



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

| Sommaire | |
|-----------|--------------------------------------|
| page 1 | Télétravail : référéndum ! |
| page 2 | Pourquoi répondre OUI ? |
| page 3 | activité partielle / lean management |
| page 4 | élections CA, TUP |
| page 5 | APLD, formation ... |
| pages 6/7 | Plan de relance [national] |
| page 8 | agenda |
| page 9 | coordonnées |

Contacts en page 9

N° 252 – 30 Septembre 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 : le référendum aura lieu par vote électronique du jeudi 15/10/20 9H au mercredi 21/10/20 14H

Suite à notre signature le 6 août 2020 avec la CFDT, du **nouvel accord Télétravail** (NB : au plan juridique c'est un avenant à l'accord télétravail de 2011 mais, par simplification de langage, nous utilisons le terme « accord »), nous avons exprimé le 31 août 2020 la demande d'un référendum conformément aux dispositions légales, puisque nous ne rassemblions pas ensemble 50% de représentativité, mais 47,4%.

Il était encore possible, sous un délai de 8 jours, que les Organisations syndicales non signataires, la CFTC et SOLIDAIRES, revoient leur position et deviennent signataires, ce qui aurait eu pour conséquence une validation immédiate de l'accord sans passer par l'étape du référendum. Tel n'a pas été le cas !

Ainsi le référendum sera organisé : il aura lieu par voie électronique et le vote sera ouvert du jeudi 15/10/20 9H00 au mercredi 21/10/20 14H00. Inscrivez bien cette période dans vos agendas !

Les salariés auront donc le dernier mot et décideront à la majorité des votants, si l'accord pourra entrer en application. Un tel mode opératoire est rare en entreprise, mais l'occasion est belle de vous exprimer en direct : saisissez-là !

Pendant la période du confinement lié à la crise sanitaire Covid 19, plus de 8000 salariés de l'UES Gfi ont expérimenté le télétravail. Cette situation exceptionnelle a fait émerger une appréciation générale plus favorable de cette manière de travailler. Les **clients et le management sont désormais plus enclins à insérer de manière régulière, une part de télétravail** dans l'ensemble des tâches professionnelles des salariés, quel que soit le métier exercé.

Une très grande majorité de salariés (76%) s'est montrée particulièrement motivée pour pratiquer le télétravail de manière durable et régulière comme en témoigne le sondage réalisé en interne en mars/avril 2020.

Cette **nouvelle organisation du travail** qui a vocation à être plus répandue, devait disposer d'un **cadre renoué** par rapport à celui de l'accord de 2011 en vigueur, jamais amélioré malgré près de 10 ans d'existence et ne bénéficiant qu'à très peu de salariés (moins de 500) par rapport aux presque 10.000 pourtant éligibles !

Comme tout accord, celui qui est aujourd'hui proposé à votre validation, représente un compromis à un moment donné. Cependant nous l'avons jugé suffisamment attractif pour engager nos signatures. Il apporte notamment la souplesse que chacun d'entre vous attendait, du fait de **vos métiers et de vos aspirations personnelles : organisation des périodes de télétravail sur le mois**, non plus strictement sur la semaine ; **lieu de télétravail laissé à votre libre appréciation** et non plus strictement limité au domicile.

D'une **durée de 2 ans** qui rend obligatoire un bilan et une nouvelle négociation à cet horizon, l'accord est adossé à une **commission de suivi** qui se réunira **tous les 6 mois** (1^{ère} réunion à partir d'avril 2021) pour réaliser des **points d'étape approfondis** sur sa mise en application, basés sur des **indicateurs par métier, contrat et région mais aussi sur vos retours de terrain que nous espérons nombreux**. Bien plus qu'une commission de suivi, elle sera un véritable **outil de contrôle et surtout de pilotage**.

L'accord devra être jugé à la qualité de sa mise en œuvre sur le terrain: celle-ci sera bien entendu **la résultante de l'investissement positif et de l'ouverture d'esprit de toutes les parties-prenantes**. En revanche, cet accord n'a aucune raison d'être le terrible danger que certains, maniant la peur et non la rationalité, tentent de vous prédire !

Nous nous en remettons à vous et sommes confiants dans l'issue de la consultation. A la question posée : « Approuvez-vous l'avenant à l'accord relatif au télétravail ? »,

répondez OUI !

Référendum sur l'accord Télétravail

Vous voulez accéder plus facilement au télétravail ? Obtenir plus de jours de télétravail et disposer de plus souplesse dans l'organisation ?

