



Une rentrée en 7 questions !

La césure estivale et ses bienfaits sont encore dans tous les esprits : nous espérons que cette déconnexion salutaire aura permis à chacun d'entre vous de profiter pleinement d'un changement de rythme dans un environnement agréable comme les bords de mer, les montagnes ou la campagne en offrent à profusion.

Aujourd'hui, c'est la rentrée !

A cette occasion, La **CFE-CGC** a identifié **7 questions importantes**, de natures très diverses, dont elle saisira la Direction sans délai, car toutes, de près ou de loin, sont en rapport direct avec les **conditions de travail des salariés** du Groupe Gfi :

- 1- sous quelle forme le PDG va-t-il **restituer aux salariés les 800.000€** qu'il leur a **subtilisés** en réduisant à zéro la Participation au titre de 2018, conséquence parfaitement prévisible des nombreuses fusions de filiales réalisées en fin d'année 2018 ?
- 2- quelle sera la **prochaine acquisition du Groupe Gfi (et à quel coût ?)** lui permettant d'atteindre l'objectif de 2 Milliards d'€ de chiffre d'affaires (CA) en 2020, fixé par son actionnaire unique, le Qatari Mannai Corp ?
- 3- de combien de crans la **Direction imposera-t-elle aux salariés de resserrer leur ceinture** pour que l'objectif (déraisonnable) de Marge Opérationnelle/ CA à 8% soit atteint par le Groupe Gfi en 2020 alors qu'il était de seulement 5,7% en 2018 ?
- 4- quelles mesures la Direction a-t-elle mises en œuvre pour **enrayer la chute inquiétante des effectifs constatés au 1^{er} semestre de 2019** notamment dans Gfi Informatique IDF et Rhône-Alpes ainsi que dans Gfi Progiciels ?
- 5- **quelles formations les salariés auront-ils décidé de suivre en 2019 pour utiliser leur CPF** (Compte Temps Formation, cf page 5/7) ?
- 6- **combien de salariés « oubliés » de la politique salariale** du Groupe Gfi, pourront-ils embarquer dans la dernière commission salaire de l'année, le **24 septembre 2019** ?
- 7- la Direction va-t-elle enfin **modifier la Mutuelle Santé** pour qu'aucun salarié ne soit plus contraint de déboursier plusieurs milliers d'€ lorsque **l'aléa de l'hospitalisation** le rappe ?

Loin de constituer une simple liste « à la Prévert », l'ensemble des sujets et leurs réponses constituent un révélateur très pertinent de la politique sociale voulue par le Groupe.

La CFE-CGC ne manquera pas se montrer très offensive s'il s'avérait que les intérêts des salariés soient insuffisamment pris en considération par la Direction !

5^{ème} édition estivale du QUIZZ CFE-CGC (2nde publication) : testez vos connaissances sur Gfi !

Rappel : **UES Gfi** = Unité Economique et Sociale = après les nombreuses fusions (« TUP ») réalisées au 01/11/18 puis 01/07/19 elle est désormais composée au de 2 entités juridiques: **Gfi Progiels** (1025 salariés) et **Gfi Informatique** (8697 salariés) représentant **93% des effectifs du Groupe Gfi en France**, **699** salariés restant hors UES dans 10 structures juridiques distinctes.

L'équipe **CFE-CGC** a le plaisir de vous remettre la nouvelle édition de son « **QUIZZ** » estival dont la publication coïncide traditionnellement avec la césure des congés d'été.

Après le sujet classique mais néanmoins toujours instructif des **évolutions salariales 2018** (avec un focus sur celle du PDG pour nous assurer que les tendances sont bien les mêmes du haut en bas de l'entreprise) et un **panel de points de repère remarquables et identitaires du Groupe Gfi**, nous terminerons par un **bilan des récentes élections des représentants du personnel** (268 postes) auxquelles ont pris part un peu plus d'un salarié sur trois lors des récents scrutins électroniques de février et mars 2019, puis juin et juillet pour le Grand Ouest et le Sud Ouest.

