

# PROCHAINS COMITÉS SALAIRE



## Calendrier 2018

**21/22 mars**  
**20/21 juin**  
**25/26 septembre**



**13 mars : Comité spécial Managers, Commerciaux et services support.**

Date des comités salaire	Date d'effet des demandes
13 mars 2018	Avril / Juillet / Octobre 2018
21 et 22 mars 2018	Avril 2018
20 et 21 juin 2018	Juillet 2018
25 et 26 septembre 2018	Octobre 2018



## Comment ça marche ?

### Objet de la demande

Les demandes traitées par le comité salaire concernent :

- La rémunération,
- La promotion (changement de fonction et/ou de coefficient),
- Les modalités de temps de travail (Modalités 1, 2 ou 3. Temps complet ou partiel).

### Origine de la demande

Ces demandes sont généralement formulées par les salarié-e-s (lors de leurs EA/EP, ou pas), mais peuvent être émises par les managers.

### Première validation de la demande

Les demandes formulées par les salarié-e-s doivent être validées par le manager. Le manager indique précisément la demande qu'il va transmettre au comité salaire.

### Validation du comité salaire

Le comité salaire étudie les demandes validées par les managers.

**Les décisions prises sont transmises sous 15 jours à l'ensemble des managers**, afin qu'ils puissent en faire part dès que possible aux salarié-e-s.

**C'est aux managers d'informer le personnel des décisions prises par le comité salaire.**



## Un fonctionnement pas très transparent...

Les demandes sont validées (ou pas) par le comité salaire de façon obscure pour les salarié-e-s :

- ✓ Les demandes faites par les salarié-e-s sont-elles transmises au comité salaire ?
- ✓ Le 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 CFDT demande à être informée des décisions du comité salaire.**

# TICKETS RESTAURANT

## BASCULE DE MILLÉSIME AUTOMATIQUE

L'année 2018 commence avec une bonne nouvelle !



Une de nos revendications est enfin appliquée : La Commission Nationale des Titres de Restauration s'est prononcée en faveur d'un report automatique des soldes des millésimes périmés, ce qui annihile la notion même de millésime.



La bascule de millésime de la totalité du solde du millésime précédent sera automatique et cela sans aucune action du bénéficiaire.

Parfait ! Nous avons demandé à la Direction d'en informer le personnel. En attendant... Nos fidèles lectrices et lecteurs le sont d'ores et déjà.

## AUTOMATIQUE VRAIMENT ?



Sur le site EDENRED il est indiqué :

*« Les soldes du millésime 2017 sont périmés à compter du 1er mars 2018. Vous devez faire votre demande d'échange entre le 1er et le 15 mars 2018 »*

C'est le seul message officiel perçu par les salarié.e.s.

Nous avons soumis ce problème à la Direction de Gfi.

Au jour de rédaction de cette communication, nous n'avons toujours pas reçu de message officiel de la Direction. Même si la Direction de Gfi confirme que le transfert sera automatique...

## UN « TIEN » VAUT MIEUX QUE DEUX « TU L'AURAS »

C'est pas que la confiance ne règne pas... Mais dans le doute ne nous abstenons pas de faire une demande de changement de millésime.

S'il reste du solde 2017 sur votre compte, vous pouvez faire la demande de changement de millésime 2017 en millésime 2018, sur le site d'EDENRED entre le 1er et le 15 mars.



# ASTREINTES

## L'accord et la réalité

Le nouvel accord signé en janvier 2018, crée de nouveaux droits et devoirs.

Ces nouvelles conditions de mise en place des astreintes ne sont pas également intégrées, aussi elles suscitent beaucoup de questions des personnes concernées :

- L'astreinte peut-elle être imposée ?
- Quelles sont les conditions de l'astreinte ?
- Comment sont planifiées les astreintes ?
- Quelles sont les obligations du personnel en astreinte ?
- Quel matériel est fourni ?
- Quelles sont les limites pour préserver sa santé ?
- Quelle est la rémunération des astreintes ?
- Comment remplir le CRA ?
- Comment éviter les dépassements illégaux ?



