



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

**Sommaire :**

page 1	Gfi automne 2017
page 2	Divers Faits
page 3/4	Astreintes, SI, QVT
page 5	Appel de la CFE-CGC
page 6	Agenda
page 7	Coordonnées

N° 217 - 31 Octobre 2017

**Acquisitions  
2016 :**

**IMPAQ (1/4/2016) :**

**16,8 M€ annuels**  
(Pologne  
essentiellement)

**EFRON (1/10/2016) :**

**37,3 M€ annuels**  
(Espagne  
essentiellement)

**ROFF (1/11/2016) :**

**60,5 M€ annuels**  
(Portugal et Amérique  
du Sud),

**NOVULYS (1/10/2016) :**

**2,2M€ annuels**  
(France)

**METAWARE**

**(1/12/2016) : 8,7 M€  
annuels (France)**

**COMPUTACENTER**

**(1/9/2016) : 3,6 M€  
annuels (Belux)**

**VALTECH (1/9/2016) :**

**4,5M€ annuels**  
(Toulouse)

**Intégration des**

**activités 3SI (3  
Suisse, février 2016) :**  
**42M€ annuels**

**Montée en charge**

**CNES : 10,1 M€ en  
2016 vs 1,6 en 2015**

**Acquisitions  
2015 :**

**BDOC (1/9/2015) :**

**10M€ annuels**  
(France),

**ORDIROPE(1/6/2015) :**

**10M€ annuels (France)**

**TAHIS Consulting**

**(1/6/2015)**

Intégration **Gfi**

**Informatique Telecom**

**(1/1/2015) : 16M€  
annuels**

## **Gfi automne 2017 : les signaux annonciateurs d'un trou d'air ?**

Sur le front des acquisitions, l'année 2017 aura été synonyme de calme plat ! Hormis Garsys(75 salariés) devenue filiale de Gfi IP, rien à l'horizon en cet automne 2017. Désormais, il est trop tard.

**Pour une surprise, c'est une surprise**, car le modèle économique de Gfi repose pour une part très importante sur la croissance externe.

2016 en témoignait avec 7 acquisitions majeures représentant plus de 1500 salariés et 80 M€ de Chiffre d'affaires (CA) en année pleine, essentiellement hors de France (Pologne, Espagne, Portugal). 2015 également, avec une moindre mesure et exclusivement en France.

Le plan stratégique de Gfi « BOOST 2020 » vise un doublement du CA, soit 2 milliards d'Euros : **il faudra donc produire et/ou acquérir près d'un milliard d'Euros de CA supplémentaire en 3 ans**. Avec un ratio de marge opérationnelle de 10%, soit 4 points de plus qu'en 2016 ! Qui peut croire que cela soit possible ? Peut-être le très coûteux Cabinet de conseil international auquel la Direction a fait appel pour « challenger » ce plan ? **Mais comme chacun sait, les conseillers ne sont pas les payeurs.**

D'autant que des signaux persistants remontent du terrain et inquiètent : **baisse très sensible et inhabituelle des effectifs** dans Gfi Informatique IDF depuis janvier 2017, tout juste maintien dans les autres régions (sauf Rhône-Alpes en croissance) et dans Gfi Progiciels au global, légère diminution dans Gfi IP. La croissance organique, second pilier du modèle économique de Gfi pourrait bien ne pas être non plus au rendez-vous. Les écarts de CA par rapport au budget restent importants.

Et que dire de l'ambitieux plan IP25 visant une part de 25% du CA du Groupe pour la Branche Software : **la réalité stagne au niveau d'un IP14, hélas.**

Les commentaires accompagnant la publication des résultats semestriels étaient laconiques et peu enthousiastes. La publication du CA du 3<sup>ème</sup> trimestre, prévue le 7 novembre prochain pourrait bien confirmer l'atonie observée.

**Certes, on l'espère, l'année se gagnera, comme d'habitude, sur le mois de décembre, mais l'étai se resserre.**

Mannai, l'actionnaire Qatari qui détient 80% du capital de Gfi, était convaincu en 2015 que le résultat net de Gfi dépasserait largement le seuil de 42M€ en 2017(NB : il était de 32M€ en 2016) avec un ratio de marge opérationnelle de 8% (NB : il était de 6% en 2016). Sans doute pensait-il que le 3<sup>ème</sup> pilier du modèle économique de Gfi, serait efficace, à savoir : **le développement de la base de clients de Gfi par l'accès de Gfi aux clients Mannai au Moyen-Orient, Turquie et Inde.** Mais, là encore, il ne semble pas que la magie ait opéré.

