



**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	Plan « BOOST 2020 »
page 2	Assurance-Chômage/Formation
page 3	Accord astreintes : c'est signé !
page 4	Relance des administrateurs
page 5	Agenda
page 6	Coordonnées/ adhésion

N° 220 - 31 Janvier 2018

\* exemples :

Legacy application 360, Migration of IT operations to new models, NextGen ERP, Entreprise Data Valorization, DCX, Digital Transformation for Upper mid market, New CRM, Digital Retail platform, Contract management, Lean Organization & Process / Agile Methodology, Industrialisation, Nearshoring, Pyramid management, Attrition management, HR management, Sales Performance management, Biz Dev improvement, New Information System, RPA, One team for MCD, Agile, lean-software, Ticket Process Productivity, Infrastructures Services Automatization, Agile, lean-services, Digital Portal / Mobility / Intranet ...

## « BOOST 2020 » : c'est parti !

Si vous ne maîtrisez pas la langue anglaise, vous aurez du mal à maîtriser les tenants et aboutissants\* du plan stratégique à horizon 2020, du Groupe Gfi !

Pourtant, il va s'imposer à tous pendant 3 longues années.

Et chacun devra rendre des comptes à son niveau via des « **scrolling forecasts** » périodiques et très rapprochés, observés à la loupe depuis les écrans de contrôle de l'actionnaire Qatari, Mannai Corp. Pas question, en effet, que la fusée Gfi se décale d'un iota, de la trajectoire qui lui a été fixée : **2 Milliards d'Euros de CA et 8% de Marge Opérationnelle, en 2020 !**

La pression quotidienne dans les équipes va encore monter d'un cran, voire de plusieurs. Le temps de **reporting** va exploser. Tant que le nouveau SI ne sera pas en place, les outils internes resteront ceux d'hier avec leurs limites ... **Crises de nerfs en perspective !**

On reste impressionné par la *créativité* et surtout *l'effet mobilisateur* pour les forces vives du Groupe, des 2 objectifs phare du nouveau plan triennal : **cela va sacrément nous changer du Milliard d'Euros de CA du plan précédent, avec une Marge Opérationnelle comprise entre 7 et 9 % !**

Mais cette fois-ci, la très coûteuse étude du Cabinet anglo-saxon de conseil en stratégie, de renommée mondiale qui s'est penché sur le cas de Gfi pour lui dessiner l'avenir attendu par son actionnaire, a débouché sur un **plan opérationnel en « 34 initiatives** (chacune avec un Sponsor et un Owner !), **34 plans d'actions** (avec une cellule de PMO pour assurer le cadencement !) et **34 timelines** », que le PDG s'est efforcé de présenter aux représentants du personnel lors du CCE du 30 janvier 2018.

**Enfin...peut-on réellement parler d'une présentation destinée à expliquer au CCE et donc aux salariés, ce qui les attend à horizon de 3 ans, étant donné que :**

- aucun document préparatoire n'avait été transmis en amont de la réunion pour que l'auditoire se familiarise avec les sujets traités,
- une simple distribution a été réalisée en entrée de séance, d'un document papier (sic !) d'à peine 20 pages (un peu léger pour résumer le plan stratégique de 3 ans d'un Groupe de l'envergure de Gfi ; d'autant qu'on n'y retrouve pas les **34 plans d'actions** annoncés !),
- le PDG a balayé le sujet en **2H à peine** (le record du monde de marathon est de 2H 2 min et 57 sec) sans pratiquement reprendre son souffle (le PDG affiche une belle forme !),
- aucune vision Branche n'a été concrètement brossée...

**Quant au dialogue entre les représentants du personnel et le PDG**, il était impossible (était-il seulement souhaité par la Direction ?) et se limita donc à quelques points de détail !

