



A la poursuite de TREAL ...

Il est bien loin le temps où l'on parlait sur ce même support du « Nouveau jeu à la mode chez GFI », à savoir le « TREAL POURSUIT » (Cf. mars 2004) et où notre PDG encensait la Direction des Opérations France dans le journal interne de GFI (Cf. juillet 2005 ???).

Mais peut-on se réjouir du départ d'un numéro 2 ?

Sans parler des compétences réelles de ce numéro 2, ce "départ volontaire" fait suite à celui d'un autre membre du COMEX, annoncé lors du C.C.E. du 29 juin 2005 et effectif début 2006, celui du directeur de GFI international, Mr Jürgen BERG.

Cela n'est pas vraiment encourageant, car on va finir par n'avoir plus personne pour piloter le navire.

D'où une question importante : quel avenir et quelle stratégie chez GFI pour les deux prochaines années ?

De plus, Yann TREAL déclarait dernièrement que l'année 2005 était une année de thérapie pour le Groupe. Il semble que son diagnostic sera appliqué par d'autres.

Par contre, il serait peut être temps de faire un « bilan objectif » de l'ensemble de son œuvre chez nous. Les affaires gagnées (CA généré) et les organisations proposées (Séparation stricte du commerce et de l'opérationnel) d'un côté, les dépenses (Salaire) de l'autre; sans oublier d'y raccrocher les bilans du CSB de Lille (BNP Paribas), de Mr Laurent SIBILLE et consorts.

Enfin, un petit indice sur son point de chute : A l'ORIGINE, il se prenait pour l'ATHOS des quatre mousquetaires chez nous.

Le suivi des 412 oubliés (suite) :

Lors de la dernière réunion paritaire avant les vacances (le 28 juillet 2005) le suivi des « 412 oubliés » a continué.

L'engagement solennel pris par le P.D.G. lors de la réunion du C.C.E. du 7 avril 2005 : étudier tous ces cas avant juillet 2005 n'a pas été respecté. 327 personnes sur les 412 ont été contactées (79,37 %). Ce travail n'est pas encore terminé que se profile déjà à l'horizon le groupe des « 150 » dont la situation doit être étudiée avant fin octobre 2005. Viendra ensuite le « wagon » des 1 000 personnes non augmentées depuis le 1^{er} janvier 2002 » et qui devraient être traitées au tout début de 2006.

Du travail en perspective pour la direction des ressources humaines et le management.

Raid en Méditerranée.

L'offensive a été lancée le 8 juillet, alors que beaucoup de salariés de la région étaient déjà en congés d'été. Ce jour là, la CFE-CGC a déposé au Tribunal d'Instance de Paris 18^{ème} une demande d'annulation des élections du Comité d'Etablissement de la Région Méditerranée. La contestation reposait sur trois arguments: des irrégularités dans l'acheminement du matériel de vote, des irrégularités dans la propagande électorale, le non-affichage des listes électorales. En fait, la CFE-CGC, qui n'a obtenu qu'un siège de suppléant aux dernières élections (alors qu'elle avait un siège de titulaire et un siège de suppléant au précédent mandat), contestait le bon acheminement du matériel de vote à Sophia-Antipolis, quatre salariés ayant reçu leur matériel de vote incomplet ou ne l'ayant pas du tout reçu. Or ces quatre défauts ont été rectifiés très vite par la Direction, largement avant la date limite de vote. Le second grief était dirigé contre SUD qui a envoyé sa propagande électorale non pas avec le matériel de vote, mais en envoi séparé, aux frais du syndicat, pour profiter d'un tirage en couleur et d'un délai de rédaction plus long. Le troisième argument contestait l'affichage des listes électorales, à Sophia-Antipolis encore. Les élus SUD ont alors demandé à la CFE-CGC de mettre un terme à leur action, l'annulation des élections ayant probablement pour conséquence la "vacance" du CE pendant le délai de réorganisation de nouvelles élections. Deux élus titulaires Indépendants ont fait part au juge de la nécessité d'annuler les élections si une irrégularité était constatée (soutien ? vous avez dit soutien ?). Le lundi 25 juillet, au terme d'une heure de plaidoiries des avocates de la Direction et de la CFE-CGC, et de l'intervention de témoins (Serge Valy et Michelle Spano), la juge restée impassible pendant toute l'audience a annoncé un référé pour le vendredi suivant. Le 29 juillet, la nouvelle est tombée : le Tribunal a débouté la CFE-CGC de sa requête qui avait demandé l'annulation de l'élection des titulaires seulement ! Le C.E. Méditerranée reste donc en place. A moins qu'une nouvelle offensive, le pourvoi en cassation, soit déclenchée par la CFE-CGC.