Alors, il se pourrait bien que le vol Gfi 2017 traverse un trou d'air : **Salariés, attachez vos ceintures !**

## Divers Faits ...

### **Carte Edenred Ticket-Restaurant : bug, bug, et bug !**



La saga se poursuit. Le bug du mois c'est « refus de débit » dans le mode sans contact sur un terminal tout neuf et compatible, suivi dans la foulée de l'acceptation du débit ...en mode classique, avec saisie du code !

Plus de peur que de mal, car la 1<sup>ère</sup> opération n'était pas allée jusqu'à bloquer le plafond autorisé. Mais il s'en est fallu de peu sans doute.

**Pourquoi cet incident ?** Personne n'a de réponse : ni le salarié, qui subit, ni le commerçant, qui constate, ni Edenred, qui ne s'en rend même pas compte !

**De surcroît, le mois dernier, les comptes des salariés ont été alimentés seulement le 3 octobre** alors que les virements sont toujours effectués au plus tard, le 1<sup>er</sup> du mois.

Alertée par nos soins, la Direction a annoncé qu'elle allait rechercher les raisons de ce dysfonctionnement (des millions d'Euros sont en jeu) et nous en informer : **un mois plus tard, pas la moindre explication.**

Dans ce contexte, il sera intéressant de vérifier la date du virement de novembre !

La Direction refuse aux salariés le moindre droit de regard sur un système qu'elle leur a imposé mais dont ils financent 40% : téméraire !

### **Ordonnances Macron : la 6<sup>ème</sup> qu'on n'attendait pas !**

Après 150 pages et 5 ordonnances, le gouvernement s'apprête à en publier une 6<sup>ème</sup> !

Pourquoi ? Aurait-il oublié des sujets cruciaux ou souhaiterait-il amplifier, si cela est encore possible, la démolition du droit du travail ?

Pas du tout ! Quelques bugs s'étant glissés ici ou là dans les 5 ordonnances de base, il s'agissait de les corriger, d'où la 6<sup>ème</sup>.

**Comme quoi, il n'y a pas que les programmes informatiques qui « buguent » !**

Au point où on en est, pourquoi pas une 7<sup>ème</sup> ordonnance pour effacer les 5 premières ?

### **Représentativité des syndicats dans l'UES : un calcul sur ordonnance !**

Désormais, suite aux ordonnances Macron, la mesure de représentativité des syndicats ne tient plus compte des voix obtenues par les syndicats non représentatifs aux élections CE (2015), soit Alliance : 10 voix, An-Citis : 81 voix, et CGT : 47,5 (listes communes avec SUD avec une clé de répartition).

On en déduit la mesure suivante pour les 4 syndicats représentatifs ( qui ont obtenu plus de 10% des suffrages valablement exprimés) de l'UES Gfi (Gfi Informatique + Gfi IP + Gfi Progiciels, soit au total près de 8500 salariés) :

**CFE-CGC : 15,71 %**

**CFDT : 25,45 %**

**CFTC : 15,48 %**

**SUD Groupe Gfi : 43,36 %**

C'est sur cette base que les éventuels accords d'entreprise qui seraient signés dans l'UES, seront dits « majoritaires » ou non, selon qu'ils totaliseront ensemble plus de 50% ou non.

**Seuls les accords majoritaires pourront s'appliquer d'emblée et s'imposer aux salariés.**

### **Après les ordonnances de l'été, « le plus jeune chef d'Etat de la France depuis Napoléon » selon Bloomberg, a reçu les grands argentiers du mondialisme :**

Cela s'est passé mercredi dernier, dans le salon d'hiver du Palais Présidentiel. 21 des plus grands investisseurs de la planète y avaient rendez-vous pour écouter (en anglais) le Président de la République les encourager à prendre des parts dans nos grands groupes multinationaux. Parmi ceux-ci, notamment, le patron de la société d'investissement BlackRock, qui pèse 5100 Milliards de dollars soit le double du PIB français.

Après la démolition du Code du travail, la construction d'autoroutes pour un capitalisme financier vorace et apatride ? Comme si les millions de salariés en France n'étaient pas déjà suffisamment à la peine !

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

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



## Divers Faits ...*suite*

### **Astreintes : en dépit de la médaille d'or fraîchement décernée par EcoVadis à Gfi pour la qualité de sa politique RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise), la Direction tarde à rouvrir la négociation sur les astreintes !**

Courir les concours, s'emparer de la plus haute distinction (l'or !) et puis oublier aussi vite les engagements que cette récompense impose : cela n'est pas sérieux !

