



Sommaire du n° 178 – septembre 2020

Pages 1 : carte d'identité Gfi
Page 2, 3 et 4 : Projet d'accord sur le télétravail
Page 5 : procédure juridique et chômage partiel



Sud Groupe GFI est une section
du syndicat :



Groupe Gfi : la Carte d'identité



Voici notre traditionnelle carte d'identité issue des données du bilan social.

On notera que les données sont réellement plus alarmantes que celles issues du document nous ayant permis de vous présenter notamment l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur notre tract du mois de mars 2020.

Une autre vision de GFI

CARTE D'IDENTITE UES GFI (chiffres 2017-2018)



9 466 SALARIÉ.ES

dont **2 359** femmes

20 704 salarié.es dans le groupe au 31/12/2019 (Effectif présent dans l'UES au 31/12/19, soit - 3 % par rapport à 2018)
dont 10 159 en France



FORMATION



- 27 %
Du nb d'heures
de formation par
rapport à 2018

30 actions prud'homales

(engagées en 2019, bien plus
en comptant les affaires
antérieures non closes)



13 transactions

TURN-OVER

26 % dans l'UES GFI
(27 % GFI Info, 21 % Progiciel)

102 LICENCIEMENTS
282 FINS DE PERIODES D'ESSAI



1 118 DEMISSIONS
(+ 43% par rapport à 2018)

128 RUPTURES
CONVENTIONNELLES
(+ 103 % par rapport à 2018)



7 à 18 %

(7,4 % GFI Info,
18 % Progiciel)

Ecart de salaire entre les
hommes et les femmes
selon les entités



1,5 %

Enveloppe dédiée
aux
augmentations de
salaire

0 €

Montant moyen de
la Participation
(en 2020 sur l'exercice 2019)

113

Rapport de l'écart
entre les salaires
les plus faibles et
la rémunération de
V Rouaix

ET NOS DIRIGEANTS ?

P D G

2019



AUGMENTATION, PRIME ET ACTIONS GRATUITES !

- 1 000 000 € de rémunération fixe (+16%)
- 2 000 000 € de rémunération variable
(honoraires versés à la société Auteuil Conseil
dont M et Mme Rouaix sont les uniques associé.es)
- 39 950 € en tant que salarié GFI



Mais aussi ...

- 187 612 actions gratuites
(valeur d'environ 10 €)
- 850 000 € de parachute doré
(clause de non concurrence)



On en parle ...

Notre PDG épinglé par le Canard
Enchaîné du 27 mai 2020 : à lire sur
notre site sudgfi.fr



www.sudgfi.fr – www.solidairesinformatique.org

SUIVEZ-NOUS ! CONTACTEZ-NOUS !



solidairesinformatique.org
sudgfi.fr



solidairesinformatique



[solinfonat](https://twitter.com/solinfonat)



contact@sudgfi.fr

TELETRAVAIL : CFE-CGC ET CFDT DEMANDENT UN REFERENDUM

Les Organisations Syndicales signataires CFE-CGC et CFDT ont notifiées la direction de cette demande de consultation des salariés (art L.2232-12) pour faire passer le projet d'accord tel qu'il est proposé. Elles bloquent ainsi la possibilité pour les représentants, qui vous défendent, de relancer les négociations !

Aucun effort n'est fait : Dites NON et obligeons la direction à renégocier !



un accord télétravail : OUI, mais lequel ?

Comme nous l'avions annoncé lors de nos communications précédentes, nous sommes très favorables au télétravail et nous sommes dans l'attente de pouvoir signer un accord pour l'extension de ce mode de travail. Mais nous ne signerons pas un accord où la direction flexibilise abusivement le travail et multiplie les économies, où les salariés doivent financer un surcoût lié à leur activité professionnelle, qui fragilise et augmente les risques d'isolement ...