Le « Contrat nouvelle embauche » ? La régression sociale dans son plus bel appareil !

Le « **Contrat Nouvelle Embauche** » est accessible à partir du 4 août 2005 aux entreprises de moins de vingt salariés... Cela représente environ 98% des entreprises et cela concerne un salarié sur trois (soit près de 5 millions de personnes) !

Et ce n'est qu'un début ! En effet, Villepin a ouvert la porte pour les autres. Ce contrat « *devra être évalué au fur et à mesure de sa mise en œuvre. Nous verrons alors s'il y a lieu de l'adapter dans ses modalités ou dans son champ d'application* ». En clair, ce contrat pourra être étendu plus tard aux entreprises de plus de vingt salariés : à toutes les entreprises ! Et pourquoi se limiter aux jeunes salariés ? Autant l'appliquer à tout le monde ! Ne serait-on pas en train de voir resurgir le fameux « *contrat de chantier* » qui avait provoqué une levée de bouclier l'an dernier ?

Qu'est-ce qui change avec le « contrat nouvelle embauche de deux ans » ?

Selon Villepin : « Les personnes qui seraient embauchées sous ce nouveau régime juridique bénéficieraient d'un préavis de licenciement d'une durée de deux semaines au bout de deux mois de travail ». **C'était déjà le cas avant.**

« Au bout de six mois, la durée de ce préavis augmentera en fonction de l'ancienneté ». **C'était déjà le cas avant.** « En cas de rupture du contrat, l'employeur devra verser une indemnité au salarié ». **C'était déjà le cas avant.** Dans le cas d'un CDD, une « indemnité de précarité » est versée, égale à 10% du salaire brut. Pour un CDI, c'est deux dixièmes de mois par année d'ancienneté après deux ans de présence dans l'entreprise. De combien sera l'indemnité dans le cadre du « *contrat nouvelle embauche* » ? L'ordonnance publiée le 2 août 2005 prévoit une « indemnisation légale » à hauteur de 8 %. Comme on le voit tout est calculé à la baisse dans ce nouveau type de contrat.

Villepin a concédé un aménagement sémantique : la « période d'essai » s'appellera « période d'embauche » **mais dure deux ans au lieu de deux mois.** Cette période est censée correspondre à « un temps de consolidation de l'emploi ». Ben voyons ! Pourquoi pas quatre ans, le temps d'une Olympiade !

Quel est le vrai but de ce « contrat nouvelle embauche » ?

C'est le fondement de la principale mesure du Premier ministre : « permettre à l'employeur de se séparer de ses salariés en contrat de nouvelle embauche sans donner de motif » comme l'y obligeaient les régimes des CDD et des CDI.

Donc, in fine, ce qu'il y a de nouveau, ce n'est pas le contrat, mais les modalités de sa rupture. Il s'agit essentiellement d'un « nouveau droit à licencier ». On peut mettre dehors n'importe qui, n'importe quand, sans motif, sans procédure, sans recours !