Alors répondez **OUI !** avec la CFE-CGC

- ➔ **Volontariat du salarié pour du télétravail régulier exprimé par une demande écrite à la Direction : réponse obligatoirement motivée dans un délai d'un mois (signature d'un avenant annuel au contrat de travail)**
 - + **d'engagement et d'acceptation potentielles du management et des clients**
- ➔ **Nombre maximal de jours de télétravail par an : 175**
 - + **de possibilités de télétravail pour le salarié**
- ➔ **Organisation des périodes de télétravail et de présentiel, à l'intérieur de la semaine ou du mois, en fonction des impératifs du métier/mission et des aspirations du salarié**
 - + **de souplesse d'organisation du télétravail pour le salarié**
- ➔ **Lieu de télétravail libre dans l'espace Shengen**
 - + **de confort pour le salarié**
- ➔ **Réversibilité (retour au présentiel 100%) avec un délai de prévenance de 3 mois (pouvant être réduit pour raisons impératives invoquées par le salarié)**
 - + **de protection pour le salarié [le délai était de seulement 2 semaines dans l'accord de 2011 !]**
- ➔ **Suspension temporaire du télétravail possible en cas d'aléa émanant du salarié ou du client**
- ➔ **Modification des périodes de télétravail sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés**
 - + **à surveiller pour que les modifications soient le plus possible anticipées**
- ➔ **Encadrement strict des horaires de travail et des temps de déconnexion inscrits dans l'avenant au contrat de travail et dans l'ordre de mission**
 - + **de protection pour le salarié pour une séparation vie professionnelle / vie personnelle**
- ➔ **Indemnisation de 10€ mensuels pour une durée de télétravail de 1 à 4J par mois et de 20€ au-delà**
 - + **point d'amélioration à prévoir pour les longues périodes de télétravail**
- ➔ **Commission de suivi / contrôle / pilotage / réunie tous les 6 mois (dès avril 2021)**
 - + **de sécurité pour le salarié du fait de la prise en compte des remontées de terrain et de l'analyse régulière des indicateurs de mise en œuvre**

Divers faits



Activité partielle : le point à fin septembre / prolongation jusqu'au 31/12/20 validée par l'Administration

Comme annoncé dans notre **lettre n° 251** (diffusée début septembre), les 8 CSE de l'UES Gfi ont été consultés sur la prolongation de ce dispositif d'aide de l'Etat pour la période allant du 16 septembre au 15 décembre 2020 chez Gfi Informatique et du 1^{er} octobre au 31 décembre 2020 chez Gfi Progiciel.

Les CSE IDF, Nord, Méditerranée, Progiciel et RHA ont rendu un avis favorable, les CSE Grand Ouest et Est ont rendu un avis défavorable. L'Administration quant à elle a validé toutes les demandes.

La prolongation concomitante de la Direction de maintenir à 100% les salaires nets mensuels imposables, l'acquisition des CP et RTT et les couvertures complémentaires de prévoyance et frais de santé (Mutuelle) permet de neutraliser l'impact social sur les salariés placés dans ce dispositif.

Cependant, pour la **CFE-CGC**, les demandes de prolongation du dispositif auraient dû être accompagnées d'un gel des licenciements jusqu'au 31/12/20 voire partiellement en 2021.

Le seul engagement supplémentaire pris par la Direction (la loi impose des engagements supplémentaires en cas de renouvellement) de ne pas réaliser de licenciements « économiques » des salariés placés dans ce dispositif entre octobre et décembre 2020 est en effet insuffisant !

Trop souvent, la Direction utilise des moyens de contournement pour réduire quand même les effectifs: ruptures conventionnelles, licenciements pour insuffisance professionnelle (soudainement révélée au bout de plusieurs années de bons et loyaux services !).

Nous réitérons notre appel : si vous êtes approchés par votre management, prenez immédiatement contact avec notre équipe !

A fin août : nous déplorons l'incapacité de la direction à fournir les chiffres un mois après !

à fin juillet : nombre total **1089** dont **EST 14, IDF 444, AURHA 60, Méditerranée 98, Nord 99, Grand Ouest 104, Sud-Ouest 133, Progiciels 137**. Une **décroissance de -18%** par rapport à juin probablement due pour une part à la prise de congés.

à fin juin : nombre total : **1327** dont **EST 50, IDF 433, AURHA 93, Méditerranée 99 Nord 120, Grand Ouest 171, Sud-Ouest 155, Progiciels 206**. Une **décroissance de -21%** par rapport à juin probablement due pour une part à la prise de congés.

