

## **Projet d'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, et sur la Mixité des Métiers au sein de l'UES Gfi Informatique**

---

Entre les soussignés :

Les sociétés :

- Gfi Informatique, dont le siège social est 145 Boulevard Victor Hugo 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 385.365.713,
- Gfi Informatique-Production, dont le siège social est 145 Boulevard Victor Hugo 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 428.286.496,
- Gfi Progiciels, dont le siège social est 145 Boulevard Victor Hugo 93400 SAINT OUEN, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de BOBIGNY sous le numéro 340.546.993,

Composant l'U.E.S. Gfi Informatique, instituée par voie d'accord le 21 Mars 2001, représentée par Monsieur Vincent ROUAIX,

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES Gfi Informatique :

- La CFE-CGC, représentée par Madame Alina TORTOCHAUT, délégué syndical central de l'U.E.S. Gfi Informatique,
- La CFTC, représentée par Monsieur Michel LE GOUVELLO DE LA PORTE, délégué syndical central de l'U.E.S Gfi Informatique
- La Fédération F3C CFDT, représentée par Madame Catherine LINTIGNAT, délégué syndical central de l'U.E.S. Gfi Informatique,
- SUD Groupe Gfi, représenté par Monsieur Marc AUBERTIN, délégué syndical central de l'U.E.S. Gfi Informatique

## **PREAMBULE**

---

L'UES Gfi Informatique occupe un positionnement stratégique différenciant entre les opérateurs de taille mondiale et les acteurs de niche. Avec son profil de multi-spécialiste, l'entreprise met au service de ses clients une combinaison unique de proximité, d'organisation sectorielle et de solutions de qualité industrielle.

L'UES Gfi Informatique a choisi de développer une stratégie fondée sur une approche sectorielle systématique. Cette dynamique a pour but de répondre aux nouvelles exigences du marché, de plus en plus axées sur la connaissance métier, au-delà de l'expertise technologique.

La gestion des ressources humaines de l'UES Gfi Informatique est au cœur de cette stratégie. En effet, l'UES Gfi Informatique a pour objectif d'attirer et de garder les meilleures compétences et les profils talentueux. Seule la qualité de ses collaborateurs permet à l'UES Gfi Informatique d'offrir le meilleur de la technologie et de l'expertise métier à ses clients. C'est pourquoi, l'UES Gfi Informatique s'attache également à proposer à ses collaborateurs des perspectives de carrière motivantes et le maintien de leur employabilité.

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) permet de disposer d'une définition claire de chaque métier et des évolutions ou passerelles existantes. Elle permet à chaque collaborateur de se situer au sein de son organisation et de pouvoir être acteur de sa carrière au sein de l'UES Gfi Informatique. Au-delà de la cartographie de l'ensemble des compétences, la démarche entreprise englobe l'ensemble des processus de développement des collaborateurs, notamment la formation professionnelle et la mobilité.

L'UES Gfi Informatique a également décidé d'inclure dans sa politique GEPP des dispositions spécifiques pour certains types de populations pour lesquelles il est nécessaire de mettre l'accent afin de préserver leur employabilité.

Parmi les dispositions spécifiques visées par la politique GEPP, l'adaptation de la gestion des emplois et des compétences des seniors est considérée comme une priorité.

**Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :**

### **Chapitre 1. Le Référentiel Métier : un outil indispensable de la gestion des emplois et des parcours professionnels**

La GEPP doit s'appuyer sur une analyse des emplois et des métiers au sein de l'entreprise. C'est pourquoi l'UES Gfi Informatique a recensé un ensemble de métiers regroupés dans les activités des différentes branches de l'entreprise pour gérer le développement professionnel de ses collaborateurs.

Le Référentiel Métiers a une structure unique pour l'ensemble des métiers représentés.

Il est aujourd'hui décliné pour 5 branches de l'entreprise, à savoir :

- Application Services (service information)
- Infrastructure Services,
- Software (édition de logiciels)
- Business Solutions
- Production.

Il existe également un Référentiel Métiers pour les Métiers « Sales Business Development » (vente et avant-vente).

Des référentiels pour les Métiers Conseils et les Métiers transverses sont en cours de rédaction.

Le référentiel Métiers est décomposé comme suit :

- Une fonction : une fiche fonction décrit les missions et activités de la fonction,
- Une filière : un regroupement de fonctions fortement reliées en termes d'activités,
- Un métier : la branche à laquelle appartient le salarié (Application services, business solution, infrastructure services..)
- 

Les fiches rassemblées décrivent pour chaque fonction les missions et les activités ainsi que les compétences et les comportements observables regroupés par famille de compétences.

