

DUOS DE DEMAIN

PAROLES DE MARRAINES

Quelques mois après le lancement par France terre d'asile des « Duos de demain », visant à aider à l'intégration des réfugiés, une cinquantaine d'adhérents et militants CFDT se sont déjà engagés dans le dispositif. Témoignages.

MARIE-PAULE ET KADIATOU



« Avec mon mari, nous nous étions renseignés sur ce que nous pourrions faire pour les réfugiés. Et quand j'ai vu cette initiative, je me suis dit : 'Enfin du concret !' », se rappelle Marie-Paule Brisciano, enthousiaste enseignante à la retraite. Cette adhérente CFDT est l'une des premières à avoir formé un duo. Sa 'filleule', Kadiatou, 38 ans, est arrivée en France en 2012 en provenance du Mali. « Elle a rejoint son mari et ce n'est qu'en 2015 qu'elle a obtenu ses papiers et pu bénéficier d'un hébergement via France terre d'asile » explique-t-elle.

Depuis juillet, Kadiatou habite un logement social en Essonne avec

son mari Babakar et leurs deux filles, Rokia, 1 ans, et Oumo, 3 ans, qui vient d'entrer à l'école. « Pour elle, qui parle à peine le français, comme pour sa mère, l'école est le meilleur moyen de s'intégrer, soutient Marie-Paule. Kadiatou a vécu un déracinement, qui fut d'autant plus difficile qu'elle a laissé sa fille de 17 ans au pays », souffle-t-elle.

Marie-Paule l'assure en tout cas : l'une et l'autre sont ravies de leur rencontre. Et elles ont déjà partagé nombre d'activités : balade à Paris-Plages, visite de la grande galerie de l'Évolution, atelier de pâtisserie, etc. « Pour elle, il est important de se sentir comme tout



le monde, souligne-t-elle. Et maintenant que l'une de ses filles est à l'école, Kadiatou envisage de travailler comme employée de cantine et de se former. » Un chemin au cours duquel elle pourra compter sur son attachante marraine.

AURORE, NASSOUR ET ABDELRAZIK



Représentante CFDT au sein d'Engie (Syndicat énergie-chimie d'Île-de-France), Aurore Martin est engagée dans plusieurs collectifs d'aide aux migrants. Quand elle apprend que France terre d'asile et la CFDT s'associent, à travers les « Duos de demain », elle n'hésite pas une seconde. « La proposition de départ est minimaliste, estime-t-elle, puisque l'on est

tenus de se voir qu'une fois par mois. Mais c'est très bien ainsi car chacun peut faire selon ses possibilités ». Avec son mari, d'origine somalienne, elle décide de s'investir à 200% ! Sa rencontre avec son binôme - 24 ans et originaire du Darfour - a lieu en juin. « Depuis ses 11 ans, Nassour a vécu dans des camps de réfugiés. Où il a connu et vu les pires horreurs : famine, violences, viols... » pose-t-elle d'emblée, avec gravité.

Pour l'aider à panser ses plaies, elle l'oriente vers un psychologue arabo-phoné. « Il a d'abord fallu lui expliquer ce qu'était un psy, souligne-t-elle. Je lui ai dit : 'C'est comme si tu avais un sac rempli de pierres et qu'il fallait t'en décharger'. » Au fil de leurs rencontres, Nassour et Aurore vont nouer une relation qui dépasse le simple cadre des Duos. « Il est tous les week-ends à la maison, confie-t-elle. Il y dort bien. Il a même la clé

désormais et peut venir quand il veut avec son copain Abdelrazik ».

Ensemble, ils ont également eu l'occasion de voyager. « Nous sommes allés un week-end à Rouen et un autre à Poitiers, où nous avons visité le Futuroscope et participé à un mariage. L'air de la campagne est source d'apaisement pour eux », commente-t-elle. Aurore les a par ailleurs accompagnés à un concert de musique afro-jazz, au cinéma ou encore chez un apiculteur. Elle projette aussi une activité autour de la rivière car Nassour, ancien agriculteur, adore pêcher. Et comme Aurore est autant engagée dans la vie que dans son entreprise, elle a aussi organisé une réunion avec ses collègues pour faire connaître les Duos. « 10 d'entre eux ont demandé à s'engager ! », se félicite la militante, débordante d'énergie.



