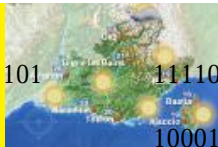


111101110000100100010011110011101101 111101110000100100010011110011010111010110

10001011 001001100

100010111001001100111110101101011111011010101



Sud
Groupe GFI

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Décembre 2005

N°2

SOMMAIRE

Santé et vœux : page 1
Licenciements de Noël: page 1
Achats de Noël : page 1
Tar-truffe de Noël: page 1

Conte de Noël : page 2
Départ du Roi Mage : page 2
Bonnes résolutions : page 2



Pour nous écrire
sudgfi.free.fr

Par courrier :
17 avenue
Georges Pompidou
69003 LYON

Virons les commerciaux, virons les informaticiens, Toulouse s'en portera mieux

La politique de la terre brûlée continue à Toulouse. Après avoir sciemment liquidé l'équipe commerciale, la direction s'attaque aux salariés en inter-contrat, à coup de licenciements abusifs.

La méthode change. Avant, on proposait aux salariés retenus par leur famille une mission chez un client très éloigné, et le refus de mission attendu servait de prétexte pour vous licencier pour faute grave. Hop ! Ejectés vite fait, avec une transaction qui vous octroyait une somme suffisante pour ne pas crever de faim tout de suite, et suffisamment d'intimidation pour vous faire taire.

Mais ces missions lointaines se font rares : peut-être parce que les salariés ne se laissent plus faire, et appellent leurs représentants pour vérifier l'existence de ces missions supposées ?

Une nouvelle méthode est en rodage à Toulouse : le licenciement pour refus de mutation. Il n'y a presque plus de commerciaux dans votre agence, donc plus de travail ? C'est certainement votre faute ! On vous propose alors de vous muter à Nantes. Vous avez eu la faiblesse de fonder une famille, votre conjoint travaille à Toulouse ? Tant pis pour vous, vous devrez partir sans eux. Votre salaire ne vous permet pas de payer un logement à Nantes en plus de votre domicile à Toulouse ? Tant pis pour vous, vous dormirez dehors.

VOUS OSEZ REFUSER CES CONDITIONS DE MUTATION ? Virés !

Catherine SORIGNET et Philippe GHOZLAND ont décidé de ne pas se laisser faire. Une pétition est en cours pour les soutenir : signez-la, c'est votre dignité qui est en jeu. **Sommes-nous des objets qu'on déplace sur une carte de France et qu'on jette, ou des êtres humains dont le travail et l'expérience sont les richesses de l'entreprise ?**

Bonne année, bonne santé

Notre cher courtier Verspieren veut augmenter la cotisation de notre assurance complémentaire santé dès juillet 2006. M. Poupon nous explique en paritaire que le mieux serait encore d'exclure nos conjoints de la couverture de cette assurance complémentaire. D'après lui cela aurait deux avantages : cela coûterait moins cher à chacun, et cela plairait beaucoup à M. Tordjman de savoir que GFI ne dépense rien pour nos conjoints ! D'ailleurs, M. Poupon trouve que nous lui coûtions déjà bien assez cher, alors pas question de payer plus.

Vous n'êtes pas forcément d'accord ? Alors exprimez - vous : interrogez vos élus et vos représentants syndicaux, participez aux réunions là où elles pourront être organisées, répondez au questionnaire va vous être envoyé. Notre santé à tous ne doit pas être bradée parce que Messieurs Poupon et Tordjman s'en moquent. Il faut trouver une solution acceptable par les salariés, et pas une solution choisie et imposée par la direction et son courtier préféré.

En attendant, recevez tous les vœux du syndicat SUD GFI pour 2006 !