Chaque collaborateur du groupe est rattaché à une fonction au sein d'une branche et d'une filière.

Le Référentiel Métiers permet d'identifier et de rendre visible les passerelles possibles d'une fonction à une autre et les compétences à développer.

En effet au sein d'un même métier, ces référentiels mettent en visibilité les évolutions possibles pour chaque collaborateur.

Ainsi ces référentiels ont notamment pour objectifs de :

- Permettre à chaque collaborateur de se positionner dans l'ensemble des actions ressources humaines et GEPP afin de développer sa propre employabilité, grâce à un échange avec son manager, de se situer dans une filière et dans une fonction définis par le Groupe, et de se projeter par rapport à une fonction cible,
- Disposer d'un référentiel commun pour tous, pour mieux recruter, promouvoir et développer les compétences.

## **Chapitre 2. La consultation du Comité Central d'Entreprise de l'UES Gfi Informatique**

Le Comité Central d'Entreprise de l'UES Gfi Informatique a été consulté sur le Référentiel Métiers.

Un Référentiel pour les Métiers Consulting et les Métiers transverses est en cours de rédaction. Le Comité Central de l'UES Gfi Informatique sera consulté dès son achèvement.

Le Référentiel Métiers est susceptible d'évolution. Le Comité Central d'Entreprise sera également consulté à chaque évolution importante du Référentiel.

## **Chapitre 3. La Commission de suivi**

La Commission de suivi est une structure de réflexion, d'échanges et d'information.

La Commission est en charge du suivi et de la mise en œuvre du présent accord.

La Commission sera notamment informée chaque année de l'évolution des métiers et de l'emploi au sein du Groupe, sur les passerelles possibles entre les métiers et les moyens qui y sont associés.

Elle est composée d'un représentant désigné par chacune des Organisations Syndicales représentatives signataires et de deux représentants de la Direction du Groupe.

La Commission se réunira au moins une fois par an.

## **Chapitre 4. Le suivi de carrière des collaborateurs**

### **Article 4.1. L'entretien professionnel (EP)**

L'entretien professionnel permet de faire le point sur la carrière du collaborateur et traite des perspectives d'évolution professionnelle.

Il a lieu tous les 2 ans à date d'anniversaire d'entrée ou de dernier entretien.

Les sujets abordés lors de cet entretien sont notamment :

- le parcours et le développement professionnel (recueil et échange sur les souhaits du collaborateur),
- l'information et l'échange sur les évolutions envisageables au sein du groupe selon le Référentiel des Métiers (fonction repère),
- plan d'actions attaché à l'évolution envisageable.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise conformément à l'article L.6315-1 du Code du travail.

L'état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi une formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

### **Article 4.2. Le suivi de mission**

Des réunions sont organisées avec le salarié et le Directeur Technique ou l'ingénieur commercial afin de faire le point sur la mission en cours.

Ces réunions permettent au salarié de bénéficier d'un suivi personnalisé.

Les sujets abordés lors de ces réunions sont notamment les suivants :

- descriptif de la mission,
- environnement technique et environnement commercial,
- travaux de la période passée,
- satisfaction client,
- actions à mener sur les plans techniques et commerciaux,
- travaux de la période à venir,
- date du prochain point de mission

## **Chapitre 5. Des mesures en faveur de l'intégration et du développement des compétences des jeunes**

Cet accord se situe dans la continuité du plan d'action intergénérationnel 2013-2015 et a pour objectif de mettre en place des mesures visant à favoriser l'emploi des jeunes diplômés dans l'entreprise et assurer le transfert de connaissance entre générations.

Au sein de l'entreprise, le terme « jeune » désigne les actifs de moins de 30 ans.

En premier lieu, l'UES Gfi Informatique s'engage à embaucher 15% de jeunes en contrat à durée indéterminée sur le nombre total d'embauches en CDI par an, dont 30% concernent des salariés âgés de moins de 26 ans.

#### **Article 5.1. L'accompagnement et l'intégration des jeunes au sein de l'UES Gfi Informatique**

L'UES Gfi Informatique a souhaité mettre en place un dispositif pour les jeunes nouvellement embauchés afin de faciliter leur intégration.

