



Le + syndical

# - La Lettre de la - SECTION SYNDICALE GROUPE GFI

Délégués syndicaux

Alina TORTOCHAUT Délégué Syndical Central UES

- Mireille DE VOLDER (GFI Informatique Méditerranée) - Alain GUILLOU (GFI Informatique OUEST) - Benoît WENK (GFI Informatique EST) -
- Olivier YERLE (GFI Progiciels) - Pierre ROI (GFI Informatique et Production) -

Numéro 135 – 16 Novembre 2010

- Section syndicale **CFE-CGC** Groupe GFI  
Bureau 1117, 6 bd du Général Leclerc  
92115 Clichy  
- Mail : [cgcgfi@free.fr](mailto:cgcgfi@free.fr) -  
tél : 01 41 27 09 55 port : 06 83 09 41 92  
WEB : [www.fieci-cgc.org/cgcfi](http://www.fieci-cgc.org/cgcfi) ou  
moteur de recherche + [cgcfi](http://cgcfi)

## Bonne santé ... 2013 !

**(1)** Rappelons que la direction n'a procédé à aucune concertation avec la commission de suivi prévoyance/santé où siègent la **CFE-CGC**, la **CFDT**, la **CGT** et **SUD Groupe GFI**, préalablement au lancement de l'appel d'offres courtier et assureur. Pourtant, c'est cette commission technique qui examine tout au long de l'année, et avec la plus grande minutie, l'évolution des indicateurs permettant d'anticiper d'éventuelles dérives des régimes, et propose, le cas échéant, des mesures correctives dans le but d'en assurer la pérennité : elle a donc toute légitimité à être impliquée en amont d'un appel d'offres !

**(2)** Le rôle de la « mutuelle » est de plus en plus important en raison des désengagements récurrents de la Sécurité Sociale, qui renchérissent le coût de la santé. La persistance d'un quasi blocage des salaires dans le Groupe GFI renforce la part grandissante de ce coût dans le budget des salariés, et plus particulièrement encore, ceux qui ont la responsabilité d'une famille !

**(3)** Les salariés de GFI IP ont un taux actuel de cotisation (part salariale) légèrement plus élevé que celui des salariés de GFI Informatique, GFI Progiciels et Némausic (+4% environ par rapport à la cotisation « couple »), avec des garanties légèrement différentes. Or, le nouveau régime est désormais plus avantageux pour eux en tous points : ils pourraient donc l'adopter dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Une fois n'est pas coutume, la **CFE-CGC** a décidé d'anticiper la période des vœux qui seront échangés conformément aux usages en vigueur, dans quelques semaines, à l'occasion de la nouvelle année !

Le mois dernier (cf notre lettre N° 134 d'octobre 2010, <http://www.fieci-cgc.org/cgcfi>) nous nous interrogeons : « comment va la Santé ? » et répondions de façon mitigée : « comme ci, comme ça ... »

Le résultat de l'appel d'offres lancé par la direction(1), pour le renouvellement des régimes complémentaires de prévoyance (décès, rentes d'éducation pour les enfants, maintien partiel de salaire en cas de cas d'arrêt de travail d'au moins 3 mois et/ou d'invalidité) et de frais de santé (« la mutuelle »), était encore inconnu !

La dernière ligne droite de cette opération d'envergure et cruciale pour chacun des 6000 salariés du Groupe GFI(2), s'est achevée le 10 novembre par la décision de garder le courtier actuel, **VERSPIEREN**, associé au nouveau binôme **Institution de Prévoyance** (non lucrative et gestion paritaire) / **Compagnie d'assurances : REUNICA / GENERALI** (en remplacement du binôme actuel UNIPREVOYANCE / AXA).

**Bonnes nouvelles :**

- le taux de cotisation de la « mutuelle » est maintenu à son niveau actuel(3) et est garanti jusqu'en 2013, celui de la prévoyance également et jusqu'en 2014 !
- les niveaux de remboursement seront améliorés (à partir de janvier 2011) notamment pour les consultations de généralistes et de spécialistes, le dentaire (inlay/onlay et implants), l'optique (lentilles, chirurgie de l'œil, montures de lunettes), la chambre particulière en cas d'hospitalisation ...
- les salariés pourront le cas échéant, bénéficier des actions sociales du fonds dédié de REUNICA, dispositif spécifique aux seules Institutions de Prévoyance.

Pour la **CFE-CGC**, le dossier prévoyance/santé aurait dû faire consensus entre la direction et les syndicats, du fait de son unique objectif, à savoir : la mise en place d'un régime pérenne proposant à tous les salariés, les meilleures garanties, au meilleur prix et pour la meilleure gestion !

