



Monsieur le Président , je vous fais une lettre que vous lirez peut-être si vous avez le temps

(texte d'une pétition qui circule dans la région Ouest)

Monsieur le Président,

Dans votre éditorial de mars 2004, vous nous dites votre fierté de la qualité des collaborateurs de notre Groupe, nous remerciant pour les efforts réalisés. Vous rendez hommage à notre professionnalisme, à notre motivation et à notre sens de l'engagement, sans lesquels GFI ne pourrait poursuivre son plan de développement.

Bien que relativement satisfaits des résultats de notre Région et des répercussions globalement positives pour GFI, nous tenons toutefois à vous faire part de notre mécontentement concernant la gestion du Personnel, pour exemples :

- Rares augmentations de salaires pour quelques personnes, inexistantes pour la plupart des salariés dont le pouvoir d'achat diminue d'année en année.
- Horaires de nuit ne respectant pas les dispositions du Livret d'accueil.
- Licenciement immédiat de notre collaborateur David pour 'faute grave' alors qu'il a des obligations familiales temporaires.
- Amplitudes journalières de travail illégales, dépassant parfois 11 heures, faisant prendre des risques inadmissibles aux collaborateurs qui sont sur la route.

Nous connaissons la conjoncture économique mais nous ne pouvons admettre que les bons résultats de la Région où le taux d'inter contrat est historiquement au plus bas, s'obtiennent à des conditions inhumaines voire non respectueuses du Droit.

Vous remerciant de prêter attention à nos remarques, bien sincèrement.

David contre Goliath ... version nantaise.

Fin mars, le personnel du site a débrayé massivement pour s'opposer au licenciement abusif de David, en inter contrat depuis 1 mois. Le Directeur Régional GFI Ouest qui venait apporter la convocation à un entretien préalable à licenciement a été accueilli fraîchement par les salariés accompagnés par les délégués SUD.

David a toujours donné entière satisfaction lors de ses différentes missions, sa motivation et ses compétences faisant l'unanimité. Le Directeur a dû s'expliquer sur ses méthodes expéditives à l'encontre de David qui, pour des raisons exceptionnelles (mariage et suivi de chantier de sa maison en construction) ne pouvait pas dans l'immédiat assurer un déplacement de longue durée à Caen à plus de 300 kilomètres de son domicile. David s'est dit néanmoins disponible pour des missions moins éloignées, lui permettant de rentrer chez lui pendant la semaine, même si lesdites missions ne correspondent pas exactement à son profil.

Ne faisant aucun sentiment et ne voulant surtout pas donner l'impression de céder à la pression, le Directeur de Région, profitant des absences dues aux vacances, n'a fait aucune concession, se bornant à rappeler une conjoncture difficile et mettant en avant le fait que nous avons signé un contrat de travail avec clause de mobilité. Le personnel lui a justement fait remarquer que cette clause de mobilité n'est pas rémunérée et que les tribunaux disent régulièrement qu'elle ne doit pas servir à se débarrasser à bon compte des personnes en inter contrat. Pas d'avertissement préalable, David est licencié pour « faute grave », ce qui a pour effet de générer sur le site un gros malaise, aggravant de fait le « risque client ». La Direction en porte l'entière responsabilité. Plus que jamais, le Personnel est déterminé à faire valoir ses droits.

Dernière minute : encore une démission de l'un de nos meilleurs collaborateurs en CDD qui trouve ailleurs ce que GFI lui a refusé : un CDI avec un salaire correspondant à ses compétences. Bon vent Frédéric !

« Compte-rendu Sud » de la réunion paritaire du 29 avril 2004 (Championnet) :

Ont participé :	Jacques POUPON	(DHR Groupe)	M-L CARLE-EMPEREUR	(Relations Sociales)
	A.T	(DSC CGC)	Jean-François GUIBOT	(DSC CGT)
	A.G	(DS CGC)	Dominique GRIGY	(DS CGT)
	O.Y	(DS CGC)	Pierre CLAVERIE	(DS SUD)
	Michel GHETTEM	(DSC CFDT)	Alain KAING	(DS SUD)
	Serge ANICET	(DS CFDT)	Denis ALVAREZ-PEREZ	(DS SUD)

10h à 12h30 : 1^{ère} Partie – 12h45 à 14h30 : Repas – 14h30-18h : 2^{ème} Partie

1)- Frais de déplacements :

Sur ce point, la direction et les délégués syndicaux ont regardé, paragraphe par paragraphe, et échangé leurs points de vue, sur les termes à utiliser. Les remarques et les questions pertinentes posées par les différents syndicats SUD, GGT, CFDT, CGC (avec une lettre d'accompagnement) pour améliorer ou clarifier les chapitres du projet d'accord. Affaire à suivre.

