



**LETTRE MENSUELLE**  
**de la section syndicale CFE-CGC**  
**Groupe Gfi Informatique**  
<http://cfecgc-gfi.fr>  
[cgcgfi@free.fr](mailto:cgcgfi@free.fr) / tél 06 83 09 41 92

Sommaire

page 1  
pages 2 3 4  
page 5  
page 6  
page 7

Oui au télétravail, mais...  
Divers faits  
Divers faits [national]  
agenda  
coordonnées

Contacts en page 7

N° 249 – 30 Juin 2020

**Accord de télétravail en vigueur dans Gfi depuis décembre 2011 :**

**1 jour ou 2 jours maximum de télétravail par semaine**

\*\*\*

**Fixation stricte des jours de télétravail dans la semaine** par avenant au contrat de travail

\*\*\*

**Alternance régulière du télétravail et du présentiel dans la semaine :** télétravail dit « pendulaire »

\*\*\*

**Indemnisation forfaitaire mensuelle :** 10€ pour 1 jour de télétravail par semaine, 20€ pour 2 jours

\*\*\*

**Nombre de salariés en télétravail dans ce cadre au 31/05/2012 :**

**30**

au 31/05/2019 :

**441 (x 15)**

\*\*\*

**Effectif UES au 31/05/2012 :**

**5935**

au 31/05/2019 :

**9613 (x 1,6)**

## Oui au télétravail, mais ...

Toutes les enquêtes récentes le démontrent : une grande majorité des salariés qui ont expérimenté le « télétravail » pendant le confinement (voire au-delà, comme dans le Groupe Gfi) souhaitent le poursuivre dans une certaine proportion, une fois que le contexte général sera redevenu normal.

**Il faut désormais s'inscrire dans la durée** et substituer à ce qui n'était en réalité pendant la crise sanitaire, qu'une simple continuité d'activité à domicile, imposée, sans limites ni indemnisation, dans des conditions matérielles parfois inadaptées, **un vrai cadre de fonctionnement permettant une pratique régulée des temps de télétravail** : c'est tout l'enjeu de la négociation qui est actuellement ouverte dans le Groupe Gfi pour remplacer l'accord de décembre 2011, trop rigide.

Cependant il ne faut pas se leurrer : si la Direction montre aujourd'hui autant d'intérêt pour cette forme d'organisation du travail c'est qu'elle représente un des piliers, sans doute le plus important, d'un projet global. **Le télétravail associé au regroupement à venir de certaines agences et au « flexoffice » (absence de bureau attribué sur le lieu de travail) constitue un triptyque permettant à terme, de limiter le nombre de bureaux et donc de réduire les coûts.**

La crise a joué un rôle d'accélérateur !

Pour autant, la mise en place d'un accord ambitieux de télétravail serait un plus pour tous les salariés et un marqueur social différenciant par rapport aux autres ESN.

La Direction devra jouer le jeu et prendre réellement en compte nos propositions, parmi lesquelles :

- le principe du **volontariat**,
- l'inscription de ce mode de travail dans tous les **contrats clients**,
- une **limitation du nombre de jours de télétravail par mois** (par exemple 12J maxi, en fonction des projets) avec **une planification et des plages horaires de travail décidées en concertation avec les salariés**,
- des **temps de déconnexion** clairement définis et respectés,
- des **périodes régulières de travail en équipe en présentiel**,
- une **indemnisation en deux volets** (« pack d'installation » : matériel informatique, téléphonie et mobilier ; frais courants : électricité et espace de travail au domicile ou dans un tiers lieu ) et un **versement exceptionnel de rattrapage pour la période ayant débuté le 17/03/2020 jusqu'au 31/08/2020**

De surcroît, le succès de cette évolution majeure ne pourra être au rendez-vous que si **les méthodes de management évoluent fortement** et quittent le modèle vertical et autoritaire d'aujourd'hui, pour un modèle horizontal laissant une plus grande autonomie aux salariés : **ce n'est pas le moindre défi !**