à fin mai : nombre total **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 : nombre total **1350** dont **EST 67, IDF 500, AURHA 91, Méditerranée 64, Nord 172, Grand Ouest 200, Sud-Ouest 94, Progiciels 162**



Le Lean Management arrive ! [5]

Comme annoncé dans nos 4 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 4 épisodes précédents de nos publications n° 248, 249, 250 et 251 pour une vision globale du sujet.

Le Lean avance souvent masqué : les Directions ne souhaitent généralement pas s'expliquer sur les gains financiers attendus du Lean, ni sur les risques encourus par le collectif de travail. Souvent elles préfèrent garder un temps d'avance et maquillent les noms de projets Lean sous des appellations cosmétiques, alors **sachez tomber le masque du Lean** :

DEMARCHE AMELIORATION CLIENT **MANAGEMENT BIENVEILLANT** **AGILITE** **CLEVERBOX** **TEAM UP** **CAP**
EXCELLENCE **TRANSFORMATION ET PERFORMANCE** **EFFICACITE OPERATIONNELLE** **TABLEAU DES BONNES**
PRATIQUES **TRANSFORMATION PROCESS PERFORMANCE** **ORGANISATION AGILE** **BIEN -ÊTRE ET**
PERFORMANCE **AMELIORATION CONTINUE DE L'EFFICACITE** **BUSINESS PROCESS EXCELLENCE** **BEST**
PRACTICES **CONTINUOUS EXCELLENCE** **PLAN DE TRANSFORMATION** **OPERATIONAL EXCELLENCE**
SIX SIGMA **BONNES PRATIQUES** **QUALITE ET PERFORMANCE**

Prochain épisode [6] dans notre lettre n° 253 qui sera datée du 31/10/20

Divers faits...suite



Election des deux administrateurs salariés au Conseil d'Administration (CA) de Gfi Informatique : pléthore de candidats mais pénurie de candidates !

Suite à l'appel à candidatures du 02/09/20 diffusé à travers tout le groupe Gfi en France, **24** candidatures valides ont été reçues par le CSEC (un candidat n'avait pas l'ancienneté requise de 2 ans, une candidate a postulé hors délai).

Ainsi, ce sont **21 hommes** qui ont postulé au poste réservé aux hommes, et **3 femmes** au poste réservé aux femmes, une parité stricte étant désormais imposée par la loi dans les conseils d'administration et particulièrement lorsqu'il y a 2 sièges à pourvoir pour les administrateurs salariés.

Le résultat du vote (les **20 titulaires** du CSEC étaient votants) a été le suivant :

- **Bertrand de Beaulieu (élu) : 15 voix**, Eric Bos : 4 voix, abstention : 1
- **Nadira Zérroual (élue) : 10 voix**, Kendeborha Goyi : 4 voix, abstentions : 6

La **CFE-CGC** milite depuis très longtemps pour que les conseils d'administration comportent un tiers d'administrateurs salariés, afin que ces derniers soient réellement en mesure de peser sur les décisions stratégiques qui engageront l'avenir de l'entreprise et son collectif de salariés, et prennent enfin en compte les intérêts de ces derniers au-delà des optimisations purement financières !

Le CA de Gfi comportant à ce jour 10 administrateurs dont le PDG, le poids de deux administrateurs salariés reste encore insuffisant. Néanmoins il est en progression par rapport aux deux mandatures précédentes où un seul administrateur salarié y siégeait. Ce dernier n'ayant pas réussi à intégrer les comités techniques où les dossiers sont instruits et les décisions peaufinées, il se sera malheureusement cantonné pendant près de 6 ans à un rôle de représentation, à tel point que le CCE puis le CSEC n'en ont quasiment jamais entendu parler.

A sa décharge il faut reconnaître que **le PDG et son équipe**, tant les administrateurs représentant l'actionnaire unique, le qatari Mannai, que, ce qui est plus étonnant et contraire aux préconisations du code AFEP-MEDEF, les administrateurs « indépendants », **se sont toujours opposés à son entrée dans les comités techniques : comité d'audit et de contrôle interne, comité des investissements, comité stratégique, comité des nominations et des rémunérations.** Or tous les administrateurs siègent dans plusieurs comités, l'administrateur salarié, dans aucun !

On peut légitimement s'interroger si l'administrateur salarié est vraiment l'égal des autres administrateurs !