L'audience de la CFE-CGC a sensiblement progressé lors de ce nouveau cycle électoral qui devrait nous conduire jusqu'en 2023.

Nous avons gagné près de 2 points de représentativité par rapport à 2015-2019, et **conforté** notre **3^{ème} place** dans l'UES en **disposant désormais de relais dans toutes les régions** !

CFE-CGC : 16,51%

CFDT : 30,79%

CFTC : 15,18%

SOLIDAIRES: 37.51%

1 Quelles sociétés du Groupe Gfi sont encore en dehors de l'UES au 31/07/19 ?	2 Quel est l'effectif UES / hors UES au 31/03/19 ?	3 Quel est l'effectif au 31 mars 2019 du Groupe Gfi en France / à l'international ?
<input type="radio"/> A Awak'IT, Novulys, Gfi Chronotime + ADELIOR	<input type="radio"/> A 9.716 / 699	<input type="radio"/> A 8.654 / 9.675
<input type="radio"/> B Gfi Entreprise Solutions+ Addstones + Gfi BT + BDOC+ SIS+ Gfi CIS+ Edigitalis+ Metaware + Roff France + Next	<input type="radio"/> B 15.250 / 3.400	<input type="radio"/> B 15.000 / 4.500
<input type="radio"/> C Cognitis + Addstones	<input type="radio"/> C 8.400 / 342	<input type="radio"/> C 10.415 / 9.410
4 Dans quels établissements de l'UES la proportion de salariés augmentés a-t-elle été la plus importante en 2018 ?	5 Dans ces 2 établissements (cf Q4), l'augmentation moyenne reçue en 2018 par les salariés augmentés a été de :	6 Dans quels établissements de l'UES la proportion de salariés augmentés a-t-elle été la plus faible en 2018 ?
<input type="radio"/> A Gfi Informatique IDF et Grand Ouest	<input type="radio"/> A 4,5 % / 4,7 %	<input type="radio"/> A Gfi Informatique Nord / Grand Ouest
<input type="radio"/> B Gfi Informatique Méditerranée et Rhône-Alpes	<input type="radio"/> B 1% / 1,5%	<input type="radio"/> B Gfi Informatique IDF / Sud Ouest
<input type="radio"/> C Gfi Progiels et Gfi Informatique Sud Ouest	<input type="radio"/> C 2,9% / 3,4 %	<input type="radio"/> C Gfi Informatique Grand Ouest / Méditerranée.
7 Quel est le salaire fixe annuel moyen dans l'UES en 2018 / 2017 / 2016 ?	8 Quelle proportion de salariés de l'UES a été augmentée en 2018 / 2017/ 2016 / 2015 ?	9 Quel a été le taux moyen d'augmentation des salariés augmentés dans l'UES(cf Q8) en 2018 / 2017/ 2016 / 2015 ?
<input type="radio"/> A 63K€/ 59K€ / 56,7K€	<input type="radio"/> A 90% / 70% / 57% / 48%	<input type="radio"/> A 3,9% / 4,5% / 3,9% / 3,9 %
<input type="radio"/> B 44,0 K€/ 43,5K€/ 42,8K€	<input type="radio"/> B 12% / 34% / 42 % / 55%	<input type="radio"/> B 4,5% / 5,3% / 0 % / 3,2%
<input type="radio"/> C 32K€ / 34K€ / 36 K€	<input type="radio"/> C 65,9% / 48% / 44% / 42%	<input type="radio"/> C 1,2% / 1,5% / 1,5% / 1,0%
10 Combien de salariés de l'UES n'ont pas été augmentés depuis au moins janvier 2015 ?	11 Combien de salariés de l'UES ont reçu une prime exceptionnelle en 2018 / en 2017/ en 2016 / en 2015/	12 Quel a été le montant moyen UES des primes exceptionnelles en 2018(cf.Q11) / 2017./ 2016 / 2015?
<input type="radio"/> A 4231	<input type="radio"/> A 2740 / 400 / 742 / 900	<input type="radio"/> A 1711€ / 1687€ / 1840€ / 2284€
<input type="radio"/> B la Direction ne le dit plus	<input type="radio"/> B 502 / 447 / 516 / 451	<input type="radio"/> B 3500€ / 2700€ / 1800€ / 1000€
<input type="radio"/> C 243	<input type="radio"/> C 77 / 22 / 44 / 13	<input type="radio"/> C 230€ / 342€ / 150€ / 100€
13 Quel a été la rémunération variable 2018 du PDG et sa progression par rapport à 2017	14 Quelle est l'augmentation de la rémunération fixe du PDG en 2018 / 2017 / 2016 / 2015 ?	15 La rémunération annuelle fixe 2018 du PDG (charges sociales incluses) est :
<input type="radio"/> A 300.000€ / + 10%	<input type="radio"/> A 0% / +7% / 0% / +21%	<input type="radio"/> A 500.000K€
<input type="radio"/> B 27.000€ / + 50%	<input type="radio"/> B + 10% / +15% / +14% / + 8%	<input type="radio"/> B 896.000€
<input type="radio"/> C 500.000 € / - 30%	<input type="radio"/> C + 1,5% / +1% / +1,5% / +1%	<input type="radio"/> C 1.000.000€
16 Si les résultats 2019 sont atteints, le PDG bénéficiera en 2020, d'une prime de :	17 Le nombre d'embauches en CDI / départs dans le Groupe en France en 2018 est	18 La rentabilité du Groupe (Marge Opérationnelle / CA) en 2018 / 2017 / 2016 a été de :
<input type="radio"/> A 250.000 €	<input type="radio"/> A 360/ 54 (solde =+ 306)	<input type="radio"/> A 10,4% / 9,7% / 8,1%
<input type="radio"/> B 100.000 €	<input type="radio"/> B 2146 / n'est plus communiqué	<input type="radio"/> B 5,9% / 6,10 % / 6,08%
<input type="radio"/> C 2.000.000 €	<input type="radio"/> C 800 / 943 (solde= -143)	<input type="radio"/> C 7,4% / 6,4% / 5,4%



