



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	2018 : passons à l'action !
page 2	négociation sur l'encadrement
page 3	négociation sur les astreintes
page 4	mail aux administrateurs
page 5	agenda
page 6	coordonnées

N° 219 - 29 Décembre 2017

Toute
l'équipe
CFE-CGC
du
Groupe
GFI
vous adresse
ses meilleurs
vœux à
l'occasion de
la nouvelle
année !



2018 : ensemble, passons à l'action !

Avec le battage médiatique focalisé sur les Ordonnances Macron de 2017, **on en oublierait presque les 4 Lois Auroux de 1982** qui avaient instauré de nouveaux rapports entre les salariés et les patrons dans les entreprises, le Ministre du Travail de l'époque ne voulant plus que ces dernières soient « *le lieu du bruit des machines et du silence des hommes* ».

Il s'agissait d'en finir avec une discipline souvent arbitraire, expression d'un droit et d'une justice strictement patronaux. Le salarié devenait véritablement un citoyen au sein de l'entreprise : création du CHSCT, instance autonome dotée de la personnalité morale pouvant avoir recours, comme le CE, à des expertises indépendantes ; interdiction de toute forme de discrimination ; droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail pouvant aller jusqu'à l'exercice d'un droit de retrait en cas de situation de danger grave et imminent ; Obligation Annuelle de Négociateur (NAO) sur les salaires, la formation puis sur la durée du travail ; attribution d'une dotation de fonctionnement au CE (0,2% de la MSB)...

Plus de 35 ans plus tard, les 4 lois Auroux n'avaient pas encore terminé de produire tous leurs effets !

Avec la mise en service des Ordonnances Macron (6 ordonnances, plus de 160 pages de textes et plus de 20 décrets d'application à paraître avant le 31 décembre 2017), en revanche, **on va assister à un changement radical de philosophie : les lois Auroux sont bien en train de vivre leurs dernières heures !**

Qu'on en juge : **suppression du CHSCT et des délégués du personnel** au profit d'une instance unique (CSE=Conseil Social d'Entreprise); **parmi les différentes sources de droit, la plus favorable aux salariés ne sera plus nécessairement retenue en dépit de clauses pourtant inscrites dans le contrat de travail; diminution de 50% du nombre de représentants du personnel** non dotés par ailleurs de meilleurs moyens de communication; «**tarification de la violation de la loi**» (indemnités prud'homales uniformes) en cas de rupture du contrat de travail; création d'un dispositif de **rupture conventionnelle collective**...

Face à un tel déversement de nouvelles dispositions, rédigées dans l'urgence (août 2017) et en rupture avec celles en vigueur, nul ne peut encore en mesurer tous les effets ! Mais, une chose est certaine : elles contiennent les germes de situations inédites et potentiellement dangereuses pour le respect des droits des salariés.

Les élections des représentants du personnel de l'UES Gfi Informatique se tiendront en mars 2019 et l'heure de vérité sonnera !

Alors, au cours des 12 mois de l'année 2018, il faudra tout faire pour anticiper les dangers à venir et mettre en place, par la négociation avec les représentants de la Direction, un cadre protecteur permettant de contrer les assauts pervers des ordonnances Macron, dont, il ne faut pas l'oublier, la plupart lui ont été « suggérées » par le MEDEF, tout en étant frauduleusement présentées à la population comme la solution miracle pour une sortie rapide du chômage de masse qui sévit depuis trop longtemps dans notre pays. Or, chacun sait bien que ses causes profondes sont ailleurs !

L'équipe de la CFE-CGC est prête à relever le défi qui s'annonce : mais elle a besoin des contributions de chacun car le chantier est immense ! En ce début d'année, le moment est venu de passer tous ensemble à l'action : rejoignez-nous !

La négociation interprofessionnelle (niveau national) sur la définition de l'encadrement est enfin ouverte !

La **CFE-CGC** se félicite de l'ouverture de la négociation interprofessionnelle sur l'encadrement qu'elle appelle de ses vœux depuis longtemps.

