



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	NAO et Ordonnances
page 2/3	divers faits
page 3/4	Gfi-Bus : un gâchis
page 5	appel de la CFE-CGC
page 6	agenda
page 7	coordonnées

N° 216 - 29 Septembre 2017

NAO
Négociations
Annuelles
Obligatoires

Volet 1 :

égalité professionnelle
hommes/femmes,
qualité de vie au
travail,
insertion
professionnelle des
travailleurs
handicapés,
modalités d'exercice
du droit à la
déconnexion des
outils numériques

Volet 2 :

salaires,
temps de travail,
partage de la valeur
ajoutée (Participation,
Intéressement, Plan
d'épargne retraite
collective ...)

Volet 3 :

gestion des emplois et
des parcours
professionnels.

Un accord ayant été
signé fin 2016 par la
CFE-CGC, la CFDT et
la CFTC pour une durée
de 2 ans (31 décembre
2018), ce sujet ne sera
donc pas abordé cette
année.

L'accord dispose d'une
commission de suivi qui
examine les sujets en
rapport, réalise un bilan
d'entrée puis effectuera
un bilan de fin de
période d'application au
31 décembre 2018.

Sa 1^{ère} réunion s'est
tenue le 11 juillet 2017.

**1^{ères} NAO de l'ère des Ordonnances
Macron**

23 septembre 2017 : publication des Ordonnances Macron au journal Officiel et entrée en application, sous réserve, pour certaines dispositions, de la parution de quelques décrets d'application d'ici au 31 décembre 2017.

23 octobre 2017 : 2^{ème} réunion NAO dans Gfi (cf **Volet 2** ci-contre). La politique salariale de Gfi sera au cœur du débat.

Le crû 2017 des salaires Gfi, que la Direction présentera, revêtira un caractère historique car ce sera le dernier de l'ère « *Code du Travail d'avant les Ordonnances Macron* » !

Sera-t-il meilleur que celui de 2016 qui affichait (cf notre lettre n° 214 du 31 juillet 2017) des proportions de salariés augmentés comprises entre **40%** (Etablissement IDF) et **52%** (Etablissement Méditerranée) avec des valeurs moyennes d'augmentation entre **3,0%** (Etablissement Grand-Ouest) et **4,8%** (Etablissement Nord) ? Rien ne le laisse supposer, bien au contraire !

Concernant **le crû 2018**, historique également, car le premier de l'ère « *Code du Travail d'après les Ordonnances Macron* », il y a de quoi, par avance, se montrer plus inquiet encore :

- la montée du Qatari Mannai Corp au capital de Gfi à hauteur de 80% se traduira par la volonté d'une croissance rapide du résultat net et des dividendes, donc une **pression accrue sur les salaires**,
- l'élaboration d'un plan stratégique 2020 encore plus offensif (cf la mission confiée dans ce but par le Président à un Cabinet de conseil international de grand renom) **renforcera encore cette pression**. D'ailleurs on perçoit déjà, ici ou là, des signes avant-coureurs annonciateurs de possibles mouvements internes d'envergure,
- les Ordonnances Macron se surajouteront à ces tendances car elles offrent aux entreprises des **outils nouveaux** (exemples : inversion des normes, ruptures conventionnelles collectives, maîtrise du risque prud'homal, affaiblissement de la représentation des salariés par la fusion en une instance unique, le CSE, des DP, CE et CHSCT...) **incitant au dumping social**.

Dans ce contexte très particulier, la Direction pourrait bien se montrer encore plus prudente et redoubler de vigilance quant à toute éventuelle progression de la masse salariale.

Il n'est pas exclu non plus qu'elle mette en avant la hausse des salaires nets annoncée dans la loi de finances 2018 par le jeu de la suppression des cotisations salariales maladie (01/01/2018), puis chômage (01/10/2018) tout de même relativisée par la hausse de 1,7 points de la CSG (01/01/2018), afin de se défaire de tout effort en interne !.

La **CFE-CGC** ne se laissera pas entraîner sur ce terrain et défendra une politique salariale qui ne laisse aucun salarié sur le bord de la route, basée sur le principe d'un **socle d'augmentation collective**, associé à un **étage d'augmentations individuelles**.

Divers faits ...

Carte Edenred Ticket-Restaurant : encore des problèmes !



L'été a permis de faire prendre des vacances à la carte Ticket-Restaurant, dans la mesure où elle nous a accompagnés dans nos divers lieux de villégiature.

