

# LE MENSUEL JUILLET 2015

## LA CASSE DE LA MUTUELLE (PRÉVOYANCE-SANTÉ)

Après que la Direction aie dénoncé l'accord, dès janvier 2015, la **CFDT** annonçait « la CASSE de la mutuelle ». Depuis, la Direction a dévoilé ses projets :

	Cotisations actuelles	Proposition de la Direction	Option (1)
Famille (Salarié + enfants)	2,81% sur TA (2) + 2,50% sur TB et TC (3)	2,11% sur PMSS + 2,50% sur TB	0,08% du PMSS
Conjoint	0,37% sur le salaire	1,61% sur PMSS	0,07% du PMSS

- (1) Option qui permet d'avoir le même niveau de garanties qu'actuellement.  
 (2) PMSS, TA, TB... : voir définitions ci-dessous.  
 (3) Zones hachurées : Participation de l'employeur à environ 63%.

La **CFDT** dénonce ces mesures qui défavoriseront les salaires les plus bas, et les conjoint-e-s dépourvu-e-s de mutuelle (\*).

- (\*) Au 1<sup>er</sup> janvier 2016 tous les salariés du privé seront couverts par une mutuelle. Lire page 8.  
 Quels sont les conjoints qui ne seront pas couverts ? Les rentiers (bon là... on ne versera peut-être pas de larme...), les salarié-e-s du public, les retraités, les chômeurs.

### Objectif de la Direction : Faire payer les salaires les plus bas.

- Instaurer un plancher de cotisation  
*Je touche moins que le salaire minimum (pas fixé), mais je cotise dessus.*
- Calculer les cotisations sur le PMSS  
*Je gagne moins de 3 170 €, mais je cotise comme si je gagnais 3 170 €. Chaque année le PMSS sera augmenté, et par conséquent mes cotisations aussi, et mon salaire, sera-t-il augmenté, lui ?*
- Calculer les sur-cotisations des conjoints sur le PMSS, et les multiplier par 5  
*Je gagne moins de 2 500 €, ma cotisation augmente de 40€ par mois.*

### Objectif de la Direction : Favoriser les hauts salaires.

- Instaurer un plafond de cotisation  
*Je touche plus que le salaire maximum (pas fixé), mais je ne cotise que sur le salaire maximum.*
- Exonération des tranches C et D  
*Plus mon salaire est élevé (au-dessus de 12 680 €), plus mes cotisations sont légères.*

Le but de ces mesures est d'exonérer les plus riches de leur devoir de solidarité

**Solidarité** : La **CFDT** défend un système de cotisation respectant l'adage  
 « **Cotiser selon ses moyens, percevoir selon ses besoins** ».

**Equité** : La **CFDT** revendique l'**alignement des taux** de cotisation des différentes tranches de salaire TA / TB / TC / TD.

## PMSS, TA / TB / TC / TD... Késaco ?

**PMSS** : Le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) constitue un référentiel permettant le calcul de certaines prestations. Le PMSS est revalorisé annuellement en fonction de la moyenne des salaires des Français.

**Les tranches** : Les tranches de salaire sont une partie d'un salaire délimitée par un plancher et un plafond. Elles sont au nombre de quatre : Tranche A (notée TA), Tranche B (TB), Tranche C (TC), Tranche D (TD). La TA correspond à la partie du salaire inférieure au PMSS.

La TB correspond à la partie du salaire située entre le PMSS et le montant de 4 fois le PMSS.

La TC correspond à la partie du salaire située entre 4 fois le PMSS et 8 fois le PMSS.

La TD correspond à la partie du salaire située au-delà de 8 fois le PMSS.

**Soit pour 2015 :**

TD	au-dessus de 25 360 €
TC	de 12 680 € à 25 360 €
TB	de 3 170 € à 12 680 €
TA	de zéro à 3 170 €

Oui, oui, salaire brut mensuel !...

(PMSS)

# FORMATION PROFESSIONNELLE DE NOUVEAUX DROITS

La réforme de la formation professionnelle, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015, change la donne en répondant aux besoins réels des salariés et des demandeurs d'emploi.

L'Entretien professionnel, le Conseil en évolution professionnelle et le Compte personnel de formation sont des outils au service de l'emploi et de la mobilité professionnelle créés, portés par la CFDT lors des négociations.

L'objectif est d'aboutir à ce que 100 % des salariés soient en capacité de bénéficier d'une évolution de leurs compétences, en particulier par un meilleur accès à la formation professionnelle.