Le saviez-vous ? 2018 est la 1^{ère} année du plan « BOOST 2020 » élaboré avec l'appui (coûteux cf Q20) d'un Cabinet international très renommé de conseil en stratégie. Décliné en **34 plans d'actions**, chacun encadré par un « Owner » et un « Sponsor », appuyés par une cellule PMO, et rythmés par des points d'avancement hebdomadaires, mensuels et trimestriels, les représentants du personnel devraient en avoir une vision concrète car c'est l'avenir professionnel des 20.000 salariés du Groupe Gfi qui est en jeu !

Mais en dépit de leurs réclamations relayées par leur expert-comptable, « BOOST 2020 » reste une boîte noire qui garde ses secrets : une situation paradoxale et un manque de transparence qui ne sauraient perdurer plus longtemps ...

<p>19 Le plan « BOOST 2020 » prévoit à horizon 2020, une rentabilité du Groupe Gfi / un Chiffre d'affaires de ... (NB : en 2018 : 5,9% / 1,4 milliards d'€) :</p>	<p>20 L'élaboration du plan « BOOST 2020 » par un cabinet international de conseil en stratégie a coûté à Gfi :</p>	<p>21 La Participation des salariés au bénéfice 2018 de 25M€ réalisé par Gfi Informatique, s'est élevée à :</p>	<p>22 Le PDG mettra en place un Compte Epargne Temps dans le cadre du dispositif « Happy Gfi » :</p>
<p><input type="radio"/> A 15% / 4 milliards d'€</p>	<p><input type="radio"/> A 1.000.000 €</p>	<p><input type="radio"/> A 50 € par salarié</p>	<p><input type="radio"/> A oui, en 2020</p>
<p><input type="radio"/> B 8% / 3 milliards d'€</p>	<p><input type="radio"/> B 200.000 €</p>	<p><input type="radio"/> B 0 € par salarié</p>	<p><input type="radio"/> B non, jamais</p>
<p><input type="radio"/> C 8% / 2 milliards d'€</p>	<p><input type="radio"/> C 50.000 €</p>	<p><input type="radio"/> C 456 € par salarié</p>	<p><input type="radio"/> C peut-être un jour</p>
<p>23 Les réorganisations opérationnelles de 2018 ayant entraîné la disparition pour les salariés, de 800.000€ au titre de la Participation aux bénéfices, le PDG devra :</p>	<p>24 Le montant des dividendes distribués par Gfi Informatique au titre de 2018 a été de :</p>	<p>25 Quel montant de Participation ou d'Intéressement la CFE-CGC revendique-t-elle de distribuer aux salariés?</p>	<p>26: Le PDG envisage-t-il de distribuer une prime « Macron » aux salariés ?</p>
<p><input type="radio"/> A les compenser par un dispositif équivalent</p>	<p><input type="radio"/> A 15 ct€ par action (9,9 M€)</p>	<p><input type="radio"/> A 8M€ soit 1000€ par salarié</p>	<p><input type="radio"/> A qui sait ?</p>
<p><input type="radio"/> B les compenser par un dispositif équivalent</p>	<p><input type="radio"/> B 5 ct€ par action (3,5 M€)</p>	<p><input type="radio"/> B 50K€ soit 50€ par salarié</p>	<p><input type="radio"/> B allez savoir !</p>
<p><input type="radio"/> C les compenser par un dispositif équivalent</p>	<p><input type="radio"/> C 50 ct€ par action (33 M€)</p>	<p><input type="radio"/> C 200K€ soit 200€ par salarié</p>	<p><input type="radio"/> C on verra bien !</p>