Et pourtant ... la direction n'aura rien épargné aux représentants des salariés tout au long de l'appel d'offres : un diktat initial(cf supra) les excluant de fait de la phase préparatoire, le refus de leur transmettre certaines informations légitimes et utiles, l'arrivée au tour de table d'un unique courtier challenger sorti du seul chapeau de la direction, une pression continue exercée par celle-ci pour augmenter de façon déraisonnable certains niveaux de remboursement avec pour conséquence, le cas échéant, la mise en péril inéluctable de l'équilibre du régime à court terme, une transmission tardive des documents de travail, systématiquement la veille au soir des réunions !

La direction n'a pas compris que les représentants des syndicats siégeant dans la commission prévoyance/santé, où la **CFE-CGC** tient un rôle de premier plan, capitalisent une expérience de plusieurs années dans ce domaine et y ont considérablement accru leur « valeur ajoutée » ! Ce qui leur a permis de surmonter avec succès toutes les difficultés et d'aboutir à une solution durable, respectueuse des intérêts des salariés et de ceux de l'entreprise, tout en conservant prudemment une marge de manoeuvre pour faire face notamment à l'augmentation de la consommation médicale !

A l'heure où les commentaires les plus désobligeants parfois attisés par des représentants patronaux, fusent de toutes parts au sujet « des syndicats », c'est à vous Salariés, qu'il revient de faire preuve de discernement et de soutenir explicitement ceux qui, selon VOUS, prennent véritablement en compte la défense concrète de VOS intérêts !

La présente opération en est une excellente illustration !

**La CFE-CGC**

## **Avenants 2010 de rémunération variable\* : les salariés résistent et s'organisent !**

Bravache, la direction ne manque jamais une occasion d'annoncer que l'opération « avenants 2010 de rémunération variable » se déroule de façon satisfaisante, arguant que ces avenants sont renvoyés à la DRH, dûment signés par les salariés concernés !

### **Tous les avenants ? Certainement pas !**

Ici et là dans le Groupe GFI, **des salariés résistent face à des formules de calcul souvent irréalistes et injustes voire carrément fausses, imposées par certains managers pour déterminer le montant de leur rémunération variable !** Objectifs impossibles à atteindre (donc certitude de ZERO rémunération variable à la clé), et/ou montants en forte diminution par rapport aux années précédentes : **la direction fait tout pour réduire la masse salariale en espérant mécaniquement augmenter la rentabilité ! CQFD !**

**Or, chacun sait qu'une telle « stratégie » de très courte vue, entraîne rapidement l'entreprise dans une chute inexorable !**

Les salariés de **SOPHIA, division TMA de SAP, Branche « ERP »**, illustrent parfaitement cet état de faits : le **15 juillet 2010**, dès réception de leurs avenants, ils sollicitent une réunion de travail avec le management afin que les paramètres de calcul leur soient présentés et expliqués sur la base de valeurs réelles !

Après de nombreuses relances par les intéressés, la réunion se tient enfin le **8 octobre 2010** à 14H30, en présence notamment du **Directeur de la division SAP, JC T.** ! Mais, c'était sans compter la contrainte d'horaire imposée par le retour du Directeur sur Paris, par l'avion de Nice à 17H05...et donc son départ impératif et planifié de SOPHIA à 16H15 ! **Opération en deux temps :**

- **Tout d'abord, une « réunion-ette » de tout juste 45 minutes, sur les avenants, en présence des 7 salariés qui attendaient ce moment depuis plus de 3 mois ...Si peu de temps pour un tel sujet ... il fallait oser ! Le Directeur a osé ! ... mais il a reconnu, avant de quitter SOPHIA, « que les remarques (des salariés) étaient justifiées et qu'il fallait modifier les avenants ! ».**

Et pour ce qui était des modifications, il n'avait que l'embarras du choix :

- un **ROC/CA de 6% surévalué** par rapport à la réalité décrite dans les comptes semestriels S1 2010 et supérieur au seuil de déclenchement des actions gratuites pour le management,
- une **confusion grossière** entre « OP » et « CA »,
- un **nombre de jours devant être facturés supérieur au nombre maxi de jours travaillés** de certains salariés, et ne tenant compte ni des jours de formations internes dispensées, ni des jours de maladie (en contradiction avec la position du manager local ayant affirmé s'en réserver l'appréciation), ni des heures de délégation,
- **des horaires de travail précis imposés** à un salarié en modalité 3 d' ARTT,
- une **mobilité** contraire aux contrats de travail ...

- **Ensuite, une réunion de service de 45 minutes au cours de laquelle le Directeur de la division SAP, JC T., a refusé d'aborder le sujet des salaires bloqués et de la formation** (se défaussant sur le manager local qui n'a toujours rien entrepris, encore à ce jour) **et n'a même pas présenté l'organisation de l'équipe mise en place pour le nouveau client dont le démarrage était planifié pour le 15 octobre 2010 !**

**Le 26 octobre ... l'affaire était « pliée » ! Pour preuve, le mail envoyé par JC T. aux 7 salariés concernés** (NB : appréciez la maîtrise de cette « langue étrangère » bien particulière, également appelée « langue de bois »...)