Pour la CFDT, ces trois dispositifs peuvent, doivent être utilisés en lien. Si vous avez un projet professionnel, c'est le moment !



## QUIZZ !

### TOUT SAVOIR SUR LA RÉFORME

- Le CPF s'adresse uniquement aux salariés
- L'individu est libre de demander tout type de formation dans le cadre du CPF
- Pour bénéficier d'un CEP, je dois utiliser des heures de mon CPF.

Pour savoir si toutes ces affirmations sont vraies ou fausses, pour tester vos connaissances sur la réforme de la formation professionnelle, rendez-vous sur le site de la CFDT Île-de-France (rubrique emploi-formation).

### L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Un entretien professionnel rénové, consacré aux **perspectives d'évolution professionnelle des salariés**, notamment en termes de qualification et d'emploi, est instauré et inscrit dans le code du travail.

**Cet entretien concerne tous les salariés**, quelle que soit la taille de leur entreprise. L'entretien professionnel est un temps d'échange avec votre employeur ou un de ses représentants. Il doit vous permettre de faire le point notamment sur votre qualification, **vos besoins de formation ou vos souhaits d'évolution professionnelle**.

Il remplace tous les entretiens existants (bilan d'étape professionnel, entretien de deuxième partie de carrière), à l'exception de l'**entretien d'évaluation** qui a d'autres objectifs. Si l'entretien d'évaluation existe dans votre entreprise, il doit être dissocié de l'entretien professionnel.

Cet entretien a lieu tous les deux ans. **Il doit se tenir avant le 5 mars 2016** si vous êtes salarié de la même entreprise depuis au moins deux ans à cette date.

#### Un bilan d'étape obligatoire

**Après six ans** (dans la même entreprise), l'entretien professionnel doit être l'occasion de faire un **état des lieux récapitulatif du parcours professionnel** du salarié.

Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



L'entretien professionnel n'est pas un énième dispositif. Il est enfin inscrit dans la loi et s'impose à chaque employeur.

Il doit permettre au salarié et à son employeur de se poser et de regarder le passé, le présent, pour construire le futur : perspectives d'évolution du salarié, investissement de l'entreprise pour anticiper les évolutions internes (développement, évolution des métiers, changement de process...).

#### LE SAVIEZ-VOUS ?



Les entretiens peuvent avoir lieu tout au long de l'année !

À l'issue de l'entretien, l'employeur doit vous remettre un **document** retraçant les échanges et surtout les propositions en lien avec votre évolution professionnelle.

**Si vous reprenez une activité dans votre entreprise** après une absence de longue durée (notamment suite à un arrêt de longue maladie, à un congé maternité, à la fin d'un mandat syndical) **vous êtes en droit de bénéficier d'un entretien professionnel.**

Si vous travaillez dans une entreprise d'au moins 50 salariés,  **votre CPF est abondé de 100 heures** (pour un temps plein) / **130 heures** (pour un temps partiel) si votre employeur n'a pas respecté ses obligations lors du bilan d'étape obligatoire.

### LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2015**, un **nouveau service**, le Conseil en évolution professionnelle (CEP), est mis en place au bénéfice de toute personne entrée dans la vie active ou souhaitant y entrer. Le CEP s'adresse donc aux salariés, aux travailleurs non-salariés, aux demandeurs d'emploi.

Le CEP est un **service public**. Cinq structures sont chargées de dispenser le CEP : le FONGECIF ou votre organisme gestionnaire du CIF, Pôle Emploi, l'APEC (pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi), le CAP Emploi (pour les personnes en situation de handicap) et les missions locales (pour les jeunes de 16 à 25 ans).

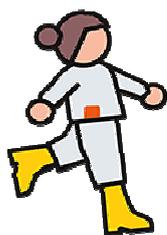
Son **objectif est de favoriser votre évolution professionnelle**, de contribuer à l'amélioration de votre qualification et à la sécurisation de votre parcours professionnel avec un accueil individualisé, un conseil personnalisé et un accompagnement à la mise en œuvre de votre projet professionnel.

Le CEP vous permettra ainsi :

- **d'être informé** sur votre environnement professionnel et **l'évolution des métiers** de votre région,
- **d'identifier et de valoriser vos compétences** mais également de rechercher les compétences à acquérir pour favoriser votre évolution professionnelle.
- **d'identifier les emplois** correspondant aux compétences acquises.

