

# **BONNE ANNÉE 2016**

## **Avec la CFDT Groupe Gfi !**

**2016, L'AVENIR VOUS APPARTIENT !**

JE VOIS BEAUCOUP D'ENTRAIDE  
ET D'ESPOIR AUTOUR DE VOUS ! ...



**LA CFDT VOUS SOUHAITE UNE BONNE ANNÉE !**

Vous  
**informer**

Vous  
**écouter**

Vous  
**défendre**

Vous  
**conseiller**

# ALERTE MUTUELLE

## APPEL A LA GRÈVE LE 26 JANVIER 2016

### Rappel des faits sur novembre et décembre

- Le 4 novembre, M. Rouaix a reçu la commission de suivi composée des 5 Organisations Syndicales et de 2 représentants du CCE. Le PDG n'a fait qu'afficher son mépris envers les **1 600** signataires de la pétition, les représentants syndicaux, et les salarié-e-s, écoutant sans bien entendre nos arguments et demandes (et 1800 signataires à ce jour).
- Le 27 novembre, la réunion paritaire sur la mutuelle n'a duré que 20 mn, où la direction a fait une proposition intermédiaire. La cotisation conjoint basée sur un pourcentage du PMSS pour tout le monde, serait de 30,62 € en 2016 puis 40,83 € en 2017, cependant pour combler le manque à gagner la cotisation des salarié-e-s passerait à 2,78% au lieu de 2,64%.
- **Le 8 décembre, 500 personnes ont manifesté devant leur agence sur toute la France, et nous sommes encore plus nombreux, salarié-e-s en agence ou en mission chez les clients à avoir fait grève 1h, 4h ou plus.**
- le 10 décembre, en réunion paritaire, la direction a affiché de nouveau son mépris, en qualifiant de vaguelette, le mouvement du 8 décembre.
- Le 22 décembre, en commission de suivi, on apprend que le coût des options est alourdi, passant à 3,80 € pour le salarié et à 3,49 € pour le conjoint, en sachant que lorsque le salarié prend l'option, elle devient obligatoire pour le conjoint. Les 2 options sont couplées !
- Le 22 décembre, en commission de suivi, on apprend que le niveau de garantie ne sera pas complètement le même : le remboursement de la monture de lunette passant de 190 € à 150 € (maximum du contrat responsable) car si on l'intégrait dans l'option cela coûterait 3 € de plus par mois (et pareil pour le conjoint, bien entendu).

Cela donne le tableau pour 2016 en intégrant le contrat de base et les options :

salaire mensuel	salarié seul			salarié + conjoint		
	actuel	2016	écart	actuel	2016	écart
1 000 €	10,40 €	14,09 €	3,69 €	14,10 €	48,33 €	34,23 €
2 000 €	20,79 €	24,38 €	3,58 €	28,19 €	58,61 €	30,42 €
3 000 €	31,19 €	34,66 €	3,47 €	42,29 €	68,90 €	26,61 €
7 000 €	68,39 €	75,81 €	7,42 €	94,29 €	110,04 €	15,76 €
10 000 €	96,14 €	106,66 €	10,53 €	133,14 €	140,90 €	7,76 €
15 000 €	142,39 €	134,23 €	- 8,16 €	197,89 €	168,47 €	- 29,42 €

et pour 2017

salaire mensuel	salarié seul			salarié + conjoint		
	actuel	2016	écart	actuel	2016	écart
1 000 €	10,40 €	14,09 €	3,69 €	14,10 €	58,47 €	44,37 €
2 000 €	20,79 €	24,38 €	3,58 €	28,19 €	68,76 €	40,56 €
3 000 €	31,19 €	34,66 €	3,47 €	42,29 €	79,04 €	36,75 €
7 000 €	68,39 €	75,81 €	7,42 €	94,29 €	120,19 €	25,90 €
10 000 €	96,14 €	106,66 €	10,53 €	133,14 €	151,04 €	17,91 €
15 000 €	142,39 €	134,23 €	- 8,16 €	197,89 €	178,61 €	- 19,28 €

La direction ne fait plus d'économie sur notre dos, mais ne participe en rien à l'augmentation que supportent les salarié-e-s. En effet, les cotisations supplémentaires ne sont payées que par les salarié-e-s (cotisations des salarié-e-s + sur-cotisations des conjoint-e-s).