<p>27 Les 8 actions gratuites reçues par les salariés présents en 2011 sont disponibles dans leur compte NATIXIS pour un montant de (CSG-CRDS à déduire):</p>	<p>28 Les 12 actions gratuites reçues par les salariés présents en 2012 sont disponibles dans leur compte NATIXIS pour un montant de (CSG-CRDS à déduire):</p>	<p>29: Les 15 actions gratuites reçues par les salariés présents en 2012 seront disponibles en 2020 dans leur compte NATIXIS pour un montant de (CSG-CRDS à déduire):</p>	<p>30 Qui est l'actionnaire qui détient depuis décembre 2018 100% du capital de Gfi ?</p>
<p><input type="radio"/> A 68 €</p>	<p><input type="radio"/> A 102 €</p>	<p><input type="radio"/> A 630 €</p>	<p><input type="radio"/> A L'Etat français</p>
<p><input type="radio"/> B 160 €</p>	<p><input type="radio"/> B 126 €</p>	<p><input type="radio"/> B 127,5 €</p>	<p><input type="radio"/> B Le qatari Mannai Corporation</p>
<p><input type="radio"/> C 416 €</p>	<p><input type="radio"/> C 504 €</p>	<p><input type="radio"/> C 157,5 €</p>	<p><input type="radio"/> C L'américain General Electric</p>
<p>31 Pendant combien d'années le Groupe Gfi a-t-il été coté à la Bourse de Paris (Euronext) avant son retrait de la cote le 13 décembre 2018 ?</p>	<p>32 Le Plan « BOOST 2020 » prévoit une répartition du chiffre d'affaires du Groupe Gfi France / international dans la proportion de.... (NB : en 2018, il était de: 65% / 35%):</p>	<p>33 Quel est l'âge moyen / l'ancienneté moyenne dans le Groupe Gfi en France ?</p>	<p>34 Le Conseil d'Administration du Groupe Gfi comporte un ancien ministre, il s'agit de :</p>
<p><input type="radio"/> A 10 ans</p>	<p><input type="radio"/> A 20% / 80 %</p>	<p><input type="radio"/> A 29,3 ans / 1,8 ans</p>	<p><input type="radio"/> A Gérard Longuet</p>
<p><input type="radio"/> B 30 ans</p>	<p><input type="radio"/> B 70% / 30%</p>	<p><input type="radio"/> B 40,9 ans / 7,8 ans</p>	<p><input type="radio"/> B Nicolas Hulot</p>
<p><input type="radio"/> C 20 ans</p>	<p><input type="radio"/> C 50% / 50%</p>	<p><input type="radio"/> C 37,4 ans / 5,8 ans</p>	<p><input type="radio"/> C Manuel Valls</p>
<p>35 Depuis combien de temps Vincent ROUAIX est-il PDG du Groupe Gfi ?</p>	<p>36 Gfi a lancé en 2018 un projet d'envergure pour la rénovation de son système interne de gestion financière et comptable «Théséus», qui sera remplacé par :</p>	<p>37 La Belgique devait être le 1^{er} pays à démarrer opérationnellement dans SAP « S/4 HANA » en septembre 2018 puis la France en janvier 2019, aujourd'hui quels pays ont démarré ?</p>	<p>38 Le coût du projet de mise en place de SAP « S/4 HANA » sera :</p>
<p><input type="radio"/> A 30 ans</p>	<p><input type="radio"/> A Excel</p>	<p><input type="radio"/> A Belgique, France, Espagne, Portugal, Suisse, Afrique, Pologne</p>	<p><input type="radio"/> A dérisoire</p>
<p><input type="radio"/> B 10 ans</p>	<p><input type="radio"/> B SAP S/4 HANA</p>	<p><input type="radio"/> B le Pérou</p>	<p><input type="radio"/> B élevé</p>
<p><input type="radio"/> C 5 ans</p>	<p><input type="radio"/> C une solution maison développée en interne</p>	<p><input type="radio"/> C aucun</p>	<p><input type="radio"/> C probablement très très très élevé</p>