Au-delà d'une **meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée**, différentes études montrent que la **productivité individuelle s'accroît en télétravail, de l'ordre de 22%** en moyenne sur une journée (meilleure concentration, le temps gagné en évitant les transports est souvent utilisé pour travailler) et que **l'absentéisme baisse !**

**Face à autant d'avantages avérés pour l'entreprise, il est urgent que la négociation avance vite, sur les bases décrites plus haut**, de sorte que, dès septembre, les salariés de Gfi reprennent avec confiance le chemin du travail dans un cadre rénové, en même temps que les enfants quant à eux, reprendront joyeusement le chemin de l'école, chacun laissant derrière lui le traumatisme d'une crise inédite et exceptionnelle.

## Divers faits



### Activité partielle : le point à fin mai

Comme nous vous l'avions expliqué le mois dernier (cf notre lettre n° 248 datée du 31/05/20, la Direction a étendu le recours au dispositif d'activité partielle jusqu'au

15/09/20 pour Gfi Informatique et jusqu'au 30/09/20 pour Gfi Progiciels.

Tous les dossiers ont été acceptés par l'Administration sauf, à notre connaissance, celui de Gfi Informatique Metz, l'inspection du travail considérant qu'il aurait dû être accompagné de garanties complémentaires pour les salariés.

Curieusement, les autres dossiers (Progiciels, Nord, Grand-Ouest, Méditerranée, Auvergne Rhône-Alpes, Sud-Ouest, IDF) ont tous été acceptés bien qu'identiques au plan des garanties pour les salariés à celui de l'EST. Comprenez qui pourra ! Il est tout de même inquiétant de constater que, sur un sujet aussi crucial, la position de l'Administration ne soit pas la même en tout point du territoire.

Il est vrai que la Direction aurait dû au moins, garantir le maintien des salaires nets mensuels à 100% jusqu'à la fin de la nouvelle période d'activité partielle : elle les garantit jusqu'au 31/08/20 mais laisse les salariés dans l'expectative pour la période de septembre, alors même que le gouvernement a confirmé que l'indemnisation des entreprises par l'Etat ne baissera plus dans le présent dispositif.

Une attitude aussi frileuse (que nous dénoncions déjà le mois dernier) eu égard à la courte période restante au-delà du 31/08/20 est de nature à générer des crispations et de l'inquiétude sur le terrain, d'autant que le nombre de salariés placés dans le dispositif a considérablement augmenté en mai comme en témoignent les chiffres ci-après, et pourrait encore croître les mois suivants, puisque tous les salariés sont désormais possiblement éligibles au dispositif.

**A fin mai** le nombre total de salariés de l'UES placés dans le dispositif est de **1570**[hors Méditerranée] dont **EST 75, IDF 570, AURHA 126, Méditerranée ??**[la Direction de Méditerranée n'a pas transmis les données] **Nord 157, Grand Ouest 286, Sud-Ouest 119, Progiciels 237**, avec des taux d'inactivité de 20%, 50%, 60% ou 100% selon les situations. **Soit une croissance de +22%** par rapport à avril.

**Pour mémoire, à fin avril** le nombre total de salariés de l'UES placés dans le dispositif était de **1350** dont **EST 67, IDF 500, AURHA 91, Méditerranée 64, Nord 172, Grand Ouest 200, Sud-Ouest 94, Progiciels 162**, avec des taux d'inactivité de 20%, 50%, 60% ou 100% selon les situations.

Il est à souligner que les commerciaux et le recrutement sont généralement sortis du dispositif ce qui est un signe encourageant de reprise de l'activité économique.



### Le Lean Management arrive ! [2]

Nous poursuivons notre rubrique démarrée le mois dernier car cette organisation du travail est déjà en place dans plusieurs projets : la Direction l'a confirmé lors de la réunion du CSEC (Comité social et économique central) du 29/05/20.