## La CFDT aux côtés des salarié.e.s

Nous avons les réponses à ces questions, et nous accompagnons régulièrement les salarié.e.s sur l'amélioration de leurs conditions de travail.

Sur ce thème spécifique des astreintes, vous pouvez contacter :

Stéphane GLAÇON (gfi ip Lyon)	06 43 04 34 68	<a href="mailto:cfdt.gfi.ip@gmail.com">cfdt.gfi.ip@gmail.com</a>
Philippe BUGES (Lille)	06 73 32 81 27	<a href="mailto:ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com">ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com</a>
Catherine LINTIGNAT (ues)	06 45 81 26 02	<a href="mailto:cfdtgfi@yahoo.fr">cfdtgfi@yahoo.fr</a>

### Notre ténacité a payé !

**Nous nous sommes battus pour que les astreintes soient rémunérées à la juste valeur du travail fourni.**

**Le nouvel accord offre de meilleures garanties.**



# NANTES



## MESURES DE SECURITÉ DISCRIMINATOIRES

Depuis quelques mois, les prestataires au MAE de Nantes sont exclusivement et systématiquement passés aux détecteurs de métaux avant d'entrer dans les locaux avant de regagner leur poste de travail. De plus, ils doivent vider leurs poches afin de passer leurs objets personnels ou nourritures aux rayons.

Cela occasionne pour le moins un malaise et un agacement croissant pour les salarié.e.s d'être considéré.e.s comme des individus potentiellement dangereux et susceptibles de vouloir attenter à la vie de leurs contemporains.

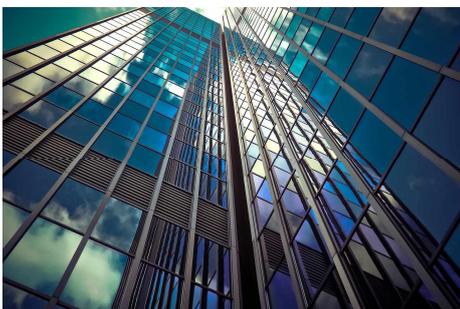


Cette gêne est d'autant plus importante que le contrôle revêt un caractère discriminatoire, c'est à dire qu'uniquement les externes font l'objet de ces mesures de contrôles. Dès lors qu'un externe devient contractuel, il est exclus de ce procédé à l'identique de tout possesseur d'un badge interne MAE.

En aucun cas cela s'apparente à des mesures de sécurité mais à du folklore sécuritaire. En effet, on n'imagine pas cette pratique dans un aéroport ou un site nucléaire ou seulement une partie du personnel serait inspectée.

Nous avons relayé maintes fois cet agacement auprès de Délégués Syndicaux internes au MAE qui s'en font écho aujourd'hui dans un tract.

### Extrait du tract CFDT-MAE



CTM des 22 et 23 novembre – Immobilier et sécurité à Nantes : c'est aussi une question de dignité pour nos collègues prestataires.

La CFDT-MAE revient sur son intervention, lors du dernier CTM, sur les questions immobilières et de sécurité à Nantes en appelant l'attention de l'administration sur la situation inique des prestataires de service qui ne peut durer en l'état. Des fouilles mal vécues par nos collègues prestataires de service La CFDT n'ignore pas la menace actuelle. ... [www.cfdt-mae.fr](http://www.cfdt-mae.fr)

### Tract CFDT-MAE in-extenso

EN SAVOIR PLUS ►

<https://www.cfdt-mae.fr/dialogue-social/ctm/ctm-22-23-novembre-immobilier-securite-a-nantes-cest-question-de-dignite-nos-collegues-prestataires/>



# ENQUÊTE DE SATISFACTION

## RÉSULTATS

## FÉVRIER 2018

### Une enquête sur quel thème ?

Nous avons mené une enquête pour mesurer la satisfaction des salarié.e.s de Gfi dans le but d'obtenir des réponses plus sincères que celles données sous la contrainte lors de la soumission de votre CRA.

