'ai demandé début mars un report de mon solde de ticket sur le nouveau millésime pour un montant d'environ 200€.

Mi-avril, ce solde n'était pas reporté sur mon compte comme c'était prévu pour fin mars.

J'ai téléphoné à Edenred et la personne qui m'a prise en charge m'a dit que mon dossier était justement en cours de traitement et que j'aurai le report le lendemain.

Et... Effectivement j'ai eu le report le lendemain !

Je me pose la question de savoir si ce report aurait eu lieu sans mon appel téléphonique ?

Je n'évoque pas les soucis d'utilisation répertoriés dans votre mensuel et que je rencontre quotidiennement.

## DÉBOIRES ET PERTE D'ESPOIR !

Début mars 2018, nous avons envoyé un courrier à la Direction, où nous y listons les « déboires » rencontrés par les salarié.e.s. Mi-mars lors d'une réunion avec un représentant de la société Edenred, la Direction s'est engagée à nous répondre par écrit.

Depuis, nous n'avons de cesse de demander la réponse à notre courrier. La seule réponse de la Direction à ce jour : « *Je suis un peu sous l'eau en ce moment... Je reviens vers vous dès que possible* ».

N'est-ce pas la preuve qu'il n'y a pas de réponse acceptable à tous ces soucis et dysfonctionnements ?

## EXPRIMEZ-VOUS !

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

**N'hésitez pas à y répondre !** Après 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



# RÉORGANISATIONS

## TRANSMISSIONS UNIVERSELLES DE PATRIMOINES (TUP)

C'est officiel, la clause de confidentialité étant périmée, nous pouvons enfin en parler !

Des TUP sont envisagées par la Direction au 1<sup>er</sup> novembre 2018 :

- **GARSYS** dissolue dans Gfi Informatique-Production
- **Gfi Infogen Systems** dissolue dans Gfi Informatique
- **Cognitis France** dissolue dans Gfi Informatique
- **Gfi Informatique Telecom** dissolue dans Gfi Informatique
- **Gfi Informatique-Production** dissolue dans Gfi Informatique
- **ITN Consultants** dissolue dans Gfi Progiciels
- **Tikawa Productions** dissolue dans Awak'IT



## OPÉRATIONNEL

L'objectif est de conserver 3 pôles :

- **Pôle services informatiques** : Gfi Informatique, Addstones, Gfi Informatique Entreprise Solutions, Gfi Business Transformation, Gfi Conseil Intégration Solutions, Metaware, et Novulys.
- **Pôle Software** : Gfi Progiciels et Business Document.
- **Pôle agence de communication digitale** : Awak'IT

## IMPACTS SOCIAUX

les contrats de travail en cours au jour de la modification seront maintenus et repris en l'état par le nouvel employeur, avec **reprise de l'ancienneté**.

Les soldes de **congés** payés, RTT et jours de repos seront conservés.

Les **conventions** et **accords collectifs** seront mis en cause et c'est un nouveau statut collectif (celui de l'entité d'accueil) qui sera appliqué. Les entités fusionnées intègrent l'UES Gfi Informatique. A ce titre, elles se voient appliquer l'ensemble des accords d'entreprise, usages, décisions unilatérales de l'employeur en vigueur au sein de l'UES Gfi Informatique. Chaque société de l'UES Gfi Informatique peut en outre disposer de règles qui lui sont propres.

Les salarié.e.s bénéficieront de **tickets-restaurant** dématérialisés d'une valeur faciale de 8 euros avec une participation patronale à hauteur de 60 %, soit 3,20 euros restant à leur charge.

Le titre de **transport en commun** fera l'objet d'une prise en charge patronale uniforme à hauteur de 60 %, sur 12 mois, et selon les dispositions en vigueur au sein de l'UES Gfi Informatique.

Le régime de l'UES Gfi Informatique prévoit l'octroi annuel de 25 jours ouvrés de **congés légaux**, plus 2 jours conventionnels – pour une période complète travaillée du 1er juin au 31 mai – plus 1 journée supplémentaire acquise par tranche de 5 ans d'ancienneté (plafonné à 5 jours).



