



LETTRE MENSUELLE
de la section syndicale CFE-CGC
Groupe Gfi Informatique
<http://gfi.fieci-cfecgc.org>
cgcgfi@free.fr / tél 06 83 09 41 92

Sommaire :

page 1	Plan 2030 / Plan 2020
page 2/3	divers faits
page 4/5/6	réponses du CA aux questions écrites de l'AG
page 7	réforme du code du travail
page 8	agenda
page 9	burnout / coordonnées

N° 213 - 29 Juin 2017

1 « Qatar National Vision 2030 »



2 [Le 31 juillet 2017, Mannai Corporation détiendra 80% du capital de Gfi](#), puis, au plus tard le 30 juin 2018, il en détiendra 95%.

3 Effectif du Groupe Gfi au 30/04/17 :

France : 9.577
Espagne : 2.396
Portugal : 1.261
Pologne : 115 (281 avec les sous-traitants)
Belux : 205
Suisse : 35
Maroc : 326
Côte d'Ivoire : 47
Colombie : 123
Mexique : 48
Brésil : 51
Chine : 9
Singapour : 1
Angola : 2
USA : 31
Angleterre : 6
Roumanie : 2

Total Groupe Gfi : 14.233

Un plan 2030 pour le Qatar, un plan 2020 pour Gfi !

A l'instar du Qatar qui se projette jusqu'en 2030 via son plan « **QNV 2030** ¹ » Gfi, lance son plan « **BOOST 2020** » présenté au CCE (Comité Central d'Entreprise) par le PDG, Vincent Rouaix, le 7 juin 2017.

Ce plan traduit la volonté de l'actionnaire aux pleins pouvoirs ², le qatari Mannai Corporation, d'accélérer la mutation de Gfi en un groupe international dès l'horizon 2020 : 2 Milliards d'Euros de CA (vs 1 Milliard en 2016), 50% du CA à l'international (vs 20% en 2016), une marge opérationnelle entre 8 et 10% (vs 6,1% en 2016), et 40% (vs 29% en 2016) du CA en « offres solutions » (solutions propriétaires avec Software et Intégrations de systèmes avec Business Solutions).

Cette accélération servira aussi, indirectement, la feuille de route de l'ambitieux émirat qui entend, d'ici à 2030, jouer dans la cour des grands, en particulier sur le terrain économique mais aussi dans d'autres domaines (médiatique, sportif, culturel, diplomatique).

A grands coups d'acquisitions externes (plus de 400M€ de CA prévus !), de « *Think global, Act local* », « *d'industrialisation, d'innovation, d'organisation et de proposition de valeur centrée sur les métiers des clients et de partenariats stratégiques* », « **BOOST 2020** » entraînera les **15000 salariés du Groupe Gfi, dont 9500 en France**, vers ces objectifs quantitatifs et financiers, à marche forcée si nécessaire. Les princes du désert sont exigeants et malheur à ceux qui doivent affronter leur courroux.

En CCE, le PDG, pour qui le dialogue n'est pas la tasse de thé, a été avare de précisions sur la méthode qu'il mettra en œuvre pour arriver à ces fins. Et pour cause : il en a confié la tâche au prestigieux Cabinet anglo-saxon Mac Kinsey (Conseil, Stratégie, Organisation, Restructuration...).

Après la mission confiée à Rothschild au tarif de 2M€ dans le cadre de l'OPA lancée par Mannai en juin 2016, combien coûtera celle de Mac Kinsey ? Et dire que la Directrice des Ressources Humaines ne cesse de gémir qu'elle n'a pas les moyens d'une politique sociale plus ambitieuse : quand on voit dans quelles poches tombent les millions durement gagnés par le travail des salariés, on comprend mieux. **Les salariés apprécieront.**

Les conclusions de Mac Kinsey seront présentées au CCE en septembre prochain : pas de doute que chaque salarié sera prié d'ajuster sa cadence ! Le Groupe ne gagnera pas 4 points de rentabilité et 1 Milliard d'Euros de CA, en 3 ans, sans sueur ni larmes, voire pire.

L'internationalisation du Groupe Gfi telle qu'elle est lancée³ va installer plus frontalement une concurrence interne entre les salariés Français et ceux de pays à moindre coût du travail car disposant de normes sociales plus rudimentaires : le danger est sur le pas de notre porte.

Dans un redoutable contexte national qui vise la démolition du Code du Travail pour de pures raisons dogmatiques, les salariés Français et particulièrement ceux de Gfi ont du souci à se faire. L'engagement syndical, dernier rempart à ces coups de boutoir est une impérieuse nécessité : **rejoignez nos rangs !**

Divers faits ...

STOP aux licenciements (5^{ème})!

