



**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	rémunération variable
page 2	divers faits
page 3	divers faits : suite
page 4	agenda
page 5	coordonnées

N° 222 - 30 mars 2018

**\* Rémunération variable (PO):**

exemple de structure de la rémunération variable (PO) pour un salarié de profil « productif » :

**10% de la PO** sont fonction du résultat du Groupe en France

**20% de la PO** sont fonction du résultat de l'unité de rattachement, exprimé en OM( = Operating Margin, en anglais, ou Marge Opérationnelle, en français)

**60% de la PO** sont fonction des résultats quantitatifs personnels (divers critères selon les métiers exercés)

**10% de la PO** sont fonction des résultats qualitatifs personnels (divers critères selon les métiers exercés)

\*\*\*

La part de la rémunération variable fonction des **Résultats du Groupe en France varie entre 10% et 30%**, selon les

fonctions exercées, sauf pour les commerciaux où cette part n'existe pas.

**NB** : il faut au moins que le budget France soit réalisé pour que cette part de rémunération variable soit versée, or les résultats France ne l'atteignent jamais : **CQFD !**

\*\*\*

Près de **15% de l'effectif France, dispose d'une rémunération variable**, soit environ 1300 salariés

## Rémunération variable : l'arnaque ?

Comme chaque année, l'arrivée du printemps est accompagnée par le paiement de la **rémunération variable (PO)**, pour les salariés de Gfi qui disposent de cette clause dans leur contrat de travail\*.

Comme chaque année, il est probable que la Direction annoncera des montants inférieurs aux attentes de ces salariés, en dépit des performances mesurables qu'ils ont pourtant produites au cours de l'année 2017.

La Direction aura beau jeu de pointer la **décroissance récurrente de la rentabilité des activités françaises** (cf notre lettre n° 221 datée du 28 février 2018) : 7% en 2015, 5,9% en 2016 et 5,7% en 2017 : quel que soit le résultat, elle a toujours affiché la même attitude !

**Osera-t-elle activer pour 2017, la clause « de réserve »** inscrite dans tous les avenants de variable, par laquelle elle s'autorise à faire fi des règles de calcul et à décider **arbitrairement** d'un montant global à répartir entre tous les salariés concernés, plus ou moins « à la tête du client » ?

Elle aura sans doute la prudence d'écouter ses avocats : en effet, cette clause, que la **CFE-CGC** dénonce sans relâche, depuis plusieurs années, auprès de la Direction Générale, est **illicite : la sanction du tribunal serait immédiate !**

Dans un contexte où le poids des rémunérations variables rapporté à la MO (Marge Opérationnelle), régresse depuis 2013 (18%, puis 17,2% en 2014, 16,6% en 2015 et 2016 ; le chiffre n'est pas encore connu pour 2017), alors que le Groupe ne cesse de croître notamment par des acquisitions externes de taille de plus en plus importante, la situation est paradoxale. **Elle est surtout inadmissible !**

Pire, il est établi (cf les rapports annuels du Cabinet d'expertise du CCE pour l'analyse des comptes annuels) que **la Direction procède sciemment et systématiquement, à une amputation du montant à répartir** (NB : il était finalement d'environ 10M€ en 2015 et 2016, au niveau France). Cette manière de « faire le résultat attendu par l'actionnaire » **en se servant directement dans la poche des salariés, est scandaleuse !**

Les indicateurs permettant le calcul des différents étages des PO (cf ci-contre) doivent être dûment justifiés par la Direction à chaque salarié bénéficiaire : chacun doit faire respecter ses droits ! D'ores et déjà, la **CFE-CGC** a accompagné avec succès, des salariés floués : **ils ont obtenu leur dû !**

S'ils ne réagissent pas immédiatement, la Direction, audacieusement, pourrait, demain, aller bien plus loin encore. Le plan « **BOOST 2020** » impose en effet la réalisation d'un objectif de marge Groupe à 8%, alors qu'elle est de seulement 6,1% pour 2017 : tous les moyens seront bons pour y parvenir et, ainsi, **plaire à l'actionnaire, le Qatari Mannai Corp** qui devrait détenir 95% du capital de Gfi, en juin 2018, selon les prévisions.