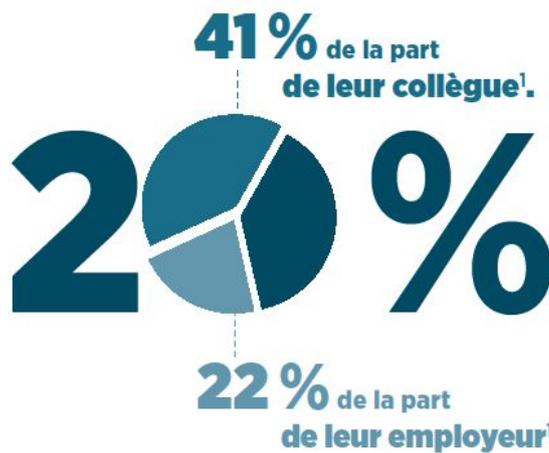
25 NOVEMBRE

Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

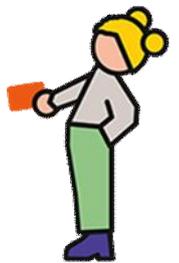
VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL: LES CHIFFRES PARLENT



1. Enquête IFOP, Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel au travail, 2014.

des femmes déclarent avoir été **victimes de harcèlement sexuel au travail**¹.

30% n'en parlent à personne¹.



des femmes ont été victimes de caresses, baisers et autres gestes déplacés non désirés au cours de leur vie².

2,2% des femmes (âgées de 18 à 59 ans) sont victimes de viol².

4,7% en sont victimes dans le cadre de leur travail².

2. L'INSEE, Cadre de vie et sécurité, 2007.

La F3C Cfdt agit aussi contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

LOI TRAVAIL

Des avancées pour l'égalité professionnelle



LA LOI TRAVAIL (OU LA LOI EL KHOMRI) A DÉFINITIVEMENT ÉTÉ ADOPTÉE. LA LOI RELATIVE À **LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**, INSTAURE DES CHANGEMENTS PERMETTANT D'ALLER VERS UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. POUR LA F3C CFTD, CES AVANCÉES SONT TRÈS POSITIVES POUR LES SALARIÉ.E.S.

Une lutte efficace contre le harcèlement et les agissements sexistes



La loi Travail aligne le régime probatoire du harcèlement sur celui qui existe déjà en matière de discrimination. Ce qui permet d'**alléger la charge de la preuve** qui pèse sur le/la salarié.e victime de harcèlement et impose à l'employeur de se justifier. Cela est un point très positif pour la CFTD.

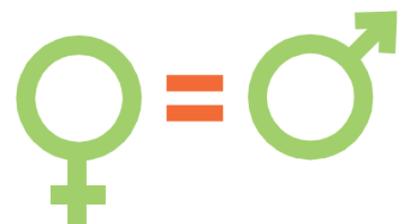
La loi prévoit aussi d'intégrer des dispositions sur la **lutte contre les agissements sexistes dans les règlements intérieurs** des entreprises et de donner au CHSCT la possibilité de prendre des mesures contre ceux-ci. Notre organisation syndicale, à travers ses élu.e.s et mandaté.e.s présents dans les entreprises, sera force de propositions et d'actions sur ce thème. Les agissements sexistes sont incompatibles avec nos valeurs CFTD.

Une meilleure protection au retour d'un congé maternité



Une salariée est protégée contre le licenciement pendant 10 semaines après son retour, contre 4 semaines auparavant. Cette protection bénéficie aussi à l'autre parent et aux parents adoptants.

De nombreuses salariées, suite à l'annonce de leur maternité ou après celle-ci, sont souvent victimes de licenciements abusifs de la part de leur employeur. Cette loi permet de mieux les protéger et de les garder dans l'emploi.



Une nouvelle architecture en matière de congés

L'article 9 de la loi Travail apporte de nombreuses modifications en termes de congés. **Les congés d'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle** sont regroupés en un même bloc (congés pour événements familiaux, congé pour solidarité familiale, congé proche aidant, congé sabbatique). Ce sont ces congés qui nous intéressent car ils permettent une meilleure égalité entre les femmes et les hommes grâce à un meilleur partage des congés et donc des temps de vie.

