

PÉNIBILITÉ

PUBLIÉ LE 26/05/2015 À 08H42par **Europe 1**

“Si le compte pénibilité devait être reculé, nous descendrions dans la rue pour le défendre”

Invité d'**Europe 1** le 26 mai 2015, Laurent Berger a rappelé les exigences de la CFDT concernant le compte le pénibilité et a mis en garde le gouvernement contre toute velléité de reculer son application.

[Vidéo] http://www.cfdt.fr/portail/la-cfdt-dans-les-medias/video-si-le-compte-penibilite-devait-etre-recule-nous-descendrions-dans-la-rue-pour-le-defendre-srv1_270904?utm_source=Newsletter&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter+du+27+mai+2015



NOS COMPTES

PUBLIÉ LE 26/05/2015 À 00H3

LES RAPPORTS FINANCIERS DE LA CFDT

Par volonté de transparence, la CFDT faisait certifier ses comptes et les publiait avant même que la loi du 20 août 2008 en fasse une obligation légale ; elle était alors la première et l'unique confédération syndicale.

[Lire la suite](http://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/nos-comptes/les-rapports-financiers-rec_102431?utm_source=Newsletter&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter%20du%2027%20mai%202015) http://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/nos-comptes/les-rapports-financiers-rec_102431?utm_source=Newsletter&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter%20du%2027%20mai%202015



STOP AU PATRONAT

PUBLIÉ LE 01/06/2015 À 12H34par **Le Journal du Dimanche**

“Le gouvernement doit dire stop au patronat”

Dans une interview au **JDD** du 31 mai 2015, Laurent Berger fait le point sur les sujets sociaux du moment, notamment [la difficile négociation sur l'avenir des retraites complémentaires](#).

[Interview] https://www.cfdt.fr/portail/la-cfdt-dans-les-medias/interview-le-gouvernement-doit-dire-stop-au-patronat-srv1_272223?utm_source=Newsletter&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter%2520du%25203%2520juin%25202015



Inspection du travail

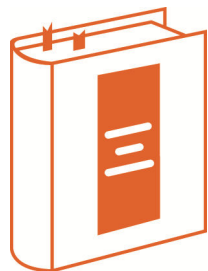
PUBLIÉ LE 03/06/2015 À 11H26par **Service juridique-CFDT**

Le Sénat recule sur la réforme des pouvoirs et des sanctions

Lors du passage au Sénat du projet de loi Macron, un amendement a supprimé la possibilité pour le Gouvernement de réformer, par voie d'ordonnance, les pouvoirs de l'inspection du travail. Une habilitation initialement prévue à l'article 85 du projet de loi. Les conséquences pourraient être très lourdes si cette disposition venait réellement à être sortie du texte loi définitif.

L'objectif de réformer les pouvoirs de l'inspection du travail est notamment de rendre les sanctions plus efficaces. Aujourd'hui, l'inspecteur du travail ne peut sanctionner les violations du droit du travail que par la voie pénale, en dressant des procès-verbaux (PV). Ce qui manque d'efficacité car souvent ces PV sont classés sans suite par les procureurs de la République. Et même s'il y a des poursuites, les délais pour y arriver sont tellement longs qu'ils rendent la sanction inefficace. C'est pourquoi le Gouvernement souhaite aménager les modes de sanctions existants et en créer de nouveaux. Cela va dans le bon sens, à la condition de pouvoir articuler la sanction administrative avec le maintien de la sanction pénale.

Le projet de loi Macron doit passer en commission mixte paritaire (CMP), ce mercredi 3 juin. Celle-ci ayant peu de chance de parvenir à un compromis, le dernier mot devrait revenir à l'Assemblée Nationale qui, nous l'espérons, devrait réintroduire l'habilitation pour le Gouvernement de réformer les pouvoirs de l'inspection du travail.



SUIVI DU PROJET DE LOI RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL



La CFDT poursuit son action auprès des sénateurs pour faire adopter ses propositions.



Une adresse électronique est à la disposition des militants qui souhaitent réagir ou poser des questions sur l'évolution du projet de loi : dialoguesocial@cfdt.fr

Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, amendé par la commission des affaires sociales, a été débattu en séance plénière à l'Assemblée nationale du 26 au 30 mai et adopté le 2 juin. Il sera discuté au Sénat à partir du 22 juin.