Le train de licenciements semble marquer une pause (cf nos lettres n° 212, 211, 210 et 209 datées du 31 mai 2017, 27 avril, 31 mars et 27 février 2017) .

Cependant le mal est fait : pour des raisons d'ordre économique, maquillées en supposée et soudaine insuffisance professionnelle, le Groupe Gfi s'est séparé de salariés compétents et motivés.

Simultanément, la Direction vient de relancer le processus de « cooptation » en vantant ses mérites sous la forme de la (petite) prime qui va avec. On soulignera surtout les économies de coûts de Cabinet de recrutement pour Gfi !

Le cynisme des dirigeants n'a décidément pas de limites. On recherche sur le marché les profils dont on vient de se séparer. La logique est évidente : substituer des salariés plus expérimentés et moins malléables, par des salariés plus jeunes, plus malléables et payés comme des débutants.

Gfi Prépare l'avenir ! Personne n'est dupe.

Notre vigilance reste forte : ce type de train redémarre souvent brusquement et sans crier gare !



Carte Edenred Ticket-Restaurant : i-n-f-e-r-n-a-l-e !

Nous voudrions bien cesser de publier cette rubrique, ce qui témoignerait que les dysfonctionnements ont été résolus. Mais c'est sans compter les capacités d'imprévu du dispositif qui ne s'assagit nullement en dépit de sa mise en place depuis plus de 3 ans !

De nouveau, cette semaine, la carte nous a fait le coup d'un « abandon débit » alors que son solde était largement suffisant, que le montant facturé était inférieur à 19€, que d'autres collègues avaient payé avec leurs cartes, dans le même lieu, quelques minutes auparavant !

Le pire c'est que l'application sur smartphone affiche toujours : « opération en cours » deux jours après, et qu'entre temps, il a bien fallu payer le restaurateur par un autre moyen de paiement !

L'opération sera-t-elle finalement débitée ? De sorte que le porteur de la carte aura payé 2 fois : **une fois avec la carte infernale ET une fois avec sa carte personnelle de crédit** ? Suite au prochain numéro !

Dures dures, les conditions de travail à Lyon !

Marteaux-piqueurs, tronçonneuses, abattages de cloisons, décollage de moquette, enlèvements des câblages, évacuation de vitrages et autres débris, démolitions de cloisons, VMC stoppée (36 degrés dans les bureaux), renouvellement d'air minimal...et, en prévision des travaux de désamiante (joints des fenêtres) « avec toutes les précautions nécessaires »...paraît-il !

La vie ne s'écoule pas paisiblement sur les bords de la Saône au 2 Quai du commerce (Gfi Progiciels) : le nouveau propriétaire des lieux (EIFFAGE) veut en effet restructurer totalement l'immeuble, mais il n'est pas vidé de tous ses occupants : **une équipe de 52 salariés de Gfi Progiciels est maintenue dans ces locaux** comme dans un camp retranché, car le nouveau site « Gfi All in One Software in Lyon » n'est pas encore prêt : la situation n'est pas tenable et la responsabilité de Gfi, engagée.

Usant de ses prérogatives, le CHSCT a fait le forcing auprès de la Direction, mais aussi du Médecin du travail et de l'Inspecteur du Travail qui ont acté que de tels travaux n'auraient jamais dû être planifiés alors que des salariés étaient encore présents dans les lieux. La Direction est alors intervenue auprès du propriétaire.

Résultat de toutes ces actions: TOUS LES TRAVAUX SONT AJOURNES du 10/07 au 21/08 et Gfi a accéléré la procédure de déménagement vers le nouveau site lyonnais pour le 2 septembre au plus tard.

Le pire est évité, mais il reste 3,5 semaines de fortes nuisances : le CHSCT a donc demandé que les 52 salariés soient placés en suspension d'activité, rémunérée, pendant cette période .

Rémunération variable au titre de 2016 : réclamez votre dû avant de signer vos objectifs 2017 !

Toujours pressée, la Direction distribue les objectifs 2017 sans se retourner sur le vol caractérisé qu'elle a opéré sur les versements des variables au titre de 2016 !

Et pourtant, quel scandale ! Même si les 1300 salariés concernés par cette rémunération variable ne sont pas tous floués (la Direction connaît bien ceux qui prendront le risque de lutter et de réclamer et ceux qui seront fatalistes et ne réclameront pas) la plupart le sont.

Qu'à cela ne tienne, embrassons-nous Folleville, distribuons les objectifs 2017 à signer au plus tôt, et surtout, ne regardons pas dans le rétroviseur !

Prenez contact avec les représentants CFE-CGC : ils vous aideront à mener l'offensive pour récupérer votre dû !

Attention : nouvelle adresse du site WEB de la **CFE-CGC** du Groupe Gfi

<http://gfi.fieci-cfecgc.org>

Divers faits ...suite

Négociations : ce sera en septembre !