**Aujourd'hui, où en est-on ?** La Direction évolue peu sur ses positions :

- **elle supprime toute cotisation sur la tranche C** des salaires (elle pèse 1,7 M€ de la masse salariale, ce qui apporte environ 50 K€ de cotisations). **Ce manque à gagner sera pris dans la poche** des salarié-e-s qui n'ont pas la chance d'avoir ce niveau de rémunération : **INJUSTICE !**
- **elle ne réduit plus sa participation dans le financement de la mutuelle** : mais elle ne participe pas à l'augmentation du montant total des cotisations : **INJUSTICE !**
- **elle veut garantir l'équilibre du régime** (environ 3% de déficit en 2014, soit 170 K€) **en s'acharnant sur les familles et particulièrement celles pour lesquelles le salaire Gfi est parmi les plus faibles** (rappel : pour les salarié-e-s rémunéré-e-s à 2 500 € / mois, cela coûtera environ **25 € de plus par mois** en cotisation « avec conjoint » en 2016, et **35 € de plus à partir de 2017**), soit 1,2 M€ de plus pris dans les poches des salarié-e-s : **INJUSTICE !**

## APPEL A LA GRÈVE LE 26 JANVIER 2016

# GRÈVE DU 8 DÉCEMBRE



La direction l'avait oublié, mais **GFI**, c'est d'abord et avant tout des **SALARIÉ-E-S !**

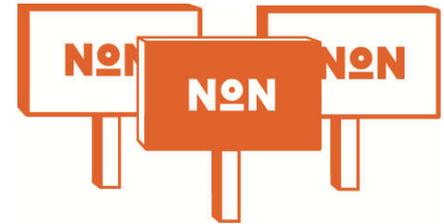


Nous étions entre **10 et 20%** selon les sites à refuser de travailler ce **8 décembre**, à refuser la perte de la mutuelle **GFI** pour la remplacer par une **assurance santé inéquitable, et partielle.**

**Tous ensemble, nous réussirons !**

# GRÈVE DU 8 DÉCEMBRE

Le 8 décembre dernier, selon les sites, nous étions entre 10 et 20 % à manifester, notre refus de voir notre mutuelle maltraitée par une direction qui démantèle la notion de famille et qui favorise les hauts salaires au détriment des salariés qui ne supportent plus de voir les richesses de GFI toujours distribuées aux mêmes.



## GRÈVE DANS LE CRA

Nous savons que les temps sont durs pour tout le monde, c'est pourquoi nous appelons à la grève sur une durée au choix de chacun-e.

Le temps de grève de décembre sera décompté du salaire de janvier, et celui de janvier sur le salaire de février.

Il n'est pas trop tard... Que vous ayez effectivement fait grève ou pas, vous pouvez vous faire compter comme gréviste auprès de la Direction par une déclaration dans votre CRA.



### SAISIE DANS LE CRA

Vous indiquez précisément sur votre CRA le temps de grève en modifiant la "durée travail", ainsi que la valeur de la colonne facturation au prorata du temps travaillé.

Exemple pour 1h de grève : indiquez 6:24 (en remplacement de 7:24) dans la colonne "durée travail" et 0,86 (en remplacement de 1) dans la colonne du contrat.

Puis vous ajoutez un commentaire « 1H de grève - ALERTE MUTUELLE GFI ».

### GRÈVE INFÉRIEURE A 1/2 JOURNÉE

Vous laissez la rubrique activité habituelle.

### GRÈVE JOURNÉE ENTIÈRE OU 1/2 JOURNÉE

Vous choisissez la rubrique activité « NP » (Non payé) pour le matin et/ou l'après-midi.



# PROCHAINS COMITÉS SALAIRES



## Calendrier 2016



Objet des comités salaires : Validation des propositions annuelles des commerciaux, managers et services support. (Voir détails page 8 de cette communication).

Date des comités salaire	Date d'effet des demandes
17 mars 2016	1 <sup>er</sup> avril 2016 ou 1 <sup>er</sup> juillet 2016 ou 1 <sup>er</sup> octobre 2016
22 mars 2016	1 <sup>er</sup> avril 2016
21 juin 2016	1 <sup>er</sup> juillet 2016
27 septembre 2016	1 <sup>er</sup> octobre 2016



## MISSION DE COMMANDEMENT

Le fait d'avoir exercé une mission de commandement à des ingénieurs, dont certains ont un salaire supérieur au sien, implique une **réévaluation de la classification SYNTEC**.