# FUTURES INSTANCES

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

La négociation des périmètres des futures instances est en cours. La Direction propose deux alternatives pour la société Gfi Informatique :

- Un CSE national et négociation de tous les autres paramètres,
- Des CSE régionaux (idem périmètres actuels des CE) sans négociation des autres paramètres (le légal uniquement - conditions supplétives).



### La position de la CFDT

Bien que favorable au maintien des périmètres actuels des CE pour les périmètres des futurs CSE, la CFDT mesure la violence des conditions supplétives qui seraient appliquées si ce découpage était maintenu. Aussi nous sommes ouverts à l'instauration d'un CSE national pour la société GFI Informatique avec une négociation de tous les autres paramètres. Bien évidemment il ne s'agit pas d'annoncer à l'avance notre signature d'un projet d'accord proposé par la Direction, mais bien de nous laisser la possibilité à la fin des négociations, de signer ou pas le texte définitif, selon qu'il nous convienne ou pas.

A ce stade, nous ne sommes pas en mesure de vous faire part de nos revendications détaillées, car elles sont en cours d'élaboration.

### 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
- Représentant.e.s de proximité



**La CFDT revendique une représentation régionale.**

# PARTICIPATION

## RÉSULTATS 2017

Résultats fiscaux des sociétés de l'UES Gfi Informatique Au titre de l'exercice 2017 :

Gfi Informatique	- 9.105 K€	ne permet pas de déclencher une participation
Gfi Progiciels	- 487K€	ne permet pas de déclencher une participation
Gfi IP	+ 3.228 K€	permet de dégager une participation



## FORMULE DE CALCUL

La participation de l'UES est composée de la somme des participations individuelles de chaque société la composant (Gfi Informatique, Gfi Progiciels et Gfi Informatique-Production). Le montant global ainsi calculé est ensuite réparti au profit de l'ensemble des collaborateurs présents dans l'UES selon les règles de droits communs.

### Formule de calcul légale

$\frac{1}{2}$  (résultat fiscal après impôts – 5% des capitaux propres) x (Salaires / Valeur ajoutée)

*Le résultat Fiscal est le résultat comptable de la société retraité des postes comptables soumis ou non à l'impôt.*

*Les capitaux propres correspondent à la somme des capitaux de la société, primes d'émission ou d'apport et du report à nouveau.*

*Les salaires sont les salaires versés au cours de l'année hors charges.*

*La valeur ajoutée est égale au résultat courant avant impôt + Salaires + Charges sociales + Impôts et taxes + dotations d'exploitation + charges financières.*

### Formule de calcul dérogatoire

La formule dérogatoire modère le montant des capitaux propres, et permet de dégager une participation plus élevée :

- ❖ Calcul de la participation avec la **formule légale** :  
 $\frac{1}{2} \times (3.228.146 - 1.014.351) \times (77.387.878 / 124.338.452) = 688 \text{ K€}$
- ❖ Calcul de la participation avec la **formule dérogatoire** :  
 $\frac{1}{2} \times (3.228.146 - 854.782) \times (77.387.878 / 124.338.452) = 739 \text{ K€}$

## MONTANT INDIVIDUEL

Sociétés de l'UES / Effectifs au 31 décembre 2017 :

Gfi informatique	5 601
Gfi IP	2 008
Gfi Progiciels	916
	-----
UES	8 525

**739 K€ = 1,98 % des  
bénéfices (37,3 M€)**

Soit un montant individuel d'environ... **86 €**

### Sociétés hors UES

**BDOC** dégage 100 k€, soit un montant par salarié de 1 800 € contre 2 100 € en 2016.

Les salarié.e.s de **GARSYS** bénéficient de 1 100 €.

**INFOGEN**, **ITN** et **GFI IT** qui dégageaient de la participation sur les exercices antérieurs n'en constatent pas en 2017

La participation est constatée sur **METAWARE** malgré un effectif < à 50 personnes.