Pas franchement motivée pour garder le contact avec ses syndicats, la Direction s'est tout de même engagée (mollement) à un rendez-vous en septembre.

On y reparlera enfin des astreintes sur la base des propositions plus ambitieuses proposées par la **CFE-CGC**, la CFDT et la CFTC, ensemble majoritaires.

La Direction aura néanmoins laissé passer toute une année sans prêter attention à la volonté d'évolution exprimée par l'ensemble majoritaire des syndicats non signataires de l'accord sur les astreintes de juin 2016 que SUD Groupe Gfi avait signé seul.

D'où il ressort que la Direction ne démontre pas véritablement un profond attachement aux conditions de travail des salariés.

Quand on sait que le grand chambardement voulu par le nouveau gouvernement consiste à donner la priorité sur la plupart des sujets, à la négociation dans l'Entreprise afin d'y construire la « norme sociale », plutôt qu'à tout autre niveau (Branche, National), les salariés ont vraiment du souci à se faire !



Politique RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises): Gfi reçoit le label Gold EcoVadis !

Aussitôt la nouvelle publiée dans l'intranet et propulsée le 23 juin, par mail aux 9500 salariés Groupe en France, la **CFE-CGC** a interrogé la DRH sur la méthodologie employée par cet organisme de certification pour décerner cette haute distinction en récompense de la **politique RSE du Groupe Gfi: social, éthique des affaires, achats responsables et environnement.**

Si nous ne disposons pas d'éléments précis sur les 3 derniers volets, nous estimons avoir une assez bonne connaissance de la politique sociale du Groupe Gfi !

Et pour être francs, entre nous, il n'est pas imaginable un seul instant, qu'une médaille d'or puisse être décernée à Gfi dans ce domaine !

Quand on apprend que la note globale résulte de la moyenne obtenue dans les domaines : social, environnement, éthique des affaires et achats responsables, avec une pondération de 4 pour le volet social et de 2 pour les autres, notre incrédulité s'en trouve encore renforcée.

Peut-être une erreur s'est-elle glissée quelque part dans l'enquête menée par les équipes d'EcoVadis, ou bien il y a eu un malencontreux mélange de données avec un autre prétendant ou encore un bug dans un algorithme d'intelligence artificielle à la base du processus d'analyse automatisé

Comment la politique sociale de Gfi a-t-elle pu être appréciée à un haut niveau avec son minimalisme salarial, son absence de dispositif collectif de partage de la richesse créée (ni Participation, ni Intéressement), la violation constante des avenants individuels de rémunération variable, peu de formation...

Curieusement, la DRH est restée aux abonnés absents et n'a pas souhaité nous répondre. Pourtant, la transparence vis-à-vis des partenaires sociaux est un des critères clés, parmi d'autre, d'une RSE de qualité !

Saisissez votre chance : la dernière commission salaire de 2017 se tiendra les 20&21 septembre !

Vous faites partie des 60% de salariés qui n'ont pas été augmentés en 2016 ? Ni encore en 2017, ni en 2015 voire non plus en 2014 ? La roue de la fortune va encore tourner un peu, alors la chance (sic) pourrait peut-être enfin vous sourire !

Selon un processus désormais bien rodé, les managers préparent les dossiers d'augmentation de leurs équipes pour les commissions salaire (4 par an) où un grand jury les examine, parmi ses membres, la Directrice des Ressources Humaines, grande spécialiste de la « maîtrise de la masse salariale ».

Pour décrocher une augmentation, personne ne sait très bien ce qu'il faut faire, d'autant que le processus se déroulant à huis clos, rien ne filtre : ça passe ou ça ne passe pas. Pourquoi c'est passé ? On ne sait pas. Pourquoi ce n'est pas passé ? On ne sait pas !

Néanmoins, il est encore temps de mettre la pression sur votre manager et de lui expliquer qu'en septembre, ce devra être votre tour !

Prenez contact avec les représentants CFE-CGC : ils vous aideront à préparer un dossier argumenté et documenté !



Assemblée générale des actionnaires de Gfi Informatique, 22 mai 2017 : réponses aux questions écrites formulées par la CFE-CGC

Après plusieurs semaines d'attente, le Président du Comité des rémunérations et des nominations a enfin fait parvenir ses réponses. Elles révèlent un art consommé de l'alignement de mots n'aboutissant à...aucune réponse. Une des plus grandes qualités recherchées chez un administrateur professionnel ? Nous vous laissons apprécier, la lecture est édifiante !