<b>Bilan de l'enquête</b> (1)		Niveau de satisfaction 1 → 5 (2)
<b>1</b>	Quel est votre niveau de satisfaction globale dans le groupe Gfi ?	1,95
<b>2</b>	Quel est votre niveau de satisfaction concernant vos conditions de travail ?	2,50
<b>3</b>	Quel est votre niveau de satisfaction concernant vos relations avec votre hiérarchie Gfi ?	2,08
<b>4</b>	Quel est votre niveau de satisfaction concernant le suivi de votre carrière à Gfi ?	1,50
<b>5</b>	Question subsidiaire : Quel est votre niveau de satisfaction lorsque vous êtes dans l'obligation de répondre au sondage Gfi, lors de la validation de votre CRA Gfi ?	1,57



(1) Moins de cinquante personnes ont participé.

(2) 5 niveaux de satisfaction possible, de 1 à 5.  
1 étant le niveau le plus bas de satisfaction, disons « pas du tout satisfait.e » et 5 le niveau de satisfaction le plus haut, disons « trop content.e ! ».



### Notre analyse

Le résultat de notre enquête donne un niveau de satisfaction bien en dessous de celui que recueillera certainement l'enquête de la Direction !

Nous ne sommes pas dupes, le taux de participation à l'enquête CFDT est ridicule par rapport à celui de la participation à l'enquête de la Direction. Facile ! Puisque l'enquête de la Direction est obligatoire pour saisir son CRA !

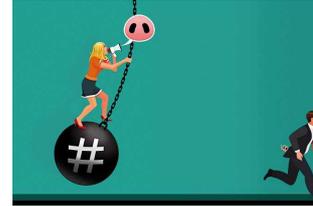
**Alors on en déduit quoi ?**

**Pour la CFDT, il est clair que les salarié.e.s, dans leur grande majorité, n'ont pas envie de répondre à ces questions. Et qu'en conséquence, les réponses obtenues par la Direction n'ont aucune valeur statistique.**

# HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

## LA FIN DE LA LOI DU SILENCE

Des témoignages de violences sexuelles au travail ne cessent d'affluer, rencontrant un écho inédit dans la société. Après la prise de conscience, un changement de culture s'impose.



### Libérer la parole sur le lieu de travail

Sexisme, violences sexuelles, harcèlement, l'ampleur du phénomène est mondiale et touche tous les secteurs professionnels. Davantage de femmes seraient prêtes à parler si les conditions étaient réunies pour que cela ne se retourne pas contre elles.



**EN SAVOIR PLUS ▶**

[https://www.cfdt.fr/portail/actualites/societe/dossier-1/3-harcèlement-sexuel-au-travail-la-fin-de-la-loi-du-silence-srv2\\_584193](https://www.cfdt.fr/portail/actualites/societe/dossier-1/3-harcèlement-sexuel-au-travail-la-fin-de-la-loi-du-silence-srv2_584193)



Sexisme, harcèlement sexuel, que dit la loi ?

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à autrui, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité, en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. » Est assimilé au harcèlement sexuel « le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle » (article 222-33 du code pénal, issu de la loi du 6 août 2012). Les peines encourues peuvent atteindre deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende ou trois ans et 45 000 euros si l'auteur des faits est « une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ».

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (article L1142-2-1 du code du travail, issu de la loi Rebsamen de 2015).



## PROPOS À CONNOTATION SEXUELLE = LICENCIEMENT

Des propos à connotation ouvertement sexuelle sont de nature à caractériser un harcèlement sexuel et justifient au minimum un licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 16-19.036)

Dans cette affaire, un chef de poste tient des propos à connotation ouvertement sexuelle lors d'une conversation téléphonique durant les heures de travail. Cette conversation concerne une intérimaire de 21 ans nouvellement embauchée. [NDLR : la Cour de cassation ayant pris la peine de préciser les propos en question, il nous semble pertinent de les retranscrire. Ne serait-ce qu'à titre d'exemple. Les propos sont les suivants : "Comment tu fais pour tes relations sexuelles ? Tu prends tes doigts ?".]