En l'espèce, un positionnement 3.2 / coefficient 210.

Dans le détail : même si on n'exerce plus des responsabilités correspondant à une position SYNTEC, le fait de l'avoir fait, dans le cadre d'une mission avec ordre de mission, implique une reclassification.

**EN SAVOIR PLUS ▶**

[http://www.syntec-ingenierie.fr/media/uploads/social\\_formation/faq/2007\\_10\\_17\\_cc\\_contentieux\\_forfait-jours.pdf](http://www.syntec-ingenierie.fr/media/uploads/social_formation/faq/2007_10_17_cc_contentieux_forfait-jours.pdf)



## DUPLICATA FICHE DE PAIE

### Questions des Délégué-e-s du Personnel CFDT

**Les Délégué-e-s du Personnel CFDT demandent quelle est la procédure pour obtenir un duplicata de fiche de paie ?**

Réponse de la Direction : Si le collaborateur a choisi la dématérialisation de son bulletin de paie dans son coffre-fort électronique, un duplicata est directement téléchargeable et imprimable sur son espace personnel « MyPeopleDoc ». Si tel n'est pas le cas, il peut alors en faire la demande auprès de son Gestionnaire de Paye ou de son Responsable RH.



## ASTREINTES

### Questions des Délégué-e-s du Personnel CFDT

Les salarié-e-s peuvent-ils/elles effectuer une astreinte la nuit avant et/ou la nuit après un jour où ils/elles ne travaillent pas ?

Y a-t-il des règles différentes selon que le motif du jour non travaillé est :

- ✓ Congé ou RTT,
- ✓ Maladie,
- ✓ Repos régulier (par planning ou par temps partiel),
- ✓ Délégation,
- ✓ Formation



Grâce à la CFDT  
je connais mes droits.

Réponse de la Direction :

Légalement, rien n'interdit qu'un salarié effectue une astreinte la nuit avant et/ou la nuit après un jour où il ne travaille pas (et ce s'agissant des 5 cas). Toutefois, les interventions pouvant avoir lieu pendant la période d'astreinte ne peuvent avoir effet de réduire la durée minimale de repos continu prévue par le code du travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien et 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire).

La position du groupe Gfi est d'éviter le recours à une astreinte la nuit précédant ou suivant un CP, un RTT, un jour d'arrêt maladie ou un repos régulier, une période de formation (cas n°1, 2,3 et 5). Le recours à une astreinte reste possible la nuit précédant ou suivant l'utilisation d'heures de délégation.

Notre position, concernant les CP et RTT s'inscrit dans le but de préserver la finalité du congé, à savoir, disposer d'un temps libre pour ses loisirs et pour se reposer.

En période de formation, afin que celle-ci soit bénéfique au salarié, il est fortement déconseillé de recourir à l'astreinte.



## ENFANT A CHARGE

### Questions des Délégué-e-s du Personnel CFDT

L. 3141-3 : Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

L. 3141-9 : Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article

L. 3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Grâce à la CFDT  
je fais valoir mes droits.



Les Délégué-e-s du Personnel CFDT demandent si ces règles sont appliquées à gfi ?

Réponse de la Direction : Oui, ces règles sont appliquées au sein de Gfi informatique.

Les Délégué-e-s du Personnel CFDT demandent comment en sont informées les intéressées ?

Réponse de la Direction : Il n'y a pas de communication en place, actuellement les personnes concernées doivent en informer leur Responsable RH afin qu'elle fasse le nécessaire auprès du service paye.

# NÉGOCIATIONS

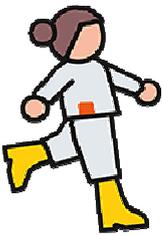
## SALAIRES

### Politique salariale du groupe Gfi

Dans un marché toujours tendu en termes d'attractivité de certaines compétences mais pour autant dans un contexte économique incertain, l'efficacité de notre politique de rémunération est indispensable pour non seulement attirer les candidats, retenir nos meilleurs collaborateurs mais aussi pour garantir l'équilibre financier du groupe et de ses unités. (*ndlr : Enveloppe = 1% de la masse salariale*)

Au sein du Groupe Gfi, la politique salariale s'inscrit dans le cadre des politiques ressources humaines du Groupe qui visent à attirer et fidéliser les talents. **Celle-ci repose essentiellement sur des augmentations individuelles** et se base sur les principes suivants :

- \* La reconnaissance de la performance individuelle et/ou de la contribution
- \* Le potentiel d'évolution
- \* Le respect de l'équité interne et de l'égalité professionnelle
- \* L'identification des Key People, Hauts potentiels et Experts
- \* La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- \* La compétitivité externe



Cette année encore, la Direction a réaffirmé sa volonté de distribuer des augmentations de salaires individuelles basées sur la performance. Bien évidemment, **la CFDT défendant une politique salariale collective** ne peut souscrire à ce mode exclusif d'augmentation. Cependant, la CFDT n'exclue pas une part d'augmentations individuelles si des augmentations collectives sont prévues.

