



**LETTRE MENSUELLE**  
**de la section syndicale CFE-CGC**  
**Groupe Gfi Informatique**  
[www.fieci-cgc.org/cgcfi](http://www.fieci-cgc.org/cgcfi)  
[cgcfi@free.fr](mailto:cgcfi@free.fr) / tél 06 83 09 41 92

Sommaire :

page 1	2017 : un 3 <sup>ème</sup> tour ?
page 2	divers faits
page 3	l'histoire de Pierre R. 1/2
page 4	l'histoire de Pierre R. 2/2
page 5	négoce astreintes
page 6	agenda
page 7	coordonnées

N° 208 - 27 Janvier 2017

Les  
représentants  
du personnel  
dans l'UES  
depuis les  
élections du 26  
février 2015 :

**9 CE**

dont 7 régionaux  
pour Gfil

**Informatique :**  
EST, GRAND  
OUEST, IDF,  
MEDITERRANEE  
NORD, RHONE-  
ALPES, SUD  
OUEST,

**1 pour Gfi IP**  
avec 14 agences  
régionales,

**1 pour Gfi  
Progiciels** avec  
23 agences  
régionales.

**14 Instances  
DP**

dont 12 pour Gfi  
Informatique,

**1 pour Gfi IP,**

**1 pour Gfi  
Progiciels**

**14 CHSCT :**  
autant que  
d'instances DP.

**Effectif  
UES(env):**  
Gfi Informatique :  
5500  
Gfi IP :  
1800  
Gfi Progiciels :  
900  
Total : 8200

## 2017 : un 3<sup>ème</sup> tour pour les élections CE et DP ?

**Vous imaginiez que les représentants du personnel de l'UES (Gfi Informatique + Gfi IP + Gfi Progiciels), DP, CE et CHSCT allaient franchir tranquillement, le mois prochain, l'échéance de mi-mandat, car élus depuis le 26 février 2015 pour 4 ans, donc jusqu'en février 2019 ?**

Eh bien non ! La marmite judiciaire des élections, dont Gfi ajuste le feu selon son bon plaisir, pourrait bien repartir pour un gros bouillon qui lui ferait sauter le couvercle et entraînerait illico, décision de justice obligerait, **de nouvelles élections selon un autre découpage des périmètres de CE !**

Car c'est bien de cela qu'il s'agit : **la Direction veut remplacer les 9 CE de l'UES par autre chose ! Cet « autre chose », dans ses rêves les plus audacieux, pouvant aller jusqu'au CE UNIQUE(82000 salariés)**. Concept très commode pour elle, mais totalement hors sol pour les salariés et leurs représentants qui y seraient élus. La déliquescence du dialogue social dans le Groupe Gfi est telle que cette **instance utopique** ne résisterait sans doute pas très longtemps.

**Un tel schéma éventuel, imposerait de nombreux prérequis** : une culture réellement partagée du dialogue émanant du plus haut niveau (PDG+ Conseil d'administration), une volonté sans faille des partenaires sociaux (Direction, Représentants du personnel), une capacité d'anticipation des conflits, une confiance réciproque, un haut niveau de formation, des personnalités fortes et expérimentées avec un grand sens de la diplomatie opérationnelle etc... **Aucun de ces critères n'est vérifié, à ce jour.**

**Qu'on le veuille ou non, la culture interne de l'entreprise ne s'est pas bonifiée proportionnellement à la croissance du CA et des effectifs (le milliard d'€ est imminent et le cap des 10000 salariés en France également).**

C'est pourtant dans ce contexte que la Direction a décidé d'appuyer sur l'accélérateur de la machine « judicario-administrative » qu'elle avait saisie en 2014 sans aboutir malgré une activité constante notamment en 2016 et les étapes suivantes : au début, le Tribunal d'Instance de Saint Ouen en 2014, puis la DIRECCTE( Inspection du Travail), puis le Ministère du Travail et enfin, le Tribunal administratif (par 2 fois).

**En effet, El Khomri avec sa loi éponyme imposée par Bruxelles pour encore plus de libéralisme, promulgué le 8 août 2016, vient de lui donner de quoi raviver le feu** : désormais, pour ce type de sujet (découpage des CE), il faut repasser par la case Tribunal d'Instance ! Alors, la Direction s'est empressée de le saisir.