**La Direction qui déverse** des Millions d'Euros à moult Cabinets de conseil (ex :Rothschild, lors de l'opération Mannai, puis l'un des plus renommés mondialement, pour le plan stratégique « BOOST 2020 »), d'avocats et d'audit, **se sert généreusement en PO** pour elle-même, lors des grosses opérations d'acquisition et **s'est attribuée des centaines de milliers d'actions gratuites** et autres BSAAR, ne serait pas capable de payer rubis sur l'ongle, les PO des salariés ? **Quelle arnaque !**

## Divers Faits ...

### **Carte Edenred Ticket-Restaurant :** **circulez, il n'y a rien à voir !**



Le 13 mars, le représentant d'Edenred a rencontré les représentants des salariés (les 4 délégués syndicaux centraux : **CFE-CGC**, CFDT, CFTC et Sud Groupe Gfi) dans le cadre d'une réunion que la Direction avait enfin planifiée, après avoir traîné les pieds pendant plus 4 ans (sic).

Visiblement peu enclin à discuter avec le peuple (les salariés) mais préférant le discours de la Direction qu'il rencontre régulièrement, elle, **les échanges ont tourné court :**

- **Les commerçants qui, bien que référencés, refusent la carte TKR** parce qu'Edenred les rembourse tardivement ? réponse d'Edenred : « *ce sont eux qui ne savent pas lire leurs relevés, tout fonctionne parfaitement, Edenred rembourse rapidement !* »
- **Les terminaux qui refusent la carte Edenred** sans cause objective ? Réponse d'Edenred : « *il arrive parfois que des terminaux doivent être mis à jour, c'est normal !* »
- **Les causes de retard** dans le chargement mensuel des cartes Edenred ? Réponse Edenred et de la Direction : « *on ne s'en souvient plus !* »
- **Quid des données personnelles** traçant les habitudes des salariés ? Réponse Edenred : « *nous n'exploitons aucune donnée personnelle* »
- **Pourquoi un plafond de dépense de 19€ par jour ?** Réponse Edenred : « *c'est réglementaire, nous n'y pouvons rien (sic)* »
- **Etc etc etc ....**

Le message Direction/Edenred est clair : **tout va bien et le système fonctionne parfaitement !**

Si, exceptionnellement, un incident survient, le commerçant est probablement le fautif : le salarié est instamment prié de « dénoncer » celui-ci à Edenred !

**Cela s'apparente, ni plus ni moins, à une incitation à la délation !**

La **CFE-CGC** refuse que les salariés servent de béquille au système Edenred : c'est à ce dernier, et pas aux salariés de Gfi, de prendre toutes les mesures anticipatrices nécessaires à son bon fonctionnement.

Enfin, à la question posée par la **CFE-CGC** de lancer un appel d'offres pour mettre Edenred en concurrence ? Réponse de la Direction : « **il n'en est pas question !** »

Pourtant le chiffre d'affaires généré pour EDENRED, par le Groupe Gfi, avoisine 20 Millions d'Euros annuels : face à un tel volume, le refus de la Direction est d'autant plus surprenant ...

**rejoignez la CFE-CGC :**  
**adhérez en ligne**

### **Elections des CSE (février 2019)** **dans l'UES : train de fusions** **préalables en perspective !**

La Direction ne s'en cache pas : elle a pris prétexte de la fin des mandats CE, DP et CHSCT en février 2019, pour accélérer la fusion de certaines entités en France. **C'est ainsi que Gfi IP serait fusionnée dans Gfi Informatique, avec Gfi IT et GARSYS.**

**Quant à ITN, elle serait fusionnée dans Gfi Progiciels.**

**Conséquence :** l'UES ne comporterait plus que 2 sociétés juridiques à horizon décembre 2018, l'une, **Gfi Informatique, avec 7.800 salariés**, l'autre, **Gfi Progiciels, avec 1.150 salariés.**

Dans un tel schéma, la **CFE-CGC** a proposé la mise en place de 5 (voire 4) CSE (instance unique regroupant le CE, les DP et le CHSCT, suite aux ordonnances Macron), dans Gfi Informatique, et 1 seul, dans Gfi Progiciels.

**Quelle sera la position de la Direction ? .à suivre**

### **Travailleurs handicapés : pas** **de mesures concrètes en vue !**

Ce devait être un sujet de consensus entre la Direction et les Organisations syndicales. Mais, en les éjectant du processus de réflexion en cours dans l'entreprise, la Direction et ses représentants zélés, l'aura transformé en sujet de discorde : un de plus !

Elle a préféré **cacher ses syndicalistes sous le tapis** : il faut dire que ces derniers veulent **mettre en place, rapidement, des mesures bien concrètes au service de leurs collègues porteurs de handicap**, alors que la Direction veut prendre tout son temps (3 ans) avant de passer à l'action.

Et pendant ces 3 ans, que fera-t-elle ?