Les rendez-vous dans le cadre du CEP donnent lieu à l'élaboration par l'organisme accueillant d'un **document de synthèse** qui récapitulera les services dont vous aurez bénéficié, le plan d'action et les formations envisagées.

Le CEP vous informera également sur les différents dispositifs que vous pourrez mobiliser pour **réaliser votre projet professionnel**.



Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) va permettre à chaque salarié d'avoir un lieu d'accueil où il pourra construire son parcours professionnel.

Le CEP est accessible à tous, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les salariés des TPE ne sont donc plus exclus des parcours de formations.

La Cfdt sera vigilante pour que ce nouveau service puisse avoir les moyens des ambitions inscrites dans la loi.

#### LE SAVIEZ-VOUS ?



Le CEP est un service **gratuit** ! Il est intégré au Service Public Régional de l'Orientation.

Le CEP est un service utile que ce soit dans le cadre de votre entretien professionnel que dans votre recherche de formation dans le cadre du CPF.

**Le CEP est un service confidentiel**, il n'y a aucun lien avec l'employeur !

Ce service est à utiliser hors temps de travail sauf si accord de branche ou d'entreprise.

### LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, vous bénéficiez d'un nouveau droit qui a pour nom le **Compte personnel de formation** (CPF). Ce droit est ouvert à tous les salariés de droit privé ou à la recherche d'un emploi.

Lorsque vous êtes salarié, vous bénéficiez tous les ans d'un **crédit d'heures** (24 heures par an les premières années) avec un plafond de **150 heures**. Votre compte personnel de formation vous ouvrira le droit à différentes formations qui vous permettront de sécuriser votre parcours professionnel : socle de connaissances et compétences, accompagnement à la Validation des acquis de l'expérience et formations qualifiantes liées à un besoin économique.

La première année, votre compte personnel de formation pourra être **crédité par les heures non utilisées au titre du DIF** au 31 décembre 2014. Ces heures peuvent vous permettre d'effectuer des formations au titre du CPF en 2015.

**Vous devez enregistrer votre crédit d'heures** (ex DIF) sur votre espace dédié sur le site du Compte Personnel Formation. Celui-ci est géré par la caisse des dépôts et consignations.

Il vous faudra créer votre compte en vous rendant sur le site : <http://www.moncompteformation.gouv.fr>

Vous pourrez également consulter sur ce site, les listes de formations auxquelles vous pouvez prétendre.



Le CPF est une avancée majeure car le salarié devient **acteur de son parcours professionnel**.

Le CPF doit permettre d'accroître les niveaux de qualification et de sécuriser les parcours professionnels.

Le CPF est un dispositif propre au salarié, il n'est plus lié au contrat de travail comme l'était le DIF.

#### LE SAVIEZ-VOUS ?



**Vous devez garder précieusement le justificatif indiquant le nombre d'heures restant au titre du DIF** que votre employeur a l'obligation de vous remettre. Il vous sera demandé lorsque vous ferez une demande de formation au titre du CPF. Ces heures sont valables jusqu'en 2020.

Les formations relevant du socle de compétences et VAE sont de droit. **L'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier**. Pour les formations qualifiantes, l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier sont nécessaires **sauf à les suivre hors temps de travail**.

**Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'OPCA ou l'employeur**, que la formation soit faite pendant ou hors temps de travail.

Les frais de garde d'enfant, selon barème, peuvent être pris en charge par l'organisme (OPCA) gérant le financement de la formation professionnelle de votre entreprise.

## Règlement intérieur

La Direction a soumis à la consultation des représentants du personnel (CE et CHSCT) une nouvelle version du règlement intérieur (voir pj). Les instances se sont majoritairement prononcées défavorables aux modifications.

Cette nouvelle version intègre des modifications qui nous semblent préjudiciables aux salarié-e-s et/ou en-dehors du périmètre d'un règlement intérieur. Aussi la CFDT a interpellé la Direction sur différents points :



**Article 5**, concernant **l'assurance des véhicules des salarié-e-s**, « *Conformément aux dispositions conventionnelles, le salarié qui utilise son véhicule personnel à titre professionnel a l'obligation d'assurer ce dernier pour une utilisation professionnelle* ».

Les élus ont demandé que soit levée l'ambiguïté dans la formulation pouvant laisser croire aux salariés qu'ils doivent souscrire une assurance professionnelle alors que **l'obligation porte uniquement sur une assurance « trajet »**. La Direction ne souhaite pas effectuer de modification puisqu'il s'agit du report de la formulation de l'accord de branche et précise que des explications plus précises sont fournies dans la base GMS.