Questions écrites posées par Alina TORTOCHAUT (Délégué Syndical Central de l'UES Gfi, et détentrice de 100 actions Gfi Informatique) dans le cadre de l'Assemblée Générale Mixte de Gfi Informatique du 22 mai 2017

Paris, le 15 mai 2017

Question relative à l'application des recommandations AFEP-MEDEF concernant l'administrateur salarié:

En page 99 du Document de référence 2016 de Gfi, « *il est précisé que le Code de gouvernement d'entreprise auquel Gfi Informatique se réfère volontairement est le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées publié par l'association Française des Entreprises Privées (AFEP) et le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF), révisé en novembre 2016.* »

Néanmoins certaines recommandations de ce code n'ont pas été suivies par Gfi, notamment la 17.1 concernant la composition du Comité des rémunérations :

« *il est recommandé que le Président du comité soit indépendant et qu'un administrateur salarié en soit membre.* »

En application de la règle « Appliquer ou Expliquer » Gfi apporte l'explication suivante : « *le Conseil ayant constitué un comité regroupant les nominations et les rémunérations, les sujets abordés étant plus larges que la recommandation AFEP-MEDEF, il a été décidé de ne pas nommer l'administrateur représentant les salariés au sein dudit Comité* »

Par un argument de pure forme, Gfi exclut l'administrateur salarié dudit comité. Le Conseil d'administration refuse également toute nomination de l'administrateur salarié dans un ou plusieurs autres Comités, à la différence des autres administrateurs qui siègent parfois dans plusieurs d'entre eux :

- **pour quelles raisons le Conseil d'Administration refuse-t-il l'accès de l'administrateur salarié aux divers comités, à la différence de la pratique observée dans d'autres grandes entreprises comme par exemple : CAP GEMINI, DANONE, ESSILOR, ORANGE, RENAULT ... ?**

Réponse du CA de Gfi : Gfi Informatique se réfère volontairement, au Code de Gouvernement d'entreprise des sociétés cotées publié par l'Association Française des Entreprises Privées (AFEP) et le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF), révisé en novembre 2016 (« le code AFEP MEDEF »).

La seule recommandation du code AFEP MEDEF relative à la présence de l'administrateur salarié au sein de comités, concerne la participation de l'administrateur représentant les salariés au comité des rémunérations (recommandation 17.1).

Comme le précise le paragraphe « Application des recommandations du Code AFEP MEDEF (page 99 du document de référence 2016 de Gfi Informatique (« le document de référence »), le CA de Gfi Informatique ayant constitué un comité regroupant les nominations et les rémunérations, les sujets abordés sont significativement plus larges que ceux couverts par la recommandation AFEP MEDEF, car celui-ci est appelé à émettre des propositions au CA sur la gouvernance de Gfi Informatique en général et plus particulièrement sur les conditions de nomination des membres du CA, de la Direction Générale du Groupe, des dirigeants de filiales internationales ou de l'un des pôles d'activité du Groupe et d'examiner toute candidature à ces fonctions. Ainsi, les prérogatives du Comité des nominations et des rémunérations dépassant largement la cadre de la rémunération du Président et Directeur Général, il a été décidé de ne pas nommer l'administrateur représentant les salariés au sein dudit Comité.

- **Le Président du Comité des nominations et des rémunérations ferait-il barrage à l'examen de la candidature de l'administrateur salarié dans les autres Comités (audit et contrôle interne, investissements, stratégique) ? Le cas échéant, pour quelles raisons précises, comité par comité ?**

Réponse du CA de Gfi : Les précisions relatives à la recommandation AFEP MEDEF 17.1 apportées, et aucune autre recommandation du code AFEP MEDEF ne portant sur la présence de l'administrateur salarié au sein d'autres Comités, la seconde sous-question, relative au rôle supposé du Président du Comité des nominations et des rémunérations, n'appelle pas d'autre réponse de notre part.



- **in fine, quelle est la conception du Conseil d'Administration quant au poste d'administrateur salarié, dans le respect du Code AFEP-MEDEF et de ses recommandations ?**

Réponse du CA de Gfi : comme indiqué ci-avant, seule la recommandation 17.1 est non-appliquée en ce qui concerne l'administrateur salarié. L'Administrateur salarié dispose des mêmes prérogatives que tout autre administrateur. En effet, pour rappel, le Comité des nominations et des rémunérations « propos », et le CA « décide », ainsi l'administrateur salarié présent au CA dispose du même pouvoir décisionnaire que n'importe quel autre administrateur, sur les propositions faites par le Comité des nominations et des rémunérations.

De la même manière, l'administrateur salarié bénéficie exactement des mêmes droits ainsi que du même degré d'information que les autres administrateurs du CA de Gfi Informatique (même convocation, même documentation envoyée en amont du CA, même dossier remis en CA).

Enfin l'administrateur salarié s'est vu attribuer 15H de temps de préparation pour chaque réunion du CA. Ce temps de préparation est considéré comme temps de travail effectif et il est rémunéré comme tel à l'échéance normale. En outre, l'administrateur salarié a bénéficié d'un plan de formation annuel de 28 Heures, pour l'acquisition et le perfectionnement des connaissances et techniques nécessaires à l'exercice de son mandat d'administrateur représentant les salariés.

