

Procès-verbal de désaccord (NAO 2016)

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,

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, 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

La Direction de Gfi informatique a entamé, à la demande des Organisations Syndicales représentatives, dès la fin de l'année 2015 une négociation portant sur la politique salariale de l'UES Gfi.

Article 1 – Constat de désaccord

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) pour 2016 s'est déroulée en quatre réunions qui ont été fixées aux dates suivantes :

- Réunion 1 : 5 novembre 2015
- Réunion 2 : 27 novembre 2015
- Réunion 3 : 10 décembre 2015
- Réunion 4 : 15 janvier 2016

Les parties constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à aucun accord sur les sujets ayant donné lieu à négociation et établissent un procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L 2.242-4 du Code du travail.

Article 2 – Etat des propositions de la Direction

La Direction a fait les propositions suivantes :

Politique salariale

- Dans un contexte toujours incertain où il est nécessaire de garder une grande vigilance quant à l'évolution de notre masse salariale, la Direction de Gfi reste attachée à une politique salariale basée sur la reconnaissance de la performance et de la contribution individuelle.
- le budget d'augmentation alloué pour l'année 2016 pour l'UES Gfi informatique se monterait à 1% de la masse salariale de cette dernière et de 1,5 % en année pleine. Les augmentations seront validées par le Comité Salaire dans le cadre du process de revue salariale sur proposition des managers et des directeurs de Branche / Division. Ces propositions seront effectuées sur la base de la performance de chaque collaborateur.
- La Direction rappelle que Gfi s'est engagée, à travers la signature d'un accord le 6 juin 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à consacrer une enveloppe de 750 000 € sur une période de trois ans (2013-2015) afin de réduire les éventuels écarts de rémunération. Pour la période 2016 – 2018, la Direction propose de reconduire cette enveloppe en la fixant à 900 000 €.
- La Direction s'engage à étudier de manière individuelle la situation des salariés non augmentés depuis 5 ans et plus. Cette étude sera menée au niveau de chaque Branche/Division par les RRH en liaison avec les managers concernés.

Participation aux frais de repas

- La Direction propose un passage de la valeur faciale des Tickets Restaurant de 7,50 € à 8 €. La répartition employeur/salarié reste inchangée à 60% - 40%.
- La participation de l'employeur aux restaurants d'entreprise des salariés de l'UES Gfi passerait ainsi à 4,80 €.

Handicap

- La Direction propose d'étudier la faisabilité d'un audit dans le cadre d'une éventuelle signature d'une convention avec l'AGEFIPH.

Journée de solidarité

- La Direction propose un projet d'accord relatif à la fixation de la journée de solidarité. La proposition de la Direction est de fixer cette journée au lundi de pentecôte et dans les mêmes conditions que les années précédentes.

Frais de mission et déplacement

- La Direction propose la mise en œuvre de l'IK vélo dans la limite de 200€ par an, dans les conditions qui sont fixées par décret u 11 février 2016.

GPEC

- Un projet d'accord sur la gestion des Emplois et des Parcours Professionnels a été présenté aux OS par la Direction. Ledit accord n'ayant pu être conclu, la Direction propose d'appliquer les dispositions de ce dernier dans le cadre d'un plan d'action.

Article 3 – Mesures unilatérales

En l'absence d'accord sur les points mentionnés ci-dessus, la Direction appliquera les mesures ci-dessus énoncées par décision unilatérale, à l'exception des dispositions relatives à l'IK vélo, lesquelles nécessitent un accord.

Article 4 – Publicité

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail.

Fait à Saint Ouen, le 25 février 2016.

Pour l'U.E.S. Gfi Informatique
Vincent ROUAIX



Pour la F3C-CFDT
Catherine LINTIGNAT

Pour la CFE-CGC
Alina TORTOCHAUT

Pour la CFTC
Michel LE GOUVELLO

Pour SUD GROUPE GFI
Marc AUBERTIN

ANNEXE : ETABLISSEMENTS DE L'UES GFI INFORMATIQUE

Société Gfi Informatique :

Etablissement Grand Ouest :

Agence	Adresse
Brest	6 Rue de Porstrein 29200 Brest
Lannion	11 Rue de Brogglie 22300 Lannion
Le Mans	14 Avenue Pierre Mendes France 72000 Le Mans
Nantes	3 Rue Galilée 44340 Bouguenais 47 rue de leinster 44240 La Chapelle sur Erdre
Niort	10 Rue de Chauray 79000 Niort
Orléans	200 Rue Léonard de Vinci 45400 Semoy
Rennes	8 Square du Chene Germain 35510 Cesson Sevigne
Tours	27 Rue de la Milletiere 37000 Tours

Etablissement Ile de France :

Agence	Adresse
Puteaux	3 Rue Bellini 92800 Puteaux
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen
Vélizy	18 Rue Grange Dame Rose 78140 Vélizy Villacoublay

Etablissement Méditerranée :

Agence	Adresse
Aix en Provence	350 Avenue de la Lauziere 13290 Aix en Provence
Montpellier	5 Rue Gaston Plante 34790 Grabels
Sophia	2 Rue Evariste Galois 06410 Biot

Etablissement Nord - Est :

