

# LE MENSUEL NOVEMBRE 2014

## TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES

### Rematéralisation

#### ou comment transformer les tickets restaurant (TR) électroniques en TR papier

La carte TR électronique n'est absolument pas satisfaisante. Aussi la **CFDT** demande que les salarié-e-s qui le souhaitent puissent **transformer leurs TR électroniques en TR au format papier** (rematéralisation).

**La CFDT revendique la gratuité de la rematéralisation des tickets restaurant...**

#### Rematéralisation payante !

La Direction annonce que la rematéralisation sera un **service payant pour le bénéficiaire (10€), exceptionnellement offert en 2014. Pour la CFDT c'est inacceptable !**

La **CFDT** revendique que la procédure de rematéralisation soit **sans frais pour les salarié-e-s. Ce serait un comble de devoir payer pour récupérer son argent !**

#### Rematéralisation plafonnée !

La Direction annonce que le montant rematéralisé sera limité à **450€ maximum**.

#### Pour la CFDT cette limite est inacceptable !

La **CFDT** revendique que la procédure de rematéralisation soit **sans plafond. Car, pour certains salarié-e-s, c'est le seul moyen de récupérer leur argent.**

**.... sans plafond !**



## TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES

### Changement de millésime

#### ou comment transformer les tickets restaurant 2014 en tickets restaurant 2015

En juillet dernier, la **CFDT** pose la question :

« **La totalité de la somme disponible au 31 janvier sera-t-elle basculée sur le millésime suivant ?** ».

Réponse de la Direction : « **La bascule d'un millésime à l'autre est automatique.** ».

La **CFDT** s'en réjouit ; Voilà enfin un avantage à la carte TR électronique !

Or, nous avons posé la même question à EDENRED, qui répond : « une demande du salarié est nécessaire pour basculer de millésime, comme pour les anciens TR papiers. »

Les déléguées du Personnel **CFDT** ont donc demandé à la Direction de confirmer sa réponse. A leur plus grande stupéfaction, la Direction indique que **la bascule ne sera pas automatique**, malgré ce qui avait été annoncé précédemment. **Pour la CFDT c'est inacceptable !**

**Quand les TR étaient au format papier**, et qu'au 28/02, le/la salarié-e n'avait pas demandé la conversion de ses TR au millésime suivant, les TR en sa possession étaient périmés et donc inutilisables pour le/la salarié-e. **C'était inéluctable.** Perdus... mais pas pour tout le monde, puisque ces sommes étaient reversées aux CE.

**Au format électronique nous avons la possibilité** de la reconduction automatique ou pas sur l'année suivante.

- ❖ En cas de **bascule manuelle** (le/la salarié-e devra se connecter sur son compte EDENRED et demander explicitement le changement de millésime). Si le/la salarié-e ne le fait pas, au 1<sup>er</sup> mars, les sommes non basculées seront reversées aux CE, comme pour les TR papier. 😞
- ❖ En cas de **bascule automatique** ; aucune intervention du/de la salarié-e n'est nécessaire. L'avoir disponible sur la carte TR est toujours disponible le 1<sup>er</sup> mars. 😊

**La CFDT revendique la bascule automatique du millésime**

**Dans l'intérêt évident des salariés, la CFDT revendique que la bascule du millésime 2014 en 2015 soit automatique.**

La **CFDT** revendique que les sommes soient **versées aux CE uniquement à l'expiration des cartes TR.**



## TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES (suite)

### Intellectuellement c'est amusant, mais au quotidien c'est pénible !

Liste (non exhaustive) des tracas de l'utilisateur de la carte TR électronique :

- La transaction est refusée par le serveur d'autorisation alors que la veille et le lendemain elle a été acceptée par le même commerçant. Et ce n'est pas une histoire de plafond de 19 euros, ni de solde, ni de jour férié.
- Le commerçant ne connaît pas cette carte, ou ne sait pas s'il l'accepte. Après insistance (« c'est une carte bancaire »), il finit par accepter. Puis la transaction est acceptée... ou pas.
- Le commerçant refuse parce qu'il n'accepte que les TR papier.
- Le commerçant accepte la carte TR parce que c'est une carte bancaire, mais pour un montant minimum de 10 euros.
- Le commerçant n'accepte plus la carte TR parce qu'il rencontre des difficultés pour récupérer les paiements.