Le salarié est licencié pour faute. Il conteste son licenciement. Il met en avant ses 25 années d'ancienneté, ayant données satisfaction selon son dernier entretien d'évaluation. Le salarié estime que la sanction de licenciement est disproportionnée. Les juges de la cour d'appel sont sensibles à cet argument. Ils déclarent le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ils estiment que l'employeur avait parfaitement le droit d'user de son pouvoir disciplinaire pour protéger la victime qui s'était plainte de ces propos. Mais ils auraient préféré une sanction moins élevée, comme une mise à pied.

La Cour de cassation n'est pas d'accord. Les propos tenus envers la jeune intérimaire étaient de nature à caractériser un harcèlement sexuel, constitutif à tout le moins d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le licenciement pour faute du salarié est donc validé.

Remarque : l'auteur du harcèlement s'expose à un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-14.630) avec un départ quasi immédiat. Compte tenu de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, il prendrait un risque à se contenter d'une mise à pied, d'une rétrogradation ou d'une mutation.



**VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**



La CFDT n'en est pas à son premier combat féministe. Engagée dès les années 70 pour le droit à l'avortement, pour l'égalité professionnelle, contre les discriminations et le harcèlement sexuel, le syndicat a ouvert en 2009 un nouveau chantier avec le programme « Respecté-e-s », dont l'initiative revient à l'Union départementale CFDT de Paris. Un plan de formation et de sensibilisation des militants a été lancé en partenariat avec l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail. « La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est un sujet syndical, rappelle Marie-Andrée

Seguin, secrétaire nationale chargée de la politique mixité et égalité professionnelle. *Il n'y a pas de tolérance possible à partir du moment où la dignité de la personne est en jeu.* Accueil des femmes, écoute, accompagnement, mise en place de dispositifs d'alerte ou de plans de prévention figurent au programme, ainsi qu'une information précise sur les évolutions récentes de la loi et de la jurisprudence. Un guide sur les violences sexistes et sexuelles est téléchargeable sur le site de la CFDT, accessible à tous\*. L'interne n'est pas oublié, car ce type de violences peut se produire partout, y compris à la CFDT. Le

combat se mène aussi au niveau national. La ministre du Travail a sollicité en novembre 2017 l'avis des partenaires sociaux sur les évolutions législatives qui permettraient de renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, tout en mentionnant « un arsenal juridique complet » à même d'assurer la protection des victimes comme des personnes dénonçant les faits. Dans sa réponse à la ministre, Laurent Berger souligne que les sanctions ne sont pas suffisamment dissuasives pour que cette protection soit une réalité, sachant que le montant moyen des amendes est de 1000 euros et que 95% des

plaintes pour harcèlement sexuel sont classées sans suite. La CFDT réclame également davantage de moyens alloués aux associations qui accompagnent les victimes, le renforcement de la formation des médecins, gendarmes, policiers, magistrats, et la mise en place sur les lieux de travail de procédures simples, claires et sécurisées pour les victimes et les témoins. Une réflexion sur un dispositif d'alerte pour les salariés des très petites entreprises doit être menée.

Sur ce thème spécifique des VSST, **Violences Sexistes et Sexuelles au Travail**, vous pouvez contacter :

Stéphane GLAÇON (gfi ip Lyon) 06 43 04 34 68

[cfdt.gfi.ip@gmail.com](mailto:cfdt.gfi.ip@gmail.com)

Isabelle LUSZCZYK (gfi Nord) 06 32 27 96 70

[cfdtnord@free.fr](mailto:cfdtnord@free.fr)

**LE SERVICE TÉLÉPHONIQUE RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS**

**09 69 39 19 39**

Un numéro de téléphone non surtaxé, accessible du lundi au vendredi de 9h à 19h et le samedi de 9h à 13h pour joindre un conseiller qui vous aidera à trouver la bonne réponse sur : votre contrat de travail, vos conditions de travail, la formation, votre passage à la retraite, vos droits au chômage, le logement, etc...