Agence	Adresse
Belfort	1 B Avenue de l'Espérance 90000 Belfort
Douai	299 Rue Saint Sulpice 59500 Douai
Lille	17 Rue Edouard Delesalle 59000 Lille
Metz	2 Rue de Courcelles 57070 Metz
Strasbourg	Avenue de l'Europe 67300 Schiltigheim

Etablissement Rhône-Alpes :

Agence	Adresse
Clermont Ferrand	1 Avenue des Cottages 63000 Clermont Ferrand
Grenoble	37 Chemin du Vieux Chene 38240 Meylan
Lyon	17 Avenue Georges Pompidou 69486 Lyon Cedex 03

Etablissement Sud Ouest :

Agence	Adresse
Bordeaux	21 Rue de la Poterie 33170 Gradignan
Toulouse	1 Rond Point du Général Eisenhower 31100 Toulouse

Société Gfi Progiciels :

Agence	Adresse
Albi	49 Rue Moissan 81000 Albi
Bordeaux	21 Avenue de la Poterie 33170 Gradignan
Dijon	1 Rue Champeau 21800 Quétigny
Lyon	27 Rue de la Villette 69003 Lyon
Marseille	Centre Agora, Bâtiment B, 13685 Aubagne Cédex
Metz	2 Rue de Courcelles 57070 Metz
Montpellier	Route de Ganges 34980 Saint Clement de Riviere
Nancy	2 Allée de Chantilly 54600 Vandoeuvre Les Nancy
Nantes	8 Avenue de la Thébaudière, 24° étage, Aile C, 44800 Saint Herblain
Nîmes	151 Rue Gilles Robertval 30000 Nîmes
Reims	23 Rue du Jard 51100 Reims
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen
Tarbes	Chemin de Bastillac 65000 Tarbes
Toulouse	1 Avenue du Général Eisenhower 31100 Toulouse

Société Gfi Informatique-Production :

Agence	Adresse
Belfort	1 B Avenue de l'Espérance 90000 Belfort
Bordeaux	21 Rue de la Poterie 33170 Gradignan
Brest	6 Rue Porstein 29200 Brest
Lille	17 Rue Edouard Delesalle 59800 Lille
Lyon	Le Danica, 17 Avenue Georges Pompidou 69486 Lyon cedex 03
Montpellier	5 Rue Gaston Plante 34790 Grabels
Nantes	22 et 26 Boulevard de l'Europe 44240 La Chapelle sur Erdre 56 Rue de Lorraine 44240 La Chapelle sur Erdre
Niort	10 Route de Chauray 79000 Niort
Orléans	200 Rue Léonard de Vinci 45400 Semoy
Pau	26 Avenue de Lilas 64000 Pau
Rennes	8 Square du Chêne Germain 35510 Cesson Sevigné
Saint Ouen	145 Boulevard Victor Hugo 93400 Saint Ouen
Sophia	2 Rue Evariste Galois 06410 Biot
Strasbourg	Espace européen de l'entreprise, 24 Av de l'Europe, Bât C, BP21, 67305 Schiltigheim Cedex
Toulouse	1 Rond Point du Général Eisenhower 31100 Toulouse

ANNEXE 2 : Revendication des Organisations Syndicales



NAO 2016

**Plate-forme de revendications de la
CFE-CGC pour les Salariés
du Groupe Gfi Informatique**

26 novembre 2015

Préalable

La CFE-CGC est très satisfaite que les réunions NAO 2016 démarrent désormais, avant que le budget ne soit arrêté.

Ceci posé, les récents événements qui viennent de secouer Gfi méritent d'être rappelés pour planter le décor particulier dans lequel vont se dérouler ces négociations.

D'une part une assemblée générale extraordinaire de Gfi Informatique convoquée dès le 12 octobre 2015 pour le 18 novembre 2015 afin que les actionnaires donnent l'autorisation nécessaire au Conseil d'administration pour **distribuer 1.200.000 actions gratuites** à certains salariés dont 300.000 au maximum au PDG, sous conditions de résultats du Groupe, que le CA devra fixer dans un second temps.

Il est utile de rappeler à ce propos que la distribution d'actions gratuites n'est pas gratuite pour l'entreprise et génère **des charges qui se sont élevées, en cumulé pour l'ensemble des plans mis en service depuis 2009, à plus de 6M€.**

Il est aussi utile de souligner que les salariés ont juste reçu une ou deux dizaines d'actions qui ont été transformées en part de FCPE de Gfi Informatique Expansion par décision de la Direction et qui sont bloquées 5 ans (selon les règles de l'épargne salariale).

D'autre part l'annonce le 23 novembre 2015, après une réunion du Conseil d'administration le dimanche 22 novembre 2015, d'un changement d'actionnaire majoritaire au capital de Gfi : les fonds APAX et BOUSSARD qui possèdent aujourd'hui 80% du capital de Gfi, vont céder au Groupe Mannai du Qatar une part de leurs actions afin que ce dernier devienne majoritaire et détiennent au moins 51% du capital.

Désormais, dans quelques semaines, sous réserve qu'aucun événement important ne vienne contrarier ce projet, le Groupe Gfi naviguera sous pavillon Qatari et toute la communauté des salariés qui le font vivre, également.