**Parmi les éléments qui justifient une politique RSE de haut niveau, on trouve la capacité d'une entreprise à négocier de véritables accords avec ses syndicats !**

Or la négociation sur les astreintes qui s'est déroulée en 2016, n'avait pas permis d'aboutir à un texte acceptable, même s'il s'était finalement trouvé un syndicat pour le signer, plutôt à contre cœur, ce qui en soi, était déjà mauvais signe !

L'opposition à ce texte, exercée par les 3 syndicats majoritaires ensemble (CFDT, CFE-CGC et CFTC) avait empêché son application.

**Dans une telle situation, la Direction se devait de reprendre la négociation : la contre-proposition raisonnable, proposée conjointement par ces 3 syndicats, le permettait !**

Au lieu de cela, elle s'est enfermée dans une politique de l'autruche, contre performante, et de surcroît démotivante pour les salariés concernés, qu'elle prend en otage.

Alors qu'une rémunération des astreintes à leur juste valeur, permettant de compenser les lourdes sujétions qui pèsent sur les salariés qui y sont contraints, devrait pourtant être une priorité pour la Direction, cette dernière joue la montre, prenant ainsi le risque d'être déçue de sa haute distinction, ce qui ne manquerait pas de ternir son image !

### **La CFE-CGC demande la réouverture de la négociation sur les astreintes sur les bases ci-après :**

#### **Fréquence des astreintes :**

La programmation des astreintes ne doit pas contraindre un salarié à effectuer des périodes d'astreinte au-delà de 15 semaines calendaires par année civile.

#### **Contreparties accordées :**

<b>Période d'astreinte habituelle avec ou sans intervention, exceptionnelle</b>	<b>Montant brut forfaitaire (**) de la prime d'astreinte</b>
Du lundi soir au samedi matin	53€ / tranche de 24H
Du samedi matin au lundi matin, un jour férié(*)	79€ / tranche de 24H

(\*) de la veille au soir du jour férié au lendemain matin du jour férié

(\*\*) toute astreinte commencée donne droit au versement du forfait total

La prime d'astreinte est doublée pour les réveillons de Noël (24 décembre) et du Nouvel An (31 décembre).

#### **Commission de suivi :**

Du fait de la spécificité du sujet traité, une commission de suivi dédiée est nécessaire. Cette commission, composée d'un représentant par Organisation Syndicale signataire et de deux représentants de la Direction, se réunira 1 fois par trimestre lors de la 1<sup>ère</sup> année de mise en place de l'accord, puis une fois par semestre, au-delà.

Les indicateurs de suivi seront à définir.

## Divers Faits ...*fin*



### **Gfi engage la rénovation complète de son Système d'Information (SI) : comptabilité et gestion, reporting, gestion d'affaires, élaboration budgétaire, CRA35 !**

Depuis avril 2015, la CFE-CGC remontait régulièrement à la DRH, des alertes sur les conditions de travail difficiles des équipes comptables, informatique, et de TMA (Théséus =cœur comptable). Confrontées à des demandes de plus en plus pressantes de la Direction financière (nouvel actionnaire oblige), dans le contexte d'un SI instable du fait d'une migration difficile vers Oracle Applications R12, elles étaient poussées aux limites. Le taux de départ alarmant en était la preuve, pourtant la DRH déniait cette réalité !

L'annonce en CCE du 18 octobre par le Directeur Industriel et de l'informatique interne, de la refonte totale du système, remet les pendules à l'heure et valide a posteriori, le bien fondé de nos alertes. Il s'agit même d'un projet prioritaire pour le Groupe : c'est dire combien le système était à bout !

Gfi a choisi la nouvelle version de SAP : S/4 HANA (cloud). Le projet d'intégration a été évalué à 3M€, les souscriptions annuelles à 1,3M€. L'équipe devrait compter en moyenne 18 personnes pendant 18 mois. La Belgique démarrera la 1<sup>ère</sup>, en juin 2018, puis la France en janvier 2019 et les autres pays à partir de juin 2019.

Le projet comporte encore de nombreuses zones d'ombre comme la désignation d'un **Directeur du projet**, de **chefs de projet par modules fonctionnels**, sans négliger la phase très complexe de **reprise des données** !

La Direction s'est engagée à réaliser un point régulier au CCE (trimestriel) qui fera preuve de la plus grande vigilance, tant **les projets ERP sont connus pour leurs redoutables dérapages**.