Le précédent accord sur le sujet date de 1983 et nécessite d'être actualisé et adapté aux nombreuses évolutions techniques, managériales, sociétales, et des modes d'organisation de l'activité économique.

Les salariés de l'encadrement sont ceux qui contribuent significativement au processus de prise des décisions engageant le fonctionnement et l'efficacité des entreprises, petites et grandes.

Par leurs compétences et leurs responsabilités dans les champs technique et managérial, ils sont les piliers de la performance économique et sociale des entreprises.

Face à la désaffection croissante d'un nombre de plus en plus élevé de salariés vis-à-vis de la prise de responsabilités en entreprise, **il y a une attente forte des personnels d'encadrement et une nécessité impérieuse pour les entreprises à redonner le désir de s'engager : c'est tout le sens de cette négociation.**

Les critères objectifs caractérisant l'appartenance à l'encadrement sont déjà bien identifiés et sont communs à toutes les branches professionnelles, comme l'ont très explicitement rappelé les représentants de l'APEC et de l'AGIRC, auditionnés ce matin. Ces critères devront être précisés dans l'accord : compétence, responsabilité, initiative et complexité de l'activité conduite.

La **CFE-CGC** promeut une logique de garanties pour équilibrer leur engagement :

- droit à **exercer son esprit critique** et à proposer des alternatives,
- dispositions visant à assurer une **charge mentale acceptable**,
- possibilité de **remettre en cause des objectifs inatteignables pour soi et son équipe**,
- moyens **d'actualiser des compétences**.

Il est aussi essentiel que les salariés de l'encadrement puissent débiter leur carrière avec l'envie de s'investir et la perspective d'un parcours professionnel gage de stabilité et d'épanouissement. Et qu'ils bénéficient des dispositions d'ordre général dont ils sont écartés aujourd'hui, à commencer par la retraite progressive dont les cadres au forfait-jours sont anormalement exclus.

La **CFE-CGC** aborde donc cette négociation avec la volonté forte de reconnaitre le rôle contributif majeur de l'encadrement à l'efficacité des entreprises et d'y associer des droits reconnaissant cet engagement spécifique et facilitant durablement son exercice.

Nos entreprises et notre économie ne s'en porteront que mieux.



Pourquoi cette négociation ?

En vertu de l'accord signé en octobre 2015 par la **CFE-CGC**, la CFDT, la CFTC et les organisations d'employeurs sur la **fusion des régimes Agirc** (cadres et assimilés) et **Arrco** (tous les salariés du privé) pour pérenniser l'avenir des retraites complémentaires, la **CFE-CGC** avait obtenu, **comme elle le réclame depuis des années, l'ouverture d'une négociation pour un accord national interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement.**

Par précaution, la **CFE-CGC** était également parvenue à ce que l'accord soit assorti d'une **garantie du maintien, a minima, des articles et dispositions définis dans l'actuelle convention Agirc** (Association générale des institutions de retraite des cadres).

Les régimes Agirc et Arrco étant appelés à fusionner au 1er janvier 2019, les cartes sont redistribuées. « *Les spécificités de l'encadrement reposent juridiquement sur l'existence d'un système de retraite spécifique. Avec la future fusion, il est aujourd'hui nécessaire de redéfinir de nouveaux critères objectifs se substituant à celui de la protection sociale pour distinguer les cadres et assimilés des autres populations de salariés* », résume Gérard Mardiné, Secrétaire national **CFE-CGC** et chef de file de la négociation.

Démarrée le 21 décembre 2017, au coeur d'un agenda particulièrement dense pour les partenaires sociaux (à la manoeuvre sur les réformes de l'assurance chômage, de la formation professionnelle, de l'apprentissage et des retraites), **la négociation sur la définition de l'encadrement devrait durer au moins trois mois.**



RAPPEL :

Flash-info du 8 juillet 2016



Flash info Groupe Gfi

www.fieci-cgc.org/cgcfi

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-cgc.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 propositions, 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^{er} 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 articles
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 !**

**Notre ténacité est sur le point d'être
récompensée : la Direction annoncera de
nouvelles propositions en janvier 2018 !**



30€ : montant de la Participation au titre de 2016, pour les 8500 salariés de l'UES Gfi - injustice et scandale ; la CFE-CGC demande au Conseil d'Administration d'appliquer l'article L 3324-9 du Code du Travail !