Ne disposant pas de toutes les données sociales de toutes les entités du Groupe Gfi en France, les données présentées ici sont principalement celles transmises par la Direction aux représentants du personnel de l'UES et celles contenues dans les rapports annuels de Gfi 2018 et précédents notamment publiées dans www.gfi.world.



CSE et tutti quanti : les funestes Ordonnances Macron de septembre 2017 ont complètement réformé les instances de représentation du personnel, notamment en fusionnant, dans une instance unique, le **CSE** ou **Comité Social et Economique**, les rôles auparavant spécialisés et dévolus respectivement aux **DP** (délégués du personnel), **CHSCT** (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et **CE** (Comité d'entreprise).

Les 8 CSE de l'UES (7 CSE régionaux dans Gfi Informatique, un CSE national dans Gfi Progiels) sont désormais en place et leurs élus s'efforcent de faire face le plus efficacement possible à leurs multiples prérogatives avec le souci partagé de défendre au mieux l'intérêt général.

39 Combien de CSE ont été mis en place lors des élections 2019 ? Combien de représentants du personnel siègent dans ces instances ?	40 Combien de réunions par CSE et par an ?	41 Qui préside les réunions des CSE ?	42 Quand les sujets économiques sont-ils traités en CSE et par qui ?
<input type="radio"/> A 7 régionaux pour Gfi Informatique + 1 national pour Gfi Progiels / 134 Titulaires et 134 suppléants	<input type="radio"/> A 12 réunions ordinaires mensuelles	<input type="radio"/> A le PDG	<input type="radio"/> A une fois par trimestre par une personne désignée par la Direction dans ce but (contrôle de gestion par exemple)
<input type="radio"/> B 1 pour Gfi Informatique + 1 pour Gfi Progiels / 40 Titulaires et 40 suppléants	<input type="radio"/> B 11 réunions mensuelles (sauf en août) + réunions extraordinaires demandées par un nombre majoritaire d'élus	<input type="radio"/> B les Directeurs de région pour les CSE Gfi Informatique, le Président de Gfi Progiels pour le CSE de Gfi Progiels	<input type="radio"/> B une fois par mois par le Directeur de région pour les CSE de Gfi Informatique, par le Président de Gfi Progiels
<input type="radio"/> C 1 pour Gfi Informatique et Gfi Progiels / 25 Tit. et 25 Suppl	<input type="radio"/> C une réunion ordinaire tous les 2 mois, donc 6 par an	<input type="radio"/> C la RRH du périmètre du CSE	<input type="radio"/> C jamais
43 Un CSE Central composé de 20 Titulaires et 20 Suppléants issus des 8 CSE, assure avec son expert-comptable, le suivi...	44 Le CSE Central est présidé par :	45 Les sujets de santé et sécurité sont pris en charge :	46 Le budget des œuvres sociales est géré par ...
<input type="radio"/> A de la situation économique globale de l'entreprise, de la stratégie, de la formation	<input type="radio"/> A une RRH	<input type="radio"/> A par les CSE via une commission dédiée	<input type="radio"/> A les CSE