Les années précédentes, la majorité des augmentations de salaires individuelles a été un saupoudrage de petites augmentations.

- En 2013, 40% des salarié-e-s ont été augmenté-e-s, pour un montant moyen de 300€ bruts annuels, 23€ bruts mensuels.
- En 2014, 36% des salarié-e-s ont été augmenté-e-s, pour un montant moyen de 370€ bruts annuels, 28€ bruts mensuels.
- En 2015, 42% des salarié-e-s ont été augmenté-e-s, pour un montant moyen de 696€ bruts annuels, 53€ bruts mensuels.

La progression du nombre de salarié-e-s augmenté-e-s et du montant moyen des augmentations est évidente, mais reste largement insuffisante (ne nous emballons pas sur une moyenne...).

Si l'inflation s'affaiblit : 2,5% en 2011, 2 % en 2012, 1,2% en 2013, 0,5% en 2014, et à ce jour stable pour 2015), elle n'a jamais été comblée par gfi, et les salarié-e-s ont donc accumulé un retard, sans oublier des coûts qui ne cessent d'augmenter : Assurances, tarifs bancaires, eau, taxes...

En conséquence, la demande des salarié-e-s sur la question salariale est très forte. **La CFDT ne peut demander une augmentation des salaires inférieure au rattrapage de ces écarts.**



Aussi, la **CFDT** revendique :

Une augmentation générale des salaires de 2,5 %, déclinée en augmentations collectives par paliers :

- un montant fixe et minimum pour salaires les plus bas,
- puis un pourcentage d'augmentation des salaires par tranche, pourcentage décroissant en remontant dans l'échelle des salaires.

Pour une négociation loyale, la **CFDT** demande que les moyens de mesure (le thermomètre) des critères d'augmentations individuelles soient transmis aux Organisations Syndicales.

# NÉGOCIATIONS

## COMITÉ SALAIRE



Les décisions en matière de rémunération sont validées par un Comité Salaire sur proposition motivée de chaque manager, qui doit respecter les principes de la politique de rémunération ainsi que des règles de cohérence et d'équité. Ainsi, il n'est pas possible d'attribuer une augmentation à moins de 12 mois d'intervalle par rapport à la dernière augmentation.

Chaque manager soumet également à l'occasion de ce process de révision salariale ses propositions de promotion individuelle : changement de fonction, de coefficient, voire de modalité de temps de travail. Afin de veiller à la bonne application de cette politique et à la cohérence des demandes au sein du groupe, ces demandes sont étudiées par une instance appelée « Comité salaire ».

Le comité salaire prend ses décisions de manière objective, au regard des principes de la politique salariale de Gfi informatique.

Le comité salaire est composé de Nicole Laik (DRH groupe), Xavier Leleu (Directeur des opérations) et Normann Hodara (Directeur de la branche IS). Chaque manager de branche y participe également pour présenter les demandes de son périmètre.

A l'issue des comités salaire, **les décisions prises sont transmises sous 15 jours à l'ensemble des managers**, afin qu'ils puissent en faire part dès que possible à leurs collaborateurs. La décision finale d'augmenter ou non un collaborateur est la résultante à la fois des souhaits des managers et des arbitrages du comité salaire.

**Il appartient au manager d'informer chaque collaborateur des décisions prises en matière de revalorisation salariale ou de promotion.**

Dans la procédure actuelle, les demandes d'augmentation de salaire et les demandes de promotion des salarié-e-s sont validées (ou pas) par le comité salaire. Le comité salaire fonctionne de façon obscure pour les salarié-e-s :

- Les demandes faites par les salarié-e-s sont-elles transmises au comité salaires ?
- Le montant au taux d'augmentation convenu avec le manager, est-il fidèlement transmis ?
- Qu'est-ce qui justifie le refus (partiel ou total) du comité salaire ?