# RÉPARTITION DES RICHESSES

**La France championne du monde des dividendes reversés aux actionnaires : 67% des bénéfices aux actionnaires !**

Le rapport de l'ONG Oxfam intitulé "**CAC 40 : des profits sans partage**" indique que les dividendes versés aux actionnaires ont doublé depuis 2000.

La part réservée aux investissements représente 27,3 % des bénéfices et ... **la part réservée aux salarié.e.s s'élève à... 5,3 % !**



**EN SAVOIR PLUS ▶**

[https://www.oxfamfrance.org/sites/default/files/\\_rapport\\_oxfam\\_cac\\_40\\_des\\_profits\\_sans\\_partage\\_em\\_bargo140518\\_bd.pdf](https://www.oxfamfrance.org/sites/default/files/_rapport_oxfam_cac_40_des_profits_sans_partage_em_bargo140518_bd.pdf)



## À GFI LES GAGNANTS SONT...

### Qui sont nos actionnaires ?

Fin 2017 MANNAI détenait 81,2 % du capital, et devrait monter jusqu'à 96,5 % à mi-2018.

### Qui bénéficie d'actions gratuites ?

Ce sont entre cinquante et soixante personnes qui, à Gfi, bénéficient d'actions gratuites.

Si la Direction ne sait pas modérer les effets négatifs sur le montant de la participation des salarié.e.s, en revanche, le Conseil d'Administration a su user de faculté d'ajuster les conditions de performance définie dans le Plan pour distribuer 77 500 actions gratuites, bien que les paramètres n'étaient pas au rdv (% de MO très nettement inférieur au seuil - 6,10% contre 8,20% -, et résultat net inférieur au seuil - 37 m€ contre 43 m€).

### À qui bénéficie Auteuil Conseil ?

Auteuil Conseil n'est autre que M. Vincent ROUAIX.

Facturation AUTEUIL CONSEIL de 1,513 k€ au titre de 2017 (+36%) :

- Honoraires fixes = 800 k€
- Honoraires variables = 213 k€
- Honoraires variables « MANNAI 2015 » = 500 k€

Sur quels critères ?

Revalorisation de la partie fixe à 860 k€/an, avec effet au 1/4/2018.

Variable 2018 porté à 800 k€ au maximum (400 k€ en 2017) assis sur des critères quantitatifs, qui ne sont pas définis (croissance organique & MO en 2017) pour 90% soit 720 k€ au maximum (50% en 2017 soit 200 k€ au maximum) et qualitatifs (Plan de développement stratégique du Groupe, Développement international & Revue/conduite stratégiques des activités du Groupe en 2017) pour 10% soit 80 k€ au maximum (50 % en 2017, soit 200 k€ au maximum).

Critères des variables MANNAI 2015 (variables à Long Terme) non définis.



# RGPD

## RGPD = RÈGLEMENT EUROPÉEN SUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Depuis le 25 mai dernier, le règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) s'applique à tous les acteurs traitant des données à caractère personnel.

Ces données doivent être traitées de manière licite, loyale et transparente. Elles ne peuvent être collectées que pour une finalité déterminée, explicite et légitime. Elles doivent être adéquates, pertinentes et limitées (principe de minimisation). Elles doivent être exactes (droit de rectification). Enfin, elles doivent être traitées de façon à garantir une sécurité appropriée des données.



Tout le personnel est concerné à trois niveaux :

- ✓ Ses propres données transmises à son employeur (Gfi),
- ✓ Les données manipulées dans le cadre de ses missions (données clients par exemple),
- ✓ Ses données personnelles dans le cadre de sa vie privée.

### Licéité du traitement

L'article 6 du RGPD relatif à la licéité du traitement énonce que le traitement n'est licite que si au moins une des conditions suivantes est réunie :

- ✓ consentement de la personne
- ✓ traitement nécessaire à l'exécution d'un contrat
- ✓ traitement nécessaire au respect d'une obligation légale.