Le jeune nouvellement embauché est reçu par son manager direct ainsi que par un représentant de la DRH afin de pouvoir recevoir toutes les informations utiles à sa bonne intégration dans l'entreprise.

Dans le trimestre suivant l'embauche du jeune, ce dernier est convié à une réunion d'information « WELCOME » s'inscrivant dans le processus d'intégration du salarié.

Au cours de cette réunion, sont abordés les points suivants :

- les différents interlocuteurs que le jeune peut être amené à côtoyer ;
- les différents services, leur fonction ;
- la stratégie et la culture d'entreprise ;
- les outils et règles de l'entreprise.

Dès son entrée, le jeune est rattaché à un référent qui sera son interlocuteur privilégié pendant toute la durée de son intégration.

Le référent a notamment pour mission :

- d'assurer la bonne intégration du jeune dans l'entreprise, notamment en analysant les difficultés pouvant être rencontrées dans les situations de travail et proposant des solutions ;
- de sensibiliser le jeune aux exigences et aux contraintes de poste ;
- de contribuer à la mise en œuvre des compétences professionnelles dans l'entreprise ;
- d'assumer le rôle d'interface par rapport aux autres salariés.

Lors des entretiens entre le jeune et son référent, sont notamment abordés les points suivants :

- ses difficultés éventuelles d'intégration,
- ses missions,
- la mise en œuvre de ses compétences.

Un suivi des référents sera assuré par la DRH. Un tableau de suivi des jeunes et des référents qui leur sont rattachés sera ainsi mis en place en central.

Un référent jeune est désigné. Son rôle est de coordonner la politique jeune de l'UES Gfi Informatique, notamment au regard des mesures mises en place dans le présent accord.

Par ailleurs lors de son embauche, le jeune se voit remettre une fiche emploi sur laquelle sont recensées les compétences et missions principales pour lesquelles il a été embauché. Cette fiche emploi est issue du référentiel Métiers.

Enfin, à l'approche de l'échéance de la période d'essai du jeune, un bilan de fin de période d'essai est réalisé avec le manager. Ce bilan écrit formalise la validation de cette période, sa prolongation ou sa rupture. Il est signé par le jeune et son manager.

## **Article 5.2. Transmission des savoirs et des compétences**

La transmission des savoirs et des compétences est un outil indispensable pour favoriser l'intégration et le développement des compétences des jeunes.

Ainsi, l'UES Gfi Informatique a mis en place le système de tutorat pour faciliter la transmission des savoirs et des compétences.

2 types de tutorat son créés :

Tutorat senior :

- à partir de 55 ans et 5 ans d'ancienneté, basé sur le volontariat,
- condition : soit expérience managériale d'au moins 5 ans, soit pratique du métier/technologie depuis au moins 5 ans,
- formation assurée au tuteur : 14h
- maximum 2 actions de tutorat de 35h chacune par an

Tutorat inversé :

- jeune diplômé formé à nouvelles technologies/méthodes (java, j2ee, .net, e-commerce, SOA, Microsoft, EDI, système Unix/Linux, BI, testing, ebusiness, ERP)
- basé sur le volontariat du salarié,
- maximum 35h par an

## **Article 5.3 La formation par alternance**

L'apprentissage :

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée (art. L. 6211-2 du code du travail). A la différence de la voie scolaire qui est une formation initiale à temps plein, l'apprentissage est assuré dans le cadre d'une alternance entre formation théorique et technologique, dispensée par les centres de formation d'apprentis, et formation pratique organisée par les entreprises.

Sa finalité est de permettre à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire d'acquérir une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (art. L. 6211-1 code du travail).

Le contrat de professionnalisation :

Ce contrat a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification visée à l'article L. 6314-1 du Code du travail et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle (art. L. 6325-1 code du travail).

L'UES Gfi Informatique s'engage à maintenir le volume de salarié en alternance en équivalent temps plein annuel, à périmètre constant.

L'UES Gfi Informatique s'engage à poursuivre son action relative au dispositif POE conformément à l'accord sur la formation professionnelle du 25 juin 2015 conclu dans le cadre de la convention SYNTEC.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi.

Modalités d'accueil : Suite à son embauche, le jeune réalise un entretien hebdomadaire avec son référent jusqu'au terme de sa formation.

Lors de cet entretien, sont notamment abordées :

- Ses difficultés éventuelles d'intégration ;
- Ses missions ;
- Sa charge de travail
- La mise en œuvre de ses compétences.