Des questions toujours sans réponse...

La demande récurrente de la **CFDT** d'être informée des demandes faites à la commission salaires et des notifications argumentées des refus, a été rejetée par la Direction de façon claire, nette et répétée.

# NÉGOCIATIONS

## TICKETS RESTAURANTS

### Revalorisation de la valeur des tickets restaurants

A partir de janvier 2016, la valeur faciale des tickets restaurants sera revalorisée à hauteur de **8€** pour l'ensemble des collaborateurs du groupe en France.

60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié



En mars 2014, la **CFDT** lançait ses premières alertes sur l'utilisation de la carte tickets restaurant électronique en ces termes : « *les salarié-e-s ne pouvaient déjà pas utiliser de façon régulière le ticket restaurant dans sa forme papier, ils/elles s'inquiètent légitimement de la mise en place du ticket restaurant au format électronique, avec la disparition de la souplesse d'utilisation (plus possible le dimanche par exemple).* »

L'histoire nous a malheureusement donné raison ! Si tant bien même la **CFDT** reconnaît que cette carte est un moyen de paiement satisfaisant pour un grand nombre de salarié-e-s, force est de constater les innombrables incidents rencontrés par les salarié-e-s : moyen de paiement refusé, paiements en échec, rematérialisation limitée, piratage de la carte... etc.

La **CFDT** rappelle que ce format électronique est imposé par la Direction sans aucune négociation avec les partenaires sociaux. La **CFDT** rappelle que les salarié-e-s participent à hauteur de 3€ par ticket. La Direction propose enfin cette année, une augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant, et propose de passer de 7,50 € à 8€, en conservant la répartition actuelle, ce qui portera la participation des salarié-e-s à 3,20 €. La **CFDT** approuve évidemment cette mesure, mais la juge insuffisante.

La **CFDT** revendique la possibilité de choisir entre le ticket restaurant ou la prime de repas.

De 2009 à 2011, la **CFDT** a revendiqué un ticket restaurant à 8 €.

Depuis 2012, la **CFDT** revendique un ticket restaurant à **8,50 €** avec maintien de la répartition actuelle : Part patronale = 60% / Part salarié-e = 40%.

La **CFDT** revendique le droit d'utilisation des titres restaurant le dimanche et jours fériés, pour les salarié-e-s travaillant ce jour-là.



# NÉGOCIATIONS

## FRAIS DE DÉPLACEMENT

La Direction a annoncé une nouvelle mesure d'indemnisation des déplacements en vélo. La Direction n'ayant pas encore indiqué le montant de ces IK (Indemnités kilométriques), ni les modalités d'attribution, la **CFDT** ne peut pas se prononcer pour l'instant sur cette mesure.



Concernant les IK des véhicules personnels, les remboursements des frais de déplacement ne couvrent toujours pas les frais engagés par les salarié-e-s.

La CFDT revendique que pour se rendre sur le lieu de travail, l'utilisation du véhicule personnel (souvent obligatoire en province, car le lieu est inaccessible en transports en commun) ne soit pas à la charge des salarié-e-s.

La **CFDT** revendique que chaque kilomètre effectué pour se rendre sur le lieu de travail, agence GFI ou site client, soit un kilomètre indemnisé.



La maigre revalorisation de 2013 ne peut couvrir l'augmentation continue des frais automobiles.



Aussi, la **CFDT** demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les barèmes URSSAF applicable en 2016. La **CFDT** revendique l'application des trois zones du tableau URSSAF, au lieu d'actuellement une seule, défavorable pour les salarié-e-s.

## REPAS ET HÉBERGEMENT



La **CFDT** demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les **barèmes URSSAF** applicable en 2016. Les barèmes 2016 n'étant pas connus à ce jour, pour mémoire les barèmes 2015 sont :

- **18,10 €** pour un repas.
- **64,70 €** pour l'hôtel et le petit-déjeuner pour les salarié-e-s en déplacement à Paris et dans les départements de la petite couronne soit : Hauts de Seine, Seine Saint Denis, Val de Marne ;
- **48,00 €** pour les autres départements de la France métropolitaine.

# NÉGOCIATIONS

## DOTATION DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENTS



La **CFDT** revendique l'uniformisation (par le haut il va sans dire), des budgets des œuvres sociales de tous les CE de toutes les sociétés de l'UES.