Ceci posé, les mentalités peuvent évoluer et nous ne doutons pas que les deux administrateurs salariés fraîchement élus pour un mandat qui les emmènera jusqu'en septembre 2023, feront le nécessaire, avec l'appui du CSE Central, pour intégrer l'un ou l'autre des comités techniques et ainsi remplir pleinement les missions qui leur ont été confiées.

Pour mémoire, comme ils détenaient tous deux des mandats de représentants du personnel, ils en ont démissionné dans les 8J de leur élection conformément aux textes.

L'équipe **CFE-CGC** leur adresse toutes ses félicitations pour cette élection et tous ses encouragements pour un mandat à la hauteur des attentes des salariés du Groupe alors que ce dernier traverse, comme de nombreuses entreprises, une particulièrement bouleversée et dangereuse.

Train de TUP au 31/12/20 : Addstones, Gfi BT, Gfi CIS, Cynapsis France et Roff France fusionnent dans Gfi Informatique, BDOC dans Gfi Progiciels

La crise aura joué un rôle d'accélérateur : Gfi profite du contexte pour simplifier son organigramme juridique. **362 salariés sont priés de monter à bord du TGV qui les emmènera au 31/12/20 dans Gfi Informatique tandis que 49 arriveront dans Gfi Progiciels.** Parallèlement, le « laminoir social » est lancé : adieu Participation pour les uns (BDOC et Gfi BT), diminution de la part patronale des Tickets-Restaurant pour d'autres, baisse des salaires nets pour certains en raison des taux de cotisation retraite plus élevés et d'un calcul de la prime de vacances Syntec moins avantageux, en contrepartie, pour les plus chanceux, attribution d'un jour de congé de plus (Addstones).

Bref des fortunes inégales, mais une constante : jamais de compensation via une intégration dans la rémunération brute des avantages acquis dans les entités de départ, donc, une baisse du net pour quasiment tous. La méthode est inscrite dans l'ADN du Groupe Gfi.

La situation qui en résulte est particulièrement injuste pour les salariés concernés qui ont tous contribué positivement aux résultats du Groupe. **Elle génère du ressentiment qui se traduira tôt ou tard par un désengagement nuisible pour l'entreprise.** Les Directeurs opérationnels et la Direction des ressources humaines marchent la main dans la main : tout le monde trouve la méthode « normale ». **N'ont-ils pas conscience d'avoir dégoupillé une grenade ?**

Le PDG qui voit sa rémunération indexée sur la croissance du chiffre d'affaires du Groupe (ce n'est pas compliqué car il suffit d'emprunter aux banques puis d'acheter des entreprises à vendre), mais continue impunément à tondre les salariés comme des moutons à l'occasion de ses opérations de réorganisation interne. Souvenez-vous de la disparition de 800K€ de Participation pour 2018 et autant pour 2019, lors du train de TUP de 2018 ! Jamais compensés non plus.

Cette spoliation « tranquille » aura des conséquences délétères. C'est juste une question de temps.

Divers faits...suite

Activité partielle de longue durée : la CFE-CGC avec la CFDT, la CFTC et la CGT, signataire de l'accord de Branche du 10/09/20

Après un examen attentif du contexte économique et des différentes pratiques constatées ces derniers mois dans les entreprises de nos secteurs, notre Fédération a pris la décision de signer le projet d'**Accord relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP)**, complément de l'accord de Branche du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés.

L'élément décisif : l'économie globale du texte élaboré, notamment dans ses apports à l'emploi et à la formation, aux aides apportées aux salariés et aux entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, représente, particulièrement en temps de crise, un progrès significatif.

L'accord sur l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) constitue une avancée réelle pour les personnels de nos domaines d'activité, essentiellement composés de cadres et de techniciens ; nous ne pouvons à ce titre l'ignorer ou le refuser.

Quels sont quelques-uns de ces « plus » :

- Les entreprises de notre branche pourront, sous réserve d'engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation, mettre en œuvre **l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour les salariés** : meilleurs niveaux d'indemnisation : le taux est revalorisé à 98% pour un salaire inférieur à 2100 €, à 80% entre 2100 € et le plafond de la Sécurité Sociale, à 75% au-delà, dans la limite de 4,5 SMIC.
- Dans les établissements relevant de l'accord DSAP et pendant toute sa durée d'application, **elles s'interdisent le recours à un PSE**, (à l'exception de ceux exclusivement constitués de départs volontaires).
- Un **accord-type d'entreprise**, intégré dans l'accord de branche, facilitera sa déclinaison dans les petites et moyennes entreprises,
- Les entreprises de plus de 50 salariés s'engagent à ne pas recourir au licenciement de plus de dix personnes par mois par période de six mois.
- Un abondement CPF de branche, ou un abondement financier du projet de formation souhaité par le salarié est possible afin d'assurer une prise en charge intégrale des coûts de formation des salariés en période APLD.
- La reconnaissance du principe de **modération salariale des dirigeants** (gel des rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise).