**Pour autant elle a souligné que sa généralisation n'était pas d'actualité et qu'il faudrait avant tout, tirer tous les enseignements des premières expérimentations.**

Souhaitons en effet que tel soit bien le cas car la démarche induite par cette organisation est souvent pervertie. Le *Lean* trouve son origine au Japon, pays culturellement marqué par la recherche de perfection plutôt que de productivité. Là-bas, il désigne un système cohérent, stable et **discuté collectivement**. En France, la démarche est fréquemment utilisée aux seules fins de gains de productivité et de réduction de la masse salariale.

Le *Lean* n'est pas à craindre lorsqu'il prend en compte durablement l'articulation entre performance et conditions de travail, organisation du collectif et valorisation de l'individu. Mais lorsqu'il est uniquement centré sur la performance, le *Lean* est susceptible de réduire l'autonomie, de brider l'initiative, de formater et d'accélérer le travail. Alors il peut être source de mal-être et dégrader la santé.

Parce qu'elle traque les temps et les tâches jugées « peu utiles » (par la Direction), pour les réduire sinon les supprimer, la démarche *Lean* prive le salarié de tout ou partie de ses « bouffées d'air » et marges d'action. Or ces « temps de faible intensité » rendent possibles des ajustements interpersonnels, contribuent à la qualité du travail dans la durée, et participent à l'équilibre physique et psychique du salarié.

**Prochain épisode [3] dans notre lettre n° 250 qui sera datée du 31/07/20**

## Divers faits...suite



### **Nouveau plafond : grosse déception !**

Par mail du 26/06/20, Edenred a informé les salariés de Gfi, du nouveau plafond journalier de dépenses désormais en vigueur jusqu'au 31/12/2020: **38€** au lieu de 19€.

Attendu depuis plusieurs semaines, le décret a enfin été publié, mais **il ne correspond en rien aux promesses initiales du Gouvernement, à savoir : un plafond hebdomadaire de 95€ permettant aux salariés de faire leurs courses habituelles avec plus de confort en cette période de confinement ou de télétravail qui perdure.**

Comme le dit Edenred : « **Mes 38€, c'est [exclusivement] au resto !** » : on comprend qu'il faille soutenir les professionnels de la restauration cruellement touchés par la fermeture de leurs établissements, **mais où est la prise en compte des intérêts des salariés dans cette affaire ?**

Tous ceux qui restent en télétravail [ils sont des millions] n'ont que peu de raisons d'aller « **au resto** », de surcroît l'atmosphère induite par la crise économique incite plutôt à limiter les dépenses.

**Alors quel avantage pour eux ?** Aucun, puisque le plafond journalier des dépenses dans tous les magasins d'alimentation reste à 19€.

**Tous ?** Pas sûr ... Dans tous les systèmes il y a des failles, et celui-ci ne déroge pas au principe. Il suffit de faire ses courses dans certaine(s) enseigne(s) pour constater que le plafond journalier de 38€ y est quand même en place : **c'est la bonne surprise !**

Mais, chut ! n'ébruitons pas la chose, la faille risquerait d'être promptement réparée ce qui ne serait pas à l'avantage des salariés.



### **Recrudescence des licenciements et des ruptures conventionnelles : mirage ou réalité ?**

Il y a des signes qui ne trompent pas : quand un représentant du personnel reçoit en une seule après-midi,

plusieurs appels de salariés de divers secteurs de l'entreprise, soit parce qu'ils ont reçu un courrier RAR les convoquant à un entretien préalable à un [éventuel] licenciement, soit parce que leur management leur a remis entre les mains le marché suivant (généralement un vendredi en fin d'après-midi) : « *soit tu acceptes une rupture conventionnelle (avec n K€) soit je lance une procédure pour te licencier, réponse ... lundi matin ! Bon WE !* », c'est qu'il se passe quelque chose de bien réel.

Quand cela concerne plusieurs représentants du personnel pendant une période courte, difficile de se dire que ce sont juste des coïncidences ...