La Direction n'a cependant pas manqué d'insister sur la poursuite de pression des clients sur les prix et les SLA (ah bon ?), la pénurie de ressources (au prix bas recherché !), les investissements lourds (qualité, sécurité, protection des données personnelles...) à mener : **en clair, pour les salariés, demain sera encore plus dur qu'hier !**

Quant à évoquer la manière dont le Groupe envisageait d'accompagner ce plan pour que, financièrement, les salariés soient récompensés des nouveaux efforts qu'ils devront produire, il paraît que le « **board** » (le Conseil d'Administration) y réfléchit et que des « **incentives** » pourraient être présentées lors de **l'Assemblée Générale de mai 2018 !**

**On a pris date !**

## **La négociation interprofessionnelle (niveau national) sur la formation : au point mort !**

Alors que l'enjeu principal de la **négociation formation est de mettre en place des nouvelles règles, des outils pour mieux articuler autonomie des actifs et intérêt collectif**, de garantir un accompagnement performant dans un cadre collectif rénové, **la partie patronale ajourne pour la deuxième fois d'affilée une séance de négociations pour cause de différend avec les régions sur le financement de l'apprentissage !**

La **CFE-CGC** ne peut que regretter une telle situation.

Alors que les enjeux d'un apprentissage de qualité sont reconnus par tous, un combat décisif se tient sur la maîtrise des flux financiers entre les régions et le patronat, faisant fi de toute vision et de toute prise en compte de l'intérêt général.

Toute notre énergie devrait être focalisée sur les évolutions nécessaires afin d'assurer une lutte efficace contre les obsolescences de compétences, l'acquisition de nouvelles compétences, des reconversions professionnelles fluides, les organisations syndicales ont les yeux rivés sur la réouverture ou non des négociations dans un calendrier extrêmement contraint.

C'est incompréhensible.

**Manifestement, le patronat est prêt à sacrifier l'évolution nécessaire des outils de formation des 20 millions d'actifs du privé** et les régions à sacrifier une partie de la jeunesse française en obérant la mise à niveau et la pérennité d'établissements via **le gel dès à présent des investissements.**

Patronat et régions doivent se montrer à la hauteur des enjeux globaux. La **CFE-CGC** ne peut que les inciter à rentrer dans le 21ème siècle et à comprendre que sans coopération et co-construction rien ne sera possible.

La **CFE-CGC** ne peut que les exhorter à revenir à la raison sur ce **dossier stratégique**. Afin que le pays puisse être en capacité de s'adapter et permettre la montée en compétences de l'économie française. **Cela pour accroître l'employabilité des salariés et restaurer la compétitivité de la France.**

## **Réforme de l'assurance-chômage : 1<sup>er</sup> tour de chauffe entre partenaires sociaux**

C'est une négociation à la fois décisive et express qu'ont débutée les partenaires sociaux, réunis au Medef le 11 janvier pour discuter du contenu de la réforme de l'assurance chômage voulue par l'exécutif. Les syndicats de salariés et le patronat, gestionnaires de l'Unédic, ont en effet **jusqu'au 15 février (à raison d'une réunion hebdomadaire)** pour répondre à la feuille de route gouvernementale visant notamment à étendre le dispositif d'assurance chômage aux indépendants et aux démissionnaires.



Il est impératif de conserver **le caractère contributif, assurantiel et solidaire du régime géré par les partenaires sociaux** dans lequel l'indemnisation chômage est proportionnelle au salaire antérieur pris en compte pour la cotisation. Par ailleurs, la **CFE-CGC** défend et prend plus que sa part dans la solidarité inter-catégorielle puisque **les salariés de l'encadrement contribuent à hauteur de 27 % de contribution nette (42 % des cotisations, 15 % de dépenses) à l'assurance chômage.**

Sur la question des **indépendants**, la **CFE-CGC** se montre, sur le principe, favorable à l'extension des droits à l'assurance chômage pour ces populations. Oui à cette couverture à la condition que les règles définissent clairement qui paye quoi et quelles sont les prestations dues à chacun. La **CFE-CGC** veut différencier la partie assurantielle de la partie solidarité prise en charge par l'État afin d'éviter des transferts intempestifs qui feraient, en pratique, que les salariés financeraient la protection d'autres populations

Quoi qu'il en soit, les partenaires sociaux repoussent l'idée gouvernementale d'une allocation qui serait plafonnée et limitée dans le temps, ce qui créerait un statut dégradé qui tirerait vers le bas l'ensemble des indemnités.