**La CFDT est mobilisée aux côtés des nombreux salariés insatisfaits du passage aux TR électroniques.**

**C'est parce que nous ne voulons pas sombrer dans des négociations compliquées et sans fin avec la Direction en "discutant" de chaque cas, que la CFDT revendique la possibilité de retour au TR papier.**

La CFDT invite tous les salarié-e-s qui rencontrent des difficultés à nous contacter. (Coordonnées de nos représentant-e-s en dernière page)

### Restaurants qui avant acceptaient la carte TR... Mais ça c'était avant...

Hebdo Cfdt n° 2014-14 du 3 octobre / A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014 la **cafétéria Casino de Pessac** (33 Gironde) n'accepte plus les cartes CRT, **seulement les tickets papier.**

Hebdo Cfdt n° 2014-15 du 10 octobre / De la région Nord : « **3 brasseurs** refusent désormais de prendre la carte TR ». Idem pour **Del Arte.**



**Niort** : A compter du 1<sup>er</sup> octobre les restaurants « **La toquenelle** » n'acceptent plus les cartes CRT.

**Toulouse : MC DONALD'S** L'Occitane, 31670 LABEGE n'acceptent plus les cartes CRT

**Lyon : Boulangerie/sandwichs** rue Pierre Sépard à Oullins (69), acceptait la carte TR jusqu'en septembre, maintenant elle est rejetée.



## BULLETIN DE SALAIRE ELECTRONIQUE

**C'est dit !**

### Un salarié témoigne :

« Cela fait bien la 4<sup>ème</sup> relance de la Direction pour passer au bulletin de salaire électronique. Belles économies ça ! Et pour moi, c'est direct pouvelle... La France n'est pas prête ! »

### Un militant Cfdt analyse :

La France n'est pas prête ? Prête à quoi ? Dématérialiser des bulletins de salaire ? Ça veut bien dire ce que ça veut dire. On transforme du concret, en bits et octets. Du papier, on passe au numérique (non pas digital (1)).

Et le jour où tu es en panne d'électricité ? D'internet ? « Ah mais, ça n'arrive pas ! ». Non, comme les toilettes, qui ne se bouchent jamais. Ça n'arrive jamais. Mais quand c'est le cas, il te reste les bois, ou t'es dans la ... panade.

Simplifier, organiser, faciliter, oui. Obliger à se passer de papier... non. Et ça, ce n'est pas un problème de vieuxconnisation. Ce n'était pas mieux avant, mais ça risque d'être pire après. C'est un choix de civilisation. Je ne choisirai pas de me scier la branche sur laquelle je suis assis. Je ne choisirai pas de devenir totalement dépendant d'une source unique d'énergie (l'électricité), Et d'un accès téléphonique, adsl, data quelconque.

Je veux pouvoir choisir de lire mes bulletins de salaire à la bougie, au fond des bois, un rouleau de papier toilette à la main.

(1) Digital/numérique : un combat d'arrière-garde, où je prétends que digital veut dire doigt, et non digit. Digit, en anglais, ça dit grosso-modo « bit », c'est à dire l'élément atomique d'une opération informatique. Traduit aisément par numérique, c'est à dire « produit avec des nombres ». C'est pas loin, hein ? « Ah mais, digital, l'informatique l'est. Il faut utiliser ses doigts pour taper sur un clavier ». La cuisine, c'est digital. La menuiserie, c'est digital. L'écriture digitale, c'est donc l'écriture manuscrite, à ce compte-là. La connerie, en revanche, c'est congénital.