Qu'on le veuille ou non, cette perspective a un impact fort sur les salariés qui se posent beaucoup de questions sur leur avenir.

Nous sommes attachés à ce que le Groupe Gfi continue de poursuivre sa route avec tous ses salariés à bord : c'est pourquoi, en cette période particulièrement instable, les présentes négociations sont cruciales et devront aboutir impérativement à des avancées sociales ambitieuses et visibles.

Le Groupe Gfi en a les moyens : selon des informations publiques émanant de Gfi, le résultat net consolidé de 2017 pourrait atteindre 42M€, soit plus d'un doublement par rapport à celui de 2014 qui était de 20M€.

Nous ne doutons pas que vous en ayez l'ambition. Il y va de l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés.

NB : La CFE-CGC rappelle qu'elle est prête à discuter des différentes valeurs numériques inscrites dans sa plate-forme.

1- Salaires

- Mesures de rattrapage appliquées au 1^{er} janvier 2016:

Population concernée : tous les salariés qui n'ont bénéficié d'aucune augmentation individuelle de leur salaire fixe depuis 2 ans et plus (date de dernière augmentation antérieure au 1^{er} janvier 2014).

Taux appliqué : à titre indicatif, taux de référence minimal de 3,1% pour 2009, 4,96% pour 2010, 4,51% pour 2011, 4,00 % pour 2012, 3,88% pour 2013, 3,86% pour 2014, 3,97% pour 2015(= taux moyens d'augmentation constatés pour ces années dans l'UES), abondé par la durée de la période de non-augmentation et la correction des écarts homme/femme.

NB :

selon les statistiques 2015 produites par la Direction, en 2015, 2529 salariés de l'UES ont été augmentés soit 42,3% de l'effectif qui est de 5983 ; en niveau, l'augmentation moyenne a été de 1,68%, ce qui signifie donc que les 2529 salariés l'ont été de 1,68/0,423 soit 3,97%.

selon les statistiques 2014 produites par la Direction, en 2014, 2381 salariés de l'UES ont été augmentés soit 42,8% de l'effectif qui est de 5568 ; en niveau, l'augmentation moyenne a été de 1,65%, ce qui signifie donc que les 2381 salariés l'ont été de 1,65/ 0,428 soit 3,86%.

selon les statistiques 2013 produites par la Direction, en 2013, 2582 salariés de l'UES ont été augmentés soit 47,7% de l'effectif qui était de 5408 ; en niveau, l'augmentation moyenne a été de 1,85%, ce qui signifie donc que les 2582 salariés l'ont été de 1,85/ 0,477 soit 3,88%.

selon les statistiques 2012 produites par la Direction, en 2012, 2518 salariés de l'UES ont été augmentés soit 49,1% de l'effectif qui était de 5132 ; en niveau, l'augmentation moyenne a été de 1,96%, ce qui signifie donc que les 2518 salariés l'ont été de 1,96/ 0,491 soit 4,00%

La CFE-CGC constate et déplore que d'année en année, une proportion de salariés de plus en plus réduite soit augmentée et que le taux d'augmentation moyen soit régulièrement à la baisse, alors que, dans le même temps la MO affiche une croissance à 2 chiffres, régulièrement à la hausse, et une rentabilité croissante année après année (dopée par le CICE pour une part importante néanmoins) .

- Mesures structurelles :

Mise en place d'un accord salarial triennal 2016-2017-2018 traduisant :

- la volonté du Groupe Gfi de faire travailler les salariés « tous ensemble » pour un développement plus efficace du groupe GFI « tout entier »,
- instaurant une **équité de traitement face au salaire différé de la retraite**
- et créant une attractivité spécifique par rapport aux concurrents de la branche, par la **garantie d'un salaire minimal toujours maintenu à plus de 30% des minima SYNTEC.**

Population concernée : tous les salariés, Cadres et TAM

Mesure 1 : application au 1^{er} janvier 2016, d'une augmentation uniforme (« socle » pouvant également être dénommée « augmentation minimale »), traduisant la contribution de chacun à l'effort commun, quelle que soit son unité d'appartenance, définie dans une enveloppe spécifique et selon des modalités à négocier .

Mesure 2 : application en sus, d'une augmentation individuelle (« étage »), traduisant la performance de chacun, mesurée sur la base d'éléments objectifs portés à la connaissance de chacun via un outil ad hoc, et définie dans une enveloppe spécifique disjointe de la précédente.

Mesure 3 : application d'une compensation salariale annuelle permettant à tout salarié d'acquérir un nombre croissant de points (année N / année N-1) dans les régimes complémentaires de retraite (AGIRC, ARRCO).

Mesure 4 : application d'une augmentation du salaire mensuel permettant à tout salarié de disposer d'un **salaire fixe annuel toujours supérieur d'au moins 30% au minima SYNTEC.**

Mesure 5 : politique de **promotion TAM vers Cadres** selon des modalités attractives à définir.

Mesure 6 : présence d'une représentation syndicale dans toutes les réunions des comités salaires, selon des modalités à définir.

