



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

<u>Sommaire</u>	
page 1	Télétravail : référendum !
page 2	activité partielle / lean management
page 3	divers faits
page 4	rentrée 2020 [national]
page 5	agenda
page 6	coordonnées

Contacts en page 6

N° 251 – 31 Août 2020

Sondage sur le
télétravail
réalisé en
mars/avril 2020

Nombre de
réponses : 3416
(sur un effectif
total de 10.000)

60% régions et
40% IDF

29% AS, 24%
Outsourcing, 16%
IS, 15% SW, 6%
support

76% favorables à
la pratique du
télétravail

51% ne l'avaient
jamais pratiqué

31% le
pratiquaient
occasionnellement
18%
régulièrement
(avec avenant au
contrat de travail)

20% souhaitent
télétravailler
régulièrement
1 jour par
semaine,

42% 2 jours/sem,

24% 3 jours/sem.

15% 4 ou 5
jours/sem

84% des salariés
qui souhaitent
continuer à
télétravailler
régulièrement ont
plus d'1H de
transport, contre
52% qui ont moins
de 20 minutes de
transport

60% considèrent
qu'ils **travaillent**
plus en télétravail
(NB : point de
vigilance)

Représentativité
des Organisations
syndicales :

CFDT 30,8%,
CFE-CGC : 16,6%,
CFTC : 15,1%,
SOLIDAIRES: 37,5%

Télétravail : la CFE-CGC et la CFDT demandent un référendum !

Comme annoncé dans notre lettre n°250 datée du 31/07/20, la CFE-CGC a signé le 5 août dernier le nouvel accord sur le télétravail. La CFDT a fait de même le 6 août. En revanche la CFTC et SOLIDAIRES INFORMATIQUE ont refusé de le signer.

Les signatures de la CFE-CGC et de la CFDT, suffisent-elles pour que l'accord s'applique comme prévu à partir du 1^{er} septembre 2020 ? La réponse est non !

En effet, la législation (ordonnance Macron du 22/09/17), dispose qu'un accord d'entreprise ne peut entrer en vigueur que s'il a recueilli la signature d'une ou plusieurs Organisations Syndicales représentant ensemble au moins **50% de représentativité**. Or la CFE-CGC et la CFDT disposent d'une représentativité cumulée de de 47,4% (CFE-CGC : 16,6%, CFDT : 30,8%).

Mais, dans le cas où les signataires représentent **au moins 30%**, ces derniers peuvent demander la validation de l'accord par un **vote majoritaire direct des salariés** ! Nous sommes dans cette situation !

C'est pourquoi, assumant toutes leurs responsabilités, la CFE-CGC et la CFDT ont demandé à la Direction d'organiser un référendum visant à recueillir l'avis des 10.000 salariés de l'UES sur la mise en application dudit accord. Ce référendum devra être organisé **courant octobre 2020** par voie électronique.

Ainsi, c'est vous qui aurez le dernier mot et déciderez si l'accord sur le télétravail doit entrer en application dans l'UES Gfi (NB : ironie de l'histoire, le groupe Gfi aura changé de nom à cette date !). Les **moments de démocratie directe dans l'entreprise étant très rares**, il nous a paru impératif de nous saisir de cette occasion et de créer un **élan collectif salubre** dans la période mouvementée et particulièrement anxiogène que nous traversons tous en ce moment du fait de la crise sanitaire et de la crise économique induite.

Nous sommes convaincus que l'accord proposé répond aux fortes attentes de la plupart des salariés (cf ci-contre les résultats du sondage sur le télétravail réalisé en mars/avril 2020) et **remplacera avantageusement l'accord de 2011 figé depuis près de 10 ans et dont à peine 5% des salariés bénéficient.**

Bien évidemment basé sur le principe du **volontariat exprimé par les salariés** (signature d'un **avenant annuel** au contrat de travail), le nouvel accord traduit l'accueil beaucoup plus favorable des clients, des salariés et du management pour inclure **une part de télétravail régulier** dans tous les métiers: **il permet désormais son organisation par mois** non plus strictement par semaine, dans la limite d'un **nombre de jours maximum annuel** (175), avec des périodes régulières et impératives de **retour en présentiel** dans le collectif de rattachement. Le **lieu de télétravail est libre** et non plus limité au seul domicile du salarié et le matériel nécessaire (PC, écran[s], logiciels...) est fourni par l'entreprise.