Sa connaissance, très en amont de tous les rouages des lois en gestation ne manque pas de surprendre. Elle n'est jamais en retard sur ce plan ! A tel point que le judiciaire semble prendre le pas sur l'humain, un peu partout dans le Groupe Gfi. Qui peut croire que l'Entreprise soit gagnante ? Pas la **CFE-CGC** en tout cas, qui dénonce cet état d'esprit, mais est bien obligée d'en tenir compte pour que les salariés ne soient pas broyés.

**L'audience est fixée au vendredi 24 février 2017 à 9H30 au Tribunal d'Instance de Saint Ouen où sa Présidente a convoqué les Organisations syndicales et la Direction.**

**Qu'en sortira-t-il ? Un CE unique au niveau de l'UES ? 3 CE ? 7 CE ? Ou le statu quo de 9 CE ? C'est le juge qui décidera** : constat d'échec cuisant quant à la capacité de négociation affichée en interne par la Direction du Groupe Gfi.

## Divers faits ...



### **Carte Edenred Ticket-Restaurant : rien ne bouge !**

Dénoncés le mois dernier et les précédents, les anomalies tardent à être corrigées :

- l'application Smartphone1.0.5 persiste à afficher une valeur faciale du TKR de 7€ : **exemple d'un versement de 144€** : elle affiche un nombre de TKR égal à (accrochez-vous bien !) :

**20,571428571428571428571428571**, et de valeur faciale (respirez bien !) : **7€** ! Quelle bonne blague ! Gfi aurait réduit la valeur faciale de **8€ à 7€** : et n'en aurait pas averti les salariés ? pourquoi pas ?

- L'application prétend également afficher les cas de refus de transaction : c'est totalement faux, nous l'avons vérifié, ces cas n'apparaissent pas !

- Le chargement du 31 décembre 2016 a été fait en **millésime 2016 au lieu de 2017** : et pas la moindre excuse d'EDENRED aux 9500 salariés concernés ! A tel point qu'on peut légitimement s'interroger si cette « erreur » ne serait pas « après tout » un fait exprès. En effet le 28 février 2017, le millésime 2016 ne sera plus utilisable, sauf si les salariés pensent individuellement, à **demandeur avant le 15 mars 2017, sa transformation en millésime 2017**. Or, d'évidence, sur 9500 salariés potentiellement concernés, certains « oublieront » ...et alors, dans quel pot iront se perdre les sommes correspondantes pourtant entièrement leur propriété ?

Ce piège, car c'en est un, les trop nombreuses zones d'ombre et les restrictions sur la liste des produits éligibles à la carte TKR Edenred, lui confèrent des contraintes multiples, amplifiées par un silence total de la Direction qui ne laisse filtrer aucune statistique.

**Les Salariés de Gfi méritent mieux que de servir, par le biais de leur propre argent, de « faire-valoir » à un prestataire qui ne leur accorde pas la moindre considération !**

La Direction va-t-elle enfin se décider à faire un bilan d'utilisation du produit qu'elle a imposé à 9500 salariés du Groupe en France, depuis plus de 2 ans, sans la moindre concertation en amont ?

La **CFE-CGC** l'exige et prendra des dispositions en ce sens.

**2.000.000€**  
**pour**  
**ROTSCHILD!**

### **Election partielle du CHSCT de Gfi Progiciels : épilogue (se reporter à notre lettre n° 207 du 30 décembre 2016)**

Suite à l'élection partielle du 13 décembre 2016, une demande d'annulation de cette élection irrégulière, avait été exprimée par la **CFE-CGC**.

En effet, le **règlement de l'élection n'avait pas été respecté par 8 votants sur 12** : les candidats régionaux, n'avaient pas été favorisés comme cela était pourtant prévu.

**L'incident est désormais clôt, l'élection ne pouvant être légalement annulée.**

Le CHSCT est donc en ordre de marche, jusqu'en mars 2019 (sous réserve d'événements éventuels cf page 1), avec ses 10 membres, dont au total 4 (dont 2 nouveaux) issus d'IDF et 6 issus de certains des 21 sites régionaux, pour un effectif total de plus de 900 salariés dont 60% basés en régions.

Sa 1ère réunion devrait se tenir le vendredi 10 février 2017 à Saint Ouen.