Et là, ô surprise, plusieurs fois, des commerçants pourtant référencés pour l'accepter, nous ont déclaré qu'ils ne la prenaient plus. Le motif invoqué était le suivant : ils éprouvaient les pires difficultés pour se faire rembourser par Edenred.

Des structures artisanales ne peuvent pas se permettre de passer du temps en réclamations variées pour simplement récupérer leur dû ! Sans cette trésorerie, ils mettent de surcroît, leurs entreprises en danger.

Ce type de situation crée-t-il quelque souci au mastodonte Edenred ? Sans doute pas ou très peu. Que pèse une boulangerie de province dans le chiffre d'affaires d'Edenred ? C'est la lutte du pot de terre contre le pot de fer, et à la fin, c'est Edenred qui gagne.

Cet état de fait est inacceptable et s'ajoute aux ennuis techniques qui, sans raison apparente, bloquent parfois les transactions, alors même que le compte largement alimenté.

Et c'est pourquoi le système est scandaleux : Tout se passe comme si on vous interdisait de récupérer votre argent dans votre propre compte ! La limitation de 19€ par jour, si elle est légale, n'en est pas moins insupportable.

Imagine-t-on une carte bancaire limitant vos retraits à 19€ par jour ? Non ! Quoique cela pourrait bien arriver le jour où le système financier sera pris d'une nouvelle crise.

A l'autre bout de la chaîne Edenred se fait tirer l'oreille pour reverser l'argent dû aux artisans qui ont vendu des produits qu'ils ont eux-mêmes fabriqués.

Edenred est assis sur un tas d'or alimenté par les entreprises, qu'il ne restitue qu'au compte-gouttes à leurs propriétaires finaux et au rythme qui lui convient (incidents techniques récurrents).

Et pour couronner le tout la Direction refuse toute état des lieux chiffré. **Bref, une opacité totale !**

Les salariés ne sont pas des poissons rouges, mais la Direction veut les installer dans un bocal !



Le site de Chauray (département des Deux-Sèvres, 79) qui jouxte Niort abrite en fixe, environ 60 salariés de Gfi Progiels, 36 de Gfi Informatique et 12 de Gfi IP.

La Direction projette de déménager nos 100 collègues au 2^{ème} étage d'un bâtiment qui en compte 3, datant de 1980, qui sera rénové, et se trouve situé dans un cadre verdoyant avec de beaux arbres.

Mais, le croiriez-vous ? Aucune des 800 fenêtres ne peut s'ouvrir ! Strictement aucune. Le CHSCT a visité les lieux.

Il paraît que c'est idéal pour ne pas perturber le système de climatisation, ce qui permet de réaliser des économies d'énergie, donc de réduire les coûts, bref d'améliorer le compte de résultat (P&L) des entités. Nous y voilà !

Et les salariés dans tout cela ? Est-ce le meilleur moyen de protéger leur santé que de les mettre toute la journée, dans un bocal sans le moindre accès à l'air naturel ?

On a du mal à imaginer qu'à Niort, qui bénéficie d'un climat océanique très tempéré, en raison de sa proximité avec l'océan (La Rochelle est à 60 km) il faille déployer des systèmes de climatisation aussi compliqués et hermétiques que ceux des tours de La Défense ! Sans compter les coûts de maintenance.

La Direction aurait-elle choisi le seul bâtiment de la région sans fenêtres ouvrables ?

Si elle réagit vite, elle peut encore suggérer au propriétaire qui procède au remplacement des 800 vitres du bâtiment, par de nouvelles encore plus épaisses et encore plus isolantes (Niort n'est pourtant pas en Sibérie !), l'installation de quelques vraies fenêtres ouvrables !

Le confort des salariés s'en trouverait sans doute amélioré !
à suivre

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

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

Divers faits ...suite



Acquisition par Gfi en octobre 2012 de l'activité Business Solutions(BUS) de Thales Services : GFI-BUS, l'histoire d'un grand gâchis humain !

Des 581 salariés ex-Thales du périmètre visé par l'opération en mars 2012, 5 ans après l'acquisition, il n'en reste plus que 169 !