Une **période d'adaptation** de 3 mois est prévue, ainsi que la **réversibilité** (retour au présentiel à 100%) sur la base d'un délai de prévenance de 3 mois (pouvant être réduit pour des raisons impératives exprimées par les salariés) ou la **suspension temporaire en cas d'aléa**. **L'encadrement du droit à la déconnexion est très strict et vise à installer une barrière étanche entre vie professionnelle et vie personnelle.** L'**indemnisation mensuelle** en revanche (abonnement internet, espace de travail) de 10€ par mois pour 1 à 4 jours de télétravail par mois, 20€ au-delà, méritera d'être révisée à la hausse pour les périodes longues, au cours de la durée de vie de 2 ans de l'accord. Sa **commission de suivi qui se réunira tous les 6 mois** pour examiner sur la base d'indicateurs précis, ses conditions d'application par Business Lines et régions, ne manquera pas de s'y employer rapidement ! **En cas de circonstances exceptionnelles** entraînant une décision de la Direction de mise en télétravail de certains collectifs (ex : plateaux, agences...) au moins 4 jours/semaine, une indemnisation de 15€ mensuels sera versée aux salariés.

En conclusion, nous espérons que les **salariés accueilleront favorablement et majoritairement cet accord** qui permet à chacun, s'il le souhaite, d'**organiser sa vie professionnelle avec plus de souplesse et d'autonomie, donc avec moins de stress**, ce qui ne manquera pas d'avoir des répercussions positives **notamment sur sa santé.**

C'est loin d'être un détail par les temps qui courent !

Divers faits



Activité partielle : le point à fin juillet / la Direction demande sa prolongation jusqu'au 31/12/20

Comme annoncé dans notre lettre n° 250 (diffusée début août), la Direction a décidé, en raison du manque de visibilité sur la reprise de l'activité économique, de **prolonger le recours possible à ce dispositif d'aide de l'Etat de septembre 2020 à fin décembre 2020 et a lancé les consultations des CSE dès la 1^{ère} semaine de septembre**. L'Administration rendra ensuite son avis sous un délai de 48H.

Conformément aux textes, la Direction a ajouté un « **nouvel engagement** » à celui relatif au maintien à 100% des salaires nets mensuels, de l'acquisition des RTT et de la couverture prévoyance et santé, à savoir : **ne pas réaliser de licenciements « économiques »** des salariés placés dans ce dispositif entre octobre et décembre 2020. **C'est évidemment une promesse de gascon** car on sait bien que la Direction utilise d'autres moyens pour réduire quand même les effectifs : ruptures conventionnelles, licenciements pour insuffisance professionnelle (soudainement révélée au bout de plusieurs années de bons et loyaux services !). **Si vous êtes approchés par votre management, prenez immédiatement contact avec notre équipe !**

A fin juillet : le nombre total de salariés de l'UES placés dans le dispositif d'activité partielle était de **1088** dont **EST 14, IDF 444, AURHA 60, Méditerranée 97, Nord 99, Grand Ouest 104, Sud-Ouest 133, Progiciels 137**, avec des taux d'inactivité de 20%, 50%, 60% ou 100% selon les situations. **Une décroissance du fait de la période de prise de congés.**

Pour mémoire, à fin juin : nombre total : **???** dont **EST 50, IDF ???, AURHA 93, Méditerranée ???, Nord ???, Grand Ouest 171, Sud-Ouest ???, Progiciels 206, [???= donnée non transmise par la Direction],**

à fin mai le nombre total de salariés de l'UES placés dans le dispositif était de **1677** dont **EST 75, IDF 570, AURHA 126, Méditerranée 107, Nord 157, Grand Ouest 286, Sud-Ouest 119, Progiciels 237**. Soit une **croissance de +24%** par rapport à avril,

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**.



Le Lean Management arrive ! [4]

Comme annoncé dans **nos 3 numéros précédents**, nous poursuivons notre rubrique démarrée en mai dernier (n°248) car cette organisation du travail est déjà en place dans plusieurs projets. Même si la Direction a **souligné que sa généralisation n'était pas d'actualité et qu'il faudrait d'abord tirer tous les enseignements des premières expérimentations**, **il n'est pas inutile de passer en revue**

ses principes et effets délétères. On se reportera utilement aux 3 épisodes précédents de nos publications n° 248, 249 et 250 pour une vision globale du sujet.