Des jours de congés supplémentaires sont octroyés (Article L3142-4 du Code du Travail):

- 5 jours (au lieu de 2) en cas de décès d'un enfant.
- 3 jours en cas de décès du conjoint, du concubin, d'un proche parent (parents, beaux-parents, frères et sœurs).
- Extension de la possibilité (jusque ici réservée aux cas de contraintes géographiques) de prendre plus de 24 jours de congés en une seule fois pour les salarié.e.s qui justifient de la présence d'un enfant ou adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

De nouveaux jours de congés sont créés :

- 2 jours supplémentaires pour les hommes de moins de 21 ans. Cela permet un meilleur partage des tâches puisque ce congé n'est plus seulement accordé qu'aux femmes.
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant.
- 1 jour pour la personne qui souhaite assister à la cérémonie d'acquisition de la nationalité de son conjoint.

Égalité professionnelle et qualité de vie au travail : l'effectivité du droit à la déconnexion

L'article 55 de la loi Travail instaure des dispositifs relatifs au droit à la déconnexion, droit dont la CFDT est à l'initiative dans de nombreuses branches et cela depuis plus de 10 ans.

Ainsi un nouvel item de la négociation relative à la qualité de vie au travail, portant sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. Cela permet **d'assurer le respect des temps de repos et de congés et permettre une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.**

Conscients de l'importance de ce thème pour les salarié.e.s de nos entreprises, nos élu.e.s et mandaté.e.s CFDT seront force de propositions sur ce sujet et engageront des négociations afin que le droit à la déconnexion soit un droit effectif qui permet un meilleur bien être au travail.



PARLONS TRAVAIL



Déjà 113 000 participants à « Parlons travail » ! Cet engouement en fait de loin la plus grande enquête sur le travail en France. Encore un grand MERCI pour votre contribution !

Les premiers chiffres de l'enquête commencent à parler : 83 % des participants aiment leur travail. La plupart d'entre nous sommes attachés à notre boulot mais cela ne masque pas les difficultés. Vous êtes 34 % à mal dormir à cause de votre travail, 35 % ont déjà vécu un burn-out et 42 % ont déjà subi du harcèlement moral.

Pour découvrir les réponses de toutes les questions, avec le détail par âge, sexe et statut professionnel, rendez-vous sur parlonstravail.fr

EN SAVOIR PLUS ▶

[Je découvre les réponses](#)

Le travail retrouve sa place dans le débat public



L'objectif de « Parlons travail » : remettre le travail au cœur du débat public ! Et l'enquête porte déjà ses fruits dans les médias. Partenaire de « Parlons travail », *Libération* publie chaque semaine un article thématique sur son site avec les premières tendances. Retrouvez l'article de cette semaine : [le boulot, c'est vraiment la santé ?](#)

Dans sa matinale, Europe 1 a aussi choisi de disséquer les premiers chiffres de l'enquête. Le reportage met en évidence [les reproches adressés par les participants à leur hiérarchie](#).

Plus il y aura de répondants plus l'enquête sera utile !

parlons travail



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 cfdtgi@yahoo.fr avec une adresse privée autre que xxxxx@gfi.fr.

Site de la CFDT gfi

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

Vos représentant-e-s CFDT

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT cfdtgi@yahoo.fr 06 45 81 26 02

GFI INFORMATIQUE

Est	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
Ile de France	Ibrahima BADIANE	cfdt.ibrahima@gmail.com	
	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.cfdt@free.fr	
Méditerranée	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com	07 81 75 43 01
Nord	Christian TANGHE	cfdtnord@free.fr	
Ouest	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgi@gmail.com	
Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr	
Sud-Ouest	Didier POUSSON	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com	

GFI INFORMATIQUE PRODUCTION

Lyon	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com	06 43 04 34 68
Lille	Philippe BUGES	ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com	

GFI PROGICIELS

Reims	Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr	
-------	--------------	--	--

Hors UES

GFI CHRONO TIME	Tomas RODRIGUEZ	cfdt.gct@gmail.com	
------------------------	-----------------	--	--

COGNITIS	Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com	
-----------------	------------------	--	--

GFI INFOGEN SYSTEM	Contact CFDT	cfdt.infogen@gmail.com	
---------------------------	--------------	--	--

GFI INFORMATIQUE TELECOM	Marie-Claire VIGUIER	cfdtgiit@free.fr	
---------------------------------	----------------------	--	--

Business Document	Dominique BERNARDINI	cfdt.bdoc@gmail.com	06 11 78 72 93
--------------------------	----------------------	--	----------------