Quand de surcroît le mot « licenciement économique » est rapporté par le salarié, c'est qu'il a été prononcé par le management et que ce dernier exécute, parfois en contradiction avec son intime conviction, des ordres venus de plus haut pour lesquels la désobéissance ne fait pas partie des options.

Face à cette situation, la **CFE-CGC** a directement interpellé la DRH Groupe. Sa réponse est tombée rapidement : « *En votre qualité de membre du CSEC et de la commission économique de ce dernier, vous disposez des informations vous permettant de connaître **la situation de l'entreprise, aucune difficulté économique susceptible de constituer un motif économique de licenciement ne peut être mis en évidence.*** »

L'explication avancée par la Direction est simplissime : les licenciements ayant été gelés pendant le confinement, ils reprennent avec un rythme « normal » ! Mais ces propos désinvoltes sont en contradiction avec les situations individuelles qui nous sont remontées, lesquelles tendraient plutôt à établir une volonté réfléchie de compression des effectifs. Si tel devait être le cas, la vérité finirait par éclater au grand jour, mais ce serait désastreux.

**Dans l'attente, toute l'équipe CFE-CGC reste bien entendu mobilisée pour porter assistance aux salariés qui se trouveraient « piégés » dans un scénario similaire à celui qui vient d'être décrit.**



## Divers faits...suite

### **Salaires : [très]léger réchauffement !**

Rétropédalage de la Direction au sujet de la politique salariale applicable en 2020. Le mois dernier aucune augmentation ne devait avoir lieu en 2020, les comités salaires ayant même été annulés. Bref c'était le gel des salaires !

Désormais (annonce faite par la DRH Groupe lors d'une courte réunion avec les Organisations syndicales le 26/06/2020) **des augmentations salariales seront bien appliquées au titre de 2020 mais avec un décalage de 6 mois et une enveloppe revue à la baisse** sans que la Direction s'engage sur son nouveau montant (pour mémoire elle était initialement prévue à 1,5% de la masse salariale brute de 2019) : **la sélectivité qui en résultera risque d'en être considérablement renforcée ce qui entraînera sans doute des décisions à forte connotation arbitraire !**

Les augmentations qui devaient avoir lieu en avril seront toutes réexaminées en dépit de décisions pourtant prise lors du dernier comité salaire de mars et passeront en paie d'octobre 2020, celles de juillet passeront en paie de janvier 2021, celles de septembre passeront en paie de mars 2021. En revanche, celles qui correspondent à des changements de fonction et/ou de périmètre seront appliquées dès la paie de juillet 2020.

Les augmentations « spécifiques » avec les enveloppes prévues de 300K€ (cotisations patronales incluses, au niveau Groupe France) au titre de l'égalité H/F et 200K€ pour les salariés non augmentés depuis plus de 5 ans, passeront en paie d'octobre.

**Même si ce changement de cap reste (trop) timide**, il laisse percevoir une certaine confiance de la Direction pour une remontée en charge de l'activité ce qui est un signal positif.

### **Congés : la Direction rêverait-elle d'un retour au « bon vieux temps » du Front Populaire ?**

Sous couvert d'une gestion des congés pudiquement qualifiée de « proactive », la Direction ne cesse, et pas seulement en période de crise, de vider au plus vite et selon son bon vouloir les compteurs de congés des salariés, mue par une sorte de peur panique qu'ils se retrouvent en congés alors qu'ils pourraient être facturés. Il n'y a qu'à voir ce qui se passe en ce moment pour les congés d'été !

**Ah le bon vieux temps du Front Populaire de 1936 avec ses 15J de congés seulement : quel bonheur ce serait pour la Direction !**

L'obligation récurrente de solder un maximum de jours de congés avant le 31/12, pour diminuer les provisions et donc améliorer le résultat de l'année est un exercice auquel les salariés sont soumis années après années sans que jamais les gains réalisés ne soient partagés avec eux !

