



Le + syndical

LETTRE MENSUELLE
de la section syndicale CFE-CGC
du Groupe Gfi Informatique
www.fieci-cgc.org/cgcfi
cgcfi@free.fr / tél 06 83 09 41 92

N° 166 - 27 juin 2013



Ahurissant !

Dans le cadre de l'OPA sur Gfi Informatique (ouverture : 27 juin 2013, clôture : 10 juillet 2013), initiée par INFOFIN... BOUSSARD & GAVAUDAN, il est d'ores et déjà prévu que Gfi Informatique distribuera au titre de 2013 un dividende de 10cts par actions, soit 5,5M€...

Cette information décoiffante (nous sommes seulement en juin !) laisse supposer que la rentabilité 2013 de Gfi sera en forte progression ! En conséquence, on peut craindre que tous les moyens soient employés par la Direction pour satisfaire ces promesses faites au « dieu » marché ! Au premier rang desquels une pression accrue sur les rémunérations : variable, mais également fixe ! Les Salariés pourraient bien être, une fois de plus, les dindons de la farce financière qui se déroule sous leurs yeux...

Rémunération variable... -60% !

Si les soldes sont généralement l'occasion de faire de bonnes affaires, pour ce qui concerne la rémunération variable, ce sont plutôt des « soldes » inversées !

Les enjeux sont très importants pour les Salariés concernés (au nombre de 700 environ, soit 12% de l'effectif) dont les fonctions sont très diverses, notamment : Consultants et Ingénieurs, Fonction support central, Manager P&L, Directeur technique, Delivery manager, Practice manager, Responsable de recrutement, Ingénieurs commerciaux ...

Table with 4 columns: Exercice, Montant de rémunération variable à objectifs atteints (hors Gfi BUS et COGNITIS), Montant effectivement versé, En %. Rows for 2011, 2012, 2013.

Les enjeux sont très importants également pour la Direction : les yeux rivés sur la MO(Marge Opérationnelle) et la rentabilité (MO/CA), elle pourrait avoir la tentation(!) d'utiliser la rémunération variable pour « ajuster » le résultat du Groupe Gfi, par rapport aux promesses faites au marché ! 2M€ de rémunération variable « économisées » (non versées) propulseraient la rentabilité de 0,4 points (2012 : de 6,3% à 6,7%) ...Bien entendu, nous n'en sommes pas là !

Pourtant, sur le terrain, les Salariés sont à la peine et la Direction se fait tirer l'oreille ou, pire, simule la surdité totale : plusieurs d'entre eux ont saisi la CFE-CGC de cet état de faits. Ils ont eu raison, car, bien conseillés, ils sont parvenus, individuellement, à récupérer leur dû (au total 1,4M€ ont été tout de même été versés en sus en 2012, au titre de 2011)!

La CFE-CGC ne saurait se satisfaire de quelques succès individuels, car la problématique est, de toute évidence, générale! C'est pourquoi, elle a pris l'initiative d'une réunion bilatérale (CFE-CGC/Direction) pour défendre collectivement les droits des Salariés concernés. Une délégation CFE-CGC a été reçue le 5 avril 2013 par la Directrice des Ressources Humaines, assistée du Directeur opérationnel des ressources humaine et de la Responsable des rémunérations.

La CFE-CGC a dénoncé :

- l'absence de transparence dans le calcul de la rémunération variable (pas d'outil mis à disposition des Salariés pour vérifier par eux-mêmes, les montants qui leur sont dûs),
• l'absence de consultation du CCE alors même que la structuration de la rémunération variable évolue chaque année,
• le manque de clarté des paramètres servant de base pour le calcul de chaque partie de la rémunération variable (OM incl. Restructuring ...ou OM.excl restructuring? MOC ou OM? booking, win ratio, MCD...),
• des résultats personnels non mesurables (donc laissant le champ à l'arbitraire),
• une clause de réserve illicite (les avenants disposent que, sur décision de la Direction Générale, le calcul contractuel peut être remplacé par un montant arbitraire !),
• une part de 10% jamais versée car liée à l'atteinte jamais réalisée des résultats du groupe Gfi en France par rapport au budget,
• une part de 20 à 30% rarement versée car liée à l'atteinte rarement réalisée d'au moins 80% des résultats de l'entité de rattachement par rapport au budget.