Nous présentons ici les nouveautés au regard du texte issu de la commission des affaires sociales (cf. Info rapide n° 25 du 27 mai) sur le volet dialogue social.

De nouveaux amendements, soutenus par la CFDT, ont été intégrés, parmi lesquels :

- Abaissement du seuil de mise en place d'administrateurs salariés à 1000 salariés (au lieu de 5000) et à 5000 (au lieu de 10 000, sièges en France et à l'Étranger). 2 représentants salariés dans tous les cas de figure.
- Pour la composition des listes de candidats aux élections professionnelles d'entreprises (sauf TPE, puisqu'il s'agit de commissions régionales interprofessionnelles), respect de la mixité proportionnelle au nombre d'électeurs et d'électrices. Les listes devront présenter une alternance homme/femme jusqu'à épuisement de la proportion d'un des genres (les candidats non élus étant retirés de la liste à partir de la fin).
- Meilleure articulation des niveaux d'information-consultation entre CE et CCE.
- Possibilité d'organiser les réunions d'instances par visioconférence soumise à un accord, à défaut duquel la possibilité pour l'employeur de recourir à une visioconférence est limitée à 3 réunions par instance (la CFDT demande, à défaut d'accord, une proportion maximale de réunions plutôt qu'un nombre fixe qui dans certains cas peut représenter la totalité des réunions).
- Rétablissement des commissions paritaires de branche comme condition de validité des accords – dérogatoires seulement – que peuvent conclure des élus non mandatés.
- Possibilité d'une expertise rémunérée par l'employeur sur les trois consultations (ce n'est toutefois pas tout à fait l'expertise en continu que nous souhaitons).

Certains des amendements proposés à notre instigation ont été rejetés, notamment :

- Le socle minimal en nombre d'élus et en heures de délégation pour les représentants dans toutes les entreprises.
- La possibilité pour les élus et mandatés syndiqués autres que le délégué syndical d'utiliser une partie des heures de délégation aux relations avec leur organisation.
- L'instauration par le biais d'une négociation d'un système de représentation du personnel adapté à l'entreprise, de préférence à la DUP élargie, dès 50 salariés.
- La prise en compte de l'avis lors des trois consultations (et pas seulement lors de la consultation sur les orientations stratégiques).
- L'intégration du thème de l'organisation du travail dans les négociations obligatoires.

Des évolutions demandées par la CFDT n'ont pas été présentées au débat :

- La protection livre IV pour les représentants de TPE siégeant dans les commissions de branche.
- La déclinaison de la BDES (BDU) jusqu'à l'établissement.
- L'accès du DP à la BDES.
- La subrogation pour garantir le maintien du salaire pour les salariés partant en formation syndicale.

D'autres nouveautés doivent être signalées :

Comme lors des travaux de la commission des affaires sociales, les amendements les plus nombreux ont trait à l'égalité professionnelle :

- Intégration de tous les domaines du Rapport de situation comparée à la BDU.
- Maintien d'une négociation spécifique sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.
- Instauration d'une expertise technique spécifique pour négocier l'égalité professionnelle.
- Parité pour les désignations aux Prud'hommes.

Sur d'autres sujets, il faut retenir que :

- La DUP classique (sans le CHSCT) ne pourra pas être maintenue au-delà de deux mandats.
- La mutualisation et l'annualisation des heures de délégation, dans les entreprises de 50 à 299 salariés, est prévue pour les représentants des DUP mais pas pour les élus et mandatés des trois IRP classiques.



Prévenir le burn out

CFDT Cadres | 28 May. 2015 par

Pour la CFDT Cadres, l'urgence est de reconnaître en amont les organisations du travail susceptibles de l'engendrer

Le guide d'Aide à la prévention du syndrome d'épuisement professionnel, ou burnout, vient de paraître. Ce document a été réalisé par la Direction générale du travail (DGT) en association avec l'Agence nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact) et l'Institut National de recherche et de sécurité (INRS). Il a reçu un avis favorable et unanime de la part des partenaires sociaux du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT) qui ont demandé à la DGT d'en organiser une large diffusion.