**Cette méthode autoritaire, verticale et crispante tue la confiance réciproque et primordiale entre les salariés et leur management** : elle est contre-productive, induit du désengagement et se paie cash en points de rentabilité. Viser une facturation optimisée est louable mais cela passe par des méthodes de gestion modernes et la mise en place d'un dispositif attractif pour les salariés comme par exemple un **Compte-Epargne-Temps**.

**La présente période de crise est l'occasion de réfléchir et d'innover en ce sens : la Direction s'en saisira-t-elle ?**

### **Prise de congés et RTT : rappel des règles**

Le **12/05/2020**, la Direction a adressé un mail à tous les salariés précisant que **la règle Groupe** est de poser **15j ours ouvrés** minimum de congés, consécutifs ou non, dans la période allant du **1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2020**.

Si ce n'est qu'ensuite, les salariés en intercontrat, mais aussi de nombreux autres salariés (**plusieurs centaines au total**), ont reçu **un autre mail émanant de leur hiérarchie, leur intimant de poser 20J de congés sur la période ramassée juillet-août !** Cette manière de faire n'est pas admissible : **la règle de prise des congés doit être la même pour tous**.

**Il est irresponsable d'imposer autant de jours de congés sur une période de 2 mois, ne laissant qu'un solde très faible pour faire face à 9 mois de travail** (jusqu'au 31/05/21), nécessairement ponctués d'aléas, de congés scolaires pour les parents de jeunes enfants et de journées de récupération visant à préserver la santé.

Sans compter que l'application de l'ordonnance 2020-323, autorise l'employeur à imposer **les jours de RTT acquis** (les JRTT s'acquiescent « par mois civil complet à terme échu »).

**Ainsi les 10J RTT peuvent aussi être imposés par la hiérarchie au fur et à mesure de leur acquisition à raison de 10/12<sup>ème</sup> par mois à partir du 01/06/2020.**

Nous encourageons les salariés qui subiraient ce type de traitement excessif à ouvrir un dialogue avec leur management **afin que leurs situations personnelles soient prises en compte**.

**En cas de difficulté, prenez rapidement contact avec nos représentants !**

**Il est encore temps de réagir !**



**Cela s'est passé en juin :****Le 2 juin :** décisions du gouvernement pour la phase 2 du déconfinement

Suppression de la distance maximale de déplacement de 100km. Réouverture des terrasses des cafés, bars, restaurants, et des parcs. 2 catégories de départements verte ou orange selon le niveau d'activité du virus.

**Le 14 juin :** retour à un fonctionnement quasi normal du pays après la période de confinement.

Toutes les régions passent au vert, les écoles et collèges vont accueillir tous les enfants, les cafés et restaurants vont rouvrir, les visites dans les EPHAD de nos parents âgés sont enfin autorisées ! **Le confinement est derrière nous.** Certes les rassemblements restent encore limités, mais chacun peut recommencer à vivre normalement. **Cependant la période aura laissé des traces et comme tout traumatisme, ce n'est que plus tard que certaines conséquences risquent de se révéler.**

**Le 24 juin :** réunion de la commission paritaire portant sur la négociation sur le télétravail **annulée à la dernière minute** (NB : à l'heure où nous écrivons ces lignes la date de report, après le 1<sup>er</sup> juillet, n'est pas encore fixée)

La Direction a prétexté la saisine en référé (procédure urgente) du TGI (Tribunal de Grande Instance) de Bobigny à cette même date **par Solidaires** (demande d'annulation de la très forte incitation faite à plusieurs centaines de salariés de poser 20J de congés avant le 31/08 au lieu de 15J avant le 30/09 comme cela est pourtant prévu dans la note générale) **pour reporter cette réunion importante de négociation du nouvel accord sur le télétravail.**

Nous n'avons donc pas eu connaissance de la proposition de texte de la Direction et ne savons pas dans quelle mesure elle a pris en compte nos propositions. Certes ce n'est que partie remise, mais l'attente des salariés est forte et tout retard dans l'avancée de ce dossier leur est préjudiciable !