2)- Constat de désaccord sur NAO :

Malgré le désaccord avec les organisations syndicales qui souhaitent depuis plusieurs années une augmentation générale de salaire et un dégel au niveau individuel, la DRH souhaite quand même faire le procès-verbal de désaccord. La direction énonce les points suivants :

- Salaires effectifs* → pas d'augmentation collective des salaires, politique salariale rigoureuse maintenue.
- Durée et organisation de travail* → Contrôle de l'adéquation des propositions de mutation avec les demandes et les offres locales.
- Objectifs en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes* → Le comité de salaires (5 personnes, Qui ??) portera une attention particulière aux demandes d'augmentations des femmes ainsi qu'à leurs demandes de promotion. La direction n'entend pas, à ce jour prendre des mesures unilatérales sur les questions soumises à la négociation.

3)- Compte Epargne Temps :

Les points importants ont été listés et discutés. Le mécanisme et la logique de ce projet CET, digne de ce nom, sont basés sur la suractivité et la sous activité. Les jours susceptibles d'alimenter le CET sont les jours RTTE et les jours de congés payés non pris par refus de sa hiérarchie en fin de période. Les syndicats ne sont pas d'accord sur la gestion et l'alimentation du CET proposée par la direction. Ils souhaitent que les jours CET soient gérés par une organisation externe, et désirent voir également d'autres points. Affaire à suivre.

4)- Congé de formation économique sociale et syndicale (article L451-1 du code du travail) :

Information par la direction sur cet article. La direction ne veut plus subventionner les jours de formation pour les élus DP (pas dans article de loi) Elle souhaite les rémunérer sur la base de 0,08% pour seulement les congés de formation économique sociale et syndicale (article L451-1) Les syndicats souhaitent avoir la liste des cas signalés par la direction sur le sujet.

Info départ :

Jean François Munier, Directeur de la région Méditerranée (Aix, Sophia, Montpellier) et de Toulouse, vient d'être remercié par la Direction de GFI. Depuis sa mise sur la touche (recentrage de ses activités sur Aix en Provence), cette issue était prévisible.

Après le départ du Directeur des Régions, du Directeur de la Région Méditerranée et de deux commerciales de Sophia, la renégociation du contrat Equant (qui pourrait ressembler à un « Gemplus bis » ne laissent rien présager d'enthousiasmant. Et ce n'est pas la reprise en main de la région par Yann TREAL qui peut rassurer le personnel.

Pour contacter le syndicat Sud Groupe GFI : liste des délégués syndicaux :

Denis	ALVAREZ-PEREZ	Industrie	06 85 77 94 06
Pierre	CLAVERIE	Toulouse	06 75 54 57 06
Didier	FAYE	Lyon	06 11 13 13 59
Sophie	GOOSSENS	Bordeaux	06 86 82 55 35
Claude	GRAEFFLY	Strasbourg	06 86 56 59 61
Antoine	HUOT	Grenoble	06 68 52 34 44
Alain	KAING	Ile-de-France	06 60 71 36 30
Patrick	NICOLON	Nantes	06 84 82 08 53
Francesco	PROPATO	Progiciels	06 88 72 21 36
Michelle	SPANO	Aix-en-Provence	06 09 82 36 80
Serge	VALY	Lyon	06 63 12 70 24

Bulletin d'adhésion au syndicat S. U. D. Groupe GFI

NOM _____
Date de naissance ____ / ____ / ____
Adresse _____
Code postal _____
Agence _____
Date ____ / ____ / ____

Prénom _____
Téléphone _____
Ville _____
Qualification _____
Signature _____

Solidaires
Unitaires
Démocratiques



Retourner ce bulletin complété et signé à Serge Valy GFI 5 place Charles Béraudier 69003 LYON