Nos représentants ont fait des propositions pour chaque point. La Direction a noté et a promis de revenir vers nous avec des réponses. A l'heure où nous écrivons ces lignes, 3 mois après la réunion, silence radio total: cette attitude augure mal de la réelle volonté de la Direction d'aborder ce sujet important sur le mode de la « concertation » !

C'est un signal d'encouragement pour l'aborder « autrement » : message reçu 5/5 par la CFE-CGC !



Mutuelle : quelle bonne nouvelle !

Relance n°4

Se reporter à nos lettres n°162 du 27 février 2013, n°163 du 28 mars 2013, n°164 du 27 avril 2013 et n° 165 du 27 mai 2013

Dans sa note (non datée) jointe au bulletin de paie de janvier 2013, le Directeur des affaires sociales et de la gestion opérationnelle des ressources humaines, annonce aux Salariés : « ... **pour un salaire mensuel inférieur ou égal à 3000 euros bruts, le montant de l'augmentation [de la cotisation mutuelle] est de 3 centimes par mois....** ».

Eu égard à la haute fonction du Directeur signataire, et à la diffusion à 6700 exemplaires de ladite note, ce ne peut être que du bon pain !

Nous vous encourageons donc à vérifier le montant qui vous est prélevé chaque mois depuis janvier 2013 (bulletin de paie : rubrique « mutuelle TA ») et à réclamer à la Direction le trop perçu éventuel par rapport aux 3 centimes mensuels annoncés.

La désinvolture inacceptable de la Direction dans la gestion du dossier de la Santé et de la Prévoyance, est inquiétante : la CFE-CGC ne manquera pas de mener d'autres actions visant à défendre fermement les droits des Salariés. « **La santé, c'est juste essentiel !** »

Accord sur l'égalité professionnelle : la CFE-CGC n'est pas signataire !

Finally, malgré un avis très négatif exprimé par le Comité Central d'Entreprise (CCE) de l'UES (4 avis favorables sur 15 votants), le syndicat SUD Groupe Gfi a décidé de signer, seul, l'accord proposé par la Direction.

Pour la CFE-CGC ce texte fait surtout la part belle aux **bonnes intentions de la Direction** pour qu'elle résolve toute seule, les discriminations entre les hommes et les femmes sur les embauches, les promotions, les salaires, l'accès à la formation...

Une batterie d'indicateurs est censée mesurer les progrès accomplis qui seront présentés dans un bilan annuel remis et discuté avec la **seule commission de l'égalité professionnelle ! Exit les syndicats !**

Pour la Direction, ce qui compte, c'est : signer un accord.

Pour la CFE-CGC ce qui compte, c'est : **engager sa signature sur des textes qui incluent les moyens nécessaires à leur exécution conforme, à la vérification en toute indépendance de cet état de fait par les signataires, à la capacité de « rectifier le tir », le cas échéant . On en est loin !**

Dans le cas présent, la Direction n'a cessé de manœuvrer pour sortir les Syndicats du jeu, une fois le texte signé : elle y est parvenue, hélas ! Pour preuve : **pas la moindre commission tripartite – Salarié, Syndicats, Direction – permettant de traiter au fil de l'eau, de manière efficace, réactive et concertée, des situations de discrimination criantes qui seraient décelées, pas la moindre commission de suivi avec les signataires, non plus !**

Signez, braves Syndicats, puis dormez...la Direction s'occupe de tout, pour votre bien !