La CFDT est le seul syndicat à proposer un tel service à ses adhérents qui mobilise l'ensemble de son réseau pour répondre à vos questions.

**RÉPONSES À LA CARTE**  
SERVICE À L'ADHÉRENT



**INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION**

**Gagnant gagnant !**

La mise en place de l'intéressement, de la participation ou de l'épargne salariale permet aux salarié.e.s de profiter des bons résultats de l'entreprise. Les sommes ainsi reçues font l'objet d'une fiscalité intéressante si elles sont bloquées durant un certain temps par les salarié.e.s.

Et pour l'employeur, c'est également intéressant, puisque ces primes sont déduites de l'impôt sur les sociétés.



**Qu'est-ce qu'on attend ?**

## **DISCRIMINATIONS**

### **La CFDT (F3C) signe une charte d'engagement LGBT.**

La **F3C**, Fédération **CFDT** Culture Communication et Conseil, signe la charte d'engagement LGBT (Lesbienne Gay Bi et Trans, et leurs ami.e.s), de **l'Autre Cercle**.

L'Autre Cercle est une association de professionnels LGBT qui défend la vision d'un monde professionnel épanouissant, inclusif et respectueux de toutes les personnes dans toute leur diversité quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre.

Ses missions :

- observer et attester de la situation de LGBT dans le monde du travail,
- accompagner, fédérer, engager les acteurs du monde du travail et les membres de l'Autre Cercle,
- promouvoir ses actions, ses valeurs et faire évoluer les mentalités.

Dans le cadre de ses actions, et dans une dynamique d'exemplarité, l'Autre Cercle propose depuis 2012 la signature d'une charte d'engagement à toute organisation employeuse souhaitant donner un cadre formel à sa politique de promotion de la diversité et de prévention des discriminations à l'égard des personnes LGBT.

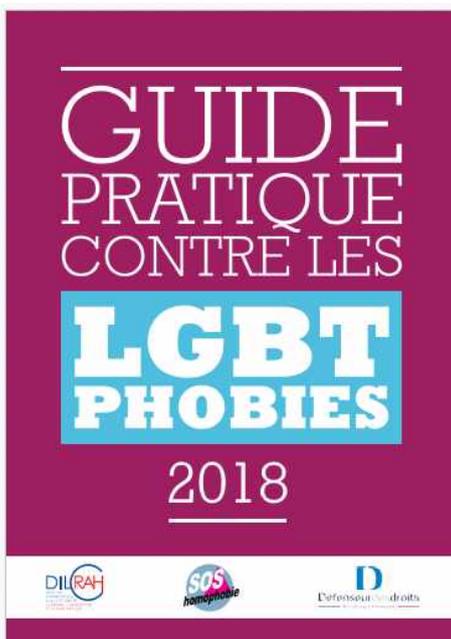
Cette charte (page suivante) vise à s'assurer, sous un angle exclusivement lié aux politiques RH et RSE, que les pratiques ne sont pas discriminantes, que les avantages et droits accordés dans le cadre de l'articulation des temps de vie, de la conjugalité, de la parentalité et de la santé sont bien adaptés et connus de tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices. La Charte d'engagement de l'Autre Cercle compte aujourd'hui 63 signataires. Entreprises privées, collectivités territoriales (villes, région Ile-de-France), ministères et universités y sont représentés.

Pour l'heure, aucun syndicat n'est signataire. Dans la continuité des positions et engagements concrets de la CFDT sur le sujet de l'égalité de toutes et tous, quelles que soient l'identité de genre et l'orientation sexuelle, la F3C, en tant qu'employeur et en tant qu'organisation syndicale et après décision de la CE du 22 janvier 2018 signera cette charte. Jérôme Morin, Secrétaire Général a signé cette charte le 13 février à l'occasion du CNC.

