



Le + syndical

Projet d'accord intergénérationnel relatif au contrat de génération dans le Groupe Gfi Informatique

28 juin 2013

Eléments de référence :

- Projet d'accord V2 transmis par la Direction le 21 juin 2013
- Diagnostic « contrat de génération » transmis par la Direction le 4 juin 2013
- Réunion de négociation « Groupe Gfi » le 4 juin 2013
- Données transmises le 21 juin 2013 : « *en 2012, les jeunes de moins de 26 ans représentent 13% des embauches ; actuellement 137 salariés remplissent les critères fixés dans le projet d'accord pour être tuteur.* »

Eléments demandés lors de la réunion du 4 juin 2013 et non transmis à ce jour :

- Table de correspondance employée par la DRH entre les intitulés de fonction présents dans les bulletins de paie et les intitulés de fonction employés dans le diagnostic
- Document CERFA résultant du décret d'application n° 2013-222 du 15 mars 2013 (Loi 2013-185 du 1^{er} mars 2013)

Propositions de la CFE-CGC :

Concernant le diagnostic

Même si le diagnostic transmis est en accord avec les préconisations prévues par les textes, il nous semblerait utile qu'il « colle » mieux avec la réalité du Groupe Gfi , à défaut de quoi ce serait un outil incomplet qui ne tiendrait pas complètement son rôle dans l'appréciation des efforts accomplis vers le public des « jeunes » et vers celui des « senior », pour les acteurs internes du Groupe Gfi.

Propositions d'aménagement :

- Ajouter une **analyse année par année à partir de 55 ans** (actuellement : global 51 à 56, global 57 et plus) (page 4 notamment)
- Ajouter une **analyse des « sorties » du périmètre**, sur le même modèle que l'analyse des « entrées par type de contrat » de travail » (page 10) faisant apparaître l'âge des salariés concernés (cf supra).
- Ajouter une analyse **des embauches (jeunes et senior) par métiers et coefficient Syntec, hommes/femmes**
- Ajouter un suivi du **nombre de jours de télétravail pour les seniors**
- Ajouter une **déclinaison des tableaux les plus pertinents par entités juridiques**, et dans chaque entité juridique par adresse de l'établissement de rattachement
exemples :
Gfi Informatique : Metz, Strasbourg, Sophia, Saint Ouen, Lyon Charbonnière, Lyon « Le Danica », Sophia, Montpellier etc ...)
Gfi Progiels : Reims, Montpellier, Lyon, Tarbes, Saint Ouen, Quétigny etc ...
Gfi IP : idem

Remarque : Pour une meilleure lisibilité, une **présentation interactive de type « cartographie »** serait bienvenue via un progiciels ad hoc (cf.progiciel de Géopshère récemment acquis par Gfi Progiciels)

Concernant le projet d'accord

Un certain nombre d'**aménagement relatifs aux objectifs de progrès d'une part et aux moyens permettant d'atteindre lesdits objectifs** nous semblent nécessaires à prendre en compte.

- Nous tenons à rappeler que la loi a prévu une « **insertion durable** » dans l'entreprise pour les jeunes, ce qui ne saurait se limiter à la seule notion d'embauche en CDI, mais impose une **mesure de maintien dans l'entreprise à horizon de plusieurs années** (sous réserves des départs à l'initiative des salariés) et donc un **suivi nominatif (anonymisé) des jeunes embauchés dans l'année de référence**.
- **L'objectif prévu quant à l'embauche de jeunes paraît beaucoup trop proche de ce qui est constaté aujourd'hui dans le diagnostic**, pour être considéré comme un véritable objectif de progrès (15% vs 13%).
Le choix du manager comme référent n'est pas un choix opérationnel au vu de l'indisponibilité chronique desdits managers : le chef de projet serait plus pertinent s'il dispose des compétences ad hoc et qu'il soit doté du temps nécessaire pour ce faire .
- De la même façon, **concernant les senior, nous considérons que l'indicateur d'effort accompli par l'Entreprise relatif au maintien dans l'emploi** doit être basé sur le **groupe nominatif (anonymisé) des seniors au 1^{er} janvier de l'année de référence**, et que ce groupe doit être suivi nominativement (et anonymement) au fil des années.
Le seul objectif de maintien du nombre des seniors tel que constaté au 1^{er} janvier de l'année de référence n'est pas pro-actif (nous avons déjà soulevé cette question lors de la mise en place du plan senior 2010-2012) ce qui n'est pas dans l'esprit de la loi.
L'emploi du DIF est à re-calibrer notamment dans le cadre d'un projet pour la retraite (usage plus large à prévoir voire la totalité du DIF disponible).
La mise en place d'un départ progressif à la retraite (conditions à définir, basé sur le volontariat) serait pertinent.
- **Enfin, des moyens supplémentaires doivent être affectés à toutes ces opérations ciblant les jeunes et les seniors** car leur exécution de qualité sera très difficile dans le contexte de sollicitation très forte du management sur les résultats économiques des entités, et ne peut se satisfaire de simples déclarations d'intention (telles que cela est prévu dans le projet de texte): **en particulier il faudra dégager de manière plus coercitive du temps dédié aux multiples entretiens prévus tant mensuels qu'hebdomadaires**.

Prévoir une nouvelle rubrique dans le CRA affecté d'un quota d'heures (sur le modèle des HD) pour les divers entretiens à mener par le management ; utiliser la même rubrique pour les jeunes et les senior puisqu'ils seront ensemble lors des entretiens (traçabilité de la tenue des entretiens)

Prévoir des réunions « WELCOME » via un planning annuel et national (penser à résoudre la problématique des sites multiples et éloignés)

Prévoir un formalisme dans le déroulement des entretiens de diverses nature (selon le type EADP)

Prévoir une check-list des points de formation qui doivent être dispensées aux jeunes notamment en alternance

Prévoir une véritable « bourse des emplois » car à ce jour, il ne semble pas que le dispositif accessible aux salariés soit efficace (on pourrait ouvrir GARI aux Salariés):.

Prévoir un « réservoir » de référents formés au niveau de chaque agence

Prévoir une communication périodique « utile » à destination de tous les Salariés via le mail professionnel pour les informer des dispositifs en vigueur (exple : sur le modèle des mails relatifs au PSG) et rendre disponible une documentation à jour dans l'intranet.

Mettre en réseau via SharePoint les « communautés » cibles afin de les informer plus spécifiquement et leur ouvrir un forum interne dans l'intranet

Ouvrir le tutorat à un public d'âge plus large en s'assurant que les Salariés concernés disposent TOUS des qualités pédagogiques ad hoc (notamment ne pas prendre le risque des « affrontements » de génération dans le cadre insuffisamment structuré du tutorat « inversé »).