La CFDT se félicite de cette démarche qui s'inscrit dans la continuité de l'accord Qualité de vie au travail-Égalité professionnelle du 19 juin 2013 et des orientations stratégiques proposées par les partenaires sociaux dans le Plan Santé Travail 2015- 2019. Les partenaires sociaux prouvent ainsi leur volonté d'agir dans le domaine de la santé et des conditions de travail. Ce guide apporte des éléments utiles de connaissance et de préconisations à l'ensemble des acteurs pour leur permettre d'agir sur les effets du travail afin de prévenir le syndrome d'épuisement professionnel et d'aider au maintien dans l'emploi des salariés touchés. Il concerne tous les secteurs professionnels (public ou privé) et les entreprises de toute taille. Pour la CFDT, chacun doit se saisir de cet outil pour mettre en oeuvre la prévention du syndrome de burn-out.

Burn out ou comment exprimer la souffrance extrême dans certaines situations professionnelles. Un terme sur toutes les lèvres dès qu'apparaissent des situations de tension. Véritable hantise des DRH car étiquette mise parfois de façon abusive par tous ceux qui s'expriment sur le travail. Les cadres sont particulièrement concernés, même s'ils ne sont pas les seuls. Nos enquêtes estiment que près d'un cadre sur 10 serait en situation de burn out.

Si les médecins du travail savent décrire les signaux pathologiques d'alarme, les collègues de travail en proximité ont également un rôle à reconnaître. Ils perçoivent les dérives qui peuvent conduire au burn out : charge de travail excessive, injonctions paradoxales, gabegie procédurière, reporting, conflits d'éthique et de loyauté, fragmentation du travail qui conduisent celui qui veut bien faire son travail, à en faire toujours plus. Ce sont alors de longues journées de travail qui mettent en péril les équilibres personnels.



Or, les temps d'évaluation du travail ne permettent pas d'exprimer ces conditions de travail et les tensions qu'elles engendrent. La gestion virtuelle à distance l'emportent sur les signaux réels qui viennent du terrain. Les temps de débriefing collectifs et individuels sur le travail sont quasi inexistantes. Où parle-t-on de l'organisation du travail, des ajustements qu'il faut faire au quotidien pour répondre à l'attente de la hiérarchie ? Si question il y a, elle se pose souvent à propos d'un individu et dans le registre limité du stress, de la violence et de la souffrance ? Cela ne suffit pas pour combattre les causes du burn out !

Pour la CFDT Cadres, l'urgence est de reconnaître en amont les organisations du travail susceptibles de l'engendrer. Débattre de l'organisation du travail, c'est concevoir le travail dans son ensemble : un lieu quotidien de confrontations qui peuvent être fécondes sous réserve qu'elles soient abordées dans les trois dimensions du travail : individuelle, celle de groupe et celle de l'organisation. Les canaux habituels d'expression des problèmes : manager de proximité, médecin du travail, délégués syndicaux, IRP ne sont pas suffisants pour permettre cette expression sur le travail.

Le burn out pose ainsi la question des lieux de dialogue professionnel : mise à plat du travail réel, arrangements quotidiens, logiques individuelles, croisement des compétences, etc. Parallèlement, il faut rendre possible une alerte professionnelle sur les situations les plus graves. Bref, à l'heure où nous célébrons les bienfaits des lois Auroux, reposons-nous question des lieux d'expression sur le travail qui, depuis 1982, a bien changé.

A lire :

- [Comment percevez-vous votre charge de travail ?](#)
- [Accord Qualité de vie au travail : discutons les espaces !](#)
- [Le travail malade du stress, revue Cadres n°428](#)



RETRAITES

PUBLIÉ LE 10/04/2015 À 18H34 par Jérôme Citron

Retraites complémentaires : "Chacun doit prendre ses responsabilités"

La troisième séance de négociation sur l'avenir des retraites complémentaires des salariés du privé, qui s'est déroulée au Medef le 10 avril, marque la fin d'un premier round d'observation. Jean-Louis Malys, secrétaire national CFDT, résume en images les temps forts de cette rencontre.

La troisième séance de négociation sur les retraites complémentaires des salariés du privé (Arrco et Agirc) s'est déroulée le 10 avril au siège du Medef. Cette rencontre clôt, en quelque sorte, un premier cycle de discussions où chacune des organisations syndicales et patronales ont pu détailler leur positionnement et leurs attentes.