Mesure 7 : mise en place de nouveaux avenants de rémunération variable prévoyant :

- la suppression de la clause de réserve illégale de tous les avenants de rémunération variable,
- la re-définition des modalités de calcul des différentes parties de cette rémunération variable afin qu'elles soient basés sur des **indicateurs clairement définis et accessibles via un outil officiel et unique par chaque salarié concerné**, à des fins de vérification, **en conformité avec les textes** régissant les modalités de mise en place de telles rémunérations. (exemples : la **MOC est un indicateur qui n'existe pas la comptabilité de gestion de Gfi** ; la **MO** doit s'entendre comme étant la **marge opérationnelle avant PO et commission et coûts de restructuration**, tant au niveau France qu'au niveau des entités opérationnelles....)

2- PEE / Participation / Intéressement / CET

- Ouverture d'une négociation pour la mise en place avant le 30 juin 2016, d'un **PEE avec abondement** (appel d'offres pour les prestataires de gestion de l'épargne salariale et de tenue de comptes) et mise en place d'un **PERCO**.
- Ouverture d'une négociation pour la mise en place avant le 30 juin 2016 d'un **avenant n° 6 à l'accord de participation de l'UES**, tenant compte de la nouvelle configuration capitalistique et opérationnelle du Groupe GFI.
rappel : la Direction qui avait refusé d'ouvrir cette négociation avant le 30 juin 2011 a pénalisé les salariés en les privant d'un partage amélioré des résultats au titre des bénéficiaires 2011, et s'était engagée à lancer la négociation au titre de l'exercice 2012 ce qui n'a pas non plus été fait ; le scénario s'est répété en 2013, 2014 et 2015, privant encore une fois les Salariés d'un partage des profits réalisés par le Groupe sur la base du travail qu'ils ont produit.
- Ouverture d'une négociation pour la mise en place avant le 30 juin 2016 d'un **accord d'intéressement**, qui pourrait adopter **les mêmes conditions de performance que celles qui seront décidées par le Conseil d'administration pour le plan d'attribution gratuite de 1.200.000 actions cité en préambule et principalement réservé à quelques managers et au PDG.**
Ce ne serait que justice.
- Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un **CET externalisé**, permettant aux Salariés qui le souhaitent, un arbitrage encadré entre la prise d'un certain nombre de jours de disponibilité et leur équivalent financier ainsi que son basculement dans des conditions avantageuses tant pour eux que pour l'Entreprise vers le PERCO.

3- Frais de mission, de transport, et part patronale du ticket-restaurant

- Revalorisation de la prise en charge des **frais de mission, y compris celle des indemnités kilométriques (barème fiscal)**

- Revalorisation à 5,1€ de la valeur de la **part patronale des tickets-restaurant** (valeur faciale du TKR : 8,5€ financée à 60/40 par l'entreprise et les salariés) et des « admissions » dans les cantines lorsqu'elles existent.
- Revalorisation de la **compensation Borloo** en portant le plafond hebdomadaire à 30 €, au lieu de 15€ actuellement

4- Travail posté, travail de nuit et astreintes

- se reporter aux propositions remises à la Direction en novembre 2014 puis dernièrement le 5 novembre 2015, et **particulièrement les modalités de rémunérations des astreintes basées sur la notion d'unité d'œuvre (UO)** ainsi définies :
 - en semaine : nuit : de 18H à 8H
 - en WE et jours fériés : nuit : de 20H à 8H, jour : de 8H à 20Hexple : nuit du vendredi = 1,5 UO, Samedi jour : 1,5 UO, Nuit du samedi : 1,5 UO ; Dimanche jour : 2 UO ; Dimanche nuit : 2 UO etc
- dans l'immédiat : demande de **présentation par la Direction d'un bilan chiffré de l'accord sur le travail atypique** signé par la CFTD et SUD en 2014, et le cas échéant, d'une négociation d'un avenant d'amélioration,
- **prise en considération dans la négociation en cours sur les astreintes** des propositions remises à la Direction en novembre 2014 et relise de nouveau lors de la réunion du 5 novembre 2015.

5- GPEC : ouverture d'une vraie négociation avec implication des Syndicats en amont de tout processus.

- Ré-orientation et ré-ouverture de la négociation **GPEC** annoncée mais de fait gelée par la Direction, avec la mise en place immédiate d'une représentation syndicale dans tous les processus les plus structurants en cours (exple : définition et évolution des filières, définition et évolution des métiers et des compétences requises etc).
- Présentation annuelle à la commission paritaire de la **stratégie de l'entreprise** sur un horizon de 3 ans avec remise d'une **documentation explicative et exhaustive** comprenant notamment : **les bases de données ayant servi de référence** pour définir les **scénarios d'évolution** envisagés, les conséquences quantitatives et qualitatives par **métiers et par filières**, les actions de **formation** au services des scénarios retenus, les **passerelles** entre les métiers et les **modalités d'accompagnement** et de **mobilité** etc ...