## EADP (ENTRETIEN ANNUEL DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL)

### Les salarié-e-s positionnés dans les fonctions du référentiel métiers

Lors de l'EADP, les managers ont en charge de positionner les salarié-e-s dans une fonction du référentiel métiers. Restez vigilant et attentif à ce qui sera indiqué, et n'hésitez pas à contacter nos représentants CFDT si vous estimez avoir été **sous-qualifié-e** par rapport à vos compétences. En effet, ceci est très impactant par rapport à la grille salariale, donc dans l'évolution de votre **rétribution**.

Ce positionnement est le plus souvent imposé par le manager et il vous sera difficile, voire quasi impossible, seul, de faire évoluer votre fonction repère, en cas de litige.



**Consultez le référentiel métiers** correspondant à votre activité professionnelle qui est disponible sur l'Intranet : Accueil > Votre parcours > Suivi de carrière > Référentiel métier.

Le référentiel métiers rassemble dans un même document, ce qui correspond à votre **fiche de poste**, c'est-à-dire ce que votre employeur attend de vous. Vous serez très étonné-e de toutes les **responsabilités et devoirs que vous devez assumer dans votre fonction** !

Afin d'accomplir correctement votre mission, nous vous invitons à faire des **demandes de formation** auprès de votre manager.

Pour info, sachez que la Direction n'a pas jugé nécessaire d'inviter les Organisations Syndicales à participer à l'élaboration de ces référentiels.



### Retour sur demande concernant la rémunération

De nombreux salariés se plaignent de ne pas avoir de retour sur leurs demandes, les Délégué-e-s du Personnel CFDT réclament l'application de ces procédures.

Dans le guide de l'EADP du collaborateur dans la phase « Traitement de l'EADP », sur le thème de la rémunération, il est stipulé qu'un retour au collaborateur doit être effectué par le manager.

**Le dernier comité salaire s'est réuni le 23 septembre. Retour aux salariés à partir du 6 octobre.**

- ❖ **Question** : Qu'il s'agisse d'une augmentation de salaire, de l'octroi d'une prime, ou d'une promotion (évolution de position et/ou de coefficient), la Direction confirme-t-elle que le manager doit faire un retour au salarié qui a fait une telle demande lors de son EADP ? **Réponse** : lorsqu'un manager transmet une demande d'augmentation (ou autre) au Comité Salaires, **il doit informer le salarié de la décision prise, dans les 15 jours qui suivent cette décision.**

- ❖ **Question** : Sous quelle forme ce retour doit-il être fait ?  
**Réponse** : il n'y a **pas de forme prédéfinie**, celle-ci peut être orale ou écrite.
- ❖ **Question** : Lorsque la demande du salarié se voit refusée, totalement ou partiellement, de quelle garantie dispose le salarié, que le refus émane du comité salaire ? **Réponse** : **le salarié peut s'adresser à son manager ou son RRH.**

**Contactez vos représentants CFDT si vous rencontrez des difficultés.**

### Retour sur demande concernant la formation

Dans le guide de l'EADP du collaborateur dans la phase « Traitement de l'EADP », sur le thème de la formation, il est stipulé qu'un retour au collaborateur doit être effectué par le manager.

- ❖ **Question** : La Direction confirme-t-elle que le manager doit faire un retour au salarié qui a fait une demande de formation lors de son EADP ?  
**Réponse** : lorsqu'une demande de formation est effectuée lors de l'EADP, **le manager doit informer le salarié de la décision prise, dans les 15 jours qui suivent cette décision.**
- ❖ **Question** : Sous quelle forme ce retour doit-il être fait ?  
**Réponse** : il n'y a **pas de forme prédéfinie**, celle-ci peut être orale ou écrite.
- ❖ **Question** : Si la demande n'a pas été refusée par le manager pendant l'EADP, de qui peut émaner un refus après l'EADP ? **Réponse** : **le refus peut venir d'un niveau supérieur.**
- ❖ **Question** : Lorsque la demande du salarié se voit refusée après son l'EADP, de quelle garantie dispose le salarié, que le refus émane d'un autre acteur que son manager ?  
**Réponse** : **le salarié peut s'adresser à son manager ou son RRH.**



# LE MENSUEL NOVEMBRE 2014

## TRAVAIL ATYPIQUE

Votre manager vous demande de travailler **la nuit**, le **week-end**, en équipe **postée** (ex 3x8) ou bien encore d'assumer une mission de **backup**.