Questions relatives à la rémunération fixe et variable du seul mandataire social de Gfi, M Vincent ROUAIX (PDG)

- **Elément fixe annuel 2016 (800.000 € HT) : quels sont les benchmarks (ou autres éléments dont vous disposez) qui ont permis de fixer ce niveau de rémunération qui a été nettement revalorisé par rapport à celui de l'exercice précédent ?**

Réponse du CA de Gfi : le montant des honoraires a été réévalué de 660.000€ à 800.000€, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, laquelle a fait l'objet d'une décision du CA lors de sa séance du 22 décembre 2015, et a été approuvée par l'AG des actionnaires le 28 juin 2016. Cette rémunération apparaît en ligne avec celles appliquées pour les mandataires sociaux exerçant les fonctions de Président du CA et de Directeur Général dans des Groupes réalisant plus d'1 milliard de chiffre d'affaires.

- **Elément variable 2016 : comment a été déterminé le montant variable de rémunération retenu en 2016 pour 317 K€ HT ?**

Réponse du CA de Gfi : Les honoraires complémentaires dus à la société Auteuil Conseil au titre de l'exercice 216, s'élevant à la somme de 316 666€ HT et ayant fait l'objet d'un avenant en date du 23 février 2017, s'inscrivent dans le cadre de son variable annuel, qui peut atteindre 400 000€ HT, tel que précisé dans le rapport complémentaire du CA sur la rémunération des mandataires sociaux exécutifs et figurant au 4.4 du Document de Référence.

Les honoraires complémentaires versés à ladite société au titre de l'exercice 2016 sont liés notamment aux travaux exceptionnels menés par celle-ci dans le cadre des fusions-acquisitions réalisées par Gfi Informatique au cours de l'exercice et à l'absence de difficultés majeures survenues suite à l'OPA réalisée par Mannai Corporation sur la Société.

- **Fixe & Variable 2016 : comment justifiez-vous le fait que, malgré une Marge Opérationnelle en hausse d'à peine 5% et un ratio Marge opérationnelle / Chiffre d'affaires en baisse d'un demi-point par rapport à 2015, la rémunération globale Fixe + Variable, progresse de 12% ?**

Réponse du CA de Gfi : La progression globale tient uniquement à la progression de la partie fixe qui avait été validée lors de la dernière AG. L'élément variable annuel dû à la société Auteuil Conseil au titre de l'exercice 2016 a baissé non seulement en % du bonus théorique total, mais aussi en valeur absolue. En 2015, le bonus perçu représentait 100% du montant maximum contre 79% en 2016. En effet, 316K€ ont été perçus par la société Auteuil Conseil au titre de 2016, contre 336K€ versés au titre de l'exercice 2015.

Le bonus a été impacté négativement par la performance sur le résultat mais très positivement par la croissance organique qui a été bien au-dessus des objectifs, ce qui a compensé une partie de la perte du bonus lié au résultat

Enfin, le Comité des nominations et des rémunérations a particulièrement apprécié sur l'année 2016, les opérations réussies de M&A, à l'international notamment, qui ont permis de porter la part de l'international de 15 à 25 % du chiffre d'affaires. L'attractivité du Groupe, les efforts portés sur l'innovation, IP 25 et la gestion des changements induits par Mannai Corporation ont également été des facteurs déterminants, dans l'attribution de la part qualitative.



- **Elément Variable 2017** : il est indiqué que le variable pourrait être de 400.000 € HT à objectifs atteints, dont 50% sur la base de critères quantitatifs et 50% sur la base de critères qualitatifs :

- **sur quels éléments comptez-vous apprécier la réalisation des critères qualitatifs dont la dénomination reprise dans le Document de Référence reste assez vague ?**

Réponse du CA de Gfi : les critères qualitatifs retenus pour calculer l'élément variable annuel pour 2016 étaient en outre : la poursuite de la politique d'acquisitions ciblées, les recrutements, la capacité d'attraction de Gfi, l'innovation, le programme IP25 et la gestion sociale de l'évolution capitalistique.

Le Comité des nominations et des rémunérations ne souhaite pas établir une liste exhaustive des critères qualitatifs, afin de pouvoir s'adapter aux circonstances.

- **concernant les critères quantitatifs, il est indiqué que les critères retenus sont la croissance organique et le ratio Marge Opérationnelle / chiffre d'affaires :**

- **Qu'aurait donné l'application de ces critères aux indicateurs de 2016 ?**

Réponse du CA de Gfi : ce calcul n'est pas opportun au regard de l'évolution des critères. Le Comité adapte chaque année les critères en fonction de la stratégie et du contexte.