6- Prévoyance et frais de santé

Prise en considération des propositions formulées lors de l'instruction technique du dossier en commission de suivi prévoyance/santé et dans la négociation de l'accord de substitution (NB : dénonciation de l'accord en vigueur en décembre 2014, ouvrant une période de négociation jusqu'au 31 mars 2016), et notamment :

- une contribution de l'entreprise au financement du régime de frais de santé sans réduction de l'enveloppe actuellement observée,

- une évolution des taux de cotisation répartie équitablement sur tous les salariés et sur l'entreprise sans concentrer les efforts sur une catégorie particulière de salariés,
- en cas de modification éventuelle de la structure des cotisations, une mise en place par la Direction de mesures d'augmentation du salaire brut pour que les salariés concernés ne soient pas impactés sur leur salaire net,
- octroi de moyens supplémentaires aux membres de la commission de suivi prévoyance santé aux fins d'une montée en compétence dans les sujets très techniques de la prévoyance et de la santé, selon leurs propres choix de prestataires de formation.

7- Prévention du stress

- **Planning des réunions de négociation pour l'élaboration des mesures concrètes de prévention des risques psychosociaux** et la sensibilisation de chaque salarié quelle que soit sa place dans la hiérarchie à la réalité de ces risques.

Rappel :

le COPILRPS dispose depuis le 21 janvier 2013, d'une restitution partielle présentée par le cabinet spécialisé PSYA des résultats de l'enquête menée en janvier 2012 auprès des 6500 salariés du Groupe Gfi puis jusqu'en octobre 2012 auprès de 88 salariés interrogés dans des entretiens individuels, **mais ne dispose à ce jour, d'aucune analyse des mécanismes liés à l'organisation interne du Groupe GFI induisant de manière permanente et continue les situations de stress révélées.** Pourtant c'est une des clés essentielles si l'on envisage de prévenir les RPS et non pas seulement d'en soigner les effets une fois que les risques sont réalisés...

8- Moyens d'expression des syndicats / Moyens d'information par les salariés

- Mise à disposition des Syndicats des outils SharePoint afin de créer et gérer des sites intranet syndicaux avec envois possibles de mails vers les salariés, selon des modalités et des fréquences à définir.
- Négociation d'un accord d'expression syndicale et de « dialogue social » étendu à toutes les entités du Groupe Gfi : Gfi Chronotime, Gfi Infogen, Gfi consulting, Gfi BUS, Cognitis...
- Attribution à chaque Salarié de Gfi d'un matériel (PC + logiciels) lui permettant d'accéder à toute information sous format électronique nécessaires au bon déroulement de son activité dans Gfi et sous tous ses aspects.

9- Alignement de la dotation du budget des œuvres sociales des CE

- Attribution à tous les CE d'un un taux de dotation unique pour le budget des œuvres sociales, à savoir : **0,9% de la MSB.**

10- Egalité professionnelle hommes / femmes

- Viser l'obtention du **label national officiel qui impose un notamment un audit régulier par une autorité indépendante**, de l'efficacité des mesures mises en place.

Le 27 novembre 2015

1. Politique salariale :

Le tableau suivant récapitule les évolutions du plafond mensuel de la sécurité sociale ces dernières années :

Date	Plafond mensuel	Evolution
01/01/2010	2 885 €	
01/01/2011	2 946 €	+ 2,1%
01/01/2012	3 031 €	+ 2,9%
01/01/2013	3 086 €	+ 1,8%
01/01/2014	3 129 €	+ 1,4%
01/01/2015	3 170 €	+ 1,3%

Pour rappel, l'article D242-17 du code de la sécurité sociale stipule :

« La valeur mensuelle du plafond est fixée, pour chaque année civile, à partir du plafond applicable au cours de l'année antérieure, ci-après dénommée année de référence. **Elle tient compte de l'évolution moyenne estimée des salaires de cette année de référence** prévue par le dernier rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières de la nation annexé au projet de loi de finances. »

Chaque année, la CFTC dresse le même constat : nombreux sont les salariés de Gfi dont le salaire n'a pas suivi l'évolution du plafond de la sécurité sociale depuis 2010.

Par ailleurs, la CFTC constate que les résultats de l'exercice 2014 sont particulièrement satisfaisants avec une forte croissance et une nouvelle amélioration de la profitabilité, un chiffre d'affaires en hausse de 8,3% à 804 M€, une marge opérationnelle en hausse de 16% à 52 M€, un résultat net en hausse de 48% à 20 M€ et un doublement du bénéfice net par action en 2 ans.

Les résultats semestriels 2015 ont confirmé cette amélioration de la profitabilité avec un résultat net en progression de 167%.

Gfi est donc en capacité d'attribuer une augmentation générale à l'ensemble des salariés du groupe, ceux-ci étant les principaux acteurs des bons résultats constatés.

C'est pourquoi la CFTC demande pour 2016 :

- **1,5% d'augmentation générale.**
- **Enveloppe complémentaire de 1,5% d'augmentations individuelles.**
- **Rattrapage de 2% pour les salariés qui n'ont pas été augmentés en 2014 et 2015.**

2. Tickets restaurant

Dans le même état d'esprit, la CFTC demande un rattrapage du ticket restaurant, bloqué depuis 2010.

Celui-ci doit être augmenté à 9 € avec prise en charge à 60% par l'employeur.

Par ailleurs, le salarié doit pouvoir choisir entre ticket restaurant et prime de repas.