### **Rémunération variable au titre de 2016 : le casse-tête pour les salariés, pour Rotschild aussi ?**

A la veille de la publication des comptes Gfi pour 2016, dont il se dit le résultat net serait en TRES forte progression (et en bonne logique, la distribution des dividendes aussi), **la question se pose de savoir si les salariés qui ont une rémunération variable devront encore se serrer la ceinture ou pas.**

Traditionnellement (les chiffres le démontrent sans équivoque), les salariés obtiennent en moyenne 40% du montant à objectif atteint. Ce qui est scandaleux quand les salariés ont atteint leurs objectifs.

A contrario, on peut s'interroger si ERCF ([Edmond de Rotschild Corporate Finance](#)), le conseil de Gfi qui a travaillé dur pour que Gfi soit vendu au Qatar Mannai Corporation touchera ou non la sienne !

C'est un exercice amusant (si tant est qu'on puisse employer ce terme) ; en effet sa prestation était prévue pour un 1,750K€ (un million sept cent cinquante mille euros) avec 250K€ supplémentaires et discrétionnaires, selon le jugement porté par Gfi sur le succès global de l'opération !

**Si Gfi n'est pas content** : Rotschild n'aura pas son variable de 250K€ ! **Si Gfi est content** : Rotschild aura son variable de 250K€ !

A l'heure où nous écrivons ces lignes, nous ne savons pas si Rotschild a eu son variable ou pas ; en faisant l'hypothèse que oui, ce sont donc **2.000.000 €** que Gfi a dû sortir de sa poche (donc de celle de tous les salariés), pour le rémunérer : **2.000.000 €** !

**Quand une Direction est capable de sortir une telle somme, pour rémunérer Rotschild, c'est qu'elle est aussi capable de verser 100% de leur variable aux salariés qui ont, eux aussi, travaillé très dur en 2016.**



## **Pierre R. avec la CFE-CGC : victoire le 24 novembre 2016 au Tribunal des Prud'hommes de Bobigny, mais acharnement pathétique de la Direction de Gfi !**

**L'histoire commence en 2006. Pierre R. alors âgé de 48 ans est salarié d'Euvoxa, une des sociétés du Groupe ADELIOR dont le PDG est Vincent Rouaix.**

GFI INFORMATIQUE acquiert le Groupe ADELIOR en janvier 2006. Puis, EUVOXA devient Gfi IP. Pierre R., professionnel reconnu dans le domaine de la production y exerce ses fonctions de chargé de mission et encadrement en infrastructures, dans divers contrats client. **Il est par ailleurs délégué syndical CFE-CGC puis détiendra en sus, des mandats CE et DP suite aux élections de 2011 et de 2015.**

En 2008, au retour de ses congés, et dans le cadre de ses fonctions, Pierre R. est amené à prendre la défense de 2 techniciens de son équipe, contre lesquels le Directeur, Monsieur G. a lancé des procédures de licenciement suite à des incidents mineurs de production. Attitude réflexe, hélas souvent observée chez certains Directeurs : commencer par couper des têtes. On connaît la chanson.

**Pierre R. parvient à sauver ses 2 collègues du licenciement, soutenu dans sa démarche par le DRH de l'époque, contre l'avis du Directeur, Monsieur G. et de la RRH, Madame F.!** A partir de ce moment-là, **une fois sa mission achevée le 31 janvier 2009, plus aucune autre ne lui sera jamais confiée. La Direction plongera Pierre R. dans une période d'intercontrat continue qui durera 7 ans.**

A cette absence de mission, et à la perte corrélative de ses compétences professionnelles, se sont ajoutés au fil du temps : une stagnation de sa rémunération fixe, des retenues inexpliquées sur sa rémunération variable, la disparition des entretiens d'évaluation, un isolement total, un mépris absolu de ses revendications, des tracasseries quotidiennes (réponses tardives, congés forcés, etc..) autant d'actes d'acharnement discriminatoires qualifiant des comportement assimilables à du harcèlement.