Il s'agit donc réellement de protections nouvelles ou renforcées. La crise sanitaire a durci la réalité économique et sociale et les opportunités de progrès présentes dans cet accord sont certaines.

Réforme au 01/01/21 du dispositif de formation de Gfi : facilitation d'accès

Le nouveau Directeur de la formation l'a annoncé en réunion de CSE central du 11/09/20 : il y a trop de « portes » d'entrée pour les demandes de formation, ce qui crée de la confusion.

Pour pallier cette complexité, il a décidé de mettre en place à l'horizon de janvier 2021, un nouveau module de Talentsoft qui permettra aux salariés d'accéder « par une porte unique » à un catalogue interactif en ligne comportant une description pédagogique de chaque formation et permettant un workflow simplifié : **une demande => une notification au manager => une décision.**

C'est une bonne nouvelle, mais il ne s'est pas engagé sur la simplification ni l'accélération du processus de décision ! **Or c'est généralement là, que le bât blesse !**

6ème édition du QUIZZ CFE-CGC



Habituellement publié pendant l'été, à partir d'informations contenues dans divers rapports légaux mis à disposition en avril N au titre de l'année N-1, le **QUIZZ CFE-CGC** (« connaissez-vous bien le Groupe Gfi ? ») sera enfin publié dans **notre prochaine livraison n° 253 datée du 31/10/20 diffusée début novembre.**

L'année 2020 aura fait exception : les données chiffrées que nous attendions viennent tout juste d'être portées à notre connaissance.



Laissez les salariés respirer !

De plus en plus de salariés nous alertent sur leurs conditions de travail et la difficulté à laquelle ils sont confrontés, depuis que la Direction a sonné le rappel des salariés en agence, mais **a imposé, en sus des règles relatives aux « gestes barrière » le port obligatoire du masque toute la journée, sans interruption !**

Or cette disposition est nocive quand elle est pratiquée pendant une durée trop longue : maux de tête, évanouissements, mauvaise hygiène du masque et risques inhérents, allergie cutanée, génération de buée sur les lunettes, perte de concentration, entrave à l'expression orale, stress induit par une capacité réduite de respiration ...

Le remède ne serait-il pas pire que le mal ?

Ayant soumis ces difficultés objectives à leur responsable en sollicitant quelques jours de télétravail pour retrouver de meilleures conditions de travail, ils se sont vu opposer un refus catégorique !

C'est invraisemblable.

La Direction ne pourrait-elle pas faire preuve de discernement dans manière d'appliquer des mesures supposées protéger la santé des salariés ?

Divers faits...suite [informations nationales]

Plan de relance : où est la cohérence politique ?

De bonnes choses mais un ensemble hétéroclite et manquant de cohérence politique.

L'essentiel : 100 milliards d'euros d'investissements

Nommé « France Relance », le plan présenté par le gouvernement, jeudi 3 septembre 2020, contient une enveloppe de 100 milliards d'euros qui seront injectés dans l'économie française. Son objectif stratégique est la création de 160 000 emplois nets en 2021. Il s'agit d'un plan d'investissements répartis en trois grandes catégories : la compétitivité, la transition écologique, la cohésion sociale et territoriale.

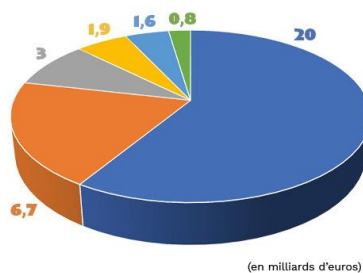
Chacun de ces pôles représente environ un tiers du budget global, comme le montrent nos graphiques :

COMPÉTITIVITÉ : 34 MILLIARDS

- Baisse des impôts de production⁽¹⁾
- Souveraineté technologique, résilience
- Renforcement des fonds propres des TPE/PME et ETI
- Mise à niveau numérique⁽²⁾
- Soutien à la culture
- Commandes militaires

(1) Répartis sur deux ans, soit 10 milliards par an.
(2) De l'Etat, des territoires et des entreprises.