Disposition	Accord actuel	Projet d'accord	Évolution	
Durée de l'accord	Indéterminée	2 ans		La diminution de la durée de l'accord impose de renégocier les dispositions
Salariés concernés	Salariés ayant signé un avenant pour une année renouvelable	Salariés ayant signé un avenant pour une année renouvelable		Pas de changement. De plus nous savons que beaucoup de salariés pratiquent le télétravail sans avenant et sans indemnisation.
Procédure de demande de télétravail	Demande écrite à la hiérarchie délai de réponse d'un mois	Demande écrite à la hiérarchie délai de réponse d'un mois		Identique
Nombre de jours de télétravail	2 jours par semaine maximum mais dérogeable avec l'accord de la hiérarchie	Jusqu'à 9,5 mois consécutifs. La validation de la hiérarchie reste requise		N'est pas une évolution. Les managers dérogeaient déjà sur le nombre maximum de jours de télétravail. Nous demandons un minimum de jours de présence physique en agence ou sur site (4 jours par mois) pour limiter les risques d'isolement.
Amplitude de travail	Calqué sur le temps de travail en agence mais définie par avenant	Calqué sur le temps de travail en agence mais définie par avenant		Similaire. Nous demandons des garanties sur le contrôle de la charge de travail et sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle
Equipements à disposition du salarié	Pas d'engagement outre un ordinateur portable	Pas d'engagement outre un ordinateur portable		Identique. Nous demandons la fourniture de l'ensemble du matériel nécessaire au maintien de nos conditions de travail.
Indemnisation	10€ mensuel par jours hebdomadaires de télétravail	20 € maximum par mois		Conditions indemnitaires en large baisse, le barème URSSAF permet beaucoup mieux
Lieu de télétravail	Limité au domicile ou autre lieu adéquat déclaré à la DSI	Domicile ou autre lieu adapté limité à l'espace Schengen		Similaire, légère amélioration potentielle des emplacements permettant d'accéder au télétravail
Modification jours du télétravail	Non prévue	2 jours ouvrés		2 jours seulement pour prévenir d'une modification des jours de télétravail.
Dénonciation de l'avenant	2 semaines	2 jours ouvrés		Large baisse du délai de prévenance du télétravail pour un salarié

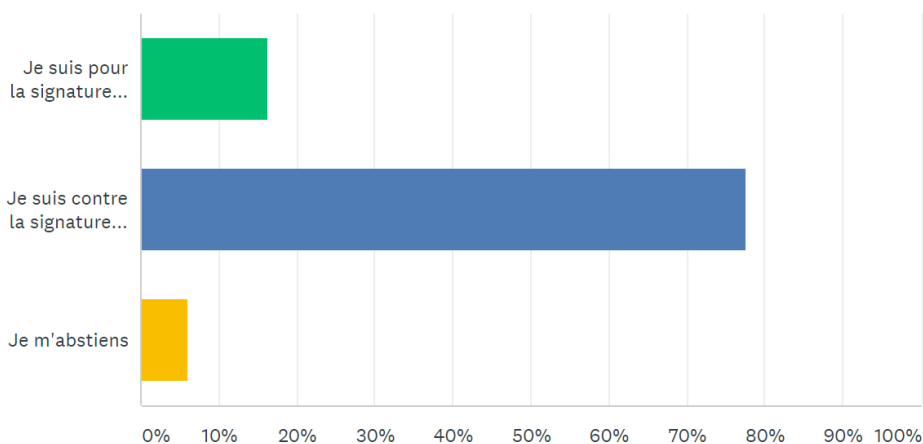
L'accord du 9 décembre 2011 en vigueur permet déjà de mettre en œuvre les mêmes conditions de télétravail, avec de meilleures conditions indemnitaires et dans un plus grand respect de l'articulation vie privée / vie professionnelle !

La position de Solidaires-Informatique sur ce projet

La consultation de nos adhérents suD-Gfi :

Notre fonctionnement démocratique nous oblige vis-à-vis de nos adhérents. Nous avons donc procédé à leur consultation aux fins de déterminer si nous serions signataire du projet d'accord proposé par la direction pour les conditions de télétravail. Nous avons ainsi communiqué nos observations auprès de nos adhérents et le résultat de la consultation est le suivant :

Êtes-vous favorable ou non, à la signature de cet accord en l'état ?



