



Les Vœux de la direction : Décryptage

Notre Président Bruno GORE a prononcé ses vœux dans tous les sites de GCE Tech et c'est tout à son honneur. Aujourd'hui, un décryptage de ce beau discours est nécessaire car derrière l'aspect très «commercial», il paraîtrait :

- **Que l'on ne travaille pas assez. 202 jours, il faudra revoir cela !**

Pourtant, si on y regarde de plus près, PERF SI, un des plus grands projets informatiques d'Europe, a été mené et parfaitement réussi par GCE Technologies aux dires de notre Président. Au-delà de la référence aux SSII qui selon notre Président travaillent plus, rappelons que notre base de travail annuel est de 1555h. M. GORE souhaiterait mettre en balance l'augmentation des jours de travail pour sauver les sites maintenant ex-orange. Mais rappelons que 80% des entreprises qui ont accepté de travailler 39h payées 35 ont licencié un an après. **N'y-a-t-il pas ici volonté de faire s'opposer de façon subtile les personnels des différents sites ?** En plus de vouloir monter les « Bleus » contre les « Rouges », notre direction voudrait-elle aussi liquer les « verts » contre les « oranges » ?

- **Que l'on coûte cher**

Il y a 4 ans, nous avons un ratio coût informatique/PNB de 11 %. D'ailleurs, on n'oubliait pas de dire que nos concurrents bancaires avaient un ratio moindre. Plus d'écho de ce genre maintenant et pour cause : aujourd'hui, nous sommes descendus à 5,8% (chiffre évoqué lors des vœux) et il est annoncé que l'on voudrait parvenir à 4,5 % ! Les économies sur les infrastructures et sur la prestation sont déjà actées, nous avons d'ores et déjà réalisé celles qui nous étaient demandées (145 Millions d'Euros). **Pour la Direction, le seul levier maintenant pour effectuer des économies, serait-il ... celui des ressources ?**

- **Que les frais de déplacements sont exorbitants**

Oui, c'est vrai, mais qui définit les déplacements, et qui se déplace ? **Rappelons que des outils de travail à distance sont en place et qu'ils ne peuvent que contribuer à limiter à la fois la fatigue du personnel et les déplacements au strict minimum.**

- **Où l'on fait l'apologie d'un Plan de Départ Volontaire**

Notre Direction en parle ouvertement, alors que celui-ci n'a été ni négocié, ni encore passé pour avis de consultation au Comité d'Entreprise. Ne serions-nous pas à la limite du délit d'entrave ?

Au-delà des conditions de départ proposées (bien penser aux aléas de modification de lois sur les retraites de 2012), cela va sans dire que si de jeunes collaborateurs (au moins 10 ans d'entreprise) souhaitent partir via ce plan, même s'ils sont des ressources rares, il n'y aurait aucune obstruction à franchir le pas. Ce point nous interpelle sur la valeur accordée à la reconnaissance des compétences dans notre entreprise. **Ce PDV est un moyen supplémentaire de jouer sur une des dernières variables d'ajustement pour faire encore plus d'économies : la masse salariale.**

❑ Et après ?

La question des sites est mise sur le tapis. On ne veut plus entendre parler de couleurs, mais en dehors de la matrice dans laquelle semblent enfermés nos dirigeants, demeurent des discriminations vécues sur les sites orange notamment en matière d'appel à candidature interne ainsi que des incitations aux mobilités géographiques dont font l'objet leur personnel. La suppression de moyens humains internes et externes ne peuvent pas garantir cette qualité de service tant souhaitée par notre Direction.

Concernant la vision de notre prochaine réorganisation, il s'appuie sur le consultant **Korda Partner** et peut-être, pour s'octroyer l'adoubement des salariés, par la mise en place d'une enquête auprès du personnel a priori basée sur 400 personnes dont un très grand nombre de managers. Mais les conclusions de l'enquête seront-elles rendues publiques, sues et connues de tous ?

Alors pourquoi tant de justifications ? On est en droit de s'interroger sur la prochaine étape. Les sites aujourd'hui verts, ne doivent pas pour autant se sentir à l'abri. Ils pourraient bien à l'avenir virer au rouge vif. Les interrogations liées à la reconduite du bail de Rillieux ne sont qu'un exemple des nombreuses remises en question qui pourraient surgir dans le futur.

❑ Pour la CFDT, les solutions existent

Alors pourquoi nous persuader que 15 sites ne sont pas économiquement viables quand les récentes réussites prouvent le contraire. Nous demandons que la Direction ait une **réflexion sérieuse sur la mise en place d'une organisation multi-sites avec des activités représentées sur 3 sites et une même règle de fonctionnement et de gestion sur les 15 sites** (embauches et/ou mobilités géographiques possibles, respect des salariés, appel identique à la prestation si le besoin est réel ...), avec une **EQUITE DE TRAITEMENT ENTRE LES SITES**.

Nous sommes en phase avec Monsieur Philippe QUEUILLE quand il nous affirme que : «pour travailler en multi-sites il faut une organisation multi-sites optimisée». Sous-entendu, il faut éviter l'éclatement d'activités sur trop de sites. Une activité présente sur 1 ou 2 sites, voire 3 au maximum, aura un impact mécanique positif sur les déplacements.

❑ Alors où va-t-on réellement ?

Ne soyez pas dupes : malgré son air angélique et un charisme de convenance, le discours de notre Président n'a rien de rassurant et doit nous inciter à la plus grande vigilance. Monsieur GORE, prenez votre compte cette citation de Jacques ATTALI : « La seule vraie lutte contre la mort, c'est la création ! ».
Et surtout,

Revenons à un dialogue serein et constructif

Redonnez ainsi l'espoir à chacun d'entre nous. Trouvons **ENSEMBLE** – à l'image du projet stratégique Groupe – une sérénité, une pérennité, un avenir pour **l'ensemble** des salariés des sites.

A Montrouge :

DSCA Donato PASCALE (06 23 88 01 24)

A Nancy :

DSL Dominique ROCA (06 87 71 88 09)

A Aix en Provence :

DSL Salim ORABI (06 07 88 80 08)

A Toulon :

DSL Benoît BEL (04 94 22 83 10)

A Rennes :

DSL Michel JARNO (02 99 84 48 86)

DSC François POUPARD (06 87 26 23 32)