Rappel des principales étapes de la désintégration de BUS dans Gfi :

15 octobre 2012	Acquisition de l'activité BUS de THALES Services avec 470 salariés, intégrés dans une société « Gfi-BUS » spécifiquement créée. Par obligation légale, le statut social Thales continue de s'appliquer durant 15 mois
Avril 2013	Démarrage des négociations pour la mise en place d'un accord d'adaptation définissant un statut social spécifique Gfi-BUS
Octobre 2013	L'effectif de Gfi Bus baisse : il n'est plus que de 401 salariés Signature d'une convention avec le CE de THALES Services pour continuer à bénéficier des œuvres sociales
20 décembre 2013	Conclusion(<i>difficile</i>) d'un accord d'adaptation Gfi-BUS
Octobre 2014	L'effectif de Gfi Bus baisse encore et atteint 301 salariés (-35%)
1 ^{er} octobre 2015	Transfert de Gfi-BUS dans Gfi informatique, par une TUP, entraînant la dénonciation du statut social de Gfi-BUS, mais sa survie pendant 15 mois. L'effectif de Gfi Bus baisse encore et atteint 271 salariés.
Janvier 2017	Perte des avantages du statut social Gfi-BUS sans aucune contrepartie ! L'effectif ex Gfi-Bus n'est plus que de 250 salariés.
Septembre 2017	L'effectif ex-Gfi Bus ne compte plus que 211 salariés dont seulement 169 ex-THALES présents lors de l'acquisition (-64%).

Procédure en correctionnelle engagée par le CE de Gfi-Bus contre Gfi informatique, son Président et son Représentant au CE, pour délit d'entrave au fonctionnement du CE

L'enfumage des élus du CE par la Direction quant au calendrier de la TUP a conduit ces derniers à saisir les tribunaux. L'audience s'est tenue le 20 octobre 2016 au tribunal correctionnel de Bobigny. La Direction, avec l'aide de ses avocats, a fait un tour de passe-passe pour que l'affaire soit jugée irrecevable et qu'elle ne soit pas jugée sur le fond. Le CE ne s'est pas laissé démonter et a fait appel de cette décision: le dossier est toujours en cours.

Disparition sans contrepartie des avantages attachés au statut social des anciens salariés de Gfi-BUS

Tous les salariés de Gfi Bus ont reçu à leur domicile en décembre 2016, une note de la Direction décrivant les nouveaux statuts sociaux applicables dès le 1^{er} janvier 2017. En effet, la Direction, plus à l'affût des derniers développements législatifs (loi El Khomri) que du dialogue social dans l'entreprise s'est autorisée à s'affranchir de la négociation et de la signature d'un accord d'adaptation du statut des anciens salariés Gfi-BUS dans Gfi informatique; partant du principe que cette loi Travail d'août 2016 a mis fin aux avantages individuels acquis en cas d'absence d'accord d'adaptation. Les représentants du personnel étaient pourtant disposés à accepter les maigres propositions de la Direction, mais cette dernière a renié sa propre proposition en adoptant une lecture « orientée » de la nouvelle loi El Khomri





...(article L.2261-14 C.T.), ne retenant que le maintien de la rémunération brute et non pas nette, et oubliant jusque dans sa communication la notion de durée équivalente pour le temps de travail.

Les représentants du personnel ont eux aussi pris conseil auprès de plusieurs avocats et se sont longuement investis pour monter un dossier en défense des intérêts des salariés ex Gfi-Bus. Fin juin 2017, ils ont adressé à la Direction, un courrier RAR de 9 pages, très argumenté, demandant le respect de la loi, des accords d'entreprise et des engagements pris :

- Maintien de la rémunération nette en janvier 2017 (en raison des nouvelles cotisations mutuelle, mais surtout Prévoyance, la rémunération nette de tous les salariés ex Gfi Bus a baissé !)
- Compensation des 2 jours de RTT supprimés (la durée du travail annuelle de tous les cadres modalité 2 en forfait heures a augmenté).
- Suppression de la mention fallacieuse inscrite dans les bulletins de paie, d'un horaire de référence de 37h, car il n'existe pas pour les modalités 2 dans l'accord en vigueur dans Gfi informatique ; en effet ils sont soumis à un forfait hebdomadaire en heures, de 38h30 (+10% par rapport au 35h). Pour rappel : un salarié en modalité 2 libre de ses horaires, peut faire entre 35h et 38h30 par semaine et n'est aucunement astreint à un *minimum* de 37h comme l'indique faussement la Direction.
- Rétablissement des jours d'ancienneté qui sont, selon les propres mots de la Direction, des acquis au 1^{er} janvier 2014 indépendamment de l'accord d'adaptation.
- Suppression de l'arrondi inférieur pour le calcul des jours de RTT de la période de transition courant de janvier à mai 2017 (donc un crédit *a minima* de 0,17 jours de RTT).