- **Pouvez-vous expliquer le choix de ces 2 indicateurs par rapport à d'autres qui sont utilisés par d'autres Groupes (exemples : rentabilité des capitaux investis, résultat/action...)**

Réponse du CA de Gfi : ces choix assez classiques, sont justifiés par la priorité donnée à la croissance qui traduit la dynamique attendue du Groupe et par le fait que cette croissance doit être rentable, seconde priorité du Groupe.

- **Comment justifiez-vous le fait que l'élément variable pourrait être attribué, sans aucun élément de comparaison avec les performances des autres compétiteurs du Groupe ?**

Réponse du CA de Gfi : chaque Groupe a son histoire, le Conseil tient compte de la performance des compétiteurs lorsqu'il détermine plus largement les objectifs du Groupe.

- **Pourquoi n'avez-vous pas retenu des objectifs à moyen terme, ou pluri annuels qui seraient plus pertinents pour apprécier la performance ?**

Réponse du CA de Gfi : Les objectifs à moyen terme ou pluri annuels ne sont pas nécessairement plus pertinents. Les projections à moyen terme par exemple contiennent beaucoup d'impondérables qui pourraient aboutir in fine à la fixation d'objectifs contre-productifs.

- **Elément variable long terme : quels sont les benchmarks (exemple : entreprises du même secteur d'activité , ...) appliqués par le Comité des nominations et des rémunérations pour établir le niveau de cette rémunération à hauteur de 2M€ (à objectifs atteints) à verser au plus tard le 31 mars 2018, puis de nouveau, 2M€ (à objectifs atteints) à verser en 2020 ?**

Réponse du CA de Gfi : ici encore, le CA tient compte des éléments connus des groupes comparables tout en adaptant sa politique aux enjeux propres du Groupe Gfi. Pour rappel, ce niveau de rémunération a été fixé à l'occasion de la prise de participation majoritaire de Mannai dans le capital de Gfi Informatique, qui fut une opération structurante, et est soumis à des objectifs fixés pour le Groupe.



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC
COMMUNIQUÉS DE PRESSE

21/06/2017

CFE-CGC
59 rue du
Rocher
75008 Paris

☎ 01 55 30 12 12
www.cfecgc.org

Pierre Jan
Relations Presse
institutionnelles
01 55 30 12 92
06 32 05 69 02
pierre.jan@cfecgc.fr
ecgc.fr

Réforme du Code du travail : pour la CFE CGC, l'équilibre est loin d'être trouvé !

Au lendemain de la seconde concertation sur l'articulation entre les accords de branche et d'entreprise, la CFE CGC a pu constater qu'effectivement, les six thèmes définis dans la loi de 2016 étaient effectivement maintenus dans le champ de l'impérativité de la branche (**pour mémoire** : les employeurs ne peuvent pas déroger aux accords de Branche par des accords d'entreprise moins favorables aux salariés, sur l'égalité Hommes/Femmes, la pénibilité, les salaires, les classifications, la prévoyance, la formation professionnelle)

Selon le ministère du travail, d'autres thèmes vont certainement venir allonger cette liste des sujets auxquels un accord d'entreprise ne pourrait pas déroger dans un sens moins favorable pour les salariés. Les contributions sont encore possibles avant que les décisions gouvernementales soient totalement stabilisées.

La CFE-CGC a réaffirmé l'importance qu'elle attachait à ce que l'ensemble des éléments de rémunération fasse l'objet de dispositions impératives afin d'éviter un **dumping social au sein d'une même activité**. Elle a aussi souhaité inscrire la prévoyance au niveau de la branche.

Cependant, bien que le climat des concertations soit toujours aussi direct dans l'échange, il faut reconnaître que **la CFE-CGC est pour le moment assez déçue de l'ampleur flagrante du déséquilibre du projet du gouvernement**.

À ce stade, le gouvernement semble toujours convaincu que l'amélioration de la situation de l'emploi passe par une modification à la baisse des conditions du dialogue social. La rigidité des règles actuelles concernant la négociation collective, le manque de souplesse du fonctionnement des IRP seraient les seuls freins identifiés à la restauration d'une économie saine qui permettrait la création d'emploi de qualité.

Continuer dans cette voie relève de l'aveuglement.

La CFE-CGC estime que l'économique et le social sont les deux faces d'une même pièce. Elles doivent toutes deux être reconnues à leur juste valeur pour que la pièce qu'elles composent ait elle-même de la valeur et serve le moyen terme.

« L'entreprise-marchandise » qui s'est développée avec la financiarisation de l'économie a entraîné des logiques propres qui se sont avérées incompatibles avec le développement de l'emploi dans la durée et a profondément déséquilibré l'économie.