3. Frais de transport

La CFTC demande l'alignement du remboursement des frais kilométriques sur le barème de l'administration fiscale. Celui-ci sert de référence au remboursement des frais kilométriques dans la plupart des entreprises, organisations ou administrations. Ce retard doit impérativement être comblé. Par ailleurs, tout salarié envoyé dans un lieu de mission situé à plus d'heure de transport en commun de son domicile doit pouvoir prétendre, s'il en fait la demande, à utiliser son véhicule personnel.

4. Congés Payés et RTT

La CFTC demande la mise en place d'un CET (Compte Epargne Temps).

C'est la seule réponse satisfaisante pour les salariés qui n'ont pas la possibilité de prendre toutes leurs journées de congés payés ou de RTT. Cette solution permet une plus grande souplesse pour les salariés, tout comme l'entreprise, et évite chaque année la perte de nombreuses journées de congés ou de RTT au détriment des salariés.

La CFTC demande une souplesse supplémentaire sur la prise des RTTE. La CFTC demande que tout salarié, dont un enfant de moins de 6 ans est malade, puisse disposer librement de ses RTTE pour s'occuper de son enfant.

La CFTC demande l'attribution de 3 journées d'absence autorisée pour se consacrer à son enfant de moins de 6 ans lorsque ce dernier est malade.

5. Divers

La CFTC souhaite négocier sur les thèmes suivants proposés par la direction, à savoir :

- Handicap (mise en place d'un véritable plan d'actions pour favoriser l'embauche de salariés en situation de handicap),
- GPEC,
- Participation et intéressement.

La CFTC souhaite également négocier sur les thèmes suivants (liste non exhaustive) :

- Prime de fin d'année : La CFTC demande l'attribution d'une prime uniforme de 1 000 € brute, cette prime devant être versée au plus tard le 31/01/2016. Cette prime sera versée à tous les salariés présents dans l'entreprise le 31/12/2015.
- Formation professionnelle : La CFTC demande que le nombre de jours de formation soit relevé de manière conséquente. L'enveloppe globale doit correspondre à 3 jours de formation par an et par salarié. La CFTC considère qu'il s'agit d'un seuil plancher dans les métiers de Gfi. Aucun salarié ne doit rester plus de 3 ans sans avoir reçu un minimum de 3 jours de formation.
- Plan senior : La CFTC demande que les salariés puissent bénéficier du plan senior à partir de 50 ans au lieu de 55 ans.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Monsieur Vincent ROUAIX
Président Directeur Général du Groupe GFI

Madame Nicole LAIK
Directrice des Ressources Humaines du Groupe GFI

Monsieur Nicolas JUVIN-PIRON
Directeur des Affaires Sociales
et de la Gestion Opérationnelle des Ressources Humaines

Madame Anne DUMONT
Responsable Juridique et Social

Objet : Négociations Annuelles Obligatoires

Saint-Ouen, le 17 décembre 2015.

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, veuillez trouver ci-après les revendications de la CFDT.

Politique salariale

Cette année encore, la Direction a réaffirmé sa volonté de distribuer des augmentations de salaires individuelles basées sur la performance. Bien évidemment, la **CFDT** défendant une **politique salariale collective** ne peut souscrire à ce mode exclusif d'augmentation. Cependant, la **CFDT** n'exclue pas une part d'augmentations individuelles si des augmentations collectives sont prévues.

Les années précédentes, la majorité des augmentations de salaires individuelles a été un saupoudrage de petites augmentations.

- En 2013, 40% des salarié-e-s ont été augmenté-e-s, pour un montant moyen de 300€ bruts annuels, 23€ bruts mensuels.
- En 2014, 36% des salarié-e-s ont été augmenté-e-s, pour un montant moyen de 370€ bruts annuels, 28€ bruts mensuels.
- En 2015, 42% des salarié-e-s ont été augmenté-e-s, pour un montant moyen de 696€ bruts annuels, 53€ bruts mensuels.

L'augmentation du nombre de salarié-e-s augmenté-e-s et du montant moyen des augmentations est évidente, mais reste cependant insuffisante (ne nous emballons pas sur une moyenne...).

Si l'inflation s'affaiblit : 2,5% en 2011, 2 % en 2012, 1,2% en 2013, 0,5% en 2014, et à ce jour stable pour 2015), elle n'a jamais été comblée par gfi, et les salarié-e-s ont donc accumulé un retard, sans oublier des coûts qui ne cessent d'augmenter : Assurances, tarifs bancaires, eau, taxes...

En conséquence, la demande des salarié-e-s sur la question salariale est très forte.
La **CFDT** ne peut demander une augmentation des salaires inférieure au rattrapage de ces écarts.

Dans la procédure actuelle, les demandes d'augmentation de salaire et les demandes de promotion des salarié-e-s sont validées (ou pas) par le comité salaire. Le comité salaire fonctionne de façon obscure pour les salarié-e-s :

- Les demandes faites par les salarié-e-s sont-elles transmises au comité salaires ?
- Le montant au taux d'augmentation convenu avec le manager, est-il fidèlement transmis ?
- Qu'est-ce qui justifie le refus (partiel ou total) du comité salaire ?

Des questions toujours sans réponse...