Réponse : **des opérations de communication largement relayées sur les réseaux sociaux**, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise au sujet du « handicap ». Tel est son fil rouge !

Oui mais, avec un taux de turnover annuel de 15%, en 3 ans, c'est presque la moitié de l'effectif « dûment sensibilisé au sujet du handicap » qui aura quitté Gfi !

Alors, en 2021, faudra-t-il envisager 3 nouvelles années pour sensibiliser les nouveaux entrants au sujet du handicap ?

**Avec une telle méthode, la Direction s'inscrit sciemment dans une approche à l'opposé de celle préconisée par la CFE-CGC, faite de mesures concrètes et immédiates !**

Car c'est simplement cela que nos collègues porteurs de handicap, attendent depuis trop, beaucoup trop longtemps.

## Divers Faits...suite

### **Définition de l'encadrement et statut cadre : la négociation patine**

Organisée le 13 mars dernier, la deuxième séance de la **négociation nationale interprofessionnelle visant à mettre à jour les critères caractérisant les salariés de l'encadrement**, notamment technique et managérial, a accouché d'une souris : les propositions patronales se sont limitées exclusivement à la partie Prévoyance en la renvoyant aux Branches professionnelles (pour mémoire : la Convention collective nationale des Cadres de 1947 a institué une cotisation obligatoire patronale prévoyance égale à 1,5% de la TA prioritairement affectée au risque décès ; elle est toujours en vigueur et devra être pérennisée).

La **CFE-CGC** a rappelé qu'elle avait mandat de décliner fidèlement **toutes les clauses de l'accord du 30 octobre 2015 sur les retraites complémentaires** (pour mémoire : mise en place d'un régime unifié AGIRC-ARRCO en 2019) qui actait le principe de cette négociation et déplore la reculade du patronat en proie à des enjeux électoraux au Médef !

- **Valoriser les fonctions d'encadrement**

La **CFE-CGC** souhaite recentrer les discussions sur le principal enjeu, à savoir la valorisation des fonctions d'encadrement pour **redonner envie aux salariés d'accéder aux responsabilités**. « *Ce qui est en jeu, c'est l'attractivité de nos entreprises, qui dépend largement de l'engagement des salariés de l'encadrement* ». Le dernier accord national interprofessionnel sur l'encadrement datant de 1983, il s'avère indispensable de le mettre à jour, tant les fonctions de cadres et assimilés ont fortement évolué.

- **Qualification, autonomie et responsabilités exercées**

Depuis le début de la négociation, la **CFE-CGC** fait valoir que les salariés de l'encadrement peuvent clairement être définis par trois grands critères : **la qualification** (acquise par la formation initiale, par la validation des acquis ou par l'expérience), **l'autonomie** (gestion de son temps de travail, planification des tâches, esprit critique...), et **les responsabilités exercées**. En établissant, pour ces dernières, la distinction entre la **responsabilité managériale** (encadrement hiérarchique et management de projet) et la **responsabilité technique** du métier dans la conduite des activités et la prise de décisions associée. « *Ces critères sont généraux et l'accord auquel nous devons parvenir a vocation à s'appliquer dans toutes les branches et dans toutes les entreprises, tout en fournissant aux branches une méthodologie d'adaptation à leurs spécificités* ».

Sur la base de ces **critères objectifs d'appartenance à l'encadrement, la CFE-CGC, Syndicat de l'encadrement**, propose que plusieurs catégories de salariés soient définies comme appartenant aux populations de l'encadrement, afin de pouvoir y allouer des dispositions propres : les cadres supérieurs ; les cadres intermédiaires ; les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs ; les techniciens. « *Des familles d'emplois repères sont également nécessaires pour faciliter la déclinaison dans les branches professionnelles de la diversité de certaines professions* ».

- **Prochaine réunion le 10 avril ?**

Les organisations syndicales ont demandé à la délégation patronale d'obtenir de leurs instances un mandat conforme à leur engagement résultant de l'accord de 2015. Cela devrait conduire à ce que la prochaine réunion entre partenaires sociaux, planifiée le 10 avril, soit décalée.

### **Vidéos travail : la CFE-CGC lance sa web-série**

La **CFE-CGC** inaugure une nouvelle série de vidéos pour sensibiliser les salariés sur les problématiques du monde du travail, les grandes mutations de l'entreprise et le rôle des représentants du personnel.

Intitulé « **La disparition** », ce premier épisode met en scène un salarié passablement surmené dont l'avenir professionnel semble vaciller...