Enfin, le gouvernement vient de décider le report du prélèvement à la source à 2019 au lieu de 2018; or la Direction avait utilisé la mise en place du prélèvement à la source qui entraînait une « année blanche » en 2017 pour décaler la date de la paie en fin de mois plutôt qu'en début de mois comme cela était d'usage dans Thales puis Gfi Bus. De ce fait, sans action de la Direction, le revenu fiscal de tous les salariés ex Gfi-Bus comptera 13 mois de rémunération au titre de 2017, ce qui se traduira par une augmentation d'impôts de plusieurs centaines ou milliers d'euros, selon la valeur du taux d'imposition marginal (des changements de tranches peuvent également survenir). Nous avons donc demandé à la Direction de suspendre le calendrier actuel et de revenir à l'ancien calendrier afin de ne pas pénaliser les salariés au plan fiscal.

Interrogée en réunion de la commission paritaire du 11 septembre 2017, sur la date de réponse à ce courrier transmis 3 mois auparavant, la Direction a répondu :

« Vous avez mis 6 mois à m'écrire, je vais donc aussi prendre mon temps, vous pensez bien ! »

Nous vous laissons juge du ton employé et de la considération vis à vis des salariés, qui émane d'une telle formulation !

Nous continuons de défendre les intérêts des salariés ex Gfi Bus.

L'entêtement de la Direction est incompréhensible, alors même qu'elle se vante en d'autres instances et face à d'autres publics (*actionnaires, etc.*), du "succès" des acquisitions réalisées.

Les salariés, eux, ne partagent pas ce supposé "succès" car ils savent bien ce que Gfi a pris dans leurs poches ! Notre combat en défense des intérêts des salariés ex Gfi-Bus est légitime car il est inacceptable que ces derniers soient plumés lors des opérations de fusions-acquisition décidées par les actionnaires.

Prenez contact avec les représentants CFDT et CFE-CGC pour plus d'informations.





Face à la nocivité des ordonnances, la **CFE-CGC** lance un appel à un mouvement unitaire



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC
COMMUNIQUÉS DE PRESSE

PP 27 26/09/2017

Délibération du comité directeur de la CFE-CGC du 25 septembre 2017

CFE-CGC

59 rue du Rocher

75008 Paris

☎ 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

Réuni ce jour, le 25 septembre 2017, le comité directeur de la CFE-CGC adopte la délibération suivante : les ordonnances travail font peser un risque grave sur la situation des salariés.

Elles facilitent la précarisation et la destruction des emplois et créent les conditions de la dégradation des conditions de travail. Par son déséquilibre en faveur d'une flexibilité incontrôlée, cette loi marque un recul sans précédent qui n'aura aucun impact positif sur l'emploi et l'économie.

Pierre Jan

Relations Presse et institutionnelles

01 55 30 12 92

06 32 05 69 02

pierre.jan@cfecgc.fr

La surdité du gouvernement est alarmante et augure mal de la suite des événements.

Refusant de rester passive sauf à se sentir complice de la dégradation de la situation, la CFE-CGC appelle à un mouvement unitaire et invite l'ensemble des centrales syndicales à réagir selon des modalités dont elles définiront ensemble la nature et la date.

Cela s'est passé en Septembre :

Le 11 septembre : réunion de la commission paritaire de l'UES .

Le nouveau cycle des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) a démarré par l'examen d'un projet d'accord sur l'égalité Hommes/Femmes, y compris une mesure de solidarité via le compte épargne solidarité familiale, abondé par la Direction (1J pour 4J donnés par les salariés) , permettant à chaque salarié qui le souhaite de donner au plus 2J de congés par an qui bénéficieront à d'autres salariés (dans la limite de 20J) ayant un enfant gravement malade afin de rester à ses côtés.

Les mesures visant à rétablir une véritable égalité de traitement entre les hommes et les femmes restent timides (salaire, formation, y compris une attention particulière pour les femmes de retour de congé maternité) donc peu efficaces et de surcroît contrecarrées par la politique de croissance externe et le turnover.

Les salariés reconnu RQTH (travailleurs handicapés) seraient (sous réserve de signature du texte) bénéficiaires d'un **versement CESU annuel de 500€**, en sus du versement initial de 1000€.

Mais, on n'y trouve rien par exemple sur la prise en charge par la Direction du supplément de cotisations sociales permettant aux femmes travaillant à temps partiel (largement majoritaires) de cotiser sur la base d'un temps plein, afin de ne pas être pénalisée, plus tard au moment de la retraite. Quel dommage !