### **Les propositions phares de la CFE-CGC dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail(QVT)**

- + à l'embauche, la **rémunération entre les femmes et les hommes** placés dans une situation comparable pour un même niveau notamment de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre, **doit être égale** (et non pas « équivalente »).
- + **5J** d'absence rémunérée annuelle par **enfant malade de moins de 16 ans**, sans limite d'âge si l'enfant est handicapé,
- + **2J** d'absence rémunérée annuelle **pour accompagner un conjoint ou un ascendant** nécessitant une présence soutenue et/ou des soins contraignants,
- + **temps partiel** :
  - prise en charge par l'entreprise du supplément de cotisations sociales pour **continuer de cotiser à la retraite sur la base d'un taux plein**, et ainsi éviter la réduction future de la pension de retraite,
  - prise en charge par l'entreprise du supplément de cotisation pour le **maintien du versement à taux plein du capital décès** éventuel du régime de prévoyance.
- + **périodes d'intercontrat** :
  - organiser l'entrée dans cette période pour l'utiliser systématiquement à **un cursus de formation qualifiant**, dans le cadre d'un projet d'évolution construit conjointement entre le salarié et son management, afin d'améliorer l'adaptation à une future mission par l'élargissement du spectre des compétences.
  - appréhender la sortie de cette période dans le respect de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle de sorte qu'au **moins 3 missions soient proposées, tenant compte des obligations familiales** des salariés (cas des charges de famille : enfants, mais aussi conjoint dépendant et/ou ascendant dépendant) donc en évitant des perspectives intenable de déplacements éloignés dans certains cas.
  - ne pas autoriser le management à se servir des « congés payés et/ou RTTS » comme variables d'ajustement à leur main exclusive**, pour améliorer le résultat de leur P&L (seuls les jours de RTTE peuvent être utilisés dans ce but).



## **En dépit de la nocivité avérée des ordonnances, un mouvement unitaire tarde à se mettre en place**



**CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC**  
COMMUNIQUÉS DE PRESSE

**PP 33 25/10/2017**

### **Intersyndicale : La CFE-CGC déplore le manque d'unité**

**CFE-CGC**

**59 rue du Rocher  
75008 Paris**

**☎ 01 55 30 12 12**

**[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)**

La CFE-CGC regrette que la réunion intersyndicale du 24 octobre ne puisse se conclure sur un texte commun ni sur une action unitaire.

Chaque organisation a pu, depuis la rentrée, exprimer son opposition aux ordonnances travail et son inquiétude de voir le dumping social se développer grâce à cette nouvelle loi de flexibilisation du marché du travail.

La publication de certains décrets était attendue avec attention comme un moyen d'atténuer l'impact des ordonnances sur les entreprises et notamment sur la capacité des élus à exercer leur mandat pour l'intérêt des salariés.

**Pierre Jan  
Relations Presse et  
institutionnelles  
01 55 30 12 92  
06 32 05 69**

Nous savons maintenant depuis 4 jours qu'il n'en est rien et que les moyens, le nombre d'élus titulaires par exemple, sont fortement diminués. Ils sont même plus faibles que ceux proposés par les organisations patronales à l'occasion de la négociation de l'ANI sur le dialogue social de 2015.

Regrettant la difficulté d'organiser une action unitaire la CFE-CGC décide d'interroger ses instances dirigeantes pour décider de rejoindre ou non l'appel à manifester du 16 novembre prochain.



## Cela s'est passé en Octobre :

**Le 6 octobre :** audience au Tribunal d'Instance de Saint Ouen dans le cadre du dossier initié par la Direction depuis les élections de 2015, pour la mise en place d'un CE unique dans Gfi Informatique, en remplacement des 7 CE régionaux actuels.

La Direction a annoncé qu'elle renonçait à la procédure en cours, car la donne n'est plus la même : les ordonnances Macron sont passées par là. Aux prochaines élections (mars 2019), les CE n'existeront plus. On élira des CSE (Conseil Social d'Entreprise) instance fusionnée du CE, des DP et du CHSCT.

La décision qu'aurait prise le juge d'Instance, quelle qu'elle eût été, ne pouvait donc pas s'appliquer puisque concernant des CE !

Dans le nouveau contexte, tout sera à construire au moment de la négociation du protocole préélectoral : c'est là que le découpage en établissements disposant chacun d'un CSE se décidera.

**Le 18 octobre :** réunion du CCE (Comité Central d'Entreprise) de l'UES

Lors de cette réunion, le Président devait présenter le plan stratégique 2020 de Gfi, enrichi des bons (mais très onéreux, cf notre lettre n° 215 datée du 31 Août 2017) conseils du Cabinet international mandaté expressément. Mais cela ne s'est pas fait !

Ce sera pour plus tard : quand ?