**Grâce à la CFDT  
je connais mes droits.**

Un accord sur le travail atypique a été signé le 30 mars dernier, vous pouvez le consulter sur l'intranet :

Accueil > Votre parcours > Livret d'accueil > Rémunération  
« Accord\_Travail\_Atypique\_UES\_Gfi\_30\_03\_2014.pdf »

Si votre manager a une interprétation différente de la vôtre sur l'application de ce texte, contactez votre représentant-e **CFDT**  
(Voir coordonnées en dernière page)

**Grâce à la CFDT  
je fais valoir mes droits.**

## LA CFDT OBTIENT ENFIN DES NOUVEAUX DROITS

Le compte personnel de **prévention de la pénibilité**, qui constitue une avancée sociale fondamentale, se mettra en place au **1er janvier 2015**. Les décrets publiés aujourd'hui ouvrent des droits nouveaux aux salariés, tout en renforçant la protection de leur santé au travail.

C'est une victoire de tous les militants de la **CFDT** qui se sont battus depuis 2003 pour que l'injustice de la différence d'espérance de vie liée à la pénibilité au travail soit réparée.

Chaque salarié pourra utiliser son compte de trois manières :

- ❖ La **formation**, pour accéder à un poste moins exposé, ou non exposé à la pénibilité.
- ❖ La **réduction du temps de travail** sans diminution de salaire, pour diminuer la durée d'exposition aux risques et se ménager des périodes de repos.
- ❖ L'**anticipation du départ à la retraite**.

La **CFDT** a été la seule à défendre la mise en application de la loi sur la retraite votée en 2013 pour qu'elle ne reste pas lettre morte ou ne soit totalement vidée de son contenu.

La **CFDT** déplore toutefois que la prise en compte de 6 des 10 facteurs de pénibilité ait été reportée à 2016.

### Quatre facteurs de pénibilité au 1er janvier 2015

A compter du 1er janvier 2015, seuls 4 facteurs de pénibilité permettront aux salariés d'acquérir des points à compter du 1er janvier 2015 :

- **Travail de nuit**
- **Activité exercée en milieu hyperbare**
- **Travail en équipes successives alternantes**
- **Travail répétitif**

Les 6 autres facteurs ne s'appliqueront qu'à compter du 1er janvier 2016 :

- Manutentions manuelles de charges
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques
- Agents chimiques dangereux
- Températures extrêmes
- Bruit

La **CFDT** appelle les branches professionnelles et les entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles à recenser dès à présent les expositions de leurs salariés. Elle agira aux cotés des salariés pour que ce recensement soit effectif.

Elle se tient prête à participer aux négociations dans les branches pour bâtir des référentiels d'expositions afin de faciliter les déclarations des petites entreprises au bénéfice des salariés.

Elle appelle les pouvoirs publics à déployer les moyens nécessaires notamment dans le cadre de la CNAV et de la branche ATMP pour que le dispositif soit rapidement opérationnel afin que les droits puissent être servis au plus tôt et qu'il permette d'effectuer des bilans sur le volume et la nature des expositions dans un objectif de prévention.



# LE MENSUEL NOVEMBRE 2014

## PERIODES D'ESSAI

### Top 3 des périodes d'essai les plus courtes

Les périodes d'essai sont fixées par le Code du Travail (article L1221-19) :

- ❖ **2 mois** pour les ouvriers et les employés ;
- ❖ **3 mois** pour les agents de maîtrise et les techniciens (TAM) ;
- ❖ **4 mois** pour les cadres.

**Grâce à la CFDT  
je connais mes droits.**

Les conventions collectives nationales peuvent prévoir des durées de période d'essai plus courtes, et donc plus favorables aux salariés.