Cette phase d'observation passée, les négociateurs devraient entrer dans le vif du sujet lors de la prochaine rencontre prévue le 27 mai. D'ici là, le patronat aura fait parvenir aux organisations syndicales un premier texte d'accord avec des propositions concrètes. « Il est temps qu'on avance, qu'on débâte sur le fond et que tout le monde prenne ses responsabilités, insiste le négociateur CFDT Jean-Louis Malys. Jusqu'à présent, nous avons examiné différents scénarios possibles, mais aucune organisation ne s'est engagée sur des points précis. »

Vu la complexité du dossier et la difficulté à trouver un terrain d'entente entre partenaires sociaux, cette quatrième rencontre ne sera pas la dernière comme il était initialement prévu. Une cinquième rencontre est d'ores et déjà programmée le 22 juin pour parvenir à un accord.

[Vidéo] http://www.cfdt.fr/portail/actualites/protection-sociale/video-retraites-complementaires-chacun-doit-prendre-ses-responsabilites-srv1_263075?utm_source=Newsletter&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter%20du%2027%20mai%202015

Demandez le dossier complet à vos représentant-e-s CFDT. Coordonnées en dernière page



Acteurs de l'innovation en entreprise

Observatoire des cadres | 19 May. 2015 par Anne-Florence Quintin

Pour échapper à la concurrence par les prix, les entreprises sont à la poursuite de l'innovation, et de la plus radicale d'entre elle, l'innovation de rupture. Innover c'est transformer un mode d'organisation d'entreprise, des compétences, des identités professionnelles. Contrairement au mythe de l'entrepreneur inspiré, le modèle n'est pas celui du génie portant seul les innovations d'une entreprise, mais celui d'un chef de projet, d'un manager d'équipes de centaines ou de milliers d'ingénieurs, qui impulse des idées, sélectionne, rachète ou valorise des brevets, mobilise les salariés dans des organisations collaboratives. Susciter l'intérêt des employés de l'entreprise relève de la compétence métier de l'innovateur. Comment manager l'innovation qui ne peut se penser, se gérer ni se décréter comme les autres ressources de l'entreprise ?

Si un moteur de l'innovation est la coopération, la fertilisation croisée des connaissances et compétences, comment l'organiser hors des murs de l'entreprise ? Le territoire peut-il en être un levier ? Et la formation ?

Comment distinguer entre les organisations de travail en mesure de favoriser des innovations socialement utiles, facteur de progrès pour tous, de celles qui peuvent au contraire être autodestructrices pour l'entreprise ou néfastes pour la société ?

Débat animé par Jean Paul Bouchet, vice président de l'Observatoire des Cadres

Des salariés du public et du privé témoigneront aux côtés de Pierre Boisard, chercheur associé à l'IDHES-ENS Cachan, Marc Szabo, délégué syndical CFDT dans une entreprise de production d'horodateurs en LBO, et de Bélahcène Mazari, directeur de la recherche et de l'innovation Cesi.

-> [Cliquez ici : Inscription obligatoire](#)

Sur le même sujet [Innover pour résister à la crise](#)

Les multinationales bientôt contraintes à plus de responsabilité

CFDT Cadres | 22 May. 2015 par Cécile Tampreau

Vers un devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

La CFDT soutient la proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre. Celle-ci imposera aux plus grandes entreprises françaises de mettre en place des mécanismes destinés à prévenir les atteintes aux droits humains et les dommages environnementaux dans l'ensemble de leur chaîne de production, y compris chez leurs sous-traitants et partenaires étrangers.



Le drame du Rana Plaza survenu le 24 avril 2013 rappelle l'urgence d'une adaptation juridique à la nouvelle donne de la mondialisation. L'allongement et la complexification des circuits de production et de commercialisation, ainsi que les disparités massives en termes de conditions de travail et de protection de l'environnement à l'échelle de la planète, autorisent des entreprises à laisser des catastrophes humaines, sanitaires et environnementales se produire, sans que leur responsabilité puisse être recherchée.

