

## PRIME DE FIN D'ANNÉE

Dans le cadre des NAO (1) la **CFDT** porte depuis plusieurs années cette revendication :

La **CFDT** considère que le demi-salaire versé en fin d'année sert à supporter des dépenses qu'engendre la période des fêtes de fin d'année. Aussi, la **CFDT** considère qu'il serait judicieux que cette somme soit versée avec le salaire de novembre (avant les fêtes) au lieu de celui de décembre (après les fêtes).

La **CFDT** rappelle que le versement de la paie de décembre se faisait auparavant en deux fois; la prime de fin d'année était versée mi-décembre, le salaire proprement dit était versé en fin de mois. La Direction s'est affranchie de cet usage, sans aucune négociation avec les organisations syndicales. La **CFDT** dénonce cette dérive. Mais ... les salarié-e-s ont toujours la possibilité de **faire une demande d'acompte pour le 15 du mois**.



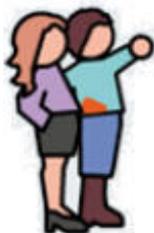
**Anticipez ! Pensez à demander votre acompte sur salaire.**

## TICKETS RESTAURANT ELECTRONIQUES / PÉTITION

*Retrouvez tous les détails dans notre communication hebdo n° 18 du 31 octobre dernier.*

**Rematéralisation**, ou comment transformer les tickets restaurant (TR) électroniques en TR papier. Afin que les salarié-e-s puissent disposer de leur argent, la **CFDT** revendique la gratuité de la rematéralisation des tickets restaurant, et cela sans plafond.

**Changement de millésime**, ou comment transformer les tickets restaurant 2014 en tickets restaurant 2015. Afin qu'aucun salarié ne perde d'argent, la **CFDT** revendique une bascule automatique, sans intervention des salarié-e-s.



**Signez et faites signer  
cette pétition.**

**Reproduction libre**

**Rematéralisation**  
Afin que les salarié-e-s puissent disposer de leur argent, je demande la gratuité de la rematéralisation des tickets restaurant, et cela sans plafond.

**Changement de millésime**  
Afin qu'aucun salarié ne perde d'argent, je demande une bascule automatique du millésime sans intervention des salarié-e-s.

Nom Prénom	Signature	Signature

A transmettre à [cfdtgfi@yahoo.fr](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr) par courriel ou via les photocopieurs qui disposent d'une fonction de numérisation.

**La CFDT invite tous les salarié-e-s à signer cette pétition.**



## DES SALARIÉ-E-S PERDENT DES JOURS DE CONGÉS

Sur les 6 500 salarié-e-s de l'UES :

- ➔ plus de 800 n'ont pas pris la totalité de leurs CP. Il leur restait en moyenne 0,78 jour,
- ➔ plus de 800 n'ont pas pris la totalité de leurs RTT. Il leur restait en moyenne 0,46 jour.

Était-ce les mêmes ? Oui, pour plus de 200 d'entre-eux.

**La CFDT invite les salarié-e-s concernés à se rapprocher de leurs représentants  
(Coordonnées en dernière page)**

## LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



### LES PREJUGES

- Chacun peut être victime d'une discrimination mais, chacun peut aussi être l'auteur d'un acte discriminatoire.
- Souvent les actes discriminatoires ne sont pas, à priori, des actes intentionnels, mais ils sont toujours la conséquence d'un préjugé ou d'une représentation de l'autre.
- C'est pourquoi au-delà du cadre juridique, la lutte contre les discriminations nécessite un travail sur les stéréotypes que nous avons tous.

### CODE PENAL

- L'art. 225-2 précise les comportements:
  - Refus de fourniture d'un bien ou d'un service
  - Refus d'embauche, sanction, licenciement,
  - Subordination d'une offre d'emploi, d'un stage, d'une formation à un critère discriminatoire.
- L'art. 432-7 définit les discriminations commises par une personne dépositaire de l'autorité publique en cas de refus du bénéfice d'un droit accordé par la loi.