Source : www.gouvernement.fr.



Une vision gouvernementale peu claire

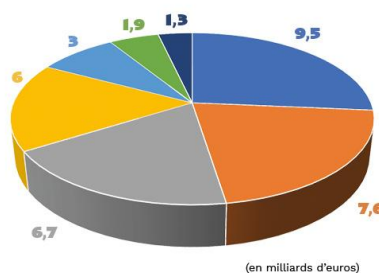
Dans un entretien donné au journal *Le Monde*, le 5 septembre, **François Hommeril, le président de la Confédération CFE-CGC**, a reconnu que « *tout ce qui est favorable aux investissements concrets (...) est positif* ». De nombreuses propositions du plan vont dans le bon sens mais le volume hétéroclite des 70 mesures qui le composent rend la vision et le cap que s'est fixé le gouvernement peu clairs. Certaines d'entre elles, comme la baisse des impôts de production sur laquelle la CFE-CGC s'était déjà prononcée favorablement, étaient prévues avant le plan. La CFE-CGC souhaite également que les leçons de la crise actuelle soient tirées. Se fixer comme seul objectif de retrouver le niveau d'activité d'avant crise est insuffisant : des changements structurels de notre économie doivent également être opérés.

COHÉSION : 36 MILLIARDS

- Cohésion territoriale
- Sauvegarde de l'emploi
- Jeunes
- Ségur de la santé, dépendance
- Recherche
- Formation professionnelle
- Autres⁽¹⁾

(1) Dont handicap et soutien aux personnes précaires.

Source : www.gouvernement.fr.

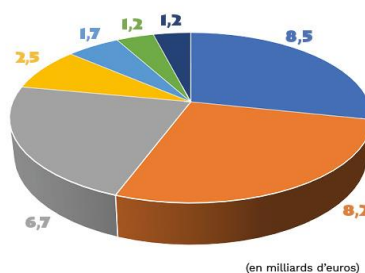


ÉCOLOGIE : 30 MILLIARDS

- Infrastructures et mobilités vertes⁽¹⁾
- Technologies vertes
- Rénovation énergétique⁽²⁾
- Nouveaux produits climats de BpiFrance
- Biodiversité, circuits courts, recyclage, etc.
- Transition agricole
- Décarbonation de l'industrie

(1) Dont 4,7 milliards pour le ferroviaire et 2 milliards pour les voitures propres.
(2) Dont 4 Md€ pour les bâtiments publics et 2 Md€ pour les logements privés.

Source : www.gouvernement.fr.



L'indispensable conditionnalité des mesures

François Hommeril a souligné la question de la « *conditionnalité* » en craignant que les entreprises, qui ne seront pas obligées de fournir des contreparties précises aux aides de l'Etat, s'en servent pour faire de « *l'optimisation financière* » plutôt que pour se développer.

Pour **Raphaëlle Bertholon, Secrétaire nationale de la CFE-CGC à l'Economie, à l'Industrie, au Numérique et au Logement**, cette conditionnalité « *est indispensable pour redonner confiance aux français dans l'efficacité des mesures prises. L'investissement et la consommation sont les moteurs essentiels du plan de relance. Si les Français doutent de l'efficacité des mesures pour relancer l'investissement des entreprises et à terme créer des emplois, c'est le moteur de la relance par la consommation qui va rester en panne. Et avec lui la libération vers la consommation des quelque 100 milliards d'euros épargnés pendant le confinement. L'enjeu est donc de taille !* »



Divers faits... [informations nationales]

Plan de relance : où est la cohérence politique ?

Les points positifs du Plan

Le Plan prévoit le financement de l'activité partielle de longue durée (APLD) pour un montant de 7,6 milliards d'euros. Ce dispositif négocié et porté par la Fédération Métallurgie de la CFE-CGC vise à préserver l'emploi et conserver les compétences des salariés des entreprises.

L'Etat accompagne financièrement ces mesures avec en contrepartie, l'engagement des entreprises à ne pas licencier. La rénovation énergétique des logements était une proposition portée par la **CFE-CGC**, qui salue l'éligibilité des aides à cette rénovation pour tous les citoyens, sans condition de ressources.

Le renforcement des moyens attribués à la recherche pour 3 milliards d'euros est également une bonne nouvelle, ainsi que les projets de relocalisation en lien avec les territoires, même si le sujet reste complexe. Pour Raphaëlle Bertholon, « *ce sont des signaux positifs* ».