Il est connu que les projets *Lean* s'implantent progressivement, voire subrepticement, dans les services, cela fait partie de la méthode et Gfi ne fait pas exception comme indiqué ci-dessus, chaque projet ne faisant pas l'objet d'une consultation des représentants du personnel. Parfois on utilise même de fausses appellations afin de retarder la prise de conscience du caractère *Lean* du projet ! Les salariés ont donc beaucoup de mal à anticiper les nuisances fréquemment associées aux organisations du travail « sur-optimisées » (troubles musculo-squelettiques, risques psycho-sociaux). Sans oublier d'ajouter que les Directions ont beau jeu d'opposer l'enthousiasme (souvent irréfléchi) de certains salariés, tellement ravis d'être interrogés sur leur travail, à l'attitude plus prudente et exigeante des représentants du personnel.

Ces derniers sont pourtant les interlocuteurs naturels et surtout légaux des Directions en matière d'organisation, de conditions et de temps de travail et c'est pourquoi, à l'issue de la phase d'expérimentation annoncée par la Direction, il faudra procéder à la consultation du CSE Central et des CSE d'Etablissements, sur la base des enseignements qui en seront issus, et mettre en œuvre le cas échéant, les mesures correctrices d'accompagnement, avant tout déploiement éventuel.

Prochain épisode [5] dans notre lettre n° 252 qui sera datée du 30/09/20

Divers faits...suite



Pas de 2^{nde} vague de COVID-19 ... mais le masque devient obligatoire !

Début août, alors que certains de ses membres se trouvaient sur leur lieu de villégiature (!), le Conseil Scientifique a annoncé une nième fois, une **nième seconde vague**, autant dire une quasi catastrophe sanitaire pour la France.

Le 1^{er} Ministre a saisi l'occasion pour prolonger **l'interdiction des rassemblements de plus de 5000 personnes jusqu'à la fin octobre, parmi lesquelles, bien évidemment, les manifestations sociales !**

Pourtant, les données scientifiques récemment publiées établissent clairement que le virus, dans tous les pays d'Europe et pas seulement en France, s'il continue de circuler comme d'autres de ses cousins plus anciens, est affaibli (le taux de létalité de ceux qui l'ont contracté n'a jamais été aussi faible). **Des sommités médicales de la recherche mais également des soins efficaces de terrain**, ne cessent de le clamer dans les médias.

Il semblerait que le virus pourrait devenir endémique comme d'autres avant lui. **Fort de ces observations non contestables, les arguments manquent sérieusement pour justifier le port obligatoire des masques** même en extérieur, par exemple dans certaines rues de certaines villes mais pas dans d'autres !

De surcroît ces mêmes spécialistes expliquent avec insistance que la propagation du virus dans les voies aériennes des individus se fait non pas principalement par les fameuses gouttelettes en suspension dans l'air, mais surtout par les mains, d'où la recommandation de bon sens de se laver fréquemment les mains avec de l'eau et du savon ou un gel hydroalcoolique (alcool dénaturé à 70°) car le virus n'y survit pas !

Le 19 août, le Président de la République annonce (Paris-Match) qu'il n'y aura pas de confinement à l'échelle nationale car « *on ne peut pas mettre le pays à l'arrêt, parce que les dommages collatéraux d'un confinement sont considérables...* », et pourtant c'est bien ce qui s'est déjà produit avec le confinement de mars-mai 2020 !

La Ministre du travail lui emboitant le pas annonce que le port du masque sera rendu obligatoire dans les entreprises dès le 1^{er} septembre, et qu'elles devront les fournir aux salariés. Gfi avait déjà anticipé !

Alors que la population espérait à juste titre, au vu des données scientifiques rassurantes, que la rentrée de septembre aurait pu être quasi normale, pour les adultes et pour les enfants, il semble que tel ne sera pas le cas. Au contraire **tout semble aller dans le sens de l'entretien d'une psychose collective**, aux effets délétères, entraînant lentement mais sûrement la privation de certaines libertés.

Face à cette situation, et compte tenu d'analyses scientifiques de plus en plus nombreuses et précises, de nombreuses personnes s'interrogent sur la finalité d'une telle situation.