**1/** La convention collective des personnels salariés des **cabinets d'avocats**, fixe les périodes d'essai à : **1 mois** pour les ouvriers et les employés, **2 mois** pour les TAM, **3 mois** pour les cadres.

**2/** La convention collective de la **métallurgie** est callée sur le Code du Travail en ce qui concerne durée initiale de la période d'essai du CDI, soit **4 mois** maximum. En ce qui concerne le renouvellement de la période d'essai, il ne peut pas avoir pour effet de porter la durée totale à **plus de 6 mois** ;

**3/** La convention collective **SYNTEC** prévoit une période d'essai :

- ❖ **d'un mois renouvelable** pour les coefficients 200 à 355,
- ❖ de **2 mois renouvelable** pour les coefficients 400 à 500 inclus,
- ❖ et de **3 mois renouvelables** pour les ingénieurs et les cadres.

### Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois. La possibilité de renouveler la période d'essai doit être expressément stipulée dans le contrat de travail (article L1221-23 du Code du travail).

## NÉGOCIATIONS EN COURS

Actuellement 3 négociations en cours au niveau de l'UES gfi informatique.

- ❖ **Qualité de la vie au travail (QVT)** : Plus de 6 000 salariés concernés.
- ❖ **Forfaits jours** : Environ 200 salariés concernés.
- ❖ **Astreintes** : Pas de chiffre fourni par la Direction



La Direction veut traiter les deux premiers thèmes, QVT et Forfait jours, dans un même accord. Constatant que ces deux thèmes sont vastes, qu'ils ne concernent pas les mêmes populations, qu'ils n'ont pas les mêmes obligations en termes de délai de négociation, la **CFDT** a proposé de mener deux négociations distinctes avec deux échéances : fin décembre 2014 pour le forfait jours, et fin avril 2015 pour la qualité de vie au travail. La Direction n'a pas retenu notre proposition. Dont acte !

### QUALITÉ DE LA VIE AU TRAVAIL (QVT)

**Identification des facteurs de risques, prévention des risques** : Retrouvez toutes nos revendications dans notre communication hebdomadaire n°2014-15 du 10 octobre.

### FORFAIT JOURS

**Panorama, conditions, temps de repos, entretiens individuels, consultation des institutions représentatives du personnel, obligation de déconnexion, droit d'alerte, règlement intérieur** : Retrouvez toutes nos revendications dans notre communication hebdomadaire n°2014-16 du 17 octobre.

### ASTREINTES

**Astreinte habituelle / exceptionnelle, délai de prévenance, information des salarié-e-s, temps de repos, volontariat, moyens, fréquence, périodes et indemnisation, frais liés aux interventions** : Retrouvez toutes nos revendications dans notre communication hebdomadaire n°2014-15 du 10 octobre.

**Suivez les négociations sur les astreintes, la QVT, le Forfait jours dans nos communications.  
Mieux, participez à l'élaboration de nos revendications,  
en contactant votre représentant-e CFDT (Voir coordonnées en dernière page)**

# LE MENSUEL NOVEMBRE 2014

## PORTABILITÉ DE LA COUVERTURE SANTÉ

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a la possibilité de **conserver temporairement et à titre gratuit sa couverture santé** dont il bénéficiait dans son ancienne entreprise, à certaines conditions.



### Qui peut bénéficier de ce dispositif de portabilité ?

Les salariés qui viennent de perdre leur emploi (à partir du 1<sup>er</sup> juin 2014) et qui bénéficient du régime d'assurance chômage.