La **CFE-CGC** a par ailleurs fait valoir combien la question des **démissionnaires** devait s'articuler avec l'accompagnement de la formation professionnelle, proposant par exemple que le conseil en évolution professionnelle (CEP) puisse valider un projet professionnel et assurer aux démissionnaires qu'ils seront bien indemnisés par Pôle Emploi.

Dernier point au menu des discussions : le contrôle des chômeurs. Si la **CFE-CGC** n'est pas opposée à la sanction des fraudeurs, elle rappelle que le nombre est extrêmement limité. C'est un sujet sensible mais qui ne changera pas l'économie ni la philosophie d'un système basé sur l'accompagnement et la détection des personnes qui sont en perte de vue.



# **ASTREINTES : épilogue, enfin !**

**Démarrée en 2012**, la négociation sur les astreintes s'est éternisée, pour aboutir en juin 2016 à un accord signé par une seule Organisation syndicale, signature unique révélatrice de dépit voire de lassitude, plutôt que de satisfaction !

Pour la **CFE-CGC, la CFDT et la CFTC**, ensemble majoritaires, il n'était pas question d'en rester là : **les salariés qui avaient tant attendu, méritaient mieux.**

Après avoir fait opposition à l'accord, elles ont exigé de la Direction, l'ouverture d'une nouvelle négociation : 18 mois plus tard, la Direction a enfin accepté d'examiner leur contre-proposition !

**Le 23 janvier 2018, un nouveau texte a été mis sur la table. Par comparaison avec le texte initial, les points essentiels en sont les suivants :**

- ✚ **Définition du volontariat** plus précise et affranchie d'éventuelles clauses contraires inscrites dans le contrat de travail (c'est ce que nous demandions).
- ✚ **Nombre de semaines d'astreinte par an** : **il reste égal à 20 max (nous demandions une réduction à 15 pour limiter la pénibilité).**
- ✚ **Une seule typologie d'astreintes au lieu de 3** (pour mémoire : astreintes exceptionnelles, astreintes habituelles avec intervention, habituelles sans intervention) ; c'est ce que nous demandions. Cela simplifie l'application du texte et en facilite le contrôle.
- ✚ **Contreparties financières :**
  - Du lundi soir au samedi matin : une tarification unique à 6,10€ par Heure d'astreinte avec un forfait par 24H , de 46€, soit **230€ pour la semaine; nous demandions 53€ par 24H soit 265€ pour la semaine**
  - Du samedi matin au lundi matin ou un jour férié : 9,15€ par heure avec plafond de 69€ par tranche de 24H(avec doublement pour les nuits des réveillons de Noël et du nouvel an) , **soit 138€ pour un WE ; nous demandions 79€ par 24H soit 158€ pour un WE.**
- ✚ **Commission de suivi dédiée** : absente de la version de juin 2016, cette commission que nous demandions, et où chaque Organisation Syndicale signataire désignera un représentant, dressera un bilan périodique des astreintes effectuées et proposera des solutions face aux difficultés remontées du terrain,
- ✚ **Date d'entrée en vigueur** : 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour une durée de 5 ans.
- ✚ **La Direction ayant affirmé que les « petites astreintes » de seulement quelques heures sont rarissimes** (au plan de l'organisation du travail, ne devraient-elles pas plutôt relever de la fonction support ?) **nous espérons que les salariés n'auront pas moins du forfait 24H pour toutes les astreintes pour lesquelles, ils se seraient portés volontaires !**

**CFE-CGC, CFDT, CFTC et SUD ont décidé d'être signataires de l'accord.**

**Notre ténacité a payé :**

**le nouvel accord offre de meilleures garanties.**

**Notre nouvel objectif :**

**obtenir une revalorisation périodique des montants !**

**N'hésitez pas à saisir la commission de suivi,  
en cas de difficultés d'application de l'accord !**



**Participation : la CFE-CGC a relancé le Conseil d'Administration, après sa 1<sup>ère</sup> interpellation du 29 décembre 2017 !** ( cf notre lettre n° 219 datée du 20 décembre 2017)

**Aucun des 15 éminents membres du CA n'ayant daigné répondre, la CFE-CGC s'est résolue à les interpellier de nouveau, en ces termes :**