Chose promise, chose due !

Le mail du 4 juillet 2020 de la Directrice des Ressources Humaines n'est pas passé inaperçu. Elle explique en effet **qu'il n'y a pas de gel des salaires en 2020**, comme les salariés avaient pu le craindre à un moment donné.

Alors soyez vigilants sur le respect des échéances annoncées !

Si vous avez bénéficié d'une promotion et avez pris de nouvelles responsabilités, votre rémunération a dû être revalorisée en **juillet : est-ce bien le cas ?** (NB : en temps « normal » environ 430 salariés sont concernés en année pleine). La prochaine échéance sera **octobre** pour les salariés qui devaient être augmentés en avril (NB : en temps « normal » environ 3300 salariés sont concernés en 3 vagues successives).

Si cela ne devait pas fonctionner comme annoncé, prenez rapidement contact avec notre équipe !

Ne m'appellez plus jamais Gfi : J-30 avant le changement de nom !

Le PDG en parlait déjà en février, puis il a annoncé en réunion de CSEC du 31 juillet que l'opération, retardée à cause de la crise sanitaire, aura lieu début octobre.

Un changement de nom est toujours un événement important aux multiples conséquences. L'opération visera sans doute, mais le secret est bien gardé, à **gommer l'origine Française du Groupe** (le « F » de GFI) au profit d'une appellation plus internationale en accord avec un chiffre d'affaires désormais réalisé à 60% en dehors de la France.

Mais surtout, elle pourrait être la 1^{ère} étape d'un plan d'envergure, à savoir : une introduction en Bourse souhaitée par l'actionnaire Qatari, lorsque les conditions seront réunies.

Les récents plans de distribution d'actions gratuites au PDG et au management sont des indices qui ne trompent pas !

6^{ème} édition estivale du QUIZZ CFE-CGC: reportée à l'automne



Contrairement à ce qu'elle avait annoncé, la Direction n'a toujours pas publié les données sur lesquelles nous nous appuyons pour ce qui concerne les évolutions salariales de l'année précédente (2019), donc **impossible de publier la 6^{ème} édition de notre Quizz estival pendant la période...estivale !**

Nous n'osons plus faire de pronostics quant à sa date réelle de publication, mais une chose est sûre, **ce sera un Quizz...automnal !**

Divers faits...suite [informations nationales]

Rentrée 2020 : facilitez la tâche des salariés de l'encadrement !

Tribune de Gérard Mardiné, Secrétaire Général de la CFE-CGC.

« La rentrée 2020 s'annonce compliquée : l'épidémie du Covid-19 n'est pas terminée et continue à imposer des mesures sanitaires qui perturbent l'activité économique et impactent fortement son organisation. Les effets de la crise économique et sociale sur l'emploi se matérialisent chaque jour un peu plus et nourrissent une inquiétude grandissante chez nombre de nos concitoyens.

Les salariés de l'encadrement sont en première ligne pour définir et mettre en œuvre au sein des entreprises et des administrations les adaptations d'organisation permettant de concilier la sécurité sanitaire des salariés et une dégradation la plus limitée possible de poursuite de l'activité économique. Ils s'appuient sur leur connaissance fine de leur environnement de travail et de ses spécificités pour définir les meilleurs compromis.

Le gouvernement va publier le 31 août « *le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19* » incluant la mesure de port systématique du masque dans les espaces clos et partagés. Consultée, **la CFE-CGC a défendu sur la foi de l'expérience de ces derniers mois qu'un dialogue social constructif dans les entreprises était le mieux à même de définir les mesures sanitaires pertinentes.** Or plus les mesures sont adaptées, mieux elles sont comprises et donc mieux elles sont appliquées. Cela renforce leur efficacité sanitaire et le niveau de confiance des salariés, et réduit la nécessité de contrôler leur application.

La CFE-CGC appelle donc le gouvernement à laisser une large place à des adaptations de bon sens à cette règle générale.