Les 8,2 milliards d'euros alloués aux développements des technologies vertes, dont 2 milliards consacrés au développement de l'Hydrogène vert (pour arriver à 7,2 milliards à l'Horizon 2030) donnent les moyens d'atteindre la Stratégie Nationale Bas Carbone à l'horizon 2050.

Les points faibles du Plan

La **CFE-CGC** regrette que les mesures du volet « Compétitivité » ne portent pas davantage sur la compétitivité hors prix (qualité, innovation), favorisant ainsi une montée en gamme de notre production qu'elle appelle de ses vœux, car facteur d'amélioration de notre performance.

Elle note l'insuffisance du montant alloué (3 milliards d'euros) au renforcement des fonds propres des TPE/PME et ETI, au regard des besoins estimés à 50 milliards par l'OFCE.

Alors que l'enveloppe de 300 milliards d'euros des Prêts Garanties par l'Etat (PGE) destinés à soutenir la trésorerie des entreprises n'est consommée à ce jour qu'à hauteur de 120 milliards, il était pour Raphaëlle Bertholon, « *tout à fait envisageable de prélever 50 milliards d'euros pour les dédier au renforcement des fonds propres des entreprises qui vont en avoir besoin très rapidement pour éviter la faillite* ».

Le Plan de relance préfère laisser la main aux banques qui seront appelées à octroyer des prêts participatifs auprès des TPE/PME/ETI demandeuses.

La **CFE-CGC** déplore aussi l'absence d'une grande orientation de la commande publique vers des entreprises/fournisseurs créateurs d'emplois en France (excepté l'anticipation de la commande militaire pour 898 millions d'euros, soit moins de 1% du total annuel des commandes publiques), alors qu'il constitue un levier facile à actionner pour créer des emplois.

Absence de cohérence politique

Outre la conditionnalité des mesures qui est indispensable, la clé de réussite du Plan résidera dans sa mise en articulation, pas toujours lisible, entre développement de projets et développement des compétences associées, ce qui mériterait pour Raphaëlle Bertholon la **création d'une vraie GPEC Nationale pour répondre aux enjeux fixés.**

« *L'absence de cohérence politique* » est l'autre écueil auquel le plan peut être confronté.

Le gouvernement ne peut pas promouvoir la souveraineté numérique, appeler à la cohésion nationale et à jouer collectif, et laisser dans le même temps la Gendarmerie Nationale commander des Seat (au lieu de Renault), et BPI France choisir de stocker les dossiers des PGE que l'Etat lui a confiés, chez Amazon (AWS) plutôt que chez OVH acteur français du Cloud, souligne Raphaëlle Bertholon.

Elle espère que le retour du Commissariat au Plan redonnera de la perspective et de la cohérence politique à un Etat qui a abandonné depuis de trop nombreuses années sa fonction « d'Etat Stratège », afin que « *l'on puisse sortir des Plans de Com' pour passer à de véritables Plans de Travail.* »





Agenda : septembre 2020 / octobre 2020

Cela s'est passé en 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 15/12/20 (Gfi Informatique), 31/12/20 (Gfi Progiciels)

Ne percevant pas de signaux suffisant de reprise de l'activité économique, la Direction a joué la carte de la prudence et demandé à l'Administration la prolongation de son recours à l'activité partielle qui devait s'achever en septembre.

2 CSE ont rendu un avis défavorable et 6 un avis favorable à cette consultation (cf page 3)

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

Cette 1^{ère} réunion a permis de dresser un état des lieux de la convention signée par la Direction avec l'AGEFIPH en 2018, qui arrivera à échéance le 31/12/20. Si le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est passé de 1,38% de l'effectif à 1,8% et les process de maintien dans l'emploi se sont structurés, les efforts devront être amplifiés pour atteindre l'objectif ambitieux assigné au futur accord, d'un taux d'emploi de 2,36% à horizon de 2023, soit une croissance de +25% en 3 ans. Les modalités de mise en place des moyens nécessaires sont au cœur de la négociation en cours.

11 septembre : réunion du CSE Central

Cette réunion de rentrée, déroulée à distance via TEAMS a traité 3 sujets majeurs :

La désignation des deux administrateurs salariés au Conseil d'administration de Gfi Informatique (cf page 3) pour un mandat de 3 ans. Parmi les 24 postulants, ce sont deux ex représentants du personnel (Bertrand de Beaulieu et Nadira Zéroual), rompus à la défense des intérêts des salariés, qui assumeront ces fonctions jusqu'en septembre 2023.

