



**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	La Santé avant tout
page 2	Divers Faits
page 3	Astreintes
page 4	Divers faits (fin)
page 5	Agenda
page 6	Coordonnées

N° 218 - 30 Novembre 2017

## La Santé avant tout !

Pour la Direction, quand on évoque la Santé, c'est d'abord celle de l'entreprise. Il est probable que si l'entreprise ne va pas bien, les salariés iront mal ! **Au fait, l'entreprise va-t-elle bien ?**

Dans notre n°217 daté du 31 octobre 2017, nous mettions en évidence des symptômes alarmants comme la baisse généralisée des effectifs depuis le début de l'année, pouvant être révélateur d'une diminution du volume d'affaires : **est-ce grave Docteur ?**

Docteur RH (DRH) y est allé de son diagnostic à l'emporte-pièce, en réunion du CCE du 20 novembre 2017 : le volume d'affaires reste élevé mais le « Marché » 2017 du travail est beaucoup plus favorable dans nos métiers, que lors des années précédentes, en conséquence, les salariés quittent Gfi en plus grand nombre car ils peuvent trouver mieux ailleurs.

Et dire que le PDG vantait, il y a quelques mois encore, l'attractivité du Groupe Gfi : que s'est-il donc passé pour qu'elle fonde aussi soudainement ? **Le mal couvait-il depuis plus longtemps ?**

Que cette crise survienne pile l'année où l'actionnaire majoritaire Qatari et le PDG attendent un résultat net consolidé de 42 M€ (30% de plus qu'en 2016), le premier pour s'offrir plus de dividendes, le second pour obtenir le versement en 2018 de sa prime de 2M€, en récompense du « succès de l'opération de vente de Gfi à Mannai », **c'est vraiment pas de chance !**

Le retard de chiffre d'affaires et de marge par rapport au budget, constatés au 31 octobre pour nombre d'entités, sera très difficile à combler en 2 mois. La Direction reste très pudique et refuse de communiquer dans les CE son « forecast » (prévision d'atterrissage) à fin d'année.

Dans ce contexte très tendu, **un nombre croissant de salariés sont au bord de la crise de nerfs** car la Direction accentue la pression sur le terrain. Contrairement à l'adage populaire, à l'impossible, les salariés de Gfi semblent tenus !

La diminution des effectifs entraîne le report de la charge de travail sur des équipes encore plus restreintes, ce qui peut conduire les salariés, dans certains métiers, particulièrement ceux où les déplacements se surajoutent, à aller au bout, voire au-delà de leurs forces, avec des conséquences ravageuses sur leur santé.

**Qui s'en soucie vraiment ?** La Direction pense-t-elle réellement pallier ces dérives gravissimes à coups de « Happy Gfi », de séances de « gymnastique douce », ou de festivités « kickoff-iennes » ?

La **CFE-CGC** fustige la posture de la Direction qui, en ne se donnant pas les moyens de cartographier certains signaux faibles au plus près du terrain, comme par exemple la fréquence des arrêts de travail, s'installe dans le déni de la réalité et passe à côté d'un diagnostic utile et objectif.

Si la Santé des salariés devait être mise en danger au motif de préserver celle de l'entreprise (ou de l'entité d'appartenance), c'est que quelque chose ne tournerait pas rond.

**Un médecin du travail a pourtant déjà lancé une alerte : l'avertissement doit être pris au sérieux !**

## Divers Faits ...

### **Carte Edenred Ticket-Restaurant : 2 mois plus tard, zéro explication!**



La Direction ne semble pas vraiment soucieuse de comprendre pourquoi Edenred a effectué son virement d'octobre, le 3, au lieu du 1<sup>er</sup>.

2 mois plus tard, en dépit des promesses, toujours pas la moindre explication sur ce dysfonctionnement (des millions d'Euros sont en jeu).

Faut-il s'attendre un jour à un autre incident ? Plus dommageable ?

Les salariés financent à hauteur de 40% un dispositif qui leur a été imposé. Et, en plus, ils ne disposeraient d'aucun droit de regard ?

On rechignerait à dévoiler les mystères de ce système opaque ? Pour quelles raisons ?



### **Droit à la Déconnexion : la CFE-CGC signe l'accord d'entreprise**

Le 27 novembre 2017, la CFE-CGC et toutes les Organisations syndicales représentatives de l'UES (CFDT, CFTC, Sud Groupe Gfi) ont signé un accord prévoyant notamment « **un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale** ».