**Pierre R. saisit le Tribunal des Prudhommes de Bobigny en décembre 2013.**

Durant cette même année, il doit faire face à de graves problèmes de santé, liés sans aucun doute à sa situation de travail et à tout le moins dans son aggravation, qui conduisent à son **invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie, en février 2014.**

Le médecin du travail le déclare alors inapte à son poste de travail. En particulier, les déplacements lui sont interdits. La Direction enclenche la procédure prévue par les textes dans le cas de l'inaptitude, à savoir : la recherche de postes de reclassement. La recherche s'avère légère. Elle s'avère également sidérante : un poste de chargé de recrutement lui est proposé ! Lui qui subit depuis tant d'années le pire des traitements de la part de Gfi, devrait vanter aux nouveaux entrants, les « valeurs » de Gfi ? Visiblement, la Direction marche sur la tête.

Pierre R. refusant le reclassement proposé, sans aucun rapport avec son profil, et une rémunération ridiculement basse, Gfi ne perd pas une minute pour enclencher son licenciement en mai 2014. **Une erreur grossière de la DRH conduit à le convoquer pour qu'il apporte des explications sur « les faits que lui sont reprochés » ! La DRH envisagerait-elle de lui reprocher d'être devenu invalide de 2<sup>ème</sup> catégorie ? Sordide.** La situation est ubuesque.

La procédure poursuit néanmoins son cours. Pierre R. étant représentant du personnel, le CE de Gfi IP est consulté en juin 2014 sur son licenciement. Le CE émet unanimement un avis défavorable. Une demande d'autorisation de licenciement est ensuite formulée à l'inspection du travail. **Puis, soudain, la procédure s'arrête, car quelqu'un de Gfi a décelé l'erreur grossière ci-dessus,** qui aurait mené directement au licenciement abusif ! **Qu'à cela ne tienne, Gfi recommence toute la procédure en juillet 2014:** Pierre R. doit donc dû subir une double procédure de licenciement. Du jamais vu. Le stress induit impacte fortement sa santé. Mais qui s'en rend compte, sinon sa famille ?

Le CE de Gfi IP est de nouveau consulté et rend unanimement un avis défavorable. **En novembre 2014, l'inspection du Travail refuse le licenciement** au motif que la recherche du poste de reclassement n'a pas été réalisée sérieusement eu égard à la taille du Groupe Gfi. La Direction conteste immédiatement cette décision auprès du Ministre du Travail, mais n'obtient pas gain de cause. **Pierre R. n'est donc pas licencié, cette fois-ci !**



Un an plus tard, en novembre 2015, la Direction repart à l'assaut et propose 2 postes de reclassement tout aussi subalternes et ridiculement mal payés, sans aucun rapport avec la qualification de Pierre R. et, de nouveau, le même fameux poste de recrutement !

La Direction n'a fait aucun effort de recherche supplémentaire. Pierre R. ne peut que refuser ces reclassements. **La 3<sup>ème</sup> procédure de licenciement est enclenchée.** Le CE de Gfi IP rend, pour la 3<sup>ème</sup> fois, un avis défavorable. **Mais cette fois-ci, l'inspection du travail autorise le licenciement** car elle considère que Gfi « a tout fait » pour retrouver un poste pour Pierre R. ! Il faut dire, qu'entre temps, l'Inspectrice du Travail chargée du dossier avait laissé sa place à une nouvelle Inspectrice à qui il aura fallu fort peu de temps pour rendre sa décision !

A son tour Pierre R. conteste cette décision auprès du Ministère du Travail : **comment, en effet, l'administration peut-elle émettre 2 avis opposés alors que le dossier est exactement le même ?** Malgré cela, Pierre R. n'aura pas gain de cause. Il saisit le Tribunal Administratif pour défendre cette position.

Cette fois-ci, plus rien ne s'opposant au licenciement, Gfi s'empresse de le prononcer : **le 9 mai 2016, Pierre R. désormais âgé de 58 ans, est licencié. Aucun espoir de retrouver un emploi. Sa carrière professionnelle a été anéantie.**

Tout au long de ces 7 années de souffrance, Pierre R. a été soutenu sans relâche par l'équipe de la **CFE-CGC**. S'il avait été seul, il n'aurait pas réussi à déployer l'énergie nécessaire pour se battre aussi longtemps et faire reconnaître par la Justice, le traitement inhumain que Gfi lui a infligé entre 2009 et 2016. Il aura finalement réussi à faire valoir ses droits et, ce faisant, restaurer son honneur, face à une Direction sans foi ni loi, qui l'aura éreinté sans relâche et traîné dans la boue.