En conséquence, nous ne sommes pas signataire de ce projet d'accord.

Le résultat de la consultation des organisations syndicales :

La direction, par courrier électronique daté du 7 août dernier, nous a informé que seuls la CFE-CGC et la CFDT avaient signé l'accord représentant ainsi **47,30 %** des salariés.

En l'état, le projet d'accord n'est pas majoritaire et donc pas applicable. C'est en conséquence l'accord du 9 décembre 2011 qui reste en vigueur pour la mise en place du télétravail. **Vous pouvez demander à en bénéficier !**

**POUR AGIR
FACE À LA
HIÉRARCHIE,
IL FAUT
SE REGROUPER**

SYNDIQUE-TOI



IMPOSONS UN AUTRE AVENIR



Le qu'il manque à ce projet d'accord

Objectifs du projet d'accord et ses conséquences : Ne laissons pas passer !

L'absence de matériel adéquat pour travailler dans de bonnes conditions est clairement énoncé : **La direction ne s'engage à Fournir qu'un ordinateur**. Pas d'écran supplémentaire, pas de clavier, pas de souris, pas de micro-casque, la direction ne prend aucun risque. Selon elle, le télétravail ne doit-être qu'une économie pour l'entreprise, et surtout pas un coût ...

Obtenons le matériel nécessaire pour maintenir nos conditions de travail !

L'exécution du contrat de travail ne peut et ne doit pas empiéter sur la vie privée. C'est une règle légale constante que ce projet tente de remettre en question. La direction se permet de remettre en cause votre organisation et peut revenir sur le fait que vous soyez en télétravail dans les deux jours ouvrés.

La modification ou l'arrêt du télétravail doit être soumis à un délai de prévenance de 2 semaines !

Pas d'amélioration sur l'opacité des amplitudes horaires. Chacun doit-être équipé d'une ligne professionnelle qui peut-être inactive en dehors des heures de travail. Le temps de travail ne doit pas être étendu sous prétexte que nous économiserions du temps de transport.

Réclamons des garde-fous sur les amplitudes horaires de travail !

Plusieurs managers dans différentes activités autorisent le télétravail régulier de leurs équipes sans la signature d'un avenant. Ces cas existeront toujours et continueront de **priver ces salariés de conditions indemnitaires** pour réaliser leur travail.

Tous les salariés en télétravail régulier doivent accéder aux mêmes conditions indemnitaires !

L'indemnisation des salariés sera bien en dessous des plafonds prévus par l'URSSAF. La conséquence directe est que **les salariés ne seront pas remboursés du surcoût lié à leur activité professionnelle en télétravail**. Exemple : Un salarié réalisant 175 jours consécutifs de télétravail ne pourra prétendre à une indemnité mensuelle supérieure à 20 €.

Imposons l'indemnisation conformément aux plafonds prévus par l'URSSAF !

Tel qu'appliqué par l'accord du 9 décembre 2011 actuellement en vigueur dans l'entreprise !

De plus, comme nous l'avons déjà expliqué dans nos tracts précédents, la direction entreprend actuellement une restructuration d'une grande ampleur dans le groupe Gfi. L'application du projet d'accord, tel qu'il existe aujourd'hui, renforcera la direction dans sa démarche de **baissier la surface d'accueil des salariés dans les établissements**.

La suppression des baux de petites agences sur le territoire confirme cette tendance. Dans les grandes agences, le développement du **flex office déshumanise notre environnement de travail** et compromet le collectif et la qualité du travail de groupe.

La direction ne peut pas être la seule gagnante dans ce projet !

La **diminution drastique des frais de déplacements**, à elle seule, pour le 1^{er} semestre 2020 uniquement représente **plusieurs millions d'euros**.