Ce droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors du temps de travail, devrait faire cesser certains comportements déviants confinés au « harcèlement », caractérisés par l'envoi de mails volontairement tardifs avec demande impérative de réponse immédiate !

La **CFE-CGC** espère observer une évolution des comportements en ce sens, d'autant qu'il a été prévu des actions de « sensibilisation » à destination des salariés, y compris le management, afin de les informer sur les **bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques**.

Mais l'accord ne produira ses effets que si chacun se l'approprie et use, avec discernement, du droit nouveau ainsi créé.

Pour que toute l'entreprise soit au diapason de ces nouvelles dispositions, il faut que toute la hiérarchie les mette en pratique et les relaie : à ce titre, **nous avons suggéré que le PDG en personne intervienne d'une manière visible pour exprimer son adhésion**.

Son implication personnelle serait un gage de crédibilité : **acceptera-t-il de jouer le jeu ?**

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

CFE-CGC : 15,71 %

CFDT : 25,45 %

CFTC : 15,48 %

SUD Groupe Gfi : 43,36 %

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

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



## Divers Faits ...suite

### **Astreintes : la Direction impose son diktat et refuse dogmatiquement de rouvrir la négociation !**

Comme nous l'écrivions le mois dernier (n° 217 daté du 31 octobre 2017), 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 seul 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.

Aujourd'hui, la Direction persiste et signe (si on ose dire !) : **elle refuse de remettre le sujet sur la table**. Pire, elle fustige ces « organisations syndicales qui n'ont pas eu le courage (sic) de signer le texte initial », arguant que « c'était mieux que rien ».

Cette attitude, alors même qu'elle dispose de tout pouvoir, si elle le veut, de faire bouger les curseurs, est pathétique.

La **CFE-CGC** le répète : une rémunération des astreintes à leur juste valeur, permettant de compenser les lourdes sujétions qui pèsent sur les salariés qui y sont contraints, devrait être une priorité !

### **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*



### **Rénovation complète du Système d'Information (SI) : le projet avance-t-il à la vitesse qui convient ?**

Annoncé en CCE du 18 octobre par le Directeur Industriel et de l'informatique interne, la refonte totale du système ( cf notre lettre n°217 datée du 31 octobre 2017) avec l'ERP SAP : S/4 HANA (cloud), pour un coût d'intégration de 3M€ et des souscriptions annuelles à 1,3M€, le projet ne semble toujours pas doté d'un Directeur de projet , si l'on en croit la DRH interpellée par la **CFE-CGC** en CCE du 20 novembre 2017.

A 7 mois du démarrage prévu de la Belgique, cela n'est peut-être pas trop inquiétant, mais à 13 mois du démarrage au 1<sup>er</sup> janvier 2019 de la France qui comporte de nombreuses spécificités, ce n'est guère rassurant.

Souhaitons que la Direction apporte la preuve, lors du CCE de décembre que certaines étapes auront déjà été réalisées !

TOUT LE MONDE  
EST LÀ POUR S'EXPRIMER,  
MAIS SI CHACUN SE TAIT  
ÇA IRA PLUS  
VITE !!!



GABS.



### **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) : la douche froide !**

En réunion de négociation (commission paritaire) du 27 novembre 2017, la position de la Direction a été limpide, lapidaire, et sans appel, qu'on en juge :

+ 5J d'absence rémunérée annuelle par **enfant malade de moins de 16 ans**, sans limite d'âge si l'enfant est handicapé, **Réponse de la Direction :NON**

+ 2J d'absence rémunérée annuelle **pour accompagner un conjoint ou un ascendant** nécessitant une présence soutenue et/ou des soins contraignants, **Réponse de la Direction :NON**

+ 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, **Réponse de la Direction : NON , parce que c'est un temps partiel choisi par la salariée**

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. **Réponse de la Direction : NON car le régime de prévoyance est déjà très déficitaire et jamais l'assureur ne l'acceptera** ( NDLR : la Direction n'a même pas osé contacter l'assureur !),

+ périodes d'intercontrat : **Réponse de la Direction : NON, car chaque division traite très bien le sujet et il n'y a pas matière à améliorer les dispositifs employés**

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).