**Le Tribunal ne s'y est pas trompé.**

**Dans son jugement du 24 novembre 2016, il dit que Pierre R. a été victime de discrimination et lui octroie les montants réclamés au titre de :**

- dommages et intérêts compensant l'absence d'augmentation de sa rémunération fixe entre 2010 et 2015,
- dommages et intérêts compensant l'absence d'augmentation de sa rémunération variable entre 2010 et 2015,
- dommages et intérêts relatifs aux conséquences sur la retraite,
- dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son obligation de fournir du travail à son salarié.

Pour la **CFE-CGC**, ce jugement représente une victoire particulièrement importante, car la situation de Pierre R. est emblématique de celle de nombreux salariés du Groupe Gfi.

Malheureusement, insuffisamment accompagnés et conseillés, trop seuls, ils ne peuvent tous, mener à son terme, le combat que Pierre R. et toute l'équipe **CFE-CGC** ont, quant à eux, réussi à gagner au bout de 7 années d'une vigilance de tous les instants.

**La Direction le sait bien et profite cyniquement de cet état de fait.**

Mais, en agissant ainsi, elle joue contre ses propres intérêts. Car l'énergie déployée par tous les acteurs du dossier, simples salariés, membres de la Direction ou des RH, aurait été beaucoup plus utile si elle avait pu servir au développement de l'Entreprise !

Cette faille est grave. On l'observe, hélas, (trop) fréquemment, dans de multiples entités et divisions du Groupe Gfi, ce qui ne manque pas d'inquiéter.

**Concernant Pierre R., l'histoire n'est malheureusement pas terminée car la Direction a fait appel de la décision du tribunal,** nonobstant les 7 années de souffrance, de stress et la situation de grave maladie avec une invalidité de 2<sup>ème</sup> catégorie ! Combien d'années lui faudra-t-il encore tenir avant d'en terminer?

**L'acharnement de la Direction est ahurissant.**

Il est vrai que le Tribunal a imposé un montant de dommages et intérêts double du montant provisionné en interne dans les comptes de Gfi !

**Il n'y a pas de petites économies pour Gfi. Avant tout, il faut songer à servir les dividendes promis aux Princes du désert Qatari.**





# **RAPPEL :**

## **Flash-info du 8 juillet 2016**



### **Flash info Groupe Gfi**

[www.fieci-cgc.org/cgcfi](http://www.fieci-cgc.org/cgcfi)

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

tél : 06 83 09 41 92

n°41 - 8 juillet 2016

Twitter : @cgcfi

Informations CFE-CGC du Groupe Gfi Informatique : [www.fieci-gccgc.org/cgcfi](http://www.fieci-gccgc.org/cgcfi)

### **Accord sur les astreintes signé par SUD Groupe Gfi et la Direction : ensemble, les syndicats CFE-CGC, CFDT et CFTC, majoritaires, font opposition !**

Après une période de négociation ouverte depuis 2012 (4 ans !), entrecoupée par de (très) longues éclipses, la Direction a soudain décidé d'en finir avec le sujet des astreintes!

Deux ultimes réunions se sont tenues les 31 mai 2016 et 16 juin 2016, puis la Direction a proposé un texte définitif pour signature immédiate.

**Pour la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC, disposant ensemble d'une  
représentativité majoritaire de 53,2%, ce texte reste inacceptable.**

*cf nos arguments et nos proposition, notamment dans nos lettres mensuelles n° 199 du 29 mars 2016,  
n° 202 du 29 juin 2016, et hebdomadaire n° 40 du 17 juin 2016 !*

SUD Groupe GFI, disposant, d'une représentativité de 40,8%, a procédé, seul, à la signature du texte le 29 juin 2016, ce qui le rend applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016, puisqu'il suffit que le syndicat signataire dispose d'une représentativité au moins égale à 30% ...

**sauf si les syndicats majoritaires exercent leur droit d'opposition  
conformément aux dispositions prévues par le Code du travail dans ses article  
L 2331-8, L2331-9 et L2332-12,**

**et c'est exactement ce qu'ils ont fait, ensemble, le 6 juillet 2016 !**

*cf page 2 et 3/4 : la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC ont, chacun, conformément aux textes, envoyé  
un courrier officiel d'opposition, aux signataires :SUD Groupe Gfi et la Direction de Gfi*

Conséquence : le texte du 29 juin 2016, signé par le seul syndicat : SUD Groupe Gfi, et la Direction est réputé non écrit. Toutes les parties prenantes devront se retrouver ensemble, autour de la table des négociations pour un nouveau round de réunions !