Annnonce d'une réforme interne du dispositif de formation visant, à partir de janvier 2021, à en simplifier l'accès : bonne nouvelle pour les salariés !

Annnonce d'une série de TUP (Transmission Universelle de Patrimoine = fusion) de filiales hors UES (cf page 4) dans Gfi Informatique et Gfi Progiciels pour respectivement 362 et 49 salariés. Il ne restera plus au 1^{er} janvier 2021 que 2 filiales hors UES avec 110 salariés.

18 septembre : négociation du protocole d'organisation du référendum sur l'accord Télétravail (cf page 1 et 2) signé le 07/08/20 par la CFE-CGC et la CFDT

Les modalités de cette consultation des salariés ont été définies : elle se déroulera par voie électronique du 15/09/20 9H au 21/09/20 14H. Nous comptons sur une forte mobilisation en faveur de la validation de l'accord !

29 septembre : deuxième et avant-dernière réunion de la commission paritaire pour la négociation sur le Handicap

La CFE-CGC est la seule organisations syndicales à avoir présenter des propositions complémentaires visant à enrichir le projet d'accord à ce jour élaboré par la seule Direction.

30 septembre : J-1 pour le dévoilement de la nouvelle identité du Groupe Gfi à partir du 1^{er} janvier 2021

Le suspens a été bien entretenu et l'effet de surprise sera total car personne, à notre connaissance, n'a vendu la mèche !

Prévisions pour octobre :

1^{er} octobre : J0 ! réunion virtuelle à 16H pour l'annonce par le PDG de la nouvelle identité du Groupe Gfi à partir de 2021

En raison des précautions multiples imposées par la crise sanitaire, c'est à une simple **réunion virtuelle que les salariés sont conviés ce 1^{er} octobre** afin de prendre connaissance du nouveau nom de leur entreprise.

Les créatifs auront certainement redoublé d'efforts pour inventer **un nom qui fasse la synthèse des 27 pays où Gfi est désormais implanté.**

Nous faisons quant à nous, le pari d'une appellation en rupture totale, oubliée de l'informatique mais également et malheureusement de son pays d'origine, la France.

Opération anecdotique ou aux conséquences multiples et profondes ? A suivre !

13 octobre : réunion de la commission paritaire pour la négociation sur le handicap (réunion conclusive) et sur l'accord de transformation du statut des salariés ex-SIS

SIS (74 salariés) a été fusionnée dans Gfi Progiciels au 31/12/19. Disposant heureusement de plusieurs accords d'entreprise, ces derniers ont survécu 12 mois (échéance le 31/12/20) : une **négociation obligatoire** doit avoir lieu pour examiner les modalités de transition vers le statut social de Gfi Progiciels en compensant les pertes d'avantages et ainsi éviter le scénario annoncé pour les TUP 2020 (cf page 4).

Du mercredi 15 octobre 9H00 au mercredi 21 octobre 14H : référendum par voie électronique pour l'approbation de l'accord Télétravail signé le 7/08/20 par la CFE-CGC et la CFDT (cf pages 1 et 2)

A la question posée : « *Approuvez-vous l'avenant à l'accord relatif au Télétravail ?* », soyez nombreux à répondre :

« Oui »

Du 7 au 14 octobre : réunions CFE-CGC d'information en Ile de France

Les représentants CFE-CGC d'Ile de France vous proposent des réunions d'informations sur les sites Gfi de **Monge (salle O-693) le 6 après midi, Mozart (salle C-428) le 8 matin, Saint Ouen (salle 492-E) le 8 après midi, Meudon le 14 (salle 301)**, dans un format adapté aux contraintes sanitaires. Pour les autres sites IDF des visites seront organisées après les vacances scolaires.

6 octobre : réunion de la commission de suivi prévoyance-santé (3 sujets)

La présentation des comptes de résultat 2019 du régime de prévoyance (décès, invalidité, incapacité temporaire de travail) y compris l'examen éventuel d'une révision des taux de cotisation,

La présentation des comptes prévisionnels 2020 du régime complémentaire de frais de santé (« mutuelle »).

L'examen de l'intégration à titre obligatoire d'une garantie « renfort hospitalisation » pour un meilleur remboursement des dépassements d'honoraires des médecins non OPTAM dans le cadre d'une hospitalisation.



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/>