Les salariés de l'encadrement sont également souvent sollicités pour répondre à l'inquiétude de leurs collaborateurs face à une activité ou des perspectives économiques dégradées dans nombre d'entreprises et à leur appréhension de perdre leur emploi. **La CFE-CGC défend que les dispositifs de maintien dans l'emploi de longue durée (dont l'APLD) doivent être utilisés le plus possible pour préserver les compétences qui seront indispensables à une relance future.**

Contrairement à ce qu'ont affirmé cet été les directions de plusieurs grands groupes lors de la publication de leurs résultats semestriels, **la CFE-CGC affirme que la résilience d'une entreprise ne se mesure pas au niveau de son résultat financier en période de forte crise** (qui a souvent été le résultat de plans d'économies préjudiciables au long terme) **mais d'abord à sa volonté de préserver et développer les compétences de ses salariés et à continuer à investir pour enrichir son portefeuille de produits et services** en cohérence notamment avec l'indispensable transition écologique, seul gage de pérennité et de développement dans la durée. **Les cadres des entreprises seraient bien plus utiles en s'investissant dans une telle démarche porteuse d'avenir qu'en participant à reculons à gérer des plans d'économie et de suppression de postes.**

La **CFE-CGC** rappelle que seules des évolutions majeures de la gouvernance des entreprises visant à y associer davantage les représentants des salariés (comme c'est le cas en Allemagne et dans les pays nordiques) permettront de retrouver la voie d'une confiance partagée au sein des entreprises.

Le gouvernement va annoncer prochainement son plan de relance. La **CFE-CGC** attend qu'il ne soit pas essentiellement une distribution sans condition d'argent public aux entreprises. **Les 100 milliards d'euros investis par la collectivité nationale doivent financer des projets et des investissements avec des livrables bien définis, des créations et maintiens d'emploi et de formation de citoyens français quantifiés et effectifs à court terme et la matérialisation d'un regain de souveraineté sur les secteurs stratégiques de notre économie. »**

Cela s'est passé en août :



**D
É
C
O
N
N
E
X
I
O
N
!**

Prévisions pour septembre :

2-3 septembre : réunions extraordinaires de tous les CSE de l'UES pour une consultation sur la prolongation du recours au dispositif d'activité partielle jusqu'au 31/12/20

Jugeant que la reprise de l'activité économique ne sera pas au rendez-vous dès septembre, la Direction a décidé de demander à l'Administration de prolonger jusqu'au 31/12/20 son recours à l'activité partielle qui devait s'achever en septembre. Aucune autre prorogation ne sera alors possible. Les CSE rendront leurs avis respectifs sur cette demande (NB : cf page2, la Direction s'engage à maintenir les salaires nets à 100%).

9 septembre : réunion de la commission paritaire pour la négociation sur le Handicap

La **CFE-CGC** a toujours été en pointe pour défendre les conditions d'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et le maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap.

En sus du handicap physique, la **CFE-CGC** prône la prise en charge du handicap psychique (altération de plusieurs fonctions cognitives) qui s'exprime dans une très large variabilité selon les personnes, l'âge ou même l'heure de la journée et crée des situations complexes dans les contacts interpersonnels. Cette forme de handicap est officiellement reconnue depuis la loi du 11 février 2015.

Nos ambitions sont fortes pour aboutir à un accord d'envergure permettant une prise en considération globale dans Gfi de toutes les formes de handicap !

11 septembre : réunion du CSE Central pour l'élection des 2 administrateurs salariés.

Le Conseil d'Administration de Gfi comptant 10 administrateurs, la loi PACTE de mai 2019 impose désormais que 2 administrateurs salariés doivent y siéger.

Conformément aux statuts de Gfi, ces administrateurs seront élus par le CSE Central pour un mandat de 3 ans qui s'achèvera donc en septembre 2023.

La **CFE-CGC** prône que les Conseils d'Administration soient composés **d'au moins un tiers d'administrateurs salariés**, à défaut de quoi les décisions stratégiques qui y sont prises et qui engagent le collectif des salariés et leurs emplois pour les années à venir, tiennent insuffisamment compte des intérêts des salariés.

Nous comptons sur des candidatures de salariés connus pour avoir démontré dans d'autres fonctions leur capacité à défendre les droits et intérêts de leurs collègues et ayant une appétence reconnue en stratégie d'entreprise et analyse critique des résultats.

29 septembre : dernière réunion de la commission paritaire pour la négociation sur le Handicap

Cette ultime réunion sera l'aboutissement de la négociation avec la proposition d'un texte final pour signature par les Organisations Syndicales.



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



Vous aussi, rejoignez la CFE-CGC !

Adhérez en ligne :

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