**L'ère « Mannai », actionnaire qatari majoritaire qui  
possède 51% du capital de Gfi depuis le 22 juin 2016, ne  
saurait s'inaugurer par la signature d'un accord  
d'entreprise au rabais !**

**6ème relance : il faut  
immédiatement rouvrir la  
négociation sur les astreintes!**

## Cela s'est passé en Janvier :

**Le 10 janvier :** 5<sup>ème</sup> réunion de concertation Direction Gfi Progiciels/Syndicats (CFDT, CFE-CFC, SUD Groupe Gfi) sur le dispositif des PLD ( Primes liées à la Diffusion des Progiciels avec déplacements).

La Direction fournit les statistiques de PLD individuelles (anonymisées) pour chacun des 387 salariés (y compris ex Chrono Time et ex Ordirope) concernés, et un outil excel permettant de simuler l'impact financier du nouveau dispositif à déplacements égaux. Il semblerait que le projet (15€ par PLD, + 55% intégration ) ne soit pas perdant pour les salariés historiques de Gfi Progiciels. Rien n'est établi pour les autres. Pour les RP le taux de 55% est trop bas, l'horizon arrière doit être choisi avec tact car la situation de chacun est différente (aucun salarié ne doit être perdant) et 15€ par déplacement reste un montant trop faible, en particulier il faudrait tenir compte des nuitées passées à l'extérieur du domicile .

Prochaine réunion : le 8 février 2016.

**Le 19 janvier :** 1<sup>ère</sup> réunion du Conseil de surveillance du FCPE Gfi INFORMATIQUE EXPANSION après l'élection du 29/11/2016

Les membres du CS désignés par la Direction(et présents), étaient : Sylvie Le Callonec, Laurent Bonne, Nicolas Juvin-Piron et Isabelle Rademakers ; les membres élus représentant les salariés et présents étaient : Ludovic Boullin, Katia Lespine, Alina Tortochaut, Oxana de Villeneuve (et Christophe Simon, suppléant).

Election du Président du CS (Alina Tortochaut, à l'unanimité des 8 votants) ; point sur l'actif du fonds, avec NATIXIS. Au 31/12/16 : 7036 détenteurs de parts pour un actif de 2,483M€, et 187.695 actions Gfi détenues (PAGA 2011, 2012 et 2013) ; les actions cessibles (129.059) avaient été apportées à l'OPAS initiée par Mannai en juin 2016. Il est rappelé que depuis, le FCPE est fermé à la souscription.

Les prochaines échéances du fonds seront en 2018 avec la cession des actions du PAGA 2011, 2019(PAGA 2012) et 20120 (PAGA 2013) au prix de 8,5€ par action du fait du contrat de liquidité mis en place par Mannai (sous réserve d'une progression du RN de Gfi par rapport à celui de 2015, à 22M€).

Prochaine réunion du CS : mai 2017 avec la prise de position du CS sur les résolutions de l'AG des actionnaires, puis votes en séance d'AG.

**Le 20 janvier :** réunion extraordinaire du CCE pour désigner l'Administrateur salarié.

Jean-Luc Louis (Sud) Administrateur salarié depuis 2014, a démissionné de son mandat (échéance septembre 2017), et est remplacé par Jean-Philippe Duboust (Sud) par vote du CCE (12 voix sur 18).

**Le 30 janvier :** réunion de négociation Direction / Syndicats

Reconnaissance d'une seule instance DP dans Gfi Informatique NORD (DP Douai + DP Lille) du fait de la fermeture de l'établissement de Douai.

## Prévisions pour Février :

**Le 7 février :** réunion du CCE :

Présentation du Budget 2017 par le PDG, politique de rémunération 2017, projet de référentiel des métiers du Management et plan d'action 2017 pour l'égalité professionnelle Hommes/ Femmes.

**Le 8 février :** 6<sup>ème</sup> réunion de concertation Direction Gfi Progiciels/Syndicats (CFDT, CFE-CFC, SUD Groupe Gfi) sur le dispositif des PLD (Primes liées à la Diffusion des Progiciels avec déplacements).