Les cas de rupture du contrat de travail sont :

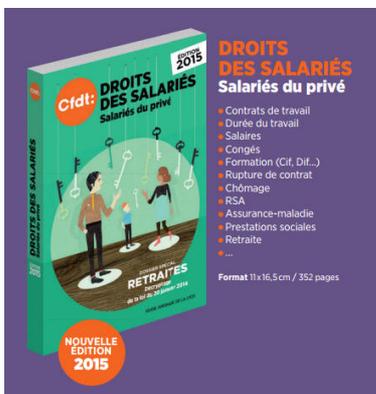
- ❖ Licenciement (sauf pour faute lourde)
- ❖ Rupture conventionnelle
- ❖ Fin de CDD
- ❖ Démission
- ❖ Rupture du contrat d'apprentissage

**Grâce à la CFDT  
je connais mes droits.**

### Durée du dispositif ?

La couverture santé est maintenue pour une durée égale à celle de l'indemnisation chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail jusqu'à **12 mois maximum**. Le dispositif ne s'exerce que pendant la période de chômage. **Le bénéfice du maintien des garanties se perd dès que l'on retrouve un emploi.**

## LA CFDT AUX CÔTÉS DES SALARIÉ-E-S



## GUIDES JURIDIQUES ÉDITION 2015

**TOUS LES JOURS, LE DROIT ÉVOLUE.  
IL EST NÉCESSAIRE DE POUVOIR  
PROPOSER UNE AIDE CONCRÈTE  
ET EFFICACE AUX SALARIÉS :  
POUR ÊTRE RESPECTÉ ET FAIRE  
RESPECTER SES DROITS !**

**GUIDES JURIDIQUES  
DE LA CFDT  
ÉDITION 2015**

- Des ouvrages de référence indispensables pour aider les salariés au quotidien.
- Une mine d'informations pour animer vos permanences syndicales et répondre aux questions des salariés, des fonctionnaires et contractuels.
- Des outils de contact très utiles pour aller au devant des salariés, des fonctionnaires et contractuels.

**Disponible dès maintenant auprès des représentants CFDT de gfi.  
Coordonnées en dernière page**

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES UES GFI INFORMATIQUE

### L'organisation des élections n'est pas encore fixée...

#### Bref historique :

**1/** Une majorité d'Organisations Syndicales (OS), dont la **CFDT**, sont opposées à la proposition de regroupement des Comités d'Établissement (CE) de la Direction. La Direction demande l'**arbitrage de la DIRECCTE** (Inspection du travail) sur ce thème. La DIRECCTE tranche en faveur de la position des OS.

**2/** La Direction dépose un **recours auprès du Ministre du Travail**. Le Ministre a jusqu'au 27 novembre pour se prononcer sur les périmètres des CE.

**3/** La Direction dépose une **requête auprès du Tribunal d'Instance** de Saint-Ouen pour que le juge organise les élections. A l'audience du mardi 16 septembre, le juge annonce qu'il rendra sa décision le 18 novembre sur les modalités (l'organisation) des élections.

### APPEL A CANDIDATURES

Vous appréciez les actions de la **CFDT** ?

Vous voulez soutenir ses représentant-e-s ?

Vous voulez contribuer aux actions menées par la **CFDT** ?

#### Le moment est venu de rejoindre nos équipes !

Pour que la **CFDT** soit fortement représentée, portez-vous candidat-e sur les listes présentées par la **CFDT**.

#### La CFDT recherche des candidat-e-s motivé-e-s (CE, DP, DUP).

Un mandat d'élu-e est **passionnant** et très **formateur**. Vous apprendrez beaucoup sur le droit du travail bien sûr, mais aussi sur les rouages de l'entreprise, le travail en équipe. Vous serez en contact avec des salariés qui ne vivent d'autres situations que vous. C'est très **enrichissant** !

C'est aussi une façon de trouver sa place en agissant pour aider les autres.

Vos représentant-e-s **CFDT** (coordonnées en dernière page) sont à votre disposition pour répondre à vos questions sur les différents mandats.

Dès le début de votre mandat vous serez formé-e.

Pas de condition, pas de prérequis, pour nous s'engager, seule compte votre **motivation**.

Rejoignez-nous !