### LE DEFENSEUR DES DROITS

- Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante chargée de veiller à la protection des droits et des libertés et de promouvoir l'égalité et les droits de l'enfant.
- Il a notamment en charge la Lutte contre les discriminations prohibées par la loi et promotion de l'égalité.
- Il dispose de moyens d'intervention importants et notamment d'un réseau de délégués qui interviennent sur le territoire.
- Dans le cas d'une situation de discrimination, le Défenseur ou son délégué peut être saisi. Le choix se fera en fonction des éléments dont dispose le requérant, mais aussi de ses attentes.
  - S'il veut ester en justice, il devra saisir le siège.
  - S'il recherche un règlement amiable, il peut saisir le délégué qui dispose de l'autorité de l'institution qu'il représente pour engager un processus de médiation.

### UN CADRE JURIDIQUE COMPLET

- Une infraction pénale,
  - art. 225 et suivants du code pénal
- Disposition du code du travail
  - art. 1131-1 et suivants
- Disposition du code de la Fonction publique
  - art. 6 de la loi 83.634 du 13 juillet 1983

### LA PREUVE

- Bien que le cadre juridique soit clair, qu'il existe un aménagement de la charge de la preuve, sauf dans le domaine pénal, faut-il encore apporter des éléments de preuve suffisants pour faire croire à l'existence d'une discrimination.
- Ces éléments de preuve peuvent être des écrits de la part du discriminant (échange de mails, enregistrement audio, etc.), mais le plus souvent ce sont des témoignages qui seront la base de ces éléments notamment dans le domaine de l'emploi.

### CODE DU TRAVAIL

- Tout comportement discriminatoire en matière de recrutement, au déroulement de carrière (formation, promotion, affectation, rémunération, etc.), à la fin de carrière (art. L1132-1 à L1134-3)
- Représailles consécutives au témoignage ou action contre les discriminations (art. L1132-3 et L1152-2)
- Le harcèlement sexuel (art. L1153-1)
- Le harcèlement moral en lien avec un critère discriminatoire (art. L1152-1)

### FONCTION PUBLIQUE loi 83-634 du 13 juillet 1983

- Tout comportement discriminatoire en matière de recrutement, au déroulement de carrière (formation, promotion, affectation, rémunération, etc.), à la fin de carrière (art. 6 et suivants)
- Représailles consécutives au témoignage ou action contre les discriminations (art. 6 ter)
- Le harcèlement sexuel (art. 6 ter)
- Le harcèlement moral en lien avec un critère discriminatoire (art. 6 quinquies)

### AMENAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE

- Une procédure particulière en droit de la non-discrimination, sauf dans le domaine pénal.
- Elle se réalise en 2 étapes :
  - La personne s'estimant discriminée rassemble des éléments laissant supposer une discrimination,
  - La personne mise en cause doit prouver que sa décision est justifiée par un objectif légitime étranger à toute discrimination.

### ROLE DES MILITANTS

- Les discriminations sont souvent mis en avant par des salariés quand ils considèrent être traités inégalement.
- L'écoute des personnes se disant victimes est une première étape.
- Il est toujours nécessaire d'établir une chronologie des faits. Cela doit se faire avec la personne concernée, soit lors d'une première rencontre, soit après un travail préalable de sa part, lors d'un second rendez-vous.
- Ensuite, l'analyse des éléments apportés avec elle pour vérifier s'il s'agit bien d'une discrimination (inégalité de traitement, domaine, critère).
- Puis il faut consolider cette analyse par la recherche d'éléments complémentaires (témoignages par exemple).
- Enfin vérifier avec la personne ses attentes par rapport à la situation qu'elle a vécue car le lancement d'une action syndicale contre une discrimination aura forcément des conséquences.
- Avant le passage à l'action, définir collectivement la stratégie syndicale avec les éventuelles étapes comme l'action au sein de l'entreprise ou de l'administration, devant une juridiction ou encore par la saisine du Défenseur des droits.



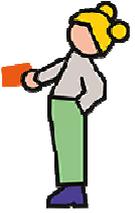
## ADHÉREZ À LA CFDT !



**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 salarié-e-s 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	Gaëtan 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	cfdt.gfi.ip@gmail.com	
<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.infofen@gmail.com	