**2<sup>nde</sup> quinzaine de février :** la CFE-CGC réitère sa demande de réouverture de la négociation sur les astreintes et l'ouverture de celle sur les mesures de prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS). Pour le 1<sup>er</sup> sujet comme pour le 2<sup>nd</sup> , l'urgence impose une réaction rapide de la Direction .

**Le 26 février :** Audience au Tribunal d'Instance de Saint Ouen, sur convocation du juge, après saisine par la Direction ( cf page 1/7).

Le juge décidera du nombre de CE pour l'UES. Il pourrait s'ensuivre le déclenchement d'élections anticipées avant l'échéance de février 2019 ( cf page 1/7).

**Bis repetita mais c'est utile de le répéter : clap de fin du cycle des NAO!**

**La CFE-CGC et la CFTC ont été signataires (décembre 2016) des 3 accords proposés :**

Gestion des parcours professionnels(GEPP), égalité professionnelle, rémunération / indemnisation coûts de trajet. **En revanche, du fait que Sud n'a signé aucun des 3 accords et que la CFDT en a signé 1 seul :**

- les indemnités km vélo **ne seront pas mises en place,**

- **il n'y aura pas de réévaluation** à 200€ annuels (au lieu de 120€ actuels) de la prime de trajet pour les salariés utilisant leur voiture pour le trajet domicile-agence lorsque le domicile est dans une zone non couverte par les transports en commun ,

- les salariés présentant un handicap **ne bénéficieront pas** des 1000€ +500€ annuels de CESU,

- le compte épargne temps solidarité pour aider un parent qui a un enfant gravement malade **ne sera pas mis en place,**

la rémunération du congé paternité **ne sera pas améliorée !**

Dans le contexte de la prise de participation majoritaire du capital de Gfi par le Qatar Mannai, la CFE-CGC prône la mise en place d'accords d'entreprise, octroyant des avantages visibles, car c'est le seul moyen de protéger et d'améliorer le statut social existant



**Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC !  
Adhérez à la CFE-CGC !**

<b>Alina TORTOCHAUT</b>	<b>Délégué Syndical Central UES</b>	<b>☎ 06 83 09 41 92</b>
Gfi Chronotime	<b>Bruno LEROY</b>	☎ 06 60 59 15 22
Ex-Gfi Consulting	<b>Martine VERNEUIL</b>	☎ 06 83 09 41 92
Gfi Entreprise Solutions	<b>Patrick NGUYEN</b>	☎ 06 83 09 41 92
Gfi Infogen System	<b>Charles MAUPU</b>	☎ 06 10 02 36 41
Gfi Informatique EST	<b>Benoît WENK</b>	☎ 06 61 13 11 93
Gfi Informatique IDF	<b>Patrick Le BRUN</b> <b>Michaela ALEXANDRESCU</b> <b>Robert MATHERON</b> <b>Olivier MAULMY</b>	☎ 06 83 09 41 92 ☎ 06 89 64 39 93 ☎ 06 81 94 24 31 ☎ 06 74 14 53 45
Gfi Informatique RHONE-ALPES	<b>François LECLUSE</b>	☎ 07 80 02 68 59
Gfi Informatique SUD-EST	<b>Guy DECHELETTE</b>	☎ 06 74 14 53 45
Gfi Informatique SUD-OUEST	<b>Alain GUILLOU</b>	☎ 06 84 95 36 59
Gfi IT	<b>Pascal HOUSSIN</b>	☎ 06 98 38 41 55
Gfi IP	<b>Bruno DAVID</b>	☎ 06 60 99 28 16
Gfi Progiciels IDF	<b>Olivier YERLE</b>	☎ 06 70 76 38 06
Gfi Progiciels Montpellier	<b>André NEBLE</b>	☎ 06 83 09 41 92

**Pour rester informés sur les événements survenant dans le Groupe Gfi, consultez régulièrement :**

- TWITTER : [@cgcfi](https://twitter.com/cgcfi)
- YAMMER (réseau interne Gfi) : [groupe « Syndicat CFE-CGC »](#)
- notre site WEB CFE-CGC externe : [www.fieci-cgc.org/cgcfi](http://www.fieci-cgc.org/cgcfi)



**Demandez à vos représentants le guide « pas à pas » de la CFE-CGC  
pour accompagner les premiers pas des jeunes dans l'entreprise**