Achats de Noël :

GFI officialise la reprise des groupes « AAA » et « BBB »

Par un communiqué de presse du 8 décembre notre direction annonce la concrétisation de ce qui avait été annoncé lors du dernier CCE, à savoir la reprise des Groupes Adélior et Actif. Cette nouvelle croissance externe devrait permettre à GFI d'atteindre les 5 000 personnes en France et quelques 8 000 personnes dans le monde. Comme à chaque fois lors de la publication des bans, tout semble parfait : complémentarités géographiques, complémentarités sur les métiers, synergies évidentes, équipes motivées et enthousiasmées par le challenge. Des fois ça marche, des fois ça rate. Que nous réserve l'avenir dans cette opération ? Personne ne le sait. Ce n'est qu'après le mariage que l'on verra si c'était une bonne idée. Notre récent divorce anglais est là pour nous le rappeler.

"Cachez ce sein que je ne saurais voir !" (Tartuffe, de Molière)

Beaucoup de salariés de GFI ont été étonnés par le grand rectangle blanc au milieu de la page 2 de notre tract de novembre 2005. Le syndicat Sud ne serait-il pas capable de remplir son tract ? Si, bien sûr, mais il s'est passé quelque chose. Cet immense blanc est le résultat de la censure illégale de la DRH. L'article incriminé, qui a déplu à la direction au point qu'elle l'efface, concernait une pratique connue de tout le monde mais récusée officiellement par tout le monde. Cette pratique est tous les ans sanctionnée et redressée par l'URSSAF. Mais pour la DRH ce qui est visible comme le nez au milieu du visage ne doit pas être écrit sur un tract syndical.

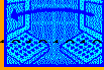
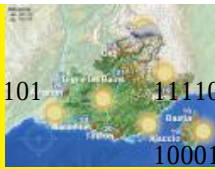
Union
syndicale G10
Solidaires

111101110000100100010011110011101101

111101110000100100010011110011010111010110

100010111001001100

100010111001001100111110101101011111011010101



Un conte de Noël

Laissez moi vous présenter Monsieur CP : Monsieur CP, comme son nom l'indique, est chef de projet, et il travaille à GFI depuis 14 ans : 14 années presque complètes de facturation; il n'a pas été en inter contrat depuis 8 ans (mais pas augmenté depuis 7 ans); il n'a jamais refusé de mission, quitte à se déplacer à plus de 100 km de chez lui pendant des mois; il s'est contenté de suivre une formation tous les 8 ans en moyenne; tous ses comptes rendus d'entretien annuel mettent en avant les bons retours clients, son esprit GFI, et autres éloges, et lui laissent aussi espérer des formations dont il ne voit jamais la couleur.

Ce salarié modèle mérite-t-il vraiment nos éloges ? Apparemment non puisqu'il a reçu l'été dernier un courrier recommandé lui stipulant : **"vos agissements nous conduisent à envisager à votre rencontre une sanction disciplinaire."**

Mais quels sont ces agissements répréhensibles ? Quel douteux personnage est donc devenu Monsieur CP ?

Nous le saurons bientôt, mais je vais d'abord vous présenter Monsieur Manager : Monsieur Manager, comme son nom l'indique, est manager, il travaille à GFI depuis 3 ans : 3 années presque complètes pendant lesquelles il a cherché des contrats, rencontré des clients, rencontré les collaborateurs, animé son équipe commerciale, fait passer des Entretiens Annuels d'Evaluation, et s'est battu pour atteindre ses objectifs et toucher sa Prime d'Objectif, ce qui n'est pas facile en temps de crise.

Un beau jour, monsieur Manager reçoit une demande précise d'un client : " Nous avons besoin d'un chef de projet pour la fin de l'été, nous préférierions que ce soit monsieur CP, qui a déjà travaillé chez nous il y a trois ans et n'a laissé que de bons souvenirs. " Monsieur Manager est ravi : justement monsieur CP devrait finir sa prestation en cours, à la fin de l'été. Il appelle donc le client, lui garantit que monsieur CP est bien disponible, et convient d'un rendez-vous avec le client et monsieur CP. A-t-il demandé son avis à monsieur CP ? Et non ! Et il aurait dû...