Trouvons un accord où les salariés ne sont pas perdants !

Enfin les DRH des grandes entreprises espèrent constater, pour l'augmentation de leurs profits, une **baisse importante de l'absentéisme** car les salariés malades continuent souvent de travailler depuis leur domicile, les salariés gardant leur enfant à domicile peuvent s'organiser pour travailler.

Prenez contact avec le syndicat qui se bat pour vous : contact@solidairesinformatique.org

La section Syndicale Solidaires-Informatique SUD-Gfi est favorable au déclenchement d'une procédure juridique à l'encontre des Sociétés du groupe Gfi aux fins que les salariés puissent être indemnisés pour avoir télétravaillé pendant la crise sanitaire.

L'article 2 de l'accord du 9 décembre 2011 précise que l'entreprise se réserve la possibilité de prendre l'initiative du télétravail dans les cas exceptionnels où le télétravail permet d'assurer la continuité de l'activité. Il convient de constater que ces termes décrivent parfaitement la situation de crise sanitaire que nous avons traversée. En conséquence l'accord s'applique parfaitement aux salariés ayant télétravaillé lors de la crise sanitaire.

De plus, les DIRECCTE pour les agences de Saint-Ouen et de Lyon sont intervenues à trois reprises argumentant pour que la direction revoie sa position sur l'indemnisation des télétravailleurs.

L'échec de la négociation sur le nouveau projet d'accord nous encourage à déclencher cette procédure. Nous vous tiendrons informés de l'avancée du dossier.

Chômage partiel



C'est confirmé, la direction consulte chaque périmètre pour obtenir l'avis de vos représentants du personnel sur la prolongation du chômage partiel jusqu'au 15 décembre.

Les engagements de Gfi :

- Maintien de salaire,
- Maintien des conditions d'acquisition de congés et de RTT,
- Absence de licenciement économique jusqu'au 15 décembre 2020,
- Maintien de l'acquisition des titres restaurants pour les demi-journées de chômage partiel,

Chaque CSE rendra un avis au début du mois de septembre.

un bémol chez Gfi-Progiciels : Malgré plusieurs demandes et relances des élus, la direction n'a toujours pas donné les justificatifs pour certaines mises en activité partielle. **La direction doit tenir ses engagements !**

ENSEMBLE ON EST PLUS FORT : REJOIGNEZ SOLIDAIRES INFORMATIQUE !

Téléchargez notre Pack adhérent : <http://www.sudgfi.fr> ou <https://solidairesinformatique.org/>

Vous y trouverez :

- une feuille de calcul de votre cotisation en fonction de vos revenus- un bulletin d'adhésion
- un bulletin d'adhésion
- un document sur l'utilisation des cotisations, un historique et les statuts du syndicat Solidaires Informatique, ...

Vous pouvez aujourd'hui compter sur les DS SUD Groupe GFI, les RS des CSE, des élus ou élus pour vous défendre

Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87
Vincent BRACCHETTI (DSC adj France)	06 70 49 84 93
Yasmina DJERRAR (DS Progiciels)	06 67 22 12 06
Patrice SCHIFFLI (DS Est)	06 04 17 12 05
Eric BURRI (DS IDF)	06 76 65 11 01
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92
Nadira ZEROUAL (DS IDF)	06 03 52 71 67
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20
Geneviève DELJOUGLA (DS Sud-Ouest)	06 60 63 70 98
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	07 77 09 30 46
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97

Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98
Franck AUGER (DS Ouest)	06 61 63 10 70
Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Patrick POUS (DS Rhône Alpes)	06 95 87 88 31
Yann KERBIRIOU (DS Rhône Alpes)	07 61 63 52 67
Bogdan LASCULESCU (DS Progiciels)	06 51 09 87 25
Paul BARRY (DS Progiciels)	07 72 07 09 83
François PELTIER (RS CSE IDF)	06 62 49 26 81
Norbert FAISANT (RS CSSCT IDF)	06 12 27 04 05