La Direction n'est pas crédible dans la mise en œuvre des dispositions du texte, car ses relais nécessaires – les managers de terrain – qui ont déjà la tête sous l'eau du fait d'objectifs économique impossibles à tenir, ne disposeront pas des moyens ni du temps nécessaire pour agir ! Qui décidera qu'il y a discrimination ? La Direction seule ! Qui décidera du remède ? La Direction seule !

Signez, braves Syndicats, puis dormez ...la Direction s'occupe de tout, pour votre bien !

Que dire de l'enveloppe de 250K€ (charges comprises) soit 125K€ en net, soi-disant dédiée à la résolution des discriminations dans les seules catégories TAM (coeff 275 à 500) et Cadres (coeff 095 à 115) et qui pourrait bien (la Direction ne s'en est pas caché en séance) se transformer en simple enveloppe salariale réservée aux seuls bas salaires ?

Signez, braves Syndicats, puis dormez ...la Direction s'occupe de tout pour votre bien !

Que dire de la création d'un « compte épargne temps solidarité parentale » alimenté par des jours de congés ou de RTT (2 par an au maximum) auxquels les Salariés volontaires renonceront, et qui seront utilisés par ceux qui doivent s'absenter (sans rémunération de l'entreprise) pour rester au chevet d'un enfant gravement malade ? Cette disposition n'a même pas été débattue en séance!

Si la CFE-CGC est favorable à la mise en place d'un **compte-épargne temps externalisé** (géré en dehors de l'entreprise par une société spécialisée) ouvert à tous les Salariés, pour des usages libres et personnels, elle ne saurait accepter que l'épargne salariale (le temps c'est de l'argent) qui est la propriété des Salariés, soit gérée en interne et sans que la moindre règle de gestion soit connue !

Signez, braves Syndicats, puis dormez ...la Direction gère même votre épargne salariale !

Morale de l'histoire : la loi imposant aux entreprises de mettre en place un accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, sous peine d'une pénalité de 1% de sa masse salariale (soit une amende possible de 3M€ environ), la Direction de Gfi s'exécute à minima, pour respecter la loi !

Est-ce une raison suffisante pour que les Syndicats cèdent à l'empressement de la Direction en validant des dispositifs, au mieux inopérants, au pire, aventureux, et de surcroît durables (l'accord est valable 3 ans) ?

La CFE-CGC ne le pense pas, d'autres Syndicats non plus (sauf SUD Groupe Gfi) !

La CFE-CGC est à votre disposition !

Vous vous sentez perdu dans l'organisation complexe du Groupe Gfi ? Atteint du syndrome « lost in the matrice » ? Vous avancez en âge ? Vous êtes en inter-contrat ? Votre manager refuse de vous former ? Vous rencontrez des difficultés dans l'exercice de vos activités professionnelles ? Vous vous posez des questions ? Vous êtes peut-être en danger, mais vous ne le savez pas ... Un réflexe : rencontrez vos délégués syndicaux et représentant de la section syndicale CFE-CGC ! Avec leur soutien et leurs conseils, vous mettrez en place des solutions pour défendre vos droits et vos intérêts !

Alina TORTOCHAUT : Délégué Syndical Central UES GFI : 06 83 09 41 92 / 01 41 27 09 55 / Olivier YERLE (Gfi Progiels) : 06 70 76 38 06 / Pierre ROI (Gfi IP) : 06 81 26 07 63 / Bruno DAVID (Gfi IP) : 06 60 99 28 16 / Benoît WENK (Gfi Informatique EST) : 06 61 13 11 93 / Alain GUILLOU (Gfi Informatique Sud-Ouest) : 06 84 95 36 59 / François LECLUSE (Gfi Informatique Rhône-Alpes) : 07 80 02 68 59 / Michaela ALEXANDRESCU (ADELIOR France) : 06 89 64 39 93 / Claude CAYE (Gfi-BUS) : 06 84 96 54 64