### **À quand la signature de Gfi ?**

Contact : Marie Buard [mbuard@f3c.cfdt.fr](mailto:mbuard@f3c.cfdt.fr)

Secrétaire Nationale – Pôle Conseil Publicité – Egalité – Discriminations et International -



### **Guide pratique contre les LGBTphobies**

Chaque jour, des homosexuels, des bisexuels, des transgenres sont victimes de violences, d'intimidations ou de menaces.

L'association SOS homophobie soutenue par la DILCRAH et le défenseur des droits a sorti l'édition 2018 de son guide pratique contre les LGBTphobies.

Les 37 fiches thématiques de ce guide donnent un accès facile à l'information : démarches, procédures, réglementation sont expliquées.



[https://www.sos-homophobie.org/sites/default/files/guide\\_pratique\\_2018.pdf](https://www.sos-homophobie.org/sites/default/files/guide_pratique_2018.pdf)



### Charte d'Engagement LGBT de autre cercle

diversité et inclusion

avec le soutien d' **accenture**  
High performance. Delivered.

#### Préambule :

Seuls des changements concrets des cultures, des organisations et des pratiques peuvent faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle ou de genre dans un contexte professionnel.

Fort de ce constat et afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes Lesbiennes, Gay, Bisexuelles ou Transgenres (LGBT), l'AUTRE CERCLE, association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, a créé en 2012, à l'initiative d'Accenture et avec la participation d'entreprises, dont Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Véolia Eau, la Charte d'Engagement LGBT qui lie les employeurs publics et privés à leurs employé-e-s LGBT et non LGBT\*.

Par cette Charte, les entreprises, organisations ou établissements publics signataires s'engagent à :

#### 1. Créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT

- a) Prendre les mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle ou de genre. Les instances dirigeantes (conseils et comités) donneront l'exemple par leur comportement exemplaire.
- b) Mentionner explicitement la thématique LGBT dans les communications internes sur leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, voire, si l'organisation le souhaite, identifier un-e référent-e sponsor sur ce sujet.
- c) Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeant-e-s, collaboratrices et collaborateurs impliqué-e-s dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les populations LGBT.
- d) Soutenir les initiatives des collaboratrices et collaborateurs ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des populations LGBT (par exemple : réseaux internes, participation à des manifestations).

- c) Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.

#### 3. Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires

- a) Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT.
- b) Agir de manière concertée avec les Instances représentatives du personnel
- c) Intégrer explicitement le critère LGBT dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations, et promouvoir ces structures en interne.
- d) Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.

#### 2. Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tou-te-s les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre

- a) S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.
- b) Garantir l'accès à tou-te-s aux droits et avantages existants accordés par l'entreprise ou l'organisation dans le cadre de la conjugalité et de la parentalité (mutuelle, prévoyance, congés familiaux...) ; communiquer régulièrement et faciliter l'accès à tou-te-s à ces éléments d'information.

#### 4. Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général

- a) Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.
- b) Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.
- c) Communiquer à l'extérieur de l'entreprise ou de l'organisation sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT pris (par exemple : signature de la Charte d'Engagement LGBT, prise de parole lors de colloques RH).
- d) Intégrer les avancées dans les reporting tels que les bilans de la politique diversité (rapports annuels Développement durable, Diversité, RH, audit de certification du Label Diversité, ...).

\*Lancée le 7 janvier 2013, en présence de Najat VALLAUD-BELKACEM, Ministre des Droits des femmes et porte-parole du gouvernement, Michel SAPIN, Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et Dominique BAUDIS, Défenseur des Droits.

En signant cette Charte de l'engagement LGBT de L'AUTRE CERCLE, les signataires acceptent de s'en prévaloir et permettent à l'association de communiquer.