La rémunération des alternants : Les rémunérations minima perçues par les jeunes en formation par alternance sont prévues par le SYNTEC dans le cadre des négociations de branche.

Une rémunération plus élevée peut également être proposée selon le profil et les compétences du candidat.

En sus de sa rémunération, le jeune alternant bénéficie également des tickets restaurant (à défaut de cantine) ou d'une prise en charge des frais de restauration d'une cantine, de la prise en charge partielle des abonnements transports et des œuvres sociales du comité d'établissement dans les mêmes conditions que les salariés.

#### **Article 5.4 Les stages**

Les stagiaires sont des élèves et étudiants préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, sous réserve que le stage ne donne pas lieu à versement d'une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Le recours aux stagiaires est fonction des sollicitations internes et externes au regard des besoins de la Société.

Les profils recherchés sont principalement issus de formations supérieures (Bac +2, Bac +3, Bac +5) en vue de la réalisation d'un stage de fin d'études pour une durée inférieure ou égale à 6 mois.

L'UES Gfi Informatique s'engage à maintenir le volume de stagiaire en équivalent temps plein annuel. L'UES Gfi Informatique limite les stages aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé, tout stage donnant nécessairement lieu à la signature d'une convention.

Modalités d'accueil : Suite à son recrutement, le jeune réalise un entretien hebdomadaire avec son référent jusqu'au terme de sa formation.

Lors de cet entretien, sont notamment abordées :

- Ses difficultés éventuelles d'intégration ;
- Ses missions ;
- Sa charge de travail
- La mise en œuvre de ses compétences.

Gratifications des stagiaires : Afin d'attirer les stagiaires de bon niveau et d'uniformiser les pratiques salariales, l'UES Gfi Informatique s'engage à appliquer la grille de gratifications suivante :

- 1 075 € brut pour un Bac +5 de dernière année ou plus
- 756 € brut pour un Bac +4
- 15% du plafond horaire de la sécurité sociale pour un Bac +3 ou niveau inférieur. A titre indicatif, ce montant s'élève à 554,40 € en septembre 2015.

Si la condition de présence doit être d'au moins de 2 mois pour pouvoir toucher une gratification, le versement intervient néanmoins dès le premier mois de présence.

Outre la gratification, le stagiaire bénéficie également des tickets restaurant (à défaut de cantine) ou d'une prise en charge des frais de restauration d'une cantine et de la prise en charge partielle des abonnements transports. Par ailleurs, il bénéficie des œuvres sociales du comité d'établissement dans les mêmes conditions que les salariés.

Il est enfin rappelé que la loi a expressément visé les jeunes comme prioritaires des actions mises en œuvre dans le cadre de l'Action Logement.

## **Chapitre 6. Des mesures en faveur des séniors**

Toujours dans la continuité du plan d'action intergénérationnel 2013-2015, l'UES Gfi Informatique entend favoriser l'emploi des séniors.

En premier lieu, l'UES Gfi Informatique s'engage à embaucher 1% de salariés séniors sur le nombre total d'embauche par an (hors coefficient 3.3 de la convention collective SYNTEC) et à maintenir 100% des effectifs séniors constatés au 1<sup>er</sup> janvier 2016 à l'échéance de l'accord soit au 31 décembre 2018.

### **Article 6.1 Définition des séniors**

Est considérée comme sénior, toute personne atteignant l'âge de 55 ans.  
Toutefois certaines mesures décrites ci-dessous s'adressent aux salariés atteignant l'âge de 50 ans.

### **Article 6.2 Développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation**

**Bilan de compétences** : il est rappelé que selon l'accord Syntec du 23 octobre 2008, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 40<sup>ème</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie sur demande, sous réserve d'une ancienneté minimal de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences s'effectuera dans le cadre d'un Conge Bilan de Compétences (CBC) ou dans le cadre du CPF si le salarié n'a pas les droits exigibles pour le CBC.

L'objectif est de satisfaire l'ensemble des demandes formulées par les séniors dans ce cadre.

**VAE** : l'entreprise prendra en charge les demandes de démarches VAE formulées par les séniors, dans des conditions à définir au cas par cas.

L'objectif est de satisfaire l'ensemble des demandes de démarches VAE formulées par les séniors dans ce cadre pour 3 jours.