Un second texte concerne le droit à la déconnexion : explicitement prévu par la loi désormais, il doit être organisé. Ce sera une avancée, mais encore faudrait-il l'accompagner d'une prise de conscience de toutes les strates de l'entreprise, ce qui est à ce jour, loin d'être le cas partout !

Le 13 septembre : réunion du CCE (Comité Central d'Entreprise) de l'UES

Hélas, il ne fut pas question de prendre connaissance des travaux et conclusions du Cabinet international missionné par la Direction générale du Groupe dans le but de « *challenger sa stratégie* » (cf la déclaration du PDG en séance du CCE du 7 juin 2017), car ceux-ci n'avaient pas encore été présentés au « board » (le Conseil d'Administration). Ce sera donc pour la réunion de CCE du 18 octobre.

Un nouveau Règlement Intérieur commun à toutes les entités du Groupe en France, ainsi qu'une nouvelle version de la Charte Ethique ont été soumis à l'analyse du CCE qui devra rendre son avis en novembre. Beaucoup d'obligations pèseront sur les salariés alors même qu'ils ne disposent pas toujours des moyens d'y faire face. Avec, en cas de non-respect, une procédure disciplinaire à la clé, dont le niveau de gravité est laissé à l'appréciation du seul manager (aucune échelle des manquements ni de la mesure disciplinaire).

La voie pourrait s'ouvrir à l'arbitraire et la déviance car le manager décidera seul de la sanction : licenciement ? mise à pied (donc amputation du salaire) ? avertissement ?

à suivre**Prévisions pour 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 aura dépensé des milliers d'Euros de frais d'avocats pour rien, car entre temps, Macron a fait plus fort : il a fusionné, par ordonnances signées le 22 septembre 2017, le CE avec les DP et avec le CHSCT. Il a donc fait beaucoup plus fort que Gfi dans ses rêves les plus fous!

En application de la nouvelle loi Travail, au lieu de 7 CE + 8 CHSCT + 10 DP (25 instances) , il n'y aurait plus (lors des prochaines élections) que **7 instances** dans Gfi Informatique, ou **CSE** (Conseil Social et Economique) . **La Direction visait « seulement » une réduction à 19 instances**, la loi d'avant ne lui permettant pas « d'espérer » autre chose.

Néanmoins, par jusqu'aboutisme, la Direction va-t-elle poursuivre son action au Tribunal et réclamer la fusion ultime des 7 CSE en un seul ? Tout est possible.

A ce jour et malgré la publication des ordonnances au Journal Officiel, le 23 septembre, elle n'a fait parvenir aucune information faisant état de son désistement dans ce dossier qui est actuellement encore, entre les mains du Juge d'Instance. **à suivre**

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

Lors de cette réunion, le Président devrait 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.

Il ne fait aucun doute qu'une reprise en main de l'actionnaire principal Mannai Corp (qui détient 80% du capital de Gfi) se fera sentir . Quelle forme cela prendra-t-il ? Est-ce que les salariés seront malmenés ? Avec les Ordonnances Macron, tant de choses deviennent désormais plus facile, que la plus grande vigilance s'impose.

Le 23 octobre : 2^{ème} réunion de la commission paritaire de l'UES dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

Après l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qu'on ne résout jamais, mais derrière laquelle tout le monde court, il s'agira d'aborder la politique salariale et les éléments annexes de rémunération comme les parts variables, l'Intéressement, la Participation ...

Les dernières dispositions législatives s'inviteront sans doute dans le débat et la Direction pourrait mettre en avant la baisse des cotisations salariales pour 2019, associée certes à une hausse de la CSG, pour démontrer que les salariés auront + de salaire net et justifier que la Direction n'a nul besoin de faire le moindre effort pour augmenter les salaires.

Si tel devait être le cas, quel bras de fer en perspective ! **à suivre**

CES DEUX CODES SONT PRESQUE AUSSI ÉPAIS L'UN QUE L'AUTRE

ÉDITION 2017

CODE DU TRAVAIL

3324 pages

ÉDITION 2017

CODE GÉNÉRAL DES IMPÔTS

3633 pages

Mais un seul doit être réformé en urgence par ordonnances



contact@fieci-cgc.com

**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>

Comprendre les ordonnances

Intelligence artificielle et robotique dans l'industrie
Colloque du 25 septembre 2017