La Direction fait la sourde oreille et ne semble pas vouloir que les représentants du personnel prennent connaissance des conseils (avisés ?) qui ont été murmurés à l'oreille du Président : pour quelle raison ? Qu'est-ce que les salariés n'auraient pas le droit d'entendre ? La Direction devrait agir en toute transparence. Tant de mystère sur ce sujet d'envergure ne présage rien de bon ...

**Le 23 octobre :** 2<sup>ème</sup> réunion de la commission paritaire de l'UES dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

Nous espérons aborder la **politique salariale**, mais il n'en fut rien. Ce sera pour le 13 novembre : la DRH viendra en personne expliquer la politique salariale mise en œuvre en 2017 et celle qui est en préparation pour 2018. Y aura-t-il un espace pour la négociation ? Il faut l'espérer !

Le projet d'accord sur le **droit des salariés à la déconnexion des outils informatiques** (messagerie...) attend la signature (éventuelle) des organisations syndicales.

Le projet d'accord sur l'**égalité hommes/femmes** et la **qualité de vie au travail** est susceptible d'évolution (cf les propositions de la CFE-CGC en page 4/7).

Le sujet des **PLD** arrivera sur la table (Primes liées à la Diffusion des progiciels) : ce dispositif compensatoire concerne tous les salariés de la Branche Software qui effectuent de nombreux déplacements pour mettre en œuvre sur sites clients, les progiciels édités. La volonté de la Direction de remplacer les différents dispositifs qui coexistent aujourd'hui par un système unique, en fait **un sujet à haut risque ! La prudence sera de mise.**

## Prévisions pour Novembre :

**Le 6 novembre :** réunion de la commission de suivi Prévoyance/santé

Les résultats du régime de prévoyance pour 2016 seront présentés par le courtier-conseil de la Direction, le Cabinet ADDING.

Depuis 2014 les salariés de Gfi sont mutualisés dans le régime de prévoyance en vigueur au niveau de la Branche Syntec ; des garanties complémentaires complètent ce dispositif (capitaux décès plus élevés, maintien à 90% de la rémunération brute y compris les IJSS, soit 100% de la rémunération nette).

Le risque arrêt de travail se dégrade d'année en année, et concerne des salariés de plus en plus jeunes, ce qui n'était pas le cas dans les années passées. Cela conduit le régime à être déficitaire avec les conséquences possibles sur un éventuel relèvement du taux de cotisation. **A suivre**

**Le 13 novembre :** 3<sup>ème</sup> réunion de la commission paritaire de l'UES dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

Le bilan de la politique salariale 2017 sera présenté par la Direction qui projetera également celle de 2018.

Le constat que de moins en moins de salariés reçoivent une augmentation de salaire et que cette dernière est de moins en moins importante, sera-t-il de nouveau vérifié ?

La CFE-CGC défendra le **principe d'un socle d'augmentation collective associé à des augmentations individuelles**. L'objectif étant de définir les périmètres et les niveaux d'augmentations socle associés!

**Le 21 novembre :** réunion du CCE

Un sujet unique sera à l'ordre du jour : la mise en place d'un nouveau règlement intérieur commun à toutes les entités du Groupe en France, et d'une charte éthique.

Des obligations nouvelles pèseront sur les salariés qui n'ont pas nécessairement les moyens d'y faire face !

C'est là tout le danger de tels textes qui peuvent conduire droit à des sanctions distribuées par le management : hélas, on en connaît qui ont la main lourde dans l'exercice de ce pouvoir de Direction. Et c'est là que le bât blesse !

**Le 27 novembre :** 4<sup>ème</sup> réunion de la commission paritaire de l'UES dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

La Direction ayant remis aux calendes grecques (2020 !) la négociation sur le maintien dans l'emploi et sur l'accueil de travailleurs handicapés, les sujets engagés précédemment seront poursuivis en particulier les divers éléments de rémunération.

La CFE-CGC défendra la mise en place d'un système d'Intéressement, et d'un PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collective) amorcé par un CET (Compte-Epargne temps).

Une formule de calcul de Participation plus adaptée aux paramètres économiques de Gfi serait une alternative possible : étant entendu qu'il est impératif qu'une part du résultat de Gfi revienne enfin aux salariés!



**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>
Ex 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 Cognitis	<b>Ludovic BOULLIN</b>	☎ 06 83 09 41 92
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** : <http://gfi.fieci-cfecgc.org>

**Le Président de la CFE-CGC regrette le passage en force de la fusion des IRP**

**Nouvelle loi Travail = + de flexibilité, + de précarité, mais pas + de compétitivité !**