### Les nouveaux droits

Pour tout individu, le RGPD instaure de nouveaux droits, notamment :

- ❖ Droit à une information concise, intelligible et accessible.  
(cf. note insérée dans le CRA d'avril et jointe au bulletin de paie d'avril)
- ❖ Droit à la transparence (objet et finalité du traitement)
- ❖ Droit à une durée de conservation limitée des données
- ❖ Droit d'introduire une réclamation / demander une rectification
- ❖ Droit à la portabilité

et renforce les droits existants :

- ❖ - Droit de connaître la finalité du traitement
- ❖ - Droit d'information sur les destinataires des données
- ❖ - Droit d'information sur les transferts hors UE
- ❖ - Droit d'accès ramené de 2 à 1 mois (article 12.3 RGPD)



**Plus de protection des données = Plus de contrôle des traitements des données.**

Sur ce thème spécifique, vous pouvez contacter Catherine Lintignat 06 45 81 26 02 [cfdtgfi@yahoo.fr](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr)



# HANDICAP

## Quelles sont les conditions d'obtention des chèques CESU pour les salarié.e.s en situation de handicap ?



**Cfdt:** **SALARIÉS HANDICAPÉS**  
**AGIR POUR LE MAINTIEN**  
**DANS L'EMPLOI**

ÎLE DE FRANCE  
avec le soutien de  
agefiph



**HANDICAP, TOUS CONCERNÉS !**  
Retrouvez toutes nos actions sur le blog :  
[www.handicap-iledefrance-cfdt.fr](http://www.handicap-iledefrance-cfdt.fr)

- ✓ Être reconnu.e travailleuse/eur handicapé.e et transmettre à la société sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),
- ✓ Être en CDI,
- ✓ Ne pas être en période d'essai à la date d'attribution du Ticket CESU,
- ✓ Ne pas être en préavis de départ à la date d'attribution du Ticket CESU.



**EN SAVOIR PLUS ▶**

Intranet Gfi

➤ [Le Groupe](#) > [RSE](#) > [Politique Handicap](#)

## LA CFDT VOUS ACCOMPAGNE

Nous sommes à votre écoute sur ce sujet. Que ce soit vous-même, un.e collègue, ou un.e proche qui soit en situation de handicap, nous pouvons :

- Vous conseiller,
- Vous aider dans les démarches,
- Répondre à vos questions.

Bien évidemment, mais précisons-le tout de même, tous nos échanges seront confidentiels.



**UN COLLÈGUE HANDICAPÉ EST...  
TOUJOURS ABSENT**

**TOUTES LES ÉTUDES DÉMONTRENT LE CONTRAIRE**

Et si le handicap n'était pas seulement un problème... de handicap ?  
**Changeons notre regard**

agefiph

**Cfdt:** COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# DISCRIMINATIONS

**Cfdt:**  
CADRES

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

AH !  
JE VOIS QUE VOUS  
ASPirez À UN POSTE  
DE MANAGER !

LA CFDT NUMÉRO 1  
CHEZ LES CADRES

FACEBOOK: /CFDTCADRES  
TWITTER: @CFDTCADRES  
CADRES.CFDT.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](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 :



2 juin	Bordeaux, Caen, Le mans, Lille, Nancy, Poitiers
9 juin	Arras, Chateauroux, Gap, Metz, Nantes, Strasbourg, Toulouse
16 juin	Lyon, Rennes, Rouen, Tours
30 juin	Biarritz, Paris
7 juillet	Marseille
21 juillet	Montpellier
28 juillet	Nice



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE



**NOUS,**  
**HOMOS, BIS, TRANS, INTERS**  
**ET HÉTÉROS,**



**NOUS SOMMES TOUTES ET TOUS**  
**LA RICHESSE DE L'ENTREPRISE**

La CFDT : acteur  
incontournable sur  
les questions LGBTI  
dans le monde  
du travail.

**N'hésitez pas**  
**à nous contacter.**

\* LGBTI : Lesbiennes, Gays,  
Bisexuels, Transgenres,  
Interséxués..



**f3c-cfdt.fr**

**NOUS AVONS TOUTES**  
**ET TOUS LES MÊMES DROITS.**



Les comportements discriminatoires sont encore  
trop nombreux à perdurer dans le monde du travail  
(non augmentation, mise au placard, insultes,  
harcèlements...).