Mail adressé le 28 décembre 2017 par la CFE-CGC aux Administrateurs et Censeurs de Gfi Informatique, en vue de l'activation de l'article L3324-9 du Code du travail

Liste des administrateurs et censeurs : Anne-Lise Bapst, Carolle Foissaud, Sabine Schimel, William Bitan, Henry Capelle(Apax), Patrick De Giovanni(Apax), Alekh Grewal(Mannai), Keith Higley(Mannai), Santhosh Krishnamoorthy(Mannai), Jean-Paul Lepeyre, Gérard Longuet, Jean-Philippe Duboust (Administrateur salarié); Henri Moulard, Gilles Rigal(Apax), Nicolas Roy, Vincent Rouaix.

Mesdames et Messieurs les Administrateurs de Gfi Informatique,
Messieurs les Censeurs,
Monsieur Président du Conseil d'administration,

Comme l'an passé à la même époque, nous nous permettons de vous rappeler que le **31 décembre 2016** est la date butoir pour la décision, par le Conseil d'administration, en application de l'article L3324-9 du Code du Travail, du versement aux salariés, d'un supplément de Participation au titre de 2016 (rappel : la Participation au titre de 2016 s'est élevée en moyenne à 30€ par salarié, soit un peu plus que l'an passé(sic) mais moins que les années précédentes où elle était de l'ordre de 50 à 80€).

Cette disposition a été prévue par le législateur, notamment pour « permettre aux entreprises de corriger, au profit de leurs salariés, le décalage éventuel entre l'affichage de bons résultats de l'entreprise ou du groupe et un montant de participation qui ne reflèterait pas la bonne performance de l'entreprise », cf http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_ES-juin2014_MAJ-10-JUILLET2014.pdf.

N'est-ce pas exactement le cas du Groupe Gfi ?

Bien évidemment, si aujourd'hui, en ultime recours, nous nous permettons de nous adresser à vous, c'est parce que toutes nos tentatives de négociation avec les représentants de la Direction générale pour ajuster le montant de Participation sur la progression du résultat du Groupe, ont échoué.

Pourtant il y a moult solutions possibles : la CFE-CGC en particulier, les a toutes mises sur la table mais rien n'y a fait. La Direction générale semble tétanisée à la simple perspective de partager avec les salariés, une part du bénéfice : **incroyable, n'est-ce pas ?**

L'année qui s'achève a été une année très « particulière » car marquée par la prise de plus de 80% du capital de Gfi par Mannai Corporation : cet événement majeur aurait dû générer une inflexion de la politique de partage du bénéfice car les prochaines années seront lourdes d'enjeux importants et difficiles, qu'il faudra relever collectivement. Le plan stratégique « BOOST 2020 » est encore plus ambitieux que le précédent qui, pourtant, n'a pas atteint sa cible. La Participation est un dispositif qui récompense les victoires collectives : il serait grand temps de la renforcer.

Alors que le round des négociations obligatoires vient de s'achever dans l'entreprise avec la mise en œuvre de 2 accords sur les 3 pourtant signés notamment par la CFE-CGC, l'ultime dispositif qui, du point de vue des salariés, permettrait de terminer l'année 2017 positivement, et partant, de démarrer 2018 dans le même esprit, est entre vos mains : appliquer l'article L3324-9 du Code du Travail et ainsi, octroyer à tous les salariés, un supplément de Participation !