*Mail adressé par la CFE-CGC, Organisation syndicale représentative dans le Groupe Gfi Informatique, aux Administrateurs et Censeurs du Conseil d'Administration de Gfi Informatique en vue de la présentation du plan « BOOST 2020 » lors de la réunion du CCE du 30 janvier 2018.*

**Liste des administrateurs et censeurs :** Anne-Lise Bapst, Carole 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,

Nous regrettons que vous n'ayez pas souhaité donner suite, comme les textes vous y autorisaient pourtant, à notre demande exprimée dans notre mail du 28 décembre 2017, ci-après.

Néanmoins, nous restons confiants dans votre volonté d'associer financièrement, les salariés du Groupe Gfi, aux résultats qui seront produits par ce dernier, dans le cadre de son plan « BOOST 2020 » qui sera présenté lors du CCE du 30 janvier 2018 .

Parmi les divers thèmes de ce plan, nous serons particulièrement attentifs au volet social qui ne manquera pas (comment pourrait-il en être autrement ?) d'en être un des piliers, sous la forme d'un Intéressement collectif, sur le modèle que vous mettez en oeuvre, comme à votre habitude, individuellement en revanche, à l'égard de vos « key-people ».

Ainsi, c'est avec une grande impatience que nous nous préparons à la présentation de ce plan la semaine prochaine, tant **il est motivant pour le collectif de travail de l'Entreprise, de savoir que ses efforts seront reconnus et valorisés.**

C'est d'ailleurs une condition importante de succès pour l'atteinte des objectifs fixés. Certes, ce n'est pas la seule.

Mais il ne fait pas de doute que vous l'aurez, aussi, prise en compte.

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**  
UES Gfi Informatique  
[alina.tortochaut@gfi.fr](mailto:alina.tortochaut@gfi.fr)  
Bureau A806 - 2 Rue Mozart TSA 60003 92613 CLICHY CEDEX  
Port. : 06 83 09 41 92  
—

**PS :** par souci de transparence, nous informerons les salariés de l'UES Gfi de la présente initiative, via notre Lettre mensuelle n° 220 datée du 31 janvier 2018 qui leur sera transmise individuellement par mail interne, puis publiée dans l'intranet Gfi et sur notre site web : <http://gfi.fieci-cfecgc.org>



## Agenda : janvier 2018 / février 2018

### Cela s'est passé en janvier :

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

La moyenne UES par salarié, des CP non pris au 31 mai 2017 est de 0,4J, et celle des RTT non pris au 31 août 2017 est de 0,3J. En masse cela équivaut à près de 6000J annuels donc 28 ETP et donc (sur la base d'une rémunération moyenne annuelle de 60K€ charges patronales incluses) un **cadeau à l'entreprise de 1,7M€, si les salariés renoncent effectivement à leur dû**, en particulier sous la pression locale du management.

Bien évidemment, la Direction prétend le contraire : ces jours ne seraient pas perdus car posés, au-delà des dates butoir, sous le code **AA**(absence autorisée).

Mais elle n'en apporte aucune preuve !

Il ne fait pas de doute qu'une partie de ces jours sont certainement perdus : c'est pour éviter cela que la **CFE-CGC** prône depuis plusieurs années 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 !**

La Direction continue dogmatiquement de s'y opposer, ce faisant **elle agit sciemment contre la croissance de la marge de l'Entreprise**. Curieux, non ?

#### 23 janvier 2018:

- Les **nouvelles propositions de la Direction sur les astreintes ont enfin été mises sur la table** (cf page 3/6). Il aura fallu attendre **près d'un an après la contre-proposition de la CFDT et de la CFE-CGC !**

Pragmatiques, ces 2 Organisations syndicales ont décidé de signer le nouvel accord, bien que la Direction ait conservé une tarification horaire (nous demandions une tarification forfaitaire pour 24H quel que soit le temps d'astreinte, correspondant mieux à la réalité de terrain.). On notera que les forfaits 24H en semaine se sont rapprochés : 46€ vs 53€ demandés, et pour les WE : 69€ vs 79€ demandés.