Il est temps de freiner ce processus, de revisiter la doctrine de souveraineté de l'actionnaire dont la seule satisfaction constitue la finalité exclusive de l'entreprise.

L'entreprise n'est pas un bien comme un autre. Elle est un collectif sur un territoire et interagit avec ces ensembles. Elle n'est pas une marchandise. Tout comme le travail.

Le projet du gouvernement peut être une occasion de retrouver un équilibre aux niveaux pertinents. Le projet d'accentuer la décentralisation vers l'entreprise exige de reconstruire un partenariat salariés / entreprise / société / territoire profitable à tous.

La CFE-CGC souhaite une modification en profondeur de la gouvernance des entreprises. Les salariés, dans un premier temps, doivent être davantage partie prenante des décisions au niveau où la stratégie s'élabore : dans les organes de gouvernance. Ce sera dans un premier temps la seule façon d'apporter des gages que les enjeux de l'économie du 21^{ème} siècle sont bien compris.

Mais cela ne sera pas suffisant : le temps est venu de construire une vraie définition de l'entreprise, de lui permettre s'attribuer une mission, de la gouverner en conséquence, de permettre la valorisation de stratégies de pérennité et de développement du long terme. Bref, de **construire pour l'entreprise un espace de développement avec tout le soin qu'on met à protéger et valoriser ce qui est un bien commun.**

C'est à l'aune de ce pari que la CFE-CGC formule ses propositions dans les différentes thématiques contenues dans le projet de loi d'habilitation et dans l'ordonnance qui en découlera et sera ratifiée.

Si ces propositions cohérentes et raisonnables au regard des axes de réforme présentés sont prises en compte, alors de véritables perspectives de passer du discours de gouverner autrement à la concrétisation dans le champ social et économique deviendront réalité.

<http://www.cfecgc.org/actualite/tout/reforme-du-code-du-travail-pour-la-cfe-cgc-l-rsquo-equilibre-est-loin-d-rsquo-etre-trouve/>

Cela s'est passé en Juin :

Le 7 juin : réunion du CCE

Le PDG a expliqué l'accélération de l'entrée au capital de Mannai à hauteur de 80% dès la fin juillet 2017 par la volonté de disposer d'un actionnariat clair rendant plus facile la mise en œuvre de la stratégie.

Il a présenté (très) rapidement cette stratégie à horizon 2020, mais les impacts sur les emplois ne seront présentés qu'en septembre. Aucun Directeur de Branche n'est jamais présent lors de cette présentation de la stratégie (nous le réclamons depuis toujours) ce qui ne permet pas d'avoir des échanges concrets sur un sujet pourtant fondamental pour l'avenir de tous les salariés.

Le CCE a rendu un avis défavorable sur l'utilisation par Gfi du CICE (Crédit Impôt Compétitivité Emploi : 10,5 M€ au niveau Groupe) et le CIR (Crédit Impôt Recherche : 8,7M€ au niveau Groupe).

Le Bilan social, le Rapport de situation comparée Hommes/Femmes et le bilan de la formation, ont été transmis pour 2016. Ces 2 derniers feront l'objet d'une analyse approfondie par les commissions spécialisées du CCE avant avis du CCE en fin d'année.

8 juin : réunion de la commission de suivi prévoyance santé.

Le Cabinet de conseil de la Direction (ADDING) a présenté les résultats du régime de santé pour 2016 (mutuelle). Ces résultats étaient très attendus après les modifications appliquées depuis avril 2016 (augmentation très importante de la surcotisation conjoint et mise en place d'une option pour des garanties surcomplémentaires). **Et en effet, le résultat 2016 est bénéficiaire avec un rapport S/P de 97,6% alors qu'en 2015, il affichait un déficit important à 106,2%** (à savoir : le régime est équilibré quand le rapport S/P= Sinistres/Primes est égal à 100%) .

Tous les salariés peuvent remercier les familles qui ont gardé leur conjoint dans le régime car ce sont elles qui ont sacrifié leur pouvoir d'achat pour rétablir l'équilibre qui bénéficie à tous !

Il faut noter également que l'option (garanties surcomplémentaires) a été peu souscrite (par 46% de l'effectif) alors qu'on s'attendait à une souscription à hauteur de 80%, au vu de son coût.

En année glissante, du 01/04/2016 au 31/03/2017 le régime affiche même un rapport S/P de 95%. Cependant ce répit sera de courte durée, car la Sécurité Sociale se désengageant de plus en plus, les régimes complémentaires d'entreprise devront par voie de conséquence assurer plus de remboursements, ce qui dégradera d'autant l'équilibre économique de ces derniers.

Le régime de prévoyance (risque décès, incapacité temporaire, invalidité) sera examiné en octobre car les résultats n'en sont pas encore connus. Peu d'espoir quant à un équilibre économique favorable : il est de notoriété publique que la sinistralité nationale « arrêt de travail » est forte et en dégradation permanente .