La demande récurrente de la **CFDT** d'être informée des demandes faites à la commission salaires et la notification argumentée des refus, a été rejetée par la Direction de façon claire, nette et répétée.

Aussi, la **CFDT** revendique

- Une augmentation générale des salaires de 2,5 %, déclinée en augmentations collectives par paliers :
 - un montant fixe et minimum pour salaires les plus bas,
 - puis un pourcentage d'augmentation des salaires par tranche, pourcentage décroissant en remontant dans l'échelle des salaires
- Pour une négociation loyale, la **CFDT** demande que les critères d'augmentations individuelles soient transmis aux Organisations Syndicales.
La **CFDT** se réservant la possibilité de revendiquer sur lesdits critères.

Ticket restaurant

En mars 2014, la **CFDT** lançait ses premières alertes sur l'utilisation de la carte tickets restaurant électronique en ces termes : « *les salarié-e-s ne pouvaient déjà pas utiliser de façon régulière le ticket restaurant dans sa forme papier, ils/elles s'inquiètent légitimement de la mise en place du ticket restaurant au format électronique, avec la disparition de la souplesse d'utilisation (plus possible le dimanche par exemple).* »

L'histoire nous a malheureusement donné raison ! Si tant bien même la **CFDT** reconnaît que cette carte est un moyen de paiement satisfaisant pour un grand nombre de salarié-e-s, force est de constater les innombrables incidents rencontrés par les salarié-e-s : moyen de paiement refusé, paiements en échec, rematérialisation limitée, piratage de la carte... etc

La **CFDT** rappelle que ce format électronique est imposé par la Direction sans aucune négociation avec les partenaires sociaux. La **CFDT** rappelle que les salarié-e-s participent à hauteur de 3€ par ticket. La Direction propose enfin cette année, une augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant, et propose de passer de 7,50 € à 8€, en conservant la répartition actuelle. La **CFDT** approuve évidemment cette mesure, mais la juge insuffisante.

La **CFDT** revendique la possibilité de choisir entre le ticket restaurant ou la prime de repas.

De 2009 à 2011, la **CFDT** a revendiqué un ticket restaurant à 8 €.

Depuis 2012, la **CFDT** revendique un ticket restaurant à 8,50 € avec maintien de la répartition actuelle :
Part patronale = 60% / Part salarié-e = 40%.

La **CFDT** revendique le droit d'utilisation des titres restaurant le dimanche et jours fériés, pour les salarié-e-s travaillant ce jour-là.

Frais de déplacement

La Direction a annoncé une nouvelle mesure d'indemnisation des déplacements en vélo. La Direction n'ayant pas encore indiqué le montant de ces IK (Indemnités kilométriques), ni les modalités d'attribution, la **CFDT** ne peut pas se prononcer pour l'instant sur cette mesure.

Pour la **CFDT**, cette mesure est insuffisante. Malgré la revalorisation de juillet 2013, les remboursements des frais de déplacement ne couvrent toujours pas les frais engagés par les salarié-e-s.

Véhicule personnel

La **CFDT** revendique que pour se rendre sur le lieu de travail, l'utilisation du véhicule personnel (souvent obligatoire en province, car le lieu est inaccessible en transports en commun) ne soit pas à la charge des salarié-e-s.

La **CFDT** revendique que chaque kilomètre effectué pour se rendre sur le lieu de travail, agence GFI ou site client, soit un kilomètre indemnisé.

Ce n'est pas la maigre revalorisation de 2013 qui peut couvrir l'augmentation continue des frais automobiles.

Aussi, la **CFDT** demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les barèmes URSSAF applicable en 2016. La **CFDT** revendique l'application des trois zones du tableau URSSAF, au lieu d'actuellement une seule, défavorable pour les salarié-e-s.

Repas et hébergement

La **CFDT** demande que l'ensemble des montants soient alignés sur les **barèmes URSSAF** applicable en 2016. Les barèmes 2016 n'étant pas connus à ce jour, pour mémoire les barèmes 2015 sont :

- **18,10 €** pour un repas.
- **64,70 €** pour l'hôtel et le petit-déjeuner pour les salarié-e-s en déplacement à Paris et dans les départements de la petite couronne soit : Hauts de Seine, Seine Saint Denis, Val de Marne ;
- **48,00 €** pour les autres départements de la France métropolitaine.

Dotation des Comités d'Établissements

La **CFDT** revendique l'uniformisation (par le haut il va sans dire), des budgets des œuvres sociales de tous les CE de toutes les sociétés de l'UES.

La **CFDT** invite la Direction à compléter cette **uniformisation** par une **augmentation du taux de de 0,1 %**. Un moyen très efficace de passer un message fort aux salarié-e-s.

Autres thèmes

La **CFDT** réaffirme sa volonté de négocier sur les thèmes envisagés par la Direction :

- Handicap
- GPEC
- Participation et intéressement

Bien que la Direction refuse systématiquement d'ouvrir des négociations, la **CFDT** réitère sa volonté de négocier sur les thèmes suivants:

- Prime de fin d'année
- Médaille du travail
- Formation professionnelle
- Base de données unique (BDU)

La **CFDT** demande la reprise des négociations interrompues par la Direction :

- Risques Psychosociaux (RPS) / Qualité de vie au Travail (QVT)

La **CFDT** considère que le diagnostic établi entre 2010 et 2013 est obsolète.