Car il y a un problème : depuis trois ans monsieur CP a eu la faiblesse de croire qu'il avait le droit de faire des enfants, et il en a fait deux ! Du coup, comme ils sont très jeunes, il lui est impossible de partir pour la semaine, ou de faire 2 heures de trajet aller et 2 heures de trajet retour chaque jour.

Ca y est, vous commencez à deviner quels furent les agissements de monsieur CP : **il a demandé l'annulation de deux rendez-vous successivement pris chez le client lointain pour y être présenté.** D'abord parce qu'il a clairement dit qu'il ne pouvait pas faire cette mission, et ensuite parce qu'il avait le souci de terminer sa mission en cours dans les meilleures conditions, et qu'il n'avait pas besoin de perdre une demi-journée pour un entretien inutile.

Monsieur CP, assisté de Monsieur Délégué-du-Personnel, a donc subi un entretien disciplinaire, au cours duquel il a exposé ses raisons familiales et sa carrière exemplaire. Mais cela ne comptait en rien : Monsieur Manager lui a donné un avertissement.

" Tiens ! " vous dites-vous, " un avertissement ? C'est tout ? Alors il n'a pas été licencié pour faute grave ? "

Et non : car Monsieur CP avait à terminer sa mission jusqu'à la fin de l'été, celle qui a d'ailleurs été prolongée jusqu'à la fin de l'année. Les DP ont donc demandé à Monsieur Directeur-Régional (le chef de Monsieur Manager) que cet avertissement, qui constitue **une sanction d'une rare stupidité**, soit levé, puisque **Monsieur CP n'aurait JAMAIS pu aller chez le client lointain !** Mais Monsieur Directeur-Régional a refusé, parce que Monsieur CP a commis un acte très grave : **il a désobéi à son supérieur, ET CA, C'EST TERRIBLE !**

*L'histoire est finie, mais nous avons une question importante : **A quoi sert cette sanction ?***

La comète Voisin

Tout le monde a entendu parler de la comète de Haley; chez GFI nous avons eu aussi notre comète, la comète Voisin. Embauché le 17 octobre 2005, Monsieur Voisin doit nous quitter en date du 1^{er} décembre. Celui qui devait organiser et professionnaliser l'infogérance de GFI (centres de compétences et centres de traitements), qui devait optimiser notre offre dans ce domaine, quitte le navire à peine arrivé. Qu'est-ce à dire ? La soupe est si mauvaise chez GFI qu'aussitôt arrivé, il détale ? Ou a-t-il trouvé soupe plus appétissante ailleurs ? En tous cas dans l'histoire de GFI Monsieur Voisin restera comme le contrat CDI le plus rapide de notre histoire. A peine embauché et encensé lors du CCE des 14 et 15 novembre par le P.D.G., qu'il est déjà sur le départ. Une belle comète dans le firmament de GFI. Après Cohen, Voisin : décidément l'Infogérance à GFI est une planche très glissante, ou plutôt une belle fusée de lancement vers l'ailleurs...

Petite mise au point sur la maquette du tract

La nouvelle maquette de notre publication mensuelle a suscité des réactions diverses et variées, globalement favorables. Le pastiche du journal interne de GFI est bien perçu et est interprété pour ce qu'il est, un clin d'œil à la vie de l'entreprise. Pourtant d'autres personnes ont été offusquées par cette parodie qui dévaloriserait le travail de qualité fait par le service de la communication interne. Ce n'est absolument pas le but recherché par notre syndicat, car on n'imité et parodie que les produits de qualité. A-t-on déjà vu des copies des sacs à main Duchemol ? Non ceux qui sont copiés ce sont les modèles de Vuitton. Alors prenez la maquette de notre tract pour ce qu'elle est : un hommage à la qualité de votre travail.