La **CFDT** invite la Direction à compléter cette **uniformisation** par une **augmentation du taux de de 0,1 %**. Un moyen très efficace de passer un message fort aux salarié-e-s.



## AUTRES THÈMES

La **CFDT** réaffirme sa volonté de négocier sur les thèmes envisagés par la Direction :

- Handicap
- GPEC
- Participation et intéressement

Bien que la Direction refuse systématiquement d'ouvrir des négociations, la **CFDT** réitère sa volonté de négocier sur les thèmes suivants:

- Prime de fin d'année
- Médaille du travail
- Formation professionnelle
- Base de données unique (BDU)

La **CFDT** demande la reprise des négociations interrompues par la Direction :

- Risques Psychosociaux (RPS) / Qualité de vie au Travail (QVT)

La **CFDT** considère que le diagnostic établi entre 2010 et 2013 est obsolète.

Pour la **CFDT** l'urgence est la mise en place de procédures de prévention primaire (Viser à l'élimination, la réduction, ou la maîtrise des sources d'atteinte à la santé).



# SI VOUS L'AVEZ RATÉ...

**Voici un extrait de L'HEBDO ÉLECTRONIQUE  
N°2015-33, du 18 décembre 2015**

## JOYEUX NOËL !



# CONTACT 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).

## Site de la CFDT gfi

<http://cfdtgfi.jimdo.com/>

## Vos représentant-e-s CFDT

**UES Gfi Informatique** Catherine LINTIGNAT [cfdtgfi@yahoo.fr](mailto:cfdtgfi@yahoo.fr) 06 45 81 26 02

### GFI INFORMATIQUE

<b>Est</b>	Fabrice DEMORI	<a href="mailto:f.demori@hotmail.fr">f.demori@hotmail.fr</a>	
<b>Ile de France</b>	Consuelo FELIU LLOMBART	<a href="mailto:cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr">cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr</a>	
	Valérie DEFLANDRE	<a href="mailto:cfdt.valerie@gmail.com">cfdt.valerie@gmail.com</a>	
	Patrick LOU	<a href="mailto:plou.cfdt@free.fr">plou.cfdt@free.fr</a>	
<b>Méditerranée</b>	Christophe SIMON	<a href="mailto:cfdt.med@gmail.com">cfdt.med@gmail.com</a>	07 81 75 43 01
<b>Nord</b>	Christian TANGHE	<a href="mailto:cfdtnord@free.fr">cfdtnord@free.fr</a>	
<b>Ouest</b>	Gaétan RYCKEBOER	<a href="mailto:ouest.cfdtgfi@gmail.com">ouest.cfdtgfi@gmail.com</a>	
<b>Rhône Alpes</b>	Contact CFDT	<a href="mailto:cfdtra@yahoo.fr">cfdtra@yahoo.fr</a>	
<b>Sud-Ouest</b>	Didier GUERIN	<a href="mailto:cfdt.gfi.sudouest@gmail.com">cfdt.gfi.sudouest@gmail.com</a>	

### GFI INFORMATIQUE PRODUCTION

Lyon	Stéphane GLAÇON	<a href="mailto:cfdt.gfi.ip@gmail.com">cfdt.gfi.ip@gmail.com</a>	06 43 04 34 68
Lille	Philippe BUGES	<a href="mailto:ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com">ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com</a>	

### GFI PROGICIELS

Reims	Luc FOURNIER	<a href="mailto:cfdtprogiciels@yahoo.fr">cfdtprogiciels@yahoo.fr</a>	
-------	--------------	--	--

### Hors UES

<b>GFI CHRONO TIME</b>	Tomas RODRIGUEZ	<a href="mailto:cfdt.gct@gmail.com">cfdt.gct@gmail.com</a>
<b>COGNITIS</b>	Sébastien LACREU	<a href="mailto:cfdt.cognitis@gmail.com">cfdt.cognitis@gmail.com</a>
<b>GFI CONSULTING</b>	Yassine FARES	<a href="mailto:cfdt_consulting@yahoo.fr">cfdt_consulting@yahoo.fr</a>
<b>GFI INFOGEN SYSTEM</b>	Contact CFDT	<a href="mailto:cfdt.infofen@gmail.com">cfdt.infofen@gmail.com</a>
<b>GFI INFORMATIQUE TELECOM</b>	David CATHERINE	<a href="mailto:dvlbrcat@free.fr">dvlbrcat@free.fr</a>