<input type="radio"/> B des œuvres sociales	<input type="radio"/> B le PDG	<input type="radio"/> B par le CSE Central via une commission dédiée	<input type="radio"/> B le CSE Central
<input type="radio"/> C des réclamations individuelles et collectives	<input type="radio"/> C un contrôleur de gestion	<input type="radio"/> C ailleurs	<input type="radio"/> C la Direction
47 Les négociations (évolution du statut social etc) ont lieu ...	48 La commission paritaire est composée ...	49 Les syndicats représentatifs dans l'UES Gfi, sont ...	50 La durée du mandat des représentants du personnel est
<input type="radio"/> A dans les CSE	<input type="radio"/> A des syndicats représentatifs + la Direction	<input type="radio"/> A CFE-CGC / CFDT/ CFTC/ SOLIDAIRES	<input type="radio"/> A 6 ans (2025)
<input type="radio"/> B dans la commission paritaire	<input type="radio"/> B de tous les syndicats + la Direction	<input type="radio"/> B FO / SNITEC	<input type="radio"/> B 4 ans (2023)
<input type="radio"/> C ailleurs	<input type="radio"/> C de salariés au hasard	<input type="radio"/> C UNSA / CGT	<input type="radio"/> C 2 ans (2021)

BRAVO ! Vous avez terminé !

Confrontez vos réponses avec celles du tableau ci-après et mesurez votre score !

Les 50 bonnes réponses :

1-B, 2-A, 3-C, 4-B, 5-A, 6-A, 7-B, 8-C, 9-A, 10-B, 11-B, 12-A, 13-C, 14-A, 15-B, 16-C, 17-B, 18-B, 19-C, 20-A, 21-B, 22-B, 23-ABC, 24-A, 25-A, 26-ABC, 27-A, 28-B, 29-C, 30-B, 31-C, 32-C, 33-B, 34-A, 35-B, 36-B, 37-C, 38-C, 39-A, 40-B, 41-C, 42-A, 43-A, 44-B, 45-AB, 46-A, 47-B, 48-A, 49-A, 50-B

Si vous avez moins de 15 bonnes réponses : 🙄 vos connaissances sont très insuffisantes, vous êtes en danger, **adhérez en urgence** à la **CFE-CGC** et bénéficiez de son réseau d'assistance, d'informations et de compétences!

Si vous avez entre 15 et 35 bonnes réponses : 😊 pas mal ! Mais vous avez besoin de réactualiser vos connaissances: **adhérez sans tarder** à la **CFE-CGC** !

Plus de 35 bonnes réponses : 😄 😄 formidable ! Vous faites preuve de beaucoup d'intérêt sur le fonctionnement de l'entreprise et on décèle que vous souhaitez apporter votre contribution pour améliorer le statut social de tous les salariés : **adhérez** à la CFE-CGC, et **venez renforcer nos équipes** ! Nous vous confierons des tâches passionnantes



Divers Faits ...

Votre CPF (Compte Temps Formation) : le connaissez-vous ?

La loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur l'environnement de la formation professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 certains dispositifs ont disparu comme le CIF (congé individuel de formation de longue durée), d'autres ont été transformés : c'est le cas du CPF qui prend la place du DIF (Droit Individuel à la formation) qui était doté de 20H annuelles depuis 2015.

Les droits accumulés dans le DIF ne sont pas perdus : les partenaires sociaux ont obtenu qu'ils soient transférables dans le CPF ce que le projet initial du gouvernement ne prévoyait pas !