# ÉGALITE FEMMES-HOMMES

## UN PREMIER PAS VERS L'ÉGALITÉ SALARIALE

La concertation sur l'égalité professionnelle a permis d'affiner les mesures visant à réduire les écarts de salaire et à mieux lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et la secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa, ont présenté le 9 mai quinze mesures issues de la concertation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Sur le plan de l'égalité salariale, Muriel Pénicaud a confirmé l'obligation pour les entreprises de mesurer les écarts salariaux et d'y remédier dans un délai de trois ans, avec l'ambition déclarée de venir à bout des 9% d'écart « inexplicables et inexpliqués ».



[https://www.cfdt.fr/portail/actualite/egalite-femmes-hommes-un-premier-pas-vers-l-egalite-salariale-srv2\\_602199](https://www.cfdt.fr/portail/actualite/egalite-femmes-hommes-un-premier-pas-vers-l-egalite-salariale-srv2_602199)



## UN RÉFÉRENT FORMÉ AUX QUESTIONS DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

La concertation a également porté ses fruits sur le volet de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Un référent formé à ces problématiques sera identifié parmi les élus du conseil social et économique et, pour les entreprises de plus de 250 salariés, dans les services de ressources humaines.



[https://www.cfdt.fr/portail/presse/concertation-egalite-professionnelle-et-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-un-point-d-etape-utile-des-mesures-interessantes-mais-encore-incompletes-srv2\\_601771](https://www.cfdt.fr/portail/presse/concertation-egalite-professionnelle-et-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-un-point-d-etape-utile-des-mesures-interessantes-mais-encore-incompletes-srv2_601771)



À Gfi, nous avons deux référent.e.s CFDT: Isabelle LUSZCZYK et Stéphane GLAÇON.

## **QUE RESTE-T-IL DE MAI 68 ?**

**LES ÉVÈNEMENTS DE MAI 68 ONT CHANGÉ LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE A TOUS LES NIVEAUX. ÉTAT DES LIEUX D'UN HÉRITAGE SOUVENT MYTHIFIÉ.**



### **QUE RESTE-T-IL DE MAI 68 ?**

**LES ÉVÈNEMENTS DE MAI 68 ONT CHANGÉ LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE À TOUS LES NIVEAUX. ÉTAT DES LIEUX D'UN HÉRITAGE SOUVENT MYTHIFIÉ.**



#### **Mai 68, un héritage à cultiver**

Cinquante ans après, le plus grand mouvement social de l'après-guerre est critiqué, voire caricaturé par les conservateurs de tous bords. Le mois de mai 1968 a pourtant jeté les bases d'une nouvelle société française plus démocratique. Un héritage à défendre et à faire fructifier.



**EN SAVOIR PLUS ▶**

[https://www.cfdt.fr/portail/actualites/societe/-dossier-1/3-que-reste-t-il-demai68-srv1\\_598837](https://www.cfdt.fr/portail/actualites/societe/-dossier-1/3-que-reste-t-il-demai68-srv1_598837)



**ENSEMBLE BRISONS LES STÉRÉOTYPES**

**APPARENCE**



**Cfdt:** ENSEMBLE BRISONS LES STÉRÉOTYPES  
COMMUNICATION CONSEIL CULTURE

Désolé, on ne cherche personne

CV

URGENT RECRUTEMENT SECRÉTAIRE

2,1% des personnes estiment que leur appartenance religieuse est un motif de discrimination au travail.

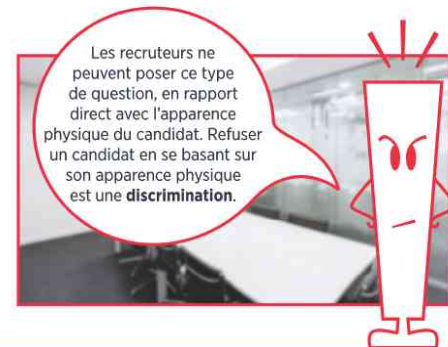
Source: 17 baromètres réalisés à des titres...