L'introduction d'un plan de vigilance obligatoire rétablira des conditions de concurrence équitables entre ces entreprises et celles qui ne s'y astreignent pas, ou uniquement à des fins de communication, assurant une plus grande transparence sur les efforts consentis par les entreprises en ces matières, et une meilleure information du consommateur. À l'échelle internationale, l'obligation de vigilance permettra également de rétablir des conditions de concurrence plus équitables entre les entreprises produisant sur le sol français, et celles recourant au dumping sur les droits de l'Homme et l'environnement en localisant certaines de leurs activités dans des pays dont les normes sont moins rigoureuses. À l'heure où l'opinion publique est de plus en plus sensible au comportement des entreprises en matière éthique et environnementale, la loi d'une procédure clairement définie leur fournit une plus grande sécurité juridique, dans un contexte où le devoir de vigilance commence à être reconnu par la jurisprudence, ainsi par la Cour de cassation dans l'affaire du naufrage de l'Erika (arrêt du 25 septembre 2012).

La commission du développement durable et de l'aménagement du territoire de la CFDT a travaillé dans la droite ligne de ses travaux sur la responsabilité sociale environnementale (RSE), notamment le rapport de Philippe Noguès (PS) sur la proposition de résolution européenne sur la publication d'informations non financières par les entreprises déposé le 5 février 2014.

Cette proposition de loi instaure un principe de vigilance, sous la forme d'une obligation nouvelle : l'élaboration d'un plan de vigilance préventif et public. Le champ d'application est limité aux grandes sociétés anonymes - fortement présentes à l'international - mais l'ampleur des risques qu'il recouvre, ainsi que les modalités de contrôle sont vastes. Le non-respect de cette obligation de vigilance entraîne la mise en cause de la responsabilité civile des sociétés comme une responsabilité de droit commun pour faute.

Avec cette future loi, la France sera à l'avant-garde pour la protection des droits humains et celle de l'environnement. Elle entrainera l'Europe vers des dispositifs innovants et protecteurs suite à l'adoption de la directive européenne sur la publication d'informations extra-financières.



A lire

[Elargir la responsabilité des sociétés mères ? La proposition de loi en débat](#)

[Éthique sur l'étiquette. Pour une filière textile responsable](#)

[Le dossier législatif sur le site de l'Assemblée nationale](#)



AREVA

CFDT Cadres | 22 May. 2015 par Cécile Tampreau

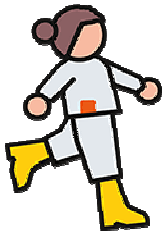
FILIÈRE NUCLÉAIRE : L'AVENIR D'AREVA EN SUSPENS

Le plan de redressement, annoncé par la direction d'Areva début mai, prévoit entre 5 000 et 6 000 suppressions de postes dans le monde, dont 3 000 à 4 000 en France, d'ici à 2017. Presque toutes les filiales sont touchées. La CFDT dénonce la méthode qui consiste à annoncer des suppressions de postes alors que la stratégie industrielle n'est pas fixée. [Lire la suite](#)

A l'issue de sa rencontre avec les organisations syndicales d'Areva, vendredi 22 mai, le ministre de l'Economie n'a pas fait d'annonces sur un éventuel rapprochement entre Areva et EDF. L'incertitude concernant l'avenir industriel et financier du groupe reste entier. Certaines hypothèses devraient être levées dans les prochaines semaines, entre une réunion à l'Élysée, le 3 juin, avec les ministres concernés, et un Conseil de la filière nucléaire, début juillet, avec l'ensemble des acteurs. Pendant ce temps, sur les sites, les salariés commencent sérieusement à s'inquiéter.

[Areva, la CFDT propose des solutions](#) par [CFDT_TV](#)

[Vidéo] https://www.cfdt.fr/portail/l-industrie-face-a-la-crise/video-filiere-nucleaire-lavenir-dareva-en-suspens-mise-a-jour-srv1_270826?utm_source=Newsletter&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter%2520du%25203%2520juin%25202015



HÔPITAUX DE PARIS

PUBLIÉ LE 01/06/2015 À 12H57 par [Jérôme Citron](#)

BRAS DE FER SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Les 75 000 salariés de l'AP-HP (Assistance publique-Hôpitaux de Paris) ne décolèrent pas depuis que leur directeur général, Martin Hirsh, a annoncé, le 19 mars dernier dans le quotidien économique *Les Échos* une vaste réorganisation des horaires de travail pour réaliser 20 millions d'économie. [Lire la suite](#)



Les 75 000 salariés de l'AP-HP (Assistance publique-Hôpitaux de Paris) ne décolèrent pas depuis que leur directeur général, Martin Hirsh, a annoncé, le 19 mars dernier dans le quotidien économique [Les Echos](#) une vaste réorganisation des horaires de travail pour réaliser 20 millions d'économie.