Pour la **CFDT** l'urgence est la mise en place de procédures de prévention primaire (Viser à l'élimination, la réduction, ou la maîtrise des sources d'atteinte à la santé).

Recevez, Mesdames, Monsieur, nos salutations syndicales respectueuses.

Pour la **CFDT**,
Catherine LINTIGNAT
Déléguée Syndicale Centrale UES GFI



À l'attention de
Madame Nicole LAIK et
Monsieur Nicolas JUVIN PIRON
GFI Informatique
145, Bd Victor Hugo
93 400 Saint-Ouen

Le 20 novembre 2015

Cahier revendicatif CGT NAO 2016

Les salariés voient de jour en jour leurs droits rognés, remis en cause et battus en brèches par des dispositions gouvernementales qui se déclinent en de pseudo-négociations de branches puis d'entreprises où les employeurs, attachés à une plus grande profitabilité, augmentent les rythmes du travail, la flexibilité tout azimuth et poussent les salariés à toujours plus de productivité, sans rien céder en retour sur les légitimes revendications de ces derniers, à savoir :

- Salaires : augmentation collective de 1,6% minimum, pour assurer le maintien du pouvoir d'achat des salariés, avec un rattrapage pour ceux n'ayant pas été augmentés depuis 3 ans et plus
- Enveloppe de 1,2% consacrée aux augmentations pour valoriser les performances individuelles
- Aucun Cadre en-dessous du PMSS 2016 (Pour rappel, ce Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, s'élevait à 3170 € brut au 1er janvier 2015) et mise en place d'un indicateur de suivi.
- Revalorisation des frais professionnels
- Revalorisation du ticket restaurant à 9€, minimum vital
- Plan d'actions pour maintenir l'emploi des seniors
- Plan d'actions réel pour développer l'emploi des handicapés
- Vérification, harmonisation et correction des intitulés de poste figurant sur les fiches de paie, selon la nomenclature adoptée dans tous les référentiels métiers déjà disponibles dans GMS (Projet Mozaïc)
- Employabilité : instauration d'un minimum de 5 jours de formation / salarié / an
- Mesures d'encadrement de la mobilité
- Mesures d'encadrement du travail en astreinte
- Mesures préventives des risques psycho-sociaux (RPS)
- Instauration d'un abondement employeur pour le compte « don de jours enfant malade » alimenté par les salariés
- Prise en charge de la journée de solidarité par l'employeur
- Rattrapage des inégalités persistantes entre Femmes & Hommes. C'est un impératif d'équité et de reconnaissance du travail, mais également un impératif économique.

Le calendrier des négociations, adopté au pas de charge cette année :

- NAO-0, le 05/11/2015
- NAO-1, le 27/11/2015
- NAO-2, le 10/12/2015
- NAO-3, le 22/12/2015

augurerait-il de conditions nouvelles pour un dialogue social apaisé, porteur d'une ambition autre qu'une simple feuille de route soumise aux seules exigences des actionnaires ?

Pour la CGT
Modeste MENSAH
Responsable Section Syndicale
GFI IP



Madame Nicole LAIK
Monsieur JUVIN PIRON
GFI Informatique
145, boulevard Victor Hugo
93 400 ST OUEN

Le 30 octobre 2015

Objet : Revendication SUD Groupe GFI pour les Négociations Annuelles Obligatoires 2016

Madame, Monsieur,

La première réunion NAO se tiendra le 5 novembre 2015. Il y a une amélioration par rapport aux années précédentes mais cela reste encore insuffisant pour que cette négociation se déroule de manière loyale.

Pour pouvoir peser dans la construction des budgets et des plans d'augmentation, le syndicat SUD Groupe GFI demande que cette négociation soit ouverte dès le mois de septembre.

Pour l'année 2016, le syndicat Groupe GFI revendique avec l'appui de ses adhérents et des salariés :

- **0 € dividendes pour les actionnaires**, 0 € d'actions gratuite pour les dirigeants, 0 € d'augmentation pour notre PDG Vincent ROUAIX
- Une enveloppe de 3 % dédié aux **augmentations collectives**
- Une enveloppe de 2 % dédié aux **augmentations individuelles**
- Définition de **critères objectifs, vérifiables et non discriminatoires** pour l'attribution des augmentations individuelles
- Augmentation systématique des salariés sans revalorisation salariale **depuis au moins 3 ans**
- **Revalorisation des tickets restaurants** à 8,50 €
- **Revalorisation des frais de mission**
- Mise en place des **indemnités kilométrique vélo** conformément à loi la relative à la transition énergétique pour la croissance verte, à hauteur de 0,40 €/km
- Une meilleure prise en charge **des temps de transport** notamment par une réévaluation de l'indemnité « Loi Borloo »
- la revalorisation et la révision des règles d'attribution des tickets CESU pour les **salariés handicapés**.

Vous remerciant par avance de l'attention que vous allez apporter à ces demandes, et comptant sur votre respect des conditions de travail et d'égalité de traitement entre tous les salariés, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments respectueux.

Marc AUBERTIN
DSC SUD Groupe GFI