Cependant, ce transfert doit être réalisé par chaque salarié et au plus tard le 31 décembre 2020. Personne d'autre que vous ne peut procéder à cette opération : **il est donc urgent de vous en préoccuper et de créer votre compte personnel via le portail : <http://moncompteactivite.gouv.fr>.**

Le CPF est crédité chaque année de 500€ (plafonnés à 5000€). Le transfert DIF(heures) → CPF(Euros) est réalisé sur la base d'une valeur de conversion unique contenue dans la loi .

Le montant affiché dans le CPF n'est pas suffisant pour faire face aux coûts des formations mais des dispositifs de financement complémentaires sont activables notamment via l'entreprise.

La formation professionnelle est au service de **la promotion sociale des salariés** et de la compétitivité économique des entreprises.

Chacun doit pouvoir être acteur de son parcours professionnel, pouvoir se former sur le temps de travail (totalement ou partiellement) dans le cadre d'un projet personnel d'évolution, et ainsi **obtenir une reconnaissance des compétences acquises, gage d'une employabilité permanente.**

Ce sujet crucial est très vaste : nous continuerons à vous en informer régulièrement dans nos communications mensuelles.

Dans l'immédiat, nous vous encourageons à prendre contact avec les représentants **CFE-CGC** qui vous feront bénéficier de leurs connaissances de ce domaine et pourront utilement vous conseiller.

Rhône-Alpes : la situation reste tendue !

Suite à l'alerte lancée par le CSE il y a 3 mois en raison d'une situation économique très dégradée et d'une déstabilisation engendrée par la « disparition » du jour au lendemain du Directeur de région (l'intérim étant assuré à la hâte par le « Directeur Services Régions France »), **les délégués syndicaux avaient écrit en urgence à la Direction afin que toutes les mesures soient prises pour préserver les emplois (cf nos lettres mensuelles n° 238 et 237).**

Si la réponse de la Direction se veut rassurante, les indicateurs quant à eux ne le sont pas : rien n'établit que la chute des effectifs soit réellement enrayée malgré des perspectives d'embauches qui devront d'abord être confirmées dans les faits.

Le remplacement du Directeur de région, promis pour septembre, sera-t-il vraiment réalisé? Une prolongation de la vacance de ce poste serait un signal très négatif alors que les indicateurs économiques sont au plus bas depuis 2012 ! De surcroît la Direction ne transmettant plus aux élus la liste des contrats signés, impossible d'apprécier la tendance pour les mois à venir : redressement ou poursuite de la dégradation ?

Les représentants du personnel restent donc en vigilance maximale et n'excluent aucune forme d'action si des réponses concrètes ne sont pas données rapidement, particulièrement sur les moyens mis en œuvre pour **assurer des repositionnements sérieux à chacun des salariés impactés par les arrêts de certains contrats.**

En ce sens la réunion de CSE de septembre est attendue avec impatience (NB : depuis la mise en place des CSE, il n'y a plus de réunion en août) : les élus ne se contenteront pas de vagues promesses dans le style « tout va très bien Madame la Marquise, tout va très bien, tout va très bien ! » mais attendent **des engagements fermes et un planning d'actions en rapport.**

**A la rentrée,
[rejoignez la CFE-CGC : adhérez en ligne !](#)**

Cela s'est passé en août :



**D
É
C
O
N
N
E
X
I
O
N
!**

Prévisions pour septembre :

4 septembre : réunion extraordinaire de la commission paritaire (Direction/Syndicats) sur le projet d'accord relatif à l'exercice du droit syndical

Alors que le sujet avait été clos de manière très abrupte par la Direction lors de la séance du 23 juillet, nous venons d'apprendre que cette dernière a décidé de convoquer une réunion extraordinaire de la commission, en urgence, le 4 septembre prochain !

Totalement inattendue, cette réunion est la preuve que la Direction a peut-être enfin entendu raison !