**NB** : toute ressemblance avec des situations de salariés de Gfi, serait, bien entendu, une pure coïncidence .



**Cliquez sur l'image, pour visionner**

### **Initiative de « Lab RH » et de la CFE-CGC : co-construction d'une charte éthique et numérique RH**

Cette charte a pour objet de **poser un cadre de bonnes pratiques pour l'utilisation de solutions numériques dans le domaine des ressources humaines (RH)**, afin que les droits, libertés et sensibilités de chacun soient respectés.

Fruit de la collaboration inédite entre une **association de start-up et acteurs des ressources humaines (Lab RH)**, et d'un **syndicat de salariés, la CFE-CGC**, ce support s'inscrit dans une **démarche collaborative ouverte**. Après avoir associé des experts du domaine des ressources humaines, ses co-auteurs souhaitent aujourd'hui porter le débat des questions éthiques dans le domaine RH auprès du plus grand nombre.

Dans la perspective de **l'étape décisive de soumission d'agrément de la charte auprès de la CNIL**, la **CFE-CGC et le LabRH** lancent une consultation auprès de leurs adhérents et de l'ensemble des acteurs qui entendent militer pour des **pratiques numériques éthiques**.

Le **document** est aujourd'hui accessible en ligne sur la **plateforme Parlement & Citoyens** afin de permettre à chacun (expert RH, développeur, syndicaliste, élu ou simple citoyen) de l'enrichir.

En parallèle, le **LabRH et la CFE-CGC** organisent des **ateliers de co-construction** destinés à enrichir le recensement des bonnes pratiques éthiques et numériques dans le domaine de RH : **inscrivez-vous !**  
[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)



## Agenda : mars 2018 / avril 2018

### Cela s'est passé en mars :

#### Le 13 mars :

- réunion des organisations syndicales avec Edenred.

La 1<sup>ère</sup> réunion des représentants du personnel avec le prestataire imposé par la Direction il y a plus de 4 ans, pour mettre en œuvre la carte Ticket-Restaurant, pourtant financée à hauteur de 40% par les 10.000 salariés du Groupe en France, a enfin eu lieu (cf page 2/5)

On espérait des réponses à nos questions, mais le représentant d'Edenred était surtout venu vanter les mérites de son système ! Il s'est installé dans le déni de nos remontées de dysfonctionnements de terrain. Bref 2 routes parallèles qui ont peu de chances de jamais se croiser ...

- réunion de la **Commission de suivi de l'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) dont la CFE-CGC est signataire.**

La Direction a notamment présenté les nouveaux référentiels métiers, qui comportent un nombre de compétences sensiblement réduit par rapport à la situation présente (désormais : 50 compétences métier + 12 transverses, 29 métiers repère), et le nouvel entretien annuel, clairement nommé « entretien d'évaluation ».

La **CFE-CGC** constate que la volonté d'inscrire chaque compétence de chaque salarié dans une échelle de 1 à 5, pourrait bien déboucher sur l'affectation d'une note individuelle, avec toutes les conséquences qui peuvent s'en déduire. Que deviendront les salariés « mal notés » ?

Bien entendu, la Direction dénie toute volonté de « notation individuelle » et met au contraire en avant, l'intérêt pour l'entreprise et les salariés, de disposer d'une connaissance plus précise des compétences de chacun, afin d'optimiser les affectations sur projets.

**Pour la CFE-CGC, l'un n'empêchant pas l'autre, la plus grande vigilance s'impose !**

#### 14 mars : réunion de l'ICCHSCT

L'instance de coordination de tous les CHSCT de l'UES, a examiné le nouvel outil de gestion des compétences (GCOMP), les évolutions des référentiels métiers et de l'entretien d'évaluation, sous l'angle de leur impact sur les conditions de travail.

Et l'instance a rendu un avis défavorable aux 3 évolutions imposées par la Direction, au motif principalement, d'une part d'arbitraire encore trop importante dans tous les processus.

**20 mars : négociation du protocole préélectoral d'AWAK'IT pour la mise en place d'un CSE (le 1<sup>er</sup> dans le Groupe Gfi) :**

Seules la **CFE-CGC** et la **CFTC** avaient répondu présent pour cette négociation visant à organiser l'élection le 3 juin prochain, du 1<sup>er</sup> CSE du Groupe Gfi.

Nous encourageons nos 40 collègues à présenter une **liste CFE-CGC** et nous les épaulerons dans ce but en mettant à leur service tous les moyens de notre organisation syndicale.

### Prévisions pour avril :

#### Le 9 avril :

- négociation du protocole préélectoral de Gfi IES pour la mise en place d'un CSE (le 2<sup>ème</sup> dans le Groupe Gfi) .