### **Priorité d'accès aux actions de formations :**

Lorsque le nombre d'heures inscrites au compte CPF du salarié de 45 ans et plus est insuffisant au regard de la durée de la formation envisagée, ce dernier pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire, jusqu'à 100% des heures inscrites au compte dans la limite des heures manquantes pour les formations inscrites sur la liste CPF de la Branche, au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L.6323-14 du Code du travail et à l'accord de branche SYNTEC en date du 25 juin 2015.

### **Article 6.3 Amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité**

Visite médicale : A partir du 50<sup>ème</sup> anniversaire du salarié, il sera organisé sur sa demande une visite médicale par an.

Priorité d'accès au télétravail : les séniors de 55 ans et plus bénéficieront d'une priorité d'accès au télétravail tel que défini par l'accord collectif relatif au télétravail du 9 décembre 2011 et ses avenants postérieurs.

### **Article 6.4 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Il est rappelé que, à partir de 55 ans, chaque salarié bénéficie d'une simulation de son niveau de retraite par l'Assurance Retraite, simulation qu'il reçoit à son domicile.

Par ailleurs, tout salarié peut procéder à cette simulation, quand il le souhaite, sur le site m@rel.

Référent séniors : un référent séniors sera désigné par la Direction. Son rôle sera de coordonner la politique séniors de l'UES Gfi Informatique.

## **Chapitre 7. Formation**

### **Article 7.1. Plan de Formation**

Tous les ans, l'UES Gfi Informatique définit les orientations stratégiques de l'entreprise.

L'entreprise définit également à l'aide de ces orientations, son plan de formation conformément aux dispositions de l'article L 6111-1 et suivants du Code du Travail. Ce Plan décline les actions prioritaires de formation, qui permettent de mettre en adéquation les compétences des collaborateurs avec les compétences recherchées par l'entreprise à court et moyen terme.

Cette démarche est réalisée en tenant compte des souhaits exprimés par les collaborateurs, et des besoins identifiés par les managers lors des Entretiens professionnels et des grandes orientations de l'entreprise.

Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre du Plan de Formation, une attention particulière est portée :

- aux salariés de plus de 45 ans,
- aux femmes qui reviennent de congés de maternité,
- aux collaborateurs qui terminent des mandats représentatifs,
- aux collaborateurs qui reviennent après une maladie longue,
- aux collaborateurs handicapés,
- aux collaborateurs qui reviennent de congés parentaux d'éducation à temps plein supérieurs à 1 an.

Le Comité Central d'Entreprise de l'UES Gfi Informatique est consulté sur le Plan de Formation et sur les conditions de son déroulement.

### **Article 7.3. Période de professionnalisation**

L'objectif des périodes de professionnalisation est de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs.

Ces périodes ont notamment pour objectif de permettre aux bénéficiaires :

- D'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP, un CQPI, ou une qualification professionnelle reconnue par la branche ou correspondant aux référentiels des métiers de la Branche. Les formations préparant aux métiers transverses sont également éligibles au dispositif,
- De bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de métier dans la Branche,
- De bénéficier d'une action de formation leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier,
- De participer à une action de formation ou à un parcours professionnalisant dont l'objectif de professionnalisation est défini par la branche.

### **Article 7.4. Le Compte personnel de formation (CPF)**

Chaque collaborateur bénéficie d'un Compte Personnel de Formation. (CPF). Le CPF permet à chaque salarié d'accéder, à son initiative, à une formation.

Lorsque le nombre d'heures inscrites au compte CPF du salarié est insuffisant au regard de la durée de la formation envisagée, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L.6323-14 du Code du travail et à l'accord de branche SYNTEC en date du 25 juin 2015.

### **Article 7.5. La validation des acquis d'expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque collaborateur de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

### **Article 7.6. Le congé individuel de formation (CIF)**

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié de suivre des actions de formation à son initiative

Le CIF est prévu par les articles L.6322-1 et suivants du Code du Travail.