Il est demandé qu'un lien ou une référence soit faite à ce document.  
La Direction refuse de faire cette modification.



**Article 14**, nouvel article concernant **le temps de repos des salariés en forfait jours**.

Pour la **CFDT ce thème ne rentre pas dans le périmètre du contenu d'un règlement intérieur**, qui est la discipline, la santé et la sécurité des salarié-e-s (Article L. 1321-1 du Code du Travail). De plus ce thème a fait l'objet d'une négociation qui a abouti à un accord de branche; pour la **CFDT** ce point n'a donc pas lieu d'être dans un règlement intérieur qui est rédigé unilatéralement par l'employeur.



**Article 19 (ex article 17)** concernant la **tenue vestimentaire et les signes religieux**, la Direction souhaite modifier un l'article de la façon suivante : « *.../... En outre, il est interdit aux salariés en contact direct avec des personnes étrangères à l'entreprise de porter des vêtements et/ou signes religieux afin de préserver l'image de marque de l'entreprise qui pourraient nuire à la réputation de l'entreprise ou créer des difficultés dans les contacts avec les clients (respect de la diversité des clients et des convictions de ces derniers).* »

La CFDT considère qu'ici les libertés fondamentales de la vie privée des salarié-e-s sont touchées en termes alambiqués qui n'aident absolument pas à savoir ce qui est autorisé de ce qui ne l'est pas. La CFDT a interpellé la Direction à ce sujet, en demandant notamment de répondre à ces questions :

- **Quels sont les vêtements et/ou signes religieux qui pourraient nuire à la réputation de l'entreprise ?**
- **Quels sont les vêtements et/ou signes religieux qui pourraient créer des difficultés dans les contacts avec les clients ?**
- **Quelles sont les diversité et convictions des clients à respecter ? Et de quelles manières ?**

Questions auxquelles la Direction n'a pas répondu.



**Charte éthique** : Une charte informatique est déjà annexée au règlement intérieur, cette nouvelle charte apporte son lot de contraintes, plus ou moins explicites (cf notamment page 4 chapitre 1.1, la notion « **d'intégrité morale** »). De plus, ajouter des chartes en annexe, nous semble contraire à une lecture simple et efficace d'un règlement intérieur.

## Prévenir le burnout

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 burnout.

Burnout 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 burnout.

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 burnout : 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'emporte sur les signaux réels qui viennent du terrain. Les temps de debriefing 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 burnout !

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 burnout 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 18H34par 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 CFTD, 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 a 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 débattenne sur le fond et que tout le monde prenne ses responsabilités*, insiste le négociateur CFTD 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](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 CFTD. Coordonnées en dernière page



## Complémentaire santé

Le chiffre

# 2 millions

C'est le nombre de salariés du privé concernés par la généralisation de la complémentaire santé en entreprise. Après des débuts poussifs, les négociations dans les branches professionnelles commencent à produire des effets. Pour la première fois, vingt-trois d'entre elles ont signé un accord sur le sujet. Deux millions de salariés vont pouvoir bénéficier d'une nouvelle couverture parmi lesquels plus de 600 000 n'avaient jusqu'ici aucune complémentaire santé.

La généralisation de la complémentaire santé dans le privé devra se mettre en place à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Les entreprises seront alors obligées de prendre en charge, à hauteur de 50 % minimum, la complémentaire santé de leurs salariés.



## 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 salariés-es 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-es. C'est grâce à notre ténacité que les salarié-es estampillé-es « 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](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr) avec une adresse privée autre que [xxxxx@gfi.fr](mailto: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**

# LE MENSUEL JUILLET 2015

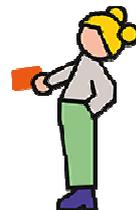
## ADHÉREZ À LA CFDT !



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 <a href="mailto:cfdtgfi@yahoo.fr">cfdtgfi@yahoo.fr</a> 	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.cfdtgfi@gmail.com
		Rhône Alpes	<i>Contact CFDT</i>	cfdtra@yahoo.fr
		Sud-Ouest	<i>Contact CFDT</i>	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com
<b>Hors UES</b>	GFI INFORMATIQUE PRODUCTION	<i>Stéphane GLAÇON</i> <i>Philippe BUGES</i>	cfdt.gfi.ip@gmail.com 06 43 04 34 68 ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com	
	GFI PROGICIELS	<i>Luc FOURNIER</i>	cfdtprogiciels@yahoo.fr	
	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.