Nous ne reviendrons pas sur les primes très importantes octroyées en 2016, ici et là, aux membres du management, et particulièrement au Président (2M€ dans un premier temps), ni sur la valorisation élevée des centaines de milliers d'actions (montant unitaire 8,5€) et autres BSAR, octroyées gratuitement en leur temps, à une cinquantaine d'entre eux pour les premières, à une douzaine pour les seconds (300K€ environ par attributaire), ni sur les millions d'Euros versés à plusieurs Cabinets de conseil et d'avocats pour mener à bien l'opération de changement d'actionnaire majoritaire, et, en 2017, pour « challenger » le nouveau plan stratégique, ni enfin, sur le maintien au titre de 2016 d'un montant de dividendes distribués à 9,9 M€ (comme pour 2015) en dépit de la régression du taux de marge opérationnelle d'un demi-point (de 6,6% à 6,1%) ...

Cependant, la mise en perspective de ces éléments avec la rémunération des salariés durant la même période, alors que ce sont eux qui ont la charge et le devoir de mener avec succès les projets de plus en plus complexes qui leur sont confiés, est criante d'injustice.

Ceux d'entre vous qui étaient déjà administrateurs ou censeurs de Gfi en 2008 se souviendront que, dans des circonstances semblables (tentative d'OPA de FUJITSU sur Gfi), et sur proposition du Président du Conseil d'administration d'alors, M J TORDJMAN, 700K€ supplémentaires avaient été distribués aux 4000 salariés de l'UES afin de maintenir leur niveau de Participation à celui de 2006 soit environ 400€ par salarié, montant modeste, mais pourtant plus de 13 fois supérieur à celui d'aujourd'hui !

Il serait contre performant pour toutes les parties prenantes de l'entreprise, de continuer de désespérer les salariés : c'est pourquoi, cette année, de nouveau, nous faisons confiance à votre bon sens pour que la présente demande soit examinée avec compréhension et qu'une décision rapide et favorable soit prise par votre instance.

Nous vous prions de recevoir, Mesdames et Messieurs les Administrateurs, Messieurs les Censeurs, Monsieur le Président du Conseil d'administration, l'expression de nos respectueuses salutations syndicales.

Alina TORTOCHAUT
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Cela s'est passé en décembre :

Le 4 décembre : 5^{ème} réunion de la commission paritaire de l'UES dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

- Cohérente, la CFE-CGC a de nouveau signé l'accord sur l'égalité professionnelle (comme l'an passé); mais, de nouveau, ses dispositions ne seront pas appliquées puisqu'il fallait réunir au moins 30% de représentativité, ce qui n'a pas été le cas, **aucun autre syndicat n'ayant jugé utile de signer cet accord.**

Ainsi, les quelques avantages prévus ne seront pas mis en œuvre (sauf si la Direction en décidait autrement, de manière unilatérale), privant notamment, et pour la 2^{ème} année consécutive, les travailleurs handicapés d'un avantage pécuniaire appréciable (500€ de chèques CESU par an), les bénéficiaires du congé paternité d'une meilleure indemnisation, ainsi que les salariés dont l'enfant ou le conjoint ou les ascendants, sont gravement malades, de l'abondement du « compte épargne temps solidaire » : **comprenez qui pourra !**

- Le sujet des PLD en revanche, est reporté en 2018, la Direction rencontrant, paraît-il, des difficultés à évaluer l'impact des évolutions tarifaires demandées ; curieusement, tel n'était pas le cas lors des 10 réunions du groupe de travail qui se sont tenues début 2017, au sein de Gfi Progiciels (cf nos lettres précédentes) !

- La CFE-CGC, avec la CFTC et SUD Groupe Gfi (ensemble, leur représentativité est supérieure à 50%) a signé l'accord sur les salaires prévoyant une enveloppe d'augmentation 2018 (hélas, exclusivement individuelles) de 1,5% de la MSB (hélas insuffisante mais tout de même supérieure au 1% des années précédentes), une autre de 250K€ (charges patronales incluses) réservée aux salariés sans augmentation depuis au moins 5 ans (la CFE-CGC demandait un horizon arrière de 3 ans), la mise en place des IK vélo et une réévaluation des indemnités de déplacement enfin alignées sur les barèmes URSSAF.