### **Article 7.7. L'université Gfi**

#### **Les cursus d'intégration**

Afin de mieux garantir le succès d'intégration de certains profils de salariés nouvellement embauchés, des cursus d'intégration dans le cadre de « My University Gfi » (MUG) sont organisés pour les 3 profils suivants de collaborateurs :

- **Sales** : Ingénieur commercial, Ingénieur d'affaires, Directeur commercial, Global Account Manager...
- **Managers** : Directeur d'agence, Directeur des opérations, Directeur industriel, Directeur de division...
- **Délivery** : Chef de projet, Directeur de projet et Delivery Manager

Ces formations internes revêtent des objectifs multiples :

- Partager une culture commune du business/management ou encore delivery au sein du Groupe Gfi
- Garantir le succès de l'intégration par une session dédiée, au moyen d'une prise de connaissance des politiques et d'une mise en perspective des outils et process nécessaires au bon démarrage au sein du Groupe Gfi
- Identifier les principaux interlocuteurs et acteurs de l'eco-system business/management/delivery du Groupe Gfi.

D'un format d'une demi-journée, elles sont organisées en présentiel sur le siège social, peu de temps après l'arrivée des collaborateurs.

Valorisées dans le cursus d'intégration des collaborateurs, ces sessions prennent leur place dans le plan de formation de l'UES Gfi Informatique.

Parallèlement à ces 3 cursus d'intégration, des welcome d'intégration destinés d'une part aux collaborateurs et d'autre part aux managers sont planifiés.

### **Les fondamentaux**

Dans le cadre de My University Gfi (MUG), des formations internes et/ou externes tout au long de la carrière des collaborateurs peuvent être organisées, ayant pour objectif de favoriser l'adhésion de tous les acteurs à la politique générale du Groupe Gfi ainsi qu'à ses composantes métiers.

Trois grands thèmes animent cette université :

- Les fondamentaux qualité pour les Chefs de Projet / Directeurs de Projet (UCPDP1).  
Les grandes lignes sont expliquées dans la rubrique « Focus sur les formations qualité ».
- Les techniques commerciales pour les acteurs commerciaux,  
En partenariat avec la société D2IF, plusieurs modules de formation sont proposés aux forces commerciales, selon leur niveau d'expertises, dont deux modules phrases : « Mieux négocier ses ventes d'AT » et « Structurer et optimiser sa découverte lors des ventes complexes ». D'autres formations sont disponibles dans le catalogue qui est proposé. La durée des formations tout comme le nombre de participants sont variables selon le module. Ces formations externes peuvent être dispensées au siège social comme en province,
- Les fondamentaux du management pour les managers.

### **Focus sur les formations qualité dans le cadre des fondamentaux**

Objectifs des formations :

Les formations Qualité dispensées au sein de l'UES Gfi Informatique ont pour objectif de favoriser l'adhésion de tous les acteurs à la démarche qualité du groupe :

- présenter la politique Qualité du Groupe Gfi et les objectifs qualité groupe, fixés par la Direction Générale,
- faire connaître à tous les acteurs concernés les fondamentaux du Groupe Gfi Informatique, à mettre en œuvre pour la vente et la réalisation de prestations en maîtrise,

- faire partager à tous le savoir-faire du Groupe Gfi en présentant les guides et outils mis à disposition.

Différents types de formation :

Les formations Qualité couvrent tout le cycle de vie des prestations, depuis la détection du besoin client jusqu'à la clôture des prestations en passant par leur réalisation.

Toutes les formations présentent, de façon adaptée, le système de management du Groupe Gfi : GMS.

Il existe aujourd'hui trois groupes de formations :

- Les formations destinées aux managers et aux Ingénieurs Commerciaux, couvrant le management, l'avant-vente et la gestion des affaires (formation complète en 1 jour, formation "Spot" en 3 heures)
- Les formations destinées aux Directeurs de Projets et aux Chefs de Projets (pilotage des prestations SQ14...)
- Des formations spécifiques (exemple : formation "plan-jeunes").

Pour chaque formation proposée, les prérequis, un résumé de la formation ainsi que les supports de cours sont présentés dans la base Formation Qualité.

## **Chapitre 8. Accompagnement de la mobilité interne**

Le dispositif de mobilité interne vise à faciliter et fluidifier les mobilités afin de répondre aux besoins :

- De développement des compétences des collaborateurs,
- D'ajustement à l'évolution de l'activité,
- D'être attractif pour nos collaborateurs en leur permettant d'évoluer professionnellement et de concilier vie professionnelle et personnelle.

La mobilité s'entend comme une mobilité professionnelle et/ou géographique.

L'entreprise facilite l'accès aux postes ouverts en affichant les offres d'emploi sur l'internet. Ces postes sont également ouverts à la mobilité interne et le collaborateur peut y répondre en accédant au site internet.

Les Référentiel des Métiers permet d'aider et de faciliter la mobilité interne.