Nous espérons qu'il sera possible de conclure rapidement un bon accord afin que les salariés qui ont apprécié le fait de pouvoir travailler de chez eux ou d'un autre lieu privé, puissent continuer de le faire dès la rentrée avec plus de souplesse mais aussi dans un cadre protecteur pour leur santé (déconnexion, nombre de jours de télétravail maximum par mois...) et avec une indemnisation juste des frais engagés.

**Le 26 juin :** convocation des Organisations Syndicales (OS) par la Direction, pour des informations sur des sujets d'actualité interne

De manière inhabituelle la Direction a réuni brièvement les OS pour les informer sur les 4 sujets suivants:

1-**Décalage de 6 mois (avec une enveloppe réduite) des augmentations salariales** qui auraient dû s'appliquer en 2020 en avril, juillet et octobre et qui le seront respectivement en octobre 2020 puis janvier et mars 2021.

2-**Application en octobre** des augmentations « égalité H/F » et « salariés non augmentés depuis 5 ans et plus »

3-Projet de **réduction du nombre d'établissements** en France et à l'international

4-Projet de mise en place du « flexoffice »

**Vigilance maximale face aux points 3 et 4 !**

**Prévisions pour juillet :****Le 1<sup>er</sup> juillet :** réunion du CSEC pour une consultation sur les consignes de la nouvelle phase de déconfinement qui démarre le 06/07/2020

S'il faut encore appliquer jusqu'en septembre les règles de distanciation sociale (1m) et les gestes « barrière », les accès aux espaces partagés se normalisent ce qui permet d'espérer un retour à la normale en septembre.

Il serait grand temps !

**Le ?? juillet :** réunion de la commission paritaire (NB : date non encore fixée à ce jour)

Poursuite de la négociation sur un accord de télétravail élargi.

**Le 15 juillet :** réunion de la commission de suivi prévoyance-santé

Les comptes de résultat de la mutuelle santé pour 2019 seront présentés par le courtier de la Direction : En 2018 l'équilibre du régime était satisfaisant avec taux de S/P (sinistres/primes) égal à 97%. Une légère dégradation est attendue pour 2019 avec un S/P prévisionnel à 99% **du fait de l'anticipation en 2019 par les salariés, de la mise en place au 01/01/2020 de la réforme « 100% Santé » qui réduit encore une fois les remboursements liés à l'optique.**

Sur un autre plan, nous avons demandé à la Direction de revenir sur son refus de mettre en place **une option obligatoire pour la prise en charge des dépassements d'honoraires dans le cadre de l'hospitalisation** : en effet cet aléa peut représenter plusieurs milliers d'Euros en reste à charge par salarié et doit faire partie des garanties de base applicables à tous.

**Le 31 juillet :** réunion du CSEC pour une présentation de la situation économique à fin juin 2020

Dans le contexte de crise économique induite par la période de confinement lié à la crise sanitaire, le PDG présente trimestriellement aux représentants du personnel l'évolution de la situation et les perspectives pour les mois à venir.