Pour déposer votre candidature, ou pour un simple renseignement, contactez **Catherine LINTIGNAT**

06 45 81 26 02

[cfdtgfi@yahoo.fr](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr)



#### Pourquoi adhérer à la CFDT ?

##### Imaginez un monde sans syndicat :

- Pas de droit du travail,
- Pas de sécurité sociale,
- Pas de convention collective,
- Pas de retraite,
- Pas d'Assedic en cas de perte d'emploi,
- Pas de Mutuelle,
- Pas de RTT,
- Pas de représentants du personnel  
CE, DP, CHSCT,
- Pas de négociations pour les salaires, pour de nouveaux droits, pour l'amélioration de vos conditions de travail dans votre entreprise, ... etc.

##### La CFDT c'est quoi ?

C'est plus de **800 000 adhérents** qui partagent et transmettent des valeurs fortes : **Émancipation, Solidarité, Droits et respects de l'Homme, Démocratie, Refus des inégalités, et Respect des différences.**

**Ce que nous pouvons faire pour vous, nous ne pouvons pas le faire sans vous**

**Ne restez pas un-e salarié-e isolé-e et vulnérable !**

**Rejoignez la section CFDT de GFI**

# LE MENSUEL NOVEMBRE 2014

## ADHÉREZ À LA CFDT !



**ÉMANCIPATION**

**DÉMOCRATIE**

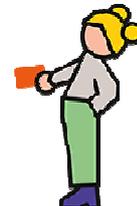
**SOLIDARITÉ**

**AUTONOMIE**

**RESPECT**

## PLUS NOMBREUX, PLUS FORTS !

- Bienvenue aux salarié(e)s qui nous ont rejoints en adhérant à la **CFDT**.
- Si vous avez adhéré à la **CFDT** avant d'être salarié(e) GFI, signalez-vous auprès d'un(e) représentant(e).



## COTISATION SYNDICALE = DEDUCTION FISCALE

66% du montant de la cotisation syndicale sont déductibles de l'impôt sur le revenu.  
Les adhérents non imposables bénéficient d'un crédit d'impôt.

## LES VALEURS DE LA CFDT

### Émancipation

Donner aux adhérents et militants, les moyens d'être acteurs dans l'entreprise.

### Démocratie

Faire porter par toute la CFDT les décisions prises à la majorité des adhérents

### Respect des droits de l'homme

Reconnaître le droit des travailleurs et chômeurs

### Autonomie

Donner la priorité à la cotisation en tant que moyen de financement.

### Solidarité

Prendre en charge les salariés en difficulté

➤ Pour adhérer à la CFDT, contactez l'un(e) de nos représentant(e)s.

## VOS CONTACTS CFDT A GFI

<b>UES</b> <b>Gfi Informatique</b> Catherine LINTIGNAT Déléguée Syndicale Centrale 06 45 81 26 02 cfdtgfi@yahoo.fr 	<b>GFI INFORMATIQUE</b>	Est	Contact CFDT	cfdtest@hotmail.com
		Ile de France	Consuelo FELIU LLOMBART Adélaïde DA COSTA	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr adel.dacosta.cfdt.gfi.idf@outlook.fr
		Méditerranée	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com
		Nord	Christian TANGHE	cfdtnord@free.fr
		Ouest	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com
		Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr
		Sud-Ouest	Contact CFDT	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com
		<b>GFI INFORMATIQUE PRODUCTION</b>		Stéphane GLAÇON
	<b>GFI PROGICIELS</b>		Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr
<b>Hors UES</b>	<b>COGNITIS</b>		Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com
	<b>GFI CHRONO TIME</b>		Tomas RODRIGUEZ	cfdt.gct@gmail.com
	<b>GFI CONSULTING</b>		Yassine FARES	cfdt_consulting@yahoo.fr
	<b>GFI BUS National/Paris Toulouse Bordeaux</b>		Richard FOSSUO Didier GUERIN	cfdt.gfi.bus@gmail.com
	<b>GFI INFOGEN SYSTEM</b>		Contact CFDT	cfdt.infogen@gmail.com

➤ Si vous souhaitez que **VOS** revendications soient portées par la **CFDT**, contactez vos représentants.