[Vidéo] https://www.cfdt.fr/portail/video-hopitaux-de-paris-bras-de-fer-sur-le-temps-de-travail-srv1_272226?utm_source=Newsletter&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter%2520du%25203%2520juin%25202015

[srv1_272226?utm_source=Newsletter&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter%2520du%25203%2520juin%25202015](https://www.cfdt.fr/portail/video-hopitaux-de-paris-bras-de-fer-sur-le-temps-de-travail-srv1_272226?utm_source=Newsletter&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter%2520du%25203%2520juin%25202015)



Comment être informé par les militant-e-s CFDT de Gfi ?

1/ Retrouvez la communication CFDT via le site intranet gfi



Gestion de votre CRA

- ▶ Votre profil courant
- ▶ Saisie et modification de votre CRA
- ▶ Consultation / Impression de vos CRA
- ▶ Abonnement transport
- ▶ Demandes de congés
- ▶ Supprimer un CRA
- ▶ Aide
- ▶ Organisations syndicales (UES)
- ▶ Revenir à l'intranet
- ▶ Se déconnecter
- ▶ En cas de problème

Compte rendu d'activité

La communication des Organisations Syndicales ► [Organisations syndicales](#),

C'est juste en dessous de l'aide ► [Aide](#).

A notre avis, ça en fait même partie 😊 !

2/ Visitez le site de la section CFDT gfi <http://cfdtgfi.jimdo.com/publications/>

3/ Lisez la communication CFDT que vous recevez à domicile

Nous sommes conscients que les salarié-e-s n'ont pas tous accès à l'Intranet gfi, encore moins à la messagerie gfi. Nous nous sommes battus pour conserver une communication sur support papier envoyée au domicile des salarié-e-s. C'est grâce à notre ténacité que les salarié-e-s estampillé-e-s « salariés productifs » par la Direction reçoivent une communication à leur domicile, deux fois par an, en mars et en octobre.



4/ Demandez à être personnellement informé-e

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.

Pour les adhérent-e-s à la CFDT



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

RÉPONSES À LA CARTE

DES QUESTIONS DE TOUS ORDRES
ET UN SUIVI RIGoureux DES RÉPONSES
FAITES AUX ADHÉRENTS

LOGEMENT ● CONDITIONS DE TRAVAIL ● SANTÉ AU TRAVAIL
● VIE PERSONNELLE ● FORMATION PROFESSIONNELLE ●
RETRAITE ● CONTRAT DE TRAVAIL...

UN SEUL NUMÉRO :

0969 39 19 39

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

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT Déléguée Syndicale Centrale 06 45 81 26 02 cfdtgi@yahoo.fr 	GFI INFORMATIQUE	Est	<i>Fabrice DEMORI</i>	f.demori@hotmail.fr
		Ile de France	<i>Consuelo FELIU LLOMBART</i> <i>Valérie DEFLANDRE</i>	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr cfdt.valerie@gmail.com
		Méditerranée	<i>Christophe SIMON</i>	cfdt.med@gmail.com
		Nord	<i>Christian TANGHE</i>	cfdtnord@free.fr
		Ouest	<i>Gaétan RYCKEBOER</i>	ouest.cfdtgi@gmail.com
		Rhône Alpes	<i>Contact CFDT</i>	cfdtra@yahoo.fr
		Sud-Ouest	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com
	GFI INFORMATIQUE PRODUCTION	<i>Stéphane GLAÇON</i> <i>Philippe BUGES</i>	cfdt.gfi.ip@gmail.com 07 81 58 79 91 ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com	
GFI PROGICIELS	<i>Luc FOURNIER</i>	cfdtprogiciels@yahoo.fr		
Hors UES	COGNITIS	<i>Sébastien LACREU</i>	cfdt.cognitis@gmail.com	
	GFI CHRONO TIME	<i>Tomas RODRIGUEZ</i>	cfdt.gct@gmail.com	
	GFI CONSULTING	<i>Yassine FARES</i>	cfdt_consulting@yahoo.fr	
	GFI BUS National/Paris Toulouse Bordeaux	<i>Richard FOSSUO</i> <i>Didier GUERIN</i>	cfdt.gfi.bus@gmail.com	
	GFI INFOGEN SYSTEM	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.infogen@gmail.com	

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