« La réunion avait pour but de lever les imprécisions sur l'avenant 2010 communiqué à tous, en répondant à toutes vos questions ;

Ceci étant fait, il n'y a pas lieu de modifier celui-ci couvrant l'exercice 2010.

Néanmoins et dans la mesure du possible certaines de vos remarques pourront être reprises dans le cadre de l'avenant 2011 »

Des rémunérations variables en chute libre voire réduites à néant, des salaires fixes bloqués depuis 2002, une formation minimaliste, une déstabilisation permanente de l'équipe par des affectations soudaines et imprévues, de l'un ou de l'autre de ses membres, sur des contrats hors champ de TMA, et qui risquent de perturber les prestations qui doivent être réalisées pour **le nouveau client !**

**La direction n'aurait-elle pas concentré, sciemment, tous les ingrédients d'une catastrophe annoncée ? Il n'est pas exclu qu'elle soit bientôt amenée à répondre des conséquences d'une telle situation ...**

\* statistiques NAO du 12/04/2010 : 942 salariés sur un total de 3862 (UES hors GFI IP) ont une part variable, dont environ 300 commerciaux et managers

## **Réforme des retraites : fin de l'acte I, début de l'acte II !**

- La loi portant réforme des retraites ayant été promulguée le **9 novembre 2010**, le rideau est tombé sur la **fin de l'acte I** relatif à la retraite de base. **Vous trouverez dans le tableau synthétique ci-après, les modalités concrètes pour la prise en compte du recul progressif de l'âge légal de la retraite de 60 ans à 62 ans :**

| date de naissance        | âge de départ<br>AVANT la réforme | date de départ<br>AVANT la réforme | décalage de l'âge<br>de départ | âge de départ<br>APRES la réforme | date de départ<br>APRES la réforme |
|--------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| 1er juillet 1951         | 60 ans                            | 1er juillet 2011                   | 4 mois                         | 60 ans et 4 mois                  | 1er novembre 2011                  |
| 1er janvier 1952         | 60 ans                            | 1er janvier 2012                   | 8 mois                         | 60 ans et 8 mois                  | 1er septembre 2012                 |
| 1er janvier 1953         | 60 ans                            | 1er janvier 2013                   | 1 an                           | 61 ans                            | 1er janvier 2014                   |
| 1er janvier 1954         | 60 ans                            | 1er janvier 2014                   | 1 an et 4 mois                 | 61 ans et 4 mois                  | 1er mai 2015                       |
| 1er janvier 1955         | 60 ans                            | 1er janvier 2015                   | 1 an et 8 mois                 | 61 ans et 8 mois                  | 1er septembre 2016                 |
| 1er janvier 1956         | 60 ans                            | 1er janvier 2016                   | 2 ans                          | 62 ans                            | 1er janvier 2018                   |
| générations<br>suivantes | 60 ans                            |                                    | 2 ans                          | 62 ans                            |                                    |

Pour mémoire, et à ce jour, les salariés nés en 1951 doivent avoir validé **163 trimestres**, ceux nés à partir de 1952 : **164**.

- **Le 25 novembre 2010** (nous écrivons ces lignes le 16 novembre), le rideau va se lever sur l'acte II : celui des **retraites complémentaires**, en raison de l'arrivée à échéance au 31/12/2010 de l'actuel accord AGIRC/ARRCO\*.

**La négociation qui démarre est cruciale** : elle devra déterminer tous les paramètres des régimes pour les années à venir, mais également les conditions de la **reconduction de l'AGFF** (mécanisme qui permet le paiement de la retraite complémentaire avant 65 ans en fonction de la date de liquidation de la retraite de base).

Pour la CFE-CGC il paraît **incontournable de proroger l'accord** et notamment le dispositif AGFF pour quelques mois (au moins jusqu'au 31/03/2011) pour donner de la visibilité aux salariés qui souhaitent prendre leur retraite à compter du 01/01/2011 !

**Pour être informés en temps réel de l'avancement au niveau national, des négociations entre les partenaires sociaux, prenez contact avec vos délégués syndicaux CFE-CGC ! Mieux encore, devenez adhérent de la CFE-CGC ! Vous recevrez alors directement sur votre mail personnel toutes les informations nécessaires !**

\* l'ARRCO concerne tous les salariés, l'AGIRC (**régime spécifique créée en 1947 par la CFE-CGC**) ne concerne que les cadres. Les retraites complémentaires représentent environ 60% du montant des pensions des salariés cadres dont **40% pour l'AGIRC et 20% pour l'ARRCO**. L'AGIRC et l'ARRCO sont pilotés par les partenaires sociaux **représentant d'une part les salariés** – CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO – pour l'ARRCO, et les **syndicats de cadres affiliés** à ces confédérations, pour l'AGIRC, d'autre part, **les employeurs** – MEDEF et CGPME – et fonctionnent par **accords successifs fixant les paramètres des régimes**.