[csc-cfdt.fr](http://csc-cfdt.fr)

**Cas 9 :** Lors d'un entretien de recrutement, un jeune homme en costume... et percé se présente pour un poste de Directeur. Sa candidature est rejetée.



Luttons contre les discriminations



Luttons contre les discriminations



**PROPOS IRRESPECTUEUX  
ATTITUDE DISCRIMINATOIRE**



**Cas 8 :** Le directeur annonce son départ à l'ensemble de ses collaborateurs.



Luttons contre les discriminations



Luttons contre les discriminations



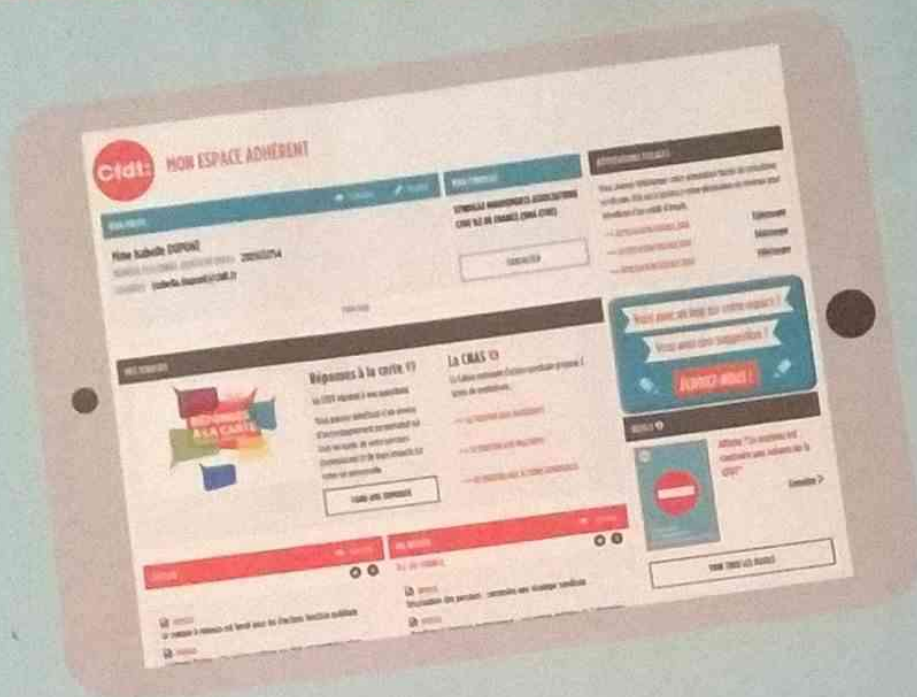




S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# **MONESPACE.CFDT.FR**

**UN NOUVEL ESPACE POUR GARDER LE CONTACT !**



## **Adhérents,**

**Sur votre nouvel espace dédié vous pouvez :**

- **Accéder directement au service Réponses à la carte.**
- **Contacter directement votre syndicat.**
- **Accéder à vos informations personnelles**, pour les consulter ou les mettre à jour.
- **Télécharger votre attestation fiscale.**  
Elle vous donne droit à un crédit d'impôts.
- **Découvrir nos outils thématiques, l'actualité** de votre fédération et de votre région.
- **Consulter les petites annonces de nos adhérents**  
(location de vacances, ventes diverses, etc.), ou en déposer une.

**RENDEZ-VOUS VITE SUR MONESPACE.CFDT.FR**

Pour vous connecter, munissez-vous de votre carte d'adhérent.

**SIMPLE, FACILE ET PRATIQUE !**

# 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

<b>Est</b>	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
<b>Ile de France</b>	Ibrahima BADIANE	cfdt.ibrahima@gmail.com	
	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.cfdt@free.fr	
<b>Méditerranée</b>	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com	07 81 75 43 01
<b>Nord</b>	Isabelle LUSZCZYK	cfdtnord@free.fr	06 32 27 96 70
<b>Ouest</b>	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com	
<b>Rhône Alpes</b>	Contact CFDT	cfdra@yahoo.fr	
<b>Sud-Ouest</b>	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](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr) avec une adresse privée autre que [xxxxx@gfi.fr](mailto: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.