**Cela s'est passé en Novembre :****Le 6 novembre :** réunion de la commission de suivi Prévoyance/santé

Comme attendu, le régime de prévoyance (décès, incapacité temporaire, invalidité) présente un déficit très important : le rapport S/P (sinistres/primes) s'établit à 171% (années 2014 + 2015 + 2016). Si le risque décès reste bénéficiaire sur ces 3 années, avec un S/P de 63%, le **risque arrêt de travail**, quant à lui, est très déficitaire avec un **S/P (3 années) de 213%** !

**Cette valeur est inquiétante** : les salariés en arrêt de travail y restent plus longtemps ce qui accroît leur risque de passer en invalidité et alourdit le déficit du régime, du fait du montant plus importants des « provisions mathématiques » que l'assureur doit alors constituer. **Gfi présente par ailleurs une sinistralité beaucoup plus élevée que celle constatée dans le régime mutualisé de la Branche SYNTEC**, mais le profil des sociétés en est différent car ce sont majoritairement des petites structures de quelques salariés à quelques centaines tout au plus.

**Une analyse fine (granulométrie = l'établissement) de l'absentéisme permettrait de mieux appréhender le risque arrêt de travail (fréquence, durée)** et de mettre en évidence des valeurs sortant de l'épure, possiblement révélatrices de conditions de travail mal adaptées, puis de mettre en place des mesures correctives et d'autres, préventives.

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

Les statistiques de salaires globalisées au niveau de l'UES (Gfi Informatique + Gfi IP + Gfi Progiciels) font apparaître que **48% de l'effectif permanent** (présents du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017) **ont été augmentés de 4,23% en moyenne**, contre, respectivement **43,8% de l'effectif en 2016 avec 3,95% d'augmentation moyenne**.

Ces valeurs restent néanmoins très globales et cachent de fortes disparités notamment fonction des coefficients, de l'âge, et des établissements de l'UES. Il faudra attendre la publication en mars 2018, des rapports par établissements pour mesurer la réalité au plus près du terrain.

Pour la CFE-CGC beaucoup trop de salariés ne reçoivent rien (52%) c'est pourquoi elle défend 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. Ce point sera abordé lors de la réunion du 4 décembre.

**Le 20 novembre :** réunion du CCE

Une nouvelle version du **règlement intérieur** sera mise en place en janvier après qu'il aura été validé par l'Inspecteur du Travail. Egalement une **charte éthique** va entrer en service : on y trouve notamment des dispositions de protection des « lanceurs d'alerte ». Force est de reconnaître que de plus en plus de dispositions doivent être respectées par les salariés, sans qu'ils aient toujours les moyens qui conviennent pour ce faire !

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

L'accord sur le droit à la déconnexion a été signé par toutes les OS représentatives. Il devrait permettre de réguler et limiter l'usage parfois envahissant des mails et smartphones. Le projet d'accord égalité professionnelle est en cours de révision. **Le sujet des PLD** (Primes liées à la Diffusion des progiciels et aux déplacements) quitte le groupe de travail adhoc de Gfi Progiciels et arrive sur la table des négociations.

**Prévisions pour Décembre :****Le 4 décembre :** 5<sup>ème</sup> réunion de la commission paritaire de l'UES dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

L'égalité professionnelle sera en phase conclusive : elle reste néanmoins une gageure tant la politique de croissance externe, les nombreux départs et embauches, peuvent mettre à mal les quelques efforts qui faits pour notamment, résorber les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

**Le sujet des PLD** en revanche, devra être largement débattu tant le sujet est complexe du fait qu'il concerne des groupes de salariés aux activités très diverses (RH, PIT, GF...) et des modes de travail très différents, sans oublier les salariés des sociétés tupées (ex Chronotime, ex Ordirope).

L'application à tous, de nouvelles dispositions uniques comporte un risque important par rapport aux dispositifs antérieurs et au profil de déplacements de chacun. De plus, les ordonnances Macron sont passées par là depuis le 24 septembre ce qui change sérieusement la donne !

**La politique globale de rémunération** pour 2018 sera également débattue sur la base des propositions des OS, y compris la Participation, l'Intéressement et le PERCO, l'évolution des remboursements des frais de mission, les IK vélo ...

**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 se fait assister par un Cabinet d'expertise (ADECO) pour investiguer ces domaines.

Il rendra un avis circonstancié sur tous ces sujets majeurs, en présence du PDG avec qui un débat serait le bienvenu et l'occasion de recueillir ses perspectives d'atterrissage pour l'année 2017, la 1<sup>ère</sup> de plein exercice sous la bannière Qatari .





**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 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 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 !**