Le travail rendrait-il malade ? Cela n'est pas à exclure.

Prévisions pour Juillet :

Le 7 juillet : réunion de la commission de suivi ARTT pour le 1^{er} Semestre 2017

Le rapport relatif à la prise de congés (du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017) et de jours de RTT (du 1^{er} juin 2016 au 31 Août 2017) ne sera produit qu'en novembre, mais la commission vise à examiner les difficultés d'application de l'accord ARTT et à leur apporter des solutions.

Pour la **CFE-CGC** une innovation majeure, depuis la signature le 31 mai 2001 de l'accord ARTT, aurait été d'examiner les conditions de mise en place d'un dispositif innovant de type **PERCO(Plan d'Epargne Retraite Collectif) / Epargne temps** . Ce type de système qui existe dans de nombreuses entreprises, retient particulièrement l'attention des salariés jeunes car ils savent que leurs conditions de retraite seront, le moment venu, plus difficiles que celles de leurs parents et que toute aide de l'Entreprise, le plus tôt possible, est la bienvenue !

Malheureusement, la Direction s'est opposée à la moindre simulation concrète malgré la **présentation** d'un dossier documenté monté par les syndicats dont la **CFE-CGC** : elle a tourné les talons plutôt que de réfléchir plus avant au bénéfice salariés/ entreprise qu'il était possible de faire émerger du dispositif.

Très décevante attitude d'une Direction qui promeut « l'innovation » partout et la refuse dans le domaine social !

Le 11 juillet (matin): 1^{ère} réunion de la commission de suivi de l'accord GEPP signé le 14 décembre 2016 par la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC, ensemble majoritaires.

GEPP = Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels. Il s'agira d'examiner et de faire évoluer tous les dispositifs existants en relation avec l'évolution de carrière : référentiels métiers, entretien professionnel, mobilité interne, insertion des jeunes, contrats d'alternance, mesures spécifiques pour des populations particulières (seniors, temps partiels, handicapés...), en fonction de la stratégie de l'entreprise et des aspirations des salariés.

Le 11 juillet (après-midi) : réunion annuelle de la commission de suivi de l'accord de Participation

Avec un représentant de la Direction financière, les représentants des syndicats signataires de l'accord (**CFE-CGC**, CFTC, CFDT et SUD groupe Gfi) passeront en revue tous les paramètres qui aboutissent au montant de 255K€ à répartir entre 8400 salariés (29 € en moyenne par salarié).

D'année en année ce montant n'évolue globalement pas : il témoigne surtout que, d'année en année, le résultat du Groupe Gfi est très loin de progresser comme il le devrait, au regard notamment de son ambition affichée et particulièrement de sa politique de croissance externe soutenue. C'est très décevant au regard de l'investissement des salariés qui ne ménagent pas leur peine.

La Direction reste dogmatiquement opposée à toute évolution de ce dispositif de partage des profits : ni Participation, ni Intéressement, telle est sa vision !

Comment identifier et prévenir le burn-out ? Le guide pratique de la CFE-CGC fait peau neuve !

A l'occasion du salon Préventica, qui s'est tenu du 20 au 22 juin 2017, porte de Versailles à Paris, la CFE-CGC a publié la nouvelle version de son guide destiné à l'ensemble des salariés : « **Comment identifier le burn-out ? Comment mieux le prévenir** ».

Des outils pour prévenir le burn-out

Grâce à ce guide pratico-pratique, la confédération **CFE-CGC** met à disposition des salariés un outil permettant de déceler les symptômes annonciateurs du burn-out, de le prévenir ou encore de le réparer. De plus, la **CFE-CGC** a créé des formations spécifiques dédiées, à destination de ses adhérents. En tant que première organisation syndicale à avoir pointé du doigt les ravages de ces pathologies liées au travail, la **CFE-CGC** met en avant le rôle des Instances représentatives du personnel et de la médecine du travail pour ne plus subir le travail. Elle soutient également toutes les propositions de la mission parlementaire créée sur ce sujet.

La CFE-CGC, syndicat précurseur sur les RPS

La **CFE-CGC** milite depuis plusieurs années en faveur de la reconnaissance du burn-out (ou syndrome d'épuisement professionnel) comme maladie professionnelle. Les cadres font partie des salariés les plus touchés avec 19% des cadres et de l'encadrement qui cumulent une forte charge de travail avec un travail compulsif, selon notre dernière étude réalisée avec le cabinet Technologia.

Identifier et prévenir le burn-out : le guide pratique de la CFE-CGC

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

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

**Le Mag
Juin 2017**

Intelligence artificielle : l'éthique à la croisée des RH et du Big Data
Colloque du 14 juin 2017 : 350 personnes étaient présentes !