## **Chapitre 9. Dispositions spécifiques au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales**

L'exercice d'un mandat, quel qu'il soit, doit rester sans incidence sur le développement professionnel de son titulaire.

Des dispositions spécifiques sont instaurées pour définir les modalités de conciliation de l'activité opérationnelle et du mandat des représentants du personnel.

Dès qu'un salarié devient détenteur d'un mandat, il bénéficie d'un entretien avec son supérieur hiérarchique. Lors de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien a pour objet :

- D'évaluer le temps de disponibilité,
- D'aménager éventuellement le poste/la fonction, spécialement en cas d'affectation du salarié en clientèle, redéfinir les objectifs professionnels (étant précisé que l'accord du salarié est requis pour informer le client du mandat détenu par le salarié)

L'évolution salariale des représentants du personnel repose sur les mêmes principes que pour l'ensemble des salariés.

Les représentants du personnel et syndicaux dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30% de la durée du travail, soit 45,5 heures par mois bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Au cours de l'entretien professionnel du représentant du personnel, la coordination entre activité professionnelle et exercice du mandat est abordée. Un bilan sur l'évolution de carrière du représentant du personnel est également réalisé.

Le représentant du personnel a accès aux actions de formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Il peut par ailleurs utiliser son CPF pour des actions de formation liées à l'activité de représentant du personnel.

En fin de mandat, tous les représentants titulaires ou les titulaires d'un mandat syndical disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée du travail bénéficient d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique.

Le salarié qui ne rentre pas dans la catégorie susmentionnée peut être reçu, s'il le souhaite, par le responsable des ressources humaines afin de réaliser un bilan sur sa situation professionnelle.

Les entretiens mentionnés ci avant peuvent à la demande du salarié se tenir en présence du responsable des ressources humaines.

En cas de difficultés résultant de l'exercice d'un mandat, le responsable des ressources humaines peut être saisi pour arbitrage, en cas d'accord du salarié.

## **Chapitre 10. Les perspectives en termes de contrats de travail et d'emploi**

Compte tenu de la forte proportion de l'effectif en CDI (97,5% en 2014), il n'est pas prévu de mesures visant à réduire les recours aux emplois précaires.

## **Chapitre 11. Sous-traitance**

L'UES Gfi Informatique informe les entreprises sous-traitantes de toute évolution susceptible d'avoir des effets importants sur l'emploi et les compétences de ces dernières.

## **Chapitre 12. Points divers**

### **Article 12.1. Bilan de l'accord**

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

### **Article 12.2. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il est conclu pour une durée de trois (3) ans. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt dans les conditions visées à l'article 9.3 ci-dessous.

Le présent accord n'est pas susceptible de dénonciation unilatérale.

De convention expresse, le présent accord ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l'arrivée du terme.

### **Article 12.3. Révision**

Chaque partie signataire ou adhérente, habilitée à signer un avenant portant révision, dispose de la faculté de demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, ainsi des propositions de remplacement.

Les discussions relatives à cette demande de révision devront s'engager dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre. Les dispositions de l'accord resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision, ou à défaut seront maintenues.

### **Article 12.4. Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE de BOBIGNY ainsi qu'au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de BOBIGNY.

Chaque organisation syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Saint Ouen, le

**Pour l'U.E.S. Gfi Informatique**

Vincent ROUAIX

**Pour la CFE-CGC**

Alina TORTOCHAUT

**Pour la CFTC**

Michel LE GOUVELLO DE LA PORTE

**Pour F3C CFTD**

Catherine LINTIGNAT

**Pour SUCFC Coupe Gfi**

Michel LE GOUVELLO DE LA PORTE

**Pour la**

Michel

## ANNEXE : ETABLISSEMENTS DE L'UES GFI INFORMATIQUE

---

### Société Gfi Informatique :

#### Etablissement Ile de France :

Agence	Adresse
<b>Saint Ouen</b>	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen

#### Etablissement Rhône-Alpes :

Agence	Adresse
<b>Clermont Ferrand</b>	1 Avenue des Cottages 63000 Clermont Ferrand
<b>Grenoble</b>	37 Chemin du Vieux Chene 38240 Meylan
<b>Lyon</b>	17 Avenue Georges Pompidou 69486 Lyon cedex 03