Mais qu'est-ce que le gouvernement cherche à faire, vis à vis des employeurs, puisqu'il s'agit de les inciter à embaucher ? L'employeur, on le sait, n'embauche que s'il en a besoin : qu'est-ce que le contrat Villepin lui fait comme « cadeau » pour qu'il embauche davantage ? Il autorise l'employeur à pouvoir « jeter dehors » son salarié embauché depuis moins de deux ans **sans aucun risque juridique.**

C'est permettre la fin de l'état de droit dans l'entreprise, c'est la destruction de la dernière et fragile barrière qui défend les droits d'un salarié : rendre impossible la possibilité de faire reconnaître que les conditions d'un licenciement sont illégales.

Si un salarié refuse d'effectuer des heures supplémentaires non payées (cas le plus fréquent évoqué devant les tribunaux), il pourra être « viré ». Si un salarié se présente comme Délégué du Personnel avant deux ans d'ancienneté, il pourra être « éjecté ». Si un salarié « déplaît » à son patron, il pourra être renvoyé, du jour au lendemain, sans recours... **Déplaire**, cela peut vouloir dire n'importe quoi, mais la plupart du temps, cela signifie que le salarié veut faire valoir ses droits, faire valoir sa convention collective, faire valoir ses conditions de travail, sa dignité, refuser d'être « aux ordres » sans broncher, etc... Et si le salarié se plaint, hop, il est viré... Pas besoin de lettre, pas d'écrit, pas de motif, pas de recours aux prud'hommes, pas d'appel à l'inspection du travail, pas de recours syndical, pas d'aide des Délégués du Personnel, ça ne servira à rien.

Pendant deux ans, le salarié sera dans une situation de précarité, de fragilité. Il pourra se « défoncer » pendant deux ans, son patron pourra le virer et en prendre un autre à la place.

Le nouveau contrat est la pire des attaques contre le droit du travail

En dépit des protestations hypocrites de Villepin, il empêchera **tous** les salariés de faire valoir leurs droits tout en encourageant chez les employeurs le mépris du droit. Ils pourront agir librement, assurés de l'impunité. Ce projet flatte chez eux le pire des sentiments, celui de l'ignorance, celui du mépris du droit, celui de l'arbitraire.

Car cela revient à leur dire : « *avant ce nouveau contrat, vous n'étiez pas libres de virer les salariés comme vous le vouliez. Et c'est CELA qui vous empêchait de les embaucher. On vous a compris, on vous encourage, on le fait même par ordonnances : on vous fait sauter cette contrainte, on vous livre des salariés pieds et poings liés. Ils ne pourront plus aller aux prud'hommes contre vous, vous n'aurez plus à vous justifier auprès d'eux quand vous les virerez, vous n'aurez même pas besoin de les regarder dans les yeux, pas besoin de les recevoir en entretien préalable, pas besoin de délai, à la seconde, faites leur dire que vous en avez assez de les voir, qu'ils partent et pas de recours, pas de mauvaises surprises, vous en aurez fini avec eux, ils sont jetables* ».

Le « contrat nouvelle embauche », c'est ça !!!

Villepin l'appelle cyniquement un « temps de consolidation de l'emploi ». Si les mots ont un sens, accepter ce type d'emploi, c'est démontrer sa soumission pendant deux ans, c'est accepter de renoncer à l'état de droit dans l'entreprise, c'est renoncer aux revendications, c'est se taire, ne pas déplaire, ramper, s'écraser. Et une fois passé le cap des deux ans à ce régime, seuls les moutons seront conservés. Leur emploi sera ainsi « consolidé ». Consolidé dans la lâcheté et la peur ! Et alors, on leur dira : « **C'est bien, on te garde et... on continue pareil ?** ».



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

NOM _____

Prénom _____

Date de naissance / / _____

Téléphone _____

Adresse _____

Solidaires
Unitaires
Démocratiques

Solidaires
Union syndicale

Code postal _____

Ville _____

Agence _____

Qualification _____

Date / / _____

Signature _____

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