Dans la foulée d'AWAKIT(40 salariés), c'est au tour de Gfi IES (ex Adeliar, 82 salariés) d'organiser les élections de ses représentants du personnel par la mise en place d'un CSE dont les contours et les moyens seront à définir.

La **CFE-CGC** espère que la Direction attribuera des des moyens de fonctionnement adaptés à cette nouvelle instance unique, qui réunit désormais les rôles du CE, des DP et du CHSCT

C'est un prérequis pour que les salariés s'y engagent dans l'intérêt de tous !

### Infos pratiques : journées de grève SNCF :

#### Avril :

**Mardi 3 et mercredi 4**

**Dimanche 8 et lundi 9**

**Vendredi 13 et samedi 14**

**Mercredi 18 et jeudi 19**

**Lundi 23 et mardi 24**

**Samedi 28 et dimanche 29**

#### Mai :

**Jeudi 3 et vendredi 4 mai**

**Mardi 8 et mercredi 9 mai**

**Dimanche 13 et lundi 14 mai**

**Vendredi 18 et samedi 19 mai**

**Mercredi 23 et jeudi 24 mai**

**Lundi 28 et mardi 29 mai**

#### Juin

**Samedi 2 et dimanche 3 juin**

**Jeudi 7 et vendredi 8 juin**

**Mardi 12 et mercredi 13 juin**

**Dimanche 17 et lundi 18 juin**

**Vendredi 22 et samedi 23 juin**

**Mercredi 27 et jeudi 28 juin**



## Les vraies raisons de la réforme de la SNCF

La stratégie employée, focalisant les regards sur le statut des cheminots, qui seraient, paraît-il, d'incroyables privilégiés, nous détourne du vrai sujet. **Le vrai sujet n'est pas leur statut mais la totalité de la réforme, qui va tous, nous pénaliser.** Quoi qu'on pense de leurs avantages, ils

resteront considérablement inférieurs à ceux dont disposent Ministres et Conseillers qui décident de ces privatisations et jettent les cheminots à la vindicte populaire. Le vrai problème n'est pas que les avantages des cheminots soient trop élevés, mais que, depuis plusieurs décennies, tous nos acquis sociaux soient en train de disparaître. L'Etat nous protège de moins en moins et, si nous continuons d'accepter docilement la logique ultra libérale, nous risquons, du fait de la mondialisation, de descendre, pourquoi pas, au niveau du travailleur chinois!

**Il faut stopper l'engrenage de la destruction du tissu social imposé par l'Union Européenne.**

En effet, la privatisation de la SNCF est l'application de la Directive européenne « 91/440 du 29 juillet 1991 », qui fait partie d'un plan prévu de longue date. En étrangeant ce service public à petit feu, ses prix montent, les usagers sont mécontents et disent que cela marche mal, et l'on répond : « **il faut privatiser !** ». Mais, si « cela marche mal » n'est-ce pas parce que depuis 1980, les gouvernants ont laissé la SNCF s'endetter (47 Milliards d'Euros) à la place de l'Etat, auprès de banques privées (1,5 Milliards d'Euros d'intérêts par an) ? La privatisation ne résoudra rien : qui en effet, a ressenti le bénéfice de la privatisation des autoroutes ? Les péages ont augmenté ! C'est la même chose pour la privatisation de La Poste, de l'eau, du gaz, de l'électricité, d'Air France, de France Télécom.

**Les prix montent partout, après les privatisations, car il faut rémunérer les actionnaires et d'autres intermédiaires dont les banques, et générer du profit.**

Les citoyens sont toujours perdants quand les services publics sont bradés ! Ce qui ne veut pas dire qu'il ne faut pas les réformer pour les rendre plus efficaces, mais il y a d'autres moyens que la privatisation !

**Le mythe de la privatisation heureuse est un leurre.**

Or la privatisation nous a été imposée, secteur par secteur, de sorte que nous ne soyons pas solidaires les uns des autres et restions divisés ; demain ce seront les hôpitaux, la police, la justice ... Tout est possible

**Il n'est pas trop tard : face au « pacte ferroviaire », nous devons réagir pour ne pas nous faire avoir.**

## Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC !

Alina TORTOCHAUT	Délégué Syndical Central UES	☎ 06 83 09 41 92
Gfi Informatique (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 Lyon (ex Ordirope)	Alain JANKOWSKI	☎ 06 83 09 41 92
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>

**Le budget  
2018**

**Les Représentants du Personnel, ça vous dit quelque chose ?**