#### Etablissement Grand Ouest :

Agence	Adresse
<b>Brest</b>	6 Rue de Porstrein 29200 Brest
<b>Lannion</b>	11 Rue de Brogglie 22300 Lannion
<b>Le Mans</b>	75 Boulevard Alexandre Oyon 72100 Le Mans
<b>Nantes</b>	3 Rue Galilée 44340 Bouguenais 47 rue de leinster 44240 La Chapelle sur Erdre
<b>Niort</b>	10 Rue de Chauray 79000 Niort
<b>Rennes</b>	8 Square du Chene Germain 35510 Cesson Sevigne
<b>Orléans</b>	200 Rue Léonard de Vinci 45400 Semoy

#### Etablissement Méditerranée :

Agence	Adresse
<b>Aix en Provence</b>	Parc Club du Golfe 13090 Aix en Provence
<b>Montpellier</b>	740 Rue des Apothicaires 34000 Montpellier
<b>Sophia</b>	2 Rue Evariste Galois 06904 Sophia Antipolis cedex

#### Etablissement Nord :

Agence	Adresse
<b>Douai</b>	299 Rue Saint Sulpice 59500 Douai
<b>Lille</b>	17 Rue Edouard Delesalle 59000 Lille

#### Etablissement Sud Ouest :

Agence	Adresse
<b>Bordeaux</b>	21 Rue de la Poterie 33170 Gradignan
<b>Toulouse</b>	1 Passage de l'Europe 31000 Toulouse

Etablissement Est :

<b>Agence</b>	<b>Adresse</b>
<b>Metz</b>	10 Boulevard François Arago 57000 Metz
<b>Reims</b>	23 Rue du Jard 51100 Reims
<b>Strasbourg</b>	Avenue de l'Europe 67300 Schiltigheim

Société Gfi Progiciels :

<b>Agence</b>	<b>Adresse</b>
<b>Albi</b>	49 Rue Moissan 81000 Albi
<b>Lyon</b>	27 Rue de la Villette 69003 Lyon
<b>Reims</b>	23 Rue du Jard 51100 Reims
<b>Montpellier</b>	Route de Ganges 34980 Saint Clement de Riviere
<b>Saint Ouen</b>	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen
<b>Bordeaux</b>	4 Avenue Henri Le Chatelier 33700 Mérignac
<b>Toulouse</b>	1 Passage de l'Europe 31400 Toulouse
<b>Nancy</b>	6 Avenue Pelletier Doisy 54600 Villers Les Nancy
<b>Nîmes</b>	151 Rue Gilles Robertval 30000 Nîmes
<b>Dijon</b>	1 Rue Champeau 21800 Quétigny
<b>Metz</b>	10 Boulevard Arago 57070 Metz
<b>Marseille</b>	Centre Agora, Bâtiment B, 13685 Aubagne Cédex
<b>Nantes</b>	8 Avenue de la Thébaudière, 24° étage, Aile C, 44800 Saint Herblain
<b>Tarbes</b>	8 Rue Morane-Saulnier, ZAC Bastillac, 65000 Tarbes

Société Gfi Informatique-Production :

<b>Agence</b>	<b>Adresse</b>
<b>Bordeaux</b>	21 Rue de la Poterie 33170 Gradignan
<b>Chartres</b>	50 Rue de Chanzy 28000 Chartres
<b>Lille</b>	17 Rue Edouard Delesalle 59800 Lille
<b>Lyon</b>	Le Danica, 17 Avenue Georges Pompidou 69486 Lyon cedex 03
<b>Montpellier</b>	Les Athamantes, Bât 6, 740 Rue des Apothicaires, BP 4374, 34196 Montpellier Cedex 5
<b>Nantes</b>	3, Rue Galilée 44340 Bouguenais 22 et 26 Boulevard de l'Europe 44240 La Chapelle sur Erdre 56 Rue de Lorraine 44240 La Chapelle sur Erdre
<b>Niort</b>	10 Route de Chauray 79000 Niort
<b>Rennes</b>	8 Square du Chêne Germain 35510 Cesson Sevigné
<b>Saint Ouen</b>	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen
<b>Strasbourg</b>	Espace européen de l'entreprise, 24 Av de l'Europe, Bât C, BP21, 67305 Schiltigheim Cedex
<b>Toulouse</b>	1 Passage de l'Europe, Immeuble Zodiaque 1, 31400 Toulouse
<b>Orléans</b>	200 Rue Léonard de Vinci 45400 Semoy
<b>Pau</b>	26 Avenue de Lilas 64000 Pau