Nous espérons que l'on ne demandera pas aux salariés de faire des astreintes d'une demi-heure ...pour 3,05€ ! La commission de suivi, enfin instituée, permettra de faire un bilan chiffré de l'application de ces valeurs sur le terrain.

- **le sujet des PLD** (Prime liée à la Diffusion des Progiciels et associée à un déplacement) **a disparu des écrans radar**. Or il est sur la table depuis 1 an, représente à peine 300K€ annuels et concerne 300 salariés : **mais que fait la Direction ?**

#### 30 janvier 2018 : réunion du CCE de l'UES

- Présentation du plan stratégique « BOOST 2020 » par le PDG

- Evolution des référentiels métiers et de l'entretien annuel : une liste plus ramassée de compétences par fonctions repère. **Se dirigerait-on vers une « notation » des salariés ?** Cela n'est pas impossible : méfiance ...

### Prévisions pour février :

#### Le 28 février 2018 : réunion de la commission paritaire pour une information sur les Ordonnances Macron

**Les prochaines élections auront lieu en mars 2019**, un éventuel report est possible jusqu'au 31 décembre 2019.

Désormais, il ne s'agira plus d'élire des Comités d'Entreprise, des Délégués du Personnel et des CHSCT, mais des instances uniques regroupant les 3 anciennes instances précédentes : **les CSE** (Comité Social et économique).

**Ces instances ramassées** (réduction considérable du nombre de représentants du personnel) devront traiter (avec moins d'heures de délégation) l'ensemble des sujets qui étaient traités de manière efficace parce que spécialisée, par les 3 instances : CE, DP et CHSCT. **En particulier le CHSCT disparaît totalement** (certes au profit d'une commission spécialisée du CSE, constituée parmi ses membres) alors qu'il avait la **personnalité morale** et pouvait de ce fait disposer de moyens d'actions forts et ester en justice.

La volonté de réduire la représentation du personnel dans les entreprises fait écho aux vœux du MEDEF qui a été très écouté lors de la rédaction des Ordonnances !

Ceci posé, il sera possible, **par la négociation**, de mettre en place **des moyens élargis pour chaque CSE de l'UES** (heures de délégation, nombre d'élus, etc).

Leur nombre relève également de la négociation : aujourd'hui l'UES dispose de **9 CE** (1 pour Gfi Progiciels, 1 pour Gfi IP, 7 pour Gfi Informatique) : **seront -ils tous maintenus dans leurs découpages actuels ?**

Même si mars 2019 paraît encore bien lointain, il y aura tant d'obstacles à franchir avant d'élaborer **la meilleure organisation de la représentation du personnel de l'UES Gfi Informatique**, qu'il n'est pas trop tôt de démarrer sans délai, les réflexions, analyses et échanges nécessaires.

**La CFE-CGC a constitué un groupe de travail ouvert à tous ses adhérents et sympathisants, sur ce sujet crucial.**

**Les contributions de chacun sont les bienvenues. Contactez-nous et rejoignez-nous :**

**[adhérez en ligne !](#)**

**OFFREZ VOUS UN CADEAU VRAIMENT UTILE ...**

**ADHÉREZ À LA CFE-CGC**

**Adhérez en ligne !**

[contact@fici-cgc.com](mailto:contact@fici-cgc.com)

**Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC !**

<b>Alina TORTOCHAUT</b>	<b>Délégué Syndical Central UES</b>	<b>06 83 09 41 92</b>
Ex Ordirope	<b>Alain JANKOWSKI</b>	06 83 09 41 92
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 Infogem 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>	06 83 09 41 92
	<b>Michaela ALEXANDRESCU</b>	06 89 64 39 93
	<b>Robert MATHERON</b>	06 81 94 24 31
	<b>Olivier MAULMY</b>	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 : [@cgqgfi](https://twitter.com/cgqgfi)
- YAMMER (réseau interne Gfi) : [groupe « Syndicat CFE-CGC »](#)
- notre site WEB CFE-CGC externe : <http://gfi.fici-cfecgc.org>

**Adhérez en ligne !**

**Budget 2018 : les classes moyennes encore matraquées**