



COMMUNIQUÉ DE LA CGT

Le 13 juillet 2026

Négociations GEPP et accord de méthode chez TESSI : la CGT refuse que les salariés paient seuls le prix de la transformation numérique

Depuis plusieurs mois, la Direction Générale du Groupe TESSI et les quatre organisations syndicales représentatives ont engagé une négociation nationale portant sur deux accords majeurs : un accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) et un accord de méthode destiné à encadrer les conséquences d'éventuels licenciements économiques.

Ces négociations interviennent dans un contexte de transformation profonde des métiers, marqué par l'accélération de la digitalisation, de l'automatisation et du développement de l'intelligence artificielle au sein du Groupe.

La CGT tient à rappeler qu'elle ne s'est jamais opposée au développement de l'intelligence artificielle ni à l'évolution technologique de l'entreprise. Nous sommes conscients que ces transformations sont aujourd'hui indispensables pour permettre au Groupe TESSI de rester compétitif dans un environnement économique en constante évolution.

En revanche, une question essentielle se pose : Qui assumera les conséquences sociales de cette transformation ?

Plusieurs mois de négociations et un dialogue social constructif

Pendant plusieurs mois, les représentants de la Direction et les organisations syndicales ont participé à de nombreuses réunions de négociation. Les échanges ont parfois été exigeants, parfois difficiles, mais toujours animés par la volonté de rechercher des solutions.

La CGT tient à saluer le travail réalisé par l'ensemble des partenaires sociaux ainsi que les efforts consentis par la Direction tout au long de cette négociation. Grâce à ce dialogue social, de nombreuses évolutions ont été apportées aux projets initiaux.

Le projet d'accord GEPP a été considérablement amélioré au fil des discussions, notamment sur les dispositifs d'accompagnement, la formation, la mobilité, la cartographie des emplois, l'anticipation des évolutions professionnelles et les mesures destinées à préserver l'employabilité des salariés.

Au terme des négociations, la CGT considère que cet accord GEPP est globalement équilibré et répond à l'objectif recherché. Pour cette raison, elle n'a plus d'objection de principe à sa signature.

Le désaccord porte exclusivement sur l'accord de méthode

Le seul point de blocage concerne aujourd'hui l'accord de méthode applicable en cas de licenciement économique.

Pour la CGT, un tel accord ne peut pas se limiter à organiser une procédure. Il doit avant tout garantir aux salariés concernés un accompagnement digne, une véritable sécurité financière et une reconnaissance de leur engagement au service du Groupe.

Les salariés n'ont jamais choisi les transformations technologiques actuellement mises en œuvre. Ils ne sont responsables ni des choix stratégiques du Groupe, ni du développement de l'intelligence artificielle. Pourtant, ce sont eux qui risquent d'en supporter les conséquences les plus lourdes.

La CGT considère qu'il n'est pas acceptable que des salariés ayant parfois consacré dix, quinze, vingt ou trente années de leur vie professionnelle au développement de l'entreprise quittent celle-ci avec des garanties insuffisantes.

L'innovation ne doit pas se faire au détriment des salariés

La CGT ne remet pas en cause les choix stratégiques du Groupe. Si TESSI souhaite investir massivement dans les nouvelles technologies et développer l'intelligence artificielle, cela relève pleinement de la stratégie de l'entreprise.

En revanche, lorsque ces choix entraînent la disparition de certains emplois, il appartient également à l'entreprise d'assumer pleinement ses responsabilités sociales.

Pour la CGT, la réussite d'une transformation technologique se mesure autant par sa performance économique que par la qualité de l'accompagnement proposé aux salariés qui en subissent les conséquences. Le progrès ne peut être durable s'il se construit au détriment de celles et ceux qui ont contribué pendant de nombreuses années au développement du Groupe.

Une entreprise qui dispose des moyens d'accompagner ses salariés

Le Groupe TESSI demeure une entreprise solide qui poursuit ses investissements, développe ses activités et accompagne sa transformation numérique. Dans ce contexte, la CGT estime que l'entreprise dispose des capacités nécessaires pour renforcer les garanties accordées aux salariés concernés par un licenciement économique.

Pour notre organisation, financer un meilleur accompagnement ne constitue pas une dépense excessive. C'est un choix de responsabilité sociale.

La proposition finale de la CGT

Dans un esprit de responsabilité et de compromis, et afin de permettre la conclusion des deux accords, la CGT formule sa proposition finale concernant l'indemnité supra-légale de licenciement économique :

- 1- Salariés justifiant d'une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans : indemnité supra-légale égale à 0,5 mois de salaire brut par année complète d'ancienneté ;**
- 2- Salariés justifiant d'une ancienneté supérieure à 5 ans et jusqu'à 10 ans : indemnité supra-légale égale à 0,6 mois de salaire brut par année complète d'ancienneté ;**
- 3- Salariés justifiant d'une ancienneté supérieure à 10 ans : indemnité supra-légale égale à 0,8 mois de salaire brut par année complète d'ancienneté.**

La CGT précise que cette proposition constitue un barème par paliers et non un calcul progressif par tranches. Ainsi, le taux correspondant à la tranche d'ancienneté du salarié s'applique à l'ensemble de son ancienneté.

Exemple

Avec cette rédaction :

Un salarié ayant 4 ans d'ancienneté : $4 \times 0,5$ mois ;

Un salarié ayant 8 ans d'ancienneté : $8 \times 0,6$ mois ;

Un salarié ayant 16 ans d'ancienneté : $16 \times 0,8$ mois.

Cette proposition ne constitue pas une revendication excessive. Elle vise simplement à assurer une cohérence des droits selon l'ancienneté et à garantir à chaque salarié un accompagnement digne en cas de licenciement économique.

Pour la CGT, le véritable coût d'une transformation ne doit pas être supporté uniquement par les salariés dont l'emploi disparaît. Lorsque l'entreprise choisit d'investir dans son avenir, elle doit également investir dans l'avenir de celles et ceux qui ont contribué à sa réussite.

Un profond regret

La CGT regrette sincèrement que plusieurs mois de négociations, de discussions et de compromis puissent aujourd'hui échouer sur ce seul point.

Nous sommes convaincus qu'un dernier effort de la Direction permettrait de conclure rapidement deux accords équilibrés, conciliant la compétitivité du Groupe et la protection des salariés.

La CGT rappelle qu'elle n'a jamais eu pour objectif de bloquer les négociations. Elle souhaite au contraire parvenir à un accord durable, juridiquement solide et socialement responsable.

Et maintenant ?

Si la Direction confirme définitivement son refus de faire évoluer ce dernier point, la CGT en prendra acte. Elle consultera ses instances et les salariés afin de décider collectivement des suites à donner. Elle proposera également aux autres organisations syndicales d'examiner les actions qui pourraient être menées en commun afin de défendre les intérêts des salariés concernés.

Notre objectif demeure inchangé : obtenir des garanties à la hauteur des enjeux humains que représente cette transformation.

Parce que derrière chaque emploi menacé, il y a une femme, un homme, une famille et parfois toute une carrière consacrée au développement du Groupe TESSI.

L'intelligence artificielle représente une opportunité pour l'avenir de notre entreprise. Mais cette opportunité ne peut devenir une réussite collective que si elle s'accompagne d'un engagement social fort envers les salariés qui ont construit cette réussite.

Coordinateurs CGT

Djamel HADJEB et Catherine MICHEL