-L'accord sur le **droit à la déconnexion** a été signé unanimement par la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et SUD Gfi : il prévoit une véritable protection de la vie privée contre la tendance tyrannique qui peut résulter de l'abus d'usage à titre professionnel, des nouveaux moyens de communication (mails, SMS, etc). A condition que chacun, **du haut en bas de la hiérarchie**, le mette en œuvre avec discernement !

Le 19 décembre : réunion du CCE pour les consultations obligatoires (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et l'emploi)

Le CCE, assisté par son expert, le Cabinet ADECO, a rendu un avis défavorable sur tous ces sujets cruciaux, dénonçant une forme de « fuite en avant » qui entraîne le Groupe Gfi et ses 15000 salariés dans des plans stratégiques successifs tous plus ambitieux les uns que les autres, mais dont les bilans de réalisation ne sont pas analysés de manière suffisamment structurée pour en tirer toutes les leçons, alors même que les objectifs annoncés ne sont pas tenus !

Le PDG ne s'était même pas déplacé pour ouvrir le débat avec les représentants du personnel, comme si l'avis des salariés par l'entremise de leurs représentants, était sans importance! Le plan 2018-2020 dénommé « BOOST 2020 » fera exploser les compteurs : 2Md€ de CA dont 50% à l'international, un taux de MO entre 8 et 10% (il était de 6,1% pour 2016) : le Qatari Mannai Corp détient désormais plus de 80% du capital (et 95% en 2018) ce qui le rend légitime à intervenir très fermement sur la trajectoire du Groupe Gfi . **En pire ou en meilleur pour ses 15000 salariés ? L'avenir le dira.**

Prévisions pour janvier :

Le 10 janvier : réunion de la commission de suivi ARTT..

Comme chaque année, ce sera l'occasion d'une analyse approfondie des stocks et flux de jours de CP et RTT.

Comme chaque année, ce sera, pour la CFE-CGC, l'occasion de pousser les feux pour la mise en place d'un CET (Compte Epargne Temps) et / ou d'un PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collective) qui pourraient bénéficier à chacun, sur la base d'une épargne annuelle, fondée sur le volontariat, de quelques jours de CP et/ ou RTT, l'occasion également, pour l'entreprise, par voie de conséquence, d'une facturation complémentaire de CA se traduisant directement en marge !

A ce jour, la Direction reste dogmatiquement arc boutée contre un tel projet sans approche rationnelle ni analytique: la situation évoluera-t-elle en 2018 ? Pourquoi pas !

2^{nde} quinzaine de janvier :

- La CFE-CGC attend les nouvelles propositions de la Direction sur les **astreintes** (cf page 3/6).

- Elle souhaite également, d'ores et déjà, **lancer les premiers jalons de la nouvelle organisation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) intégrant les Ordonnances Macron**, dans la perspective des élections qui devraient avoir lieu en mars 2019.

- Enfin, **le sujet des PLD** (Prime liée à la Diffusion des Progiciels et associée à un déplacement), devra être remis sur la table, à partir de projections chiffrées précises : pour la CFE-CGC, il est **hors de question** que, au motif d'une simplification de gestion bien compréhensible, unifiant les divers dispositifs existants en un seul et unique dispositif, **le moindre des 300 salariés concernés soit perdant !**



OFFREZ VOUS UN CADEAU VRAIMENT UTILE ...

ADHÉREZ À LA CFE-CGC

contact@fici-cgc.com

Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC !

Alina TORTOCHAUT	Délégué Syndical Central UES	☎ 06 83 09 41 92
Ex Ordirope	Alain JANKOWSKI	☎ 06 83 09 41 92
Ex-Gfi Consulting	Martine VERNEUIL	☎ 06 83 09 41 92
Gfi Entreprise Solutions	Patrick NGUYEN	☎ 06 83 09 41 92
Gfi Infogén 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 :** [@cgqgfi](https://twitter.com/cgqgfi)
- **YAMMER** (réseau interne Gfi) : [groupe « Syndicat CFE-CGC »](#)
- **notre site WEB CFE-CGC externe :** <http://gfi.fici-cfecgc.org>

**Le budget
2018**

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