En effet, dans le projet de texte qui organise les moyens des délégués syndicaux pour assumer leurs missions auprès des salariés, **subsistait une « scorie » de taille** : l'interdiction formelle et écrite pour les seuls délégués syndicaux de tout déplacement en voiture dépassant 50km (!) et/ou 1H30 (!)...au motif de la sécurité. Ce qui avait cependant pour conséquences :

1 d'empêcher les délégués syndicaux d'optimiser leurs déplacements dans les 50 agences réparties sur tout le territoire national et donc les rendre incompatibles avec le nombre limité d'heures de délégation dont ils disposent !

2 de placer les délégués syndicaux en situation de faute si, par la force des choses, ces limites étaient franchies, avec son cortège d'ennuis potentiellement graves en cas d'accident !

La politique de déplacement en vigueur dans le Groupe Gfi, tout en prenant parfaitement en compte la sécurité des salariés (notamment en priorisant les transports en commun) ne leur impose pas pour autant, lorsqu'un trajet en voiture doit être effectué, des limites aussi basses et, disons-le franchement, totalement inadaptées à la réalité de terrain !

D'ici à conclure qu'il y aurait discrimination vis-à-vis des délégués syndicaux, il n'y a qu'un pas. La **CFE-CGC**, en séance, l'avait clairement soupçonné mais **la Direction s'était obstinée à maintenir cette clause, contre tout bon sens et sans la moindre argumentation.**

Désormais, nous formulons l'espoir que la réunion du 4 septembre, qui n'était pas prévue au calendrier, permettra de faire évoluer le texte sur ce point en adoptant, comme nous en avons fait la proposition en juillet dernier, **une formulation plus souple en exacte harmonie avec les consignes imposées à tous les salariés lors de leurs déplacements professionnels.**

à suivre

11 septembre : 1ère réunion du **CSEC (Comité Social et Economique Central)** remplaçant le CCE (Comité Central d'Entreprise)

Le CSEC est une instance-clé car c'est elle qui, présidée par le PDG, sera informée notamment de la stratégie de l'entreprise, de sa situation économique, ainsi que de la politique de la formation, donc de l'évolution des emplois ; **tous ces sujets étant désormais absents des réunions des 8 CSE par application des Ordonnances Macron de 2017.**

**Être élu syndiqué,
c'est être mieux formé, donc mieux armé,
pour s'assurer que
le cap est bien tenu**

**« Ce n'est pas une fois que le bateau
coule qu'il faut vérifier
si les gilets de sauvetage sont à bord »
Sagesse de marin**

**CFE-CGC,
VOIR PLUS LOIN**

contact@fieci-cgc.com

Alina TORTOCHAUT	Délégué Syndical Central UES	☎ 06 83 09 41 92
Gfi Informatique		
IDF	Katia LESPINE Bruno DAVID Olivier MAULMY Ludovic BOULLIN	☎ 06 49 57 18 48 ☎ 06 60 99 28 16 ☎ 06 74 14 53 45 ☎ 06 76 28 46 99
EST	Benoît WENK	☎ 06 61 13 11 93
OUEST	Pascal HOUSSIN	☎ 06 98 38 41 55
NORD	Brigitte DURIEZ	☎ 06 60 14 82 33
RHONE-ALPES-AUVERGNE	François LECLUSE	☎ 07 80 02 68 59
MÉDITERRANÉE	Guy DECHELETTE	☎ 06 74 14 53 45
SUD OUEST	Alina TORTOCHAUT	☎ 06 83 09 41 92
Gfi Progiciels		
Lyon Tangram ex-Ordirope	Alain JANKOWSKI	☎ 06 06 43 94 60
Saint Ouen	Alina TORTOCHAUT	☎ 06 83 09 41 92
Metz	Bertrand KLOSTER	☎ 06 23 83 03 50
Montpellier	André NEBLE	☎ 06 83 09 41 92
La Défense ex-ITN	Anne GOEPFERT	☎ 06 83 09 41 92
Nancy-Dijon	Daniel AKNINE	☎ 06 73 37 55 76
Hors UES		
METAWARE	Gilles ROLLAND DE RENGÉRVÉ Najib EL CADİ	☎ 06 09 10 04 62 ☎ 06 62 16 95 08
ADDSTONES	Vinh Bao NGUYEN	☎ 06 41 73 23 56