**Vos questions sont les bienvenues : transmettez-les aux représentants CFE-CGC !**



## Prenez contact avec vos représentants CFE-CGC !

Alina TORTOCHAUT Olivier MAULMY	Délégué Syndical Central UES Délégué Syndical Central adjoint UES	☎ 06 83 09 41 92 ☎ 07 87 16 17 19	<a href="mailto:alina.tortochaut@cfecgc-gfi.fr">alina.tortochaut@cfecgc-gfi.fr</a> <a href="mailto:olivier.maulmy@cfecgc-gfi.fr">olivier.maulmy@cfecgc-gfi.fr</a>
<b>Gfi Informatique</b>			
IDF	Olivier MAULMY	☎ 07 87 16 17 19	<a href="mailto:olivier.maulmy@cfecgc-gfi.fr">olivier.maulmy@cfecgc-gfi.fr</a>
	Katia LESPINE	☎ 06 49 57 18 48	<a href="mailto:katia.lespine@cfecgc-gfi.fr">katia.lespine@cfecgc-gfi.fr</a>
	Ludovic BOULLIN	☎ 06 76 28 46 99	<a href="mailto:ludovic.boullin@cfecgc-gfi.fr">ludovic.boullin@cfecgc-gfi.fr</a>
	Bruno DAVID	☎ 06 60 99 28 16	<a href="mailto:bruno.david@cfecgc-gfi.fr">bruno.david@cfecgc-gfi.fr</a>
EST	Benoît WENK	☎ 06 61 13 11 93	<a href="mailto:benoit.wenk@cfecgc-gfi.fr">benoit.wenk@cfecgc-gfi.fr</a>
OUEST	Pascal HOUSSIN	☎ 06 98 38 41 55	<a href="mailto:pascal.houssin@cfecgc-gfi.fr">pascal.houssin@cfecgc-gfi.fr</a>
NORD	Brigitte DURIEZ	☎ 07 60 14 82 33	<a href="mailto:brigitte.duriez@cfecgc-gfi.fr">brigitte.duriez@cfecgc-gfi.fr</a>
RHONE-ALPES- AUVERGNE	François LECLUSE	☎ 07 80 02 68 59	<a href="mailto:francois.lecluse@cfecgc-gfi.fr">francois.lecluse@cfecgc-gfi.fr</a>
	Bruno MAZALE	☎ 06 16 12 71 27	<a href="mailto:bruno.mazale@cfecgc-gfi.fr">bruno.mazale@cfecgc-gfi.fr</a>
MÉDITERRANEE	Guy DECHELETTE	☎ 06 75 71 42 62	<a href="mailto:guy.dechelette@cfecgc-gfi.fr">guy.dechelette@cfecgc-gfi.fr</a>
SUD OUEST	Alina TORTOCHAUT	☎ 06 83 09 41 92	<a href="mailto:alina.tortochaut@cfecgc-gfi.fr">alina.tortochaut@cfecgc-gfi.fr</a>
<b>Gfi Progiels</b>			
Lyon Tangram	Alain JANKOWSKI	☎ 06 06 43 94 60	<a href="mailto:alain.jankowski@cfecgc-gfi.fr">alain.jankowski@cfecgc-gfi.fr</a>
Saint Ouen	Alina TORTOCHAUT	☎ 06 83 09 41 92	<a href="mailto:alina.tortochaut@cfecgc-gfi.fr">alina.tortochaut@cfecgc-gfi.fr</a>
Metz	Bertrand KLOSTER	☎ 06 23 83 03 50	<a href="mailto:bertrand.kloster@cfecgc-gfi.fr">bertrand.kloster@cfecgc-gfi.fr</a>
Montpellier	André NEBLE	☎ 06 83 09 41 92	<a href="mailto:andre.neble@cfecgc-gfi.fr">andre.neble@cfecgc-gfi.fr</a>
La Défense	Anne GOEPFERT	☎ 06 83 09 41 92	<a href="mailto:anne.goepfert@cfecgc-gfi.fr">anne.goepfert@cfecgc-gfi.fr</a>
Nancy-Dijon	Daniel AKNINE	☎ 06 73 37 55 76	<a href="mailto:daniel.aknine@cfecgc-gfi.fr">daniel.aknine@cfecgc-gfi.fr</a>
<b>Hors UES</b>			
METAWARE	Gilles ROLLAND DE RENGÉ	☎ 06 09 10 04 62	
	Najib EL CADI	☎ 06 62 16 95 08	
ADDSTONES	Vinh Bao NGUYEN	☎ 06 41 73 23 56	

<http://www.cfecgc-gfi.fr>



Alina Tortochaut  
Port : 06 83 09 41 92

[cgcgfi@free.fr](mailto:cgcgfi@free.fr)



**Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !**

**Adhérez en ligne :**

<http://www.fieci-cfecgc.org/rejoignez-nous/>

