

► **Projet d'entreprise : un projet pour tous les salariés de GCE TECH ?**

Nous ne reviendrons pas ici sur le décryptage des vœux, mais sur la suite qui en est donnée. En effet la direction a choisi de soumettre un panel de salariés à un questionnaire afin de recenser les pratiques en cours dans l'entreprise, les salariés étant assistés d'un consultant extérieur, Koda Partners.

Mais voilà... 380 managers et seulement 120 salariés dûment choisis par lesdits managers ont été désignés. Des groupes de travail ont été formés pour lesquels il fallait tout « laisser tomber » et se précipiter séance tenante à Montrouge pour 2 heures d'interview (parlez-nous d'économie dans les déplacements !). Mais pour quelles retombées ? En effet les résultats de cette enquête seront interprétables à merci et d'ailleurs seront-ils publiés ?

Pour la CFDT, tout ceci risque de n'être qu'un leurre destiné à consolider une feuille de route préétablie. Certaines communautés ont de par le passé, expérimenté un tel processus, soutenu par un cabinet ad hoc, avec au final la mise en évidence d'une frustration générale des salariés qui espéraient plus de considération pour leur travail, leurs aspirations, leurs évolutions de carrière.

Alors l'ensemble des organisations syndicales et plus particulièrement la CFDT est toujours dans l'attente de la réunion prévue avec B. Goré pour le premier trimestre 2011 ... qui touche à sa fin.

Espérons seulement que cela ne soit pas un mirage de plus ... et qu'il y ait un réel désir de la part de notre direction de mettre en place un projet d'entreprise prenant en compte nos 15 et sous peu 16 sites informatiques (Malraux suite à l'absorption de GCE BS par GCE Tech). Au regard de la dernière organisation proposée par cette même direction, nous n'en sommes pas convaincus.

Quoiqu'il en soit, La CFDT est toujours dans l'expectative de la mise en place d'une organisation optimisée qui préserverait le travail de chacun dans son bassin d'emploi, et pour être moins vague que notre direction, dans le lieu de résidence du salarié.

► **Du baume au cœur ou voici comment calculer votre intéressement :**

L'intéressement est fixé à 6,5% de la DADS (**7084663,495**) pour l'année 2010 (payable en juin 2011)

Part fixe salarié = (Enveloppe intéressement / 2) / nombre de salariés (1923) = **1842,08**

Part indexée au salaire (6,5%/2) x rémunération annuelle brute

Intéressement salarié = 1842,08 + 3,25% (salaire brut annuel) - CSG CRDS (8%)



François POUPARD
Délégué Syndical Central
06 87 26 23 32



Donato PASCALE
Délégué Syndical Central Adjoint
06 23 88 01 24

Vos Délégués CFDT

Montrouge DSL Jacqueline Drouin	
Aix en Provence DSL Salim ORABI 06 07 88 80 08	Toulon DSL Benoit BEL 04 94 22 83 10
Nancy DSL Dominique ROCA 06 87 71 88 09	Rennes DSL Michel JARNO 02 99 84 48 86

► Plan de Départ Volontaire : entre Plan de Débarras des Vieux et Vide Grenier

Pour être clair, la CFDT n'était pas opposée à ce genre de disposition, mais à la condition que les dispositions de départ soient véritablement négociées dans un accord signé. Plus précisément, un accord encapsulé par une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences. Cet accord comporterait des embauches, afin de subvenir aux surcharges de travail liées à ces départs, et serait associé au Projet d'Entreprise en tenant compte – afin de les limiter - des impacts sur les petits sites.

Mais la direction en a décidé autrement. Pas de négociation, une simple concertation et une application unilatérale. Ce Plan de Départ Volontaire a été analysé comme un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, conçu de manière isolée et décidé avant toute réorganisation.

Notre direction passe en force sans vouloir tenir compte de l'analyse qui en a été faite par un cabinet d'experts qui en a clairement démontré l'innocuité économique. Elle fait ainsi preuve d'autisme.

Pour la première fois dans le groupe Caisse d'Epargne, une entreprise... la NÔTRE, a refusé de fournir des informations demandées par un cabinet d'expertise. Nous sommes en droit de nous inquiéter de la réelle finalité de ce plan.

Pour la CFDT, ce PDV vise à réduire la masse salariale de GCE Tech sous couvert de difficultés financières du groupe et de compétitivité de l'entreprise. Mais pourquoi 150 personnes, sachant que la direction doit conserver des compétences clef ? Quels sont les sites spécifiquement concernés, où se trouvent les fameux doublons ? Comment être sûr que ce sont les personnes sur des postes en doublons qui décideront de partir ?

Quelle validité pour ce plan alors que GCE Tech va intégrer GCE BS fin 2011(120 salariés) ?

Si dans le cadre du projet stratégique groupe il faut faire un milliard d'économie, faut-il nécessairement les atteindre pour gonfler la côte de Natixis au détriment de la masse salariale et en économisant 15 millions sur le dos du personnel de GCE Tech.

Ce PDV

- **Est un artifice pour gagner plus et non parce que nous sommes en difficulté.**
- **Fragilise toute l'entreprise et particulièrement les petits sites.**
- **Aggrave encore plus les conditions de travail des salariés car aucune embauche n'est associée à ce plan.**

Si sous un prétexte d'économie la direction établit un PDV, ne devrait-on pas commencer par la diminution des prestataires, puis des intérimaires puis des CDD avant de s'attaquer au personnel interne ?

Et nous insistons et persistons : une organisation multi-site optimisée, permettrait d'effectuer les économies souhaitées par notre direction, en rappelant, car ce n'est pas anodin, que GCE Technologies a déjà fait les économies qui lui avaient été demandées dans le cadre du projet ENSEMBLE, soit 145 M€.

Enfin, ce PDV transmis à la **Direction R.E.C.C** du Travail et de l'Emploi, n'a pas été apprécié de par son contenu et de par la méthode utilisée.

Celle-ci a particulièrement été heurtée par les faibles montants octroyés aux partants mais aussi par la gestion de ceux qui restent et notamment, le non-respect d'une loi de 2005 qui oblige les entreprises à revitaliser les sites concernés par des départs.

L'entreprise ne s'est pas privée au cours des vœux de vanter le projet européen de Perf SI et de sa réussite réalisée à moindre coût, le tout dans une configuration multi-sites. Rappelons Henry FORD quand il écrivait :

« Les deux choses les plus importantes n'apparaissent pas au bilan de l'entreprise : Sa réputation et ses hommes. ».



L'agenda

**Réunions de négociation GPEC :
Comité d'Entreprise :**

**A Définir
8 avril (extraordinaire), 21 avril**

NAO : 6 avril