 Christian NIBOUREL Président	 Mansour ZOBERE Président	 Loïc LE GROUËC Directeur Général	 Véronique ROUZAUD Directrice des Ressources Humaines du Groupe AREVA Membre du Executive Management Board	 Claude EVIN Directeur Général	 Patrick BEZIER Directeur Général	 Nicolas MOREAU PDG d'AXA France
 Miroslav BENOJVIDA Managing Director France, Central Western Europe Vice President	 François DALENS Office Administrator - Paris	 Bernard Vallabiz Directeur Adjoint des Ressources Humaines Groupe Régional à l'Égalité Professionnelle	 Yves DESJAQUES Directeur des Ressources Humaines	 Emmanuel MOUQUET Vice Président Directeur Général France	 Anne SAÛT Directrice Générale Sophie BODDELE Directrice Générale	 Marianne Laigneau DRH Groupe
 Vincent BAHOLET Délégué Général de la Fondation FACE	 Delphine ERNOTTE-CUNCI Présidente	 Clara GAYMARD Président & CEO, GE France	 Bernard MICHEL Président	 Jean-Luc ODEVER Président	 Hubert SEGAN Managing Partner	 Didier HAAS Executive sponsor LGBT Membre du Comité France
 Anne HIDALGO Maire de Paris	 Fabrice LACOMBE PDG	 Arnaud DELAPORTE DRH Magasins et Affaires Sociales	 Franck PONCET Directeur Général	 Isabelle BASTIDE Directrice Générale	 Michel GINESTET Président Directeur Général France	 Abdel AÏSSOU Directeur Général Président de l'Institut Randstad
 Marc BLUMART Directeur Général de Sodexo France	 Norine DAOLIM Président Directeur Général TFI	 Sébastien GALLOT DRH Groupe	 Françoise VIAUD DRH Groupe	 Jean-Michel HERREWYN Directeur Général	 Dierre COPPEY Président	 Thierry FAYETTE Vice-président Ressources Humaines

**ENSEMBLE BRISONS LES TRÉRÉOTYPES**

**ÂGE**



**Cfdt:** ENSEMBLE BRISONS LES STÉRÉOTYPES  
COMMUNICATION CONSEIL CULTURE

Désolé, on ne cherche personne

CV

URGENT RECRUTEMENT SECRETAIRES

15,3% des personnes estiment que l'âge est un motif de discrimination au travail.

Source: 37 L'annuaire différencie les chefs

[isc-cfdt.fr](http://isc-cfdt.fr)

**Cas 3: La directrice d'un établissement reçoit une femme enceinte en entretien d'évaluation.**



Luttons contre les discriminations



Luttons contre les discriminations



**LANGUE ÉTRANGÈRE**



**Cas 2: Dans le cadre d'un recrutement, un manager basé dans le Nord de la France explique à un candidat.**



Luttons contre les discriminations



Luttons contre les discriminations



# CONTACT CFDT

Site de la CFDT Gfi : <http://cfdtgfi.jimdo.com/>

## Vos représentant.e.s CFDT

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

### GFI INFORMATIQUE

<b>Est</b>	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
<b>Ile de France</b>	Ibrahima BADIANE	cfdt.ibrahima@gmail.com	
	Consuelo FELIU LLOMBART	gfi.cfdt@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.cfdt@free.fr	
<b>Méditerranée</b>	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com	07 81 75 43 01
<b>Nord</b>	Isabelle LUSZCZYK	cfdtnord@free.fr	06 32 27 96 70
<b>Ouest</b>	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com	
<b>Rhône Alpes</b>	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr	
<b>Sud-Ouest</b>	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	Éric CASTELAIN	eric51.cfdt@gmail.com	07 67 09 18 38
-------	----------------	-----------------------	----------------

**Hors UES** **COGNITIS** Contact CFDT cfdt.cognitis@gmail.com

**GFI INFOGEN SYSTEM** Contact CFDT cfdt.infofen@gmail.com

**GFI INFORMATIQUE TELECOM** Marie-Claire VIGUIER cfdt.gfiit@gmail.com

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

## Être informé.e par la 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).

## Adhérer à la CFDT

Contactez les représentant.e.s **CFDT** de votre périmètre.

Vous avez adhéré à la CFDT avant d'être salarié.e GFI, Signalez-vous auprès des représentant.e.s **CFDT** de votre périmètre.

