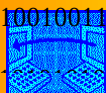
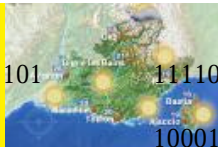


111101110000100100010011110011101101 111101110000100100010011110011010111010110

100010111001001100

100010111001001100111110101101011111011010101



Sud
Groupe GFI

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Janvier 2006

N°3

SOMMAIRE

Constatations 2005 : page 1
Revendications 2006: page 2
Le best of du kick Off page 2



Pour nous écrire
sudgfi.free.fr

Par courrier :
17 avenue
Georges Pompidou
69003 LYON

Faudra-t-il brûler la voiture de notre PDG pour se faire entendre en 2006 ?

A l'instar des violences urbaines à la fin de l'année 2005, l'année 2006 sera difficile voire très difficile pour tout le monde. Mais pourrons-nous continuer à subir, de la part de la direction de GFI, les mêmes comportements que ceux dont elle a fait preuve en 2005 ? **Nous pensons que NON.**

Ainsi, lors du traitement des « oubliés depuis 2001 » (Les « 412 » et les « 150 »), on a constaté que l'engagement de notre PDG (100 % des cas traités pour la fin juin 2005) n'a pas été tenu. Le taux de 100% de cas traités n'a finalement été atteint qu'en décembre 2005. Mais sur ces 562 cas traités, un peu moins de la moitié (48,9 %) seulement des « oubliés depuis 2001 » a eu une revalorisation de salaire. Et notre direction de nous la jouer à la Annie Cordy : « J'voudrais bien, mais j'peux point... ». **On a connu dirigeants d'entreprise mieux inspirés, et par de meilleurs modèles !**

Autre exemple de la mauvaise volonté de nos dirigeants : la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires. M. Poupon nous a mené en bateau pendant 6 mois, nous laissant entendre un jour qu'une petite augmentation générale serait possible s'il arrivait à convaincre, un beau jour, notre PDG, et nous expliquant un mois plus tard qu'il fallait d'abord baisser les dotations des CE ! Bel exemple du mépris que nous inspirons à ces grands hommes : celui qui vient pour négocier avec les syndicats au nom de la direction n'a en fait aucun pouvoir pour le faire, sauf celui de nous demander, à nous salariés, de payer les premiers !

Encore un exemple ? La parodie de négociation sur les frais de déplacement : la direction n'a rien négocié du tout, se contentant de corriger les détails les plus grossièrement scandaleux de son texte initial (tout en soupirant à fendre l'âme) et nous l'a imposé sous forme de note de service.

Résultat : ce sont les salariés en vrai déplacement, c'est à dire ceux qui font le plus d'effort pour GFI, qui sont pénalisés par la direction.

Le dialogue social à GFI a touché le fond en 2005. Il est urgent de le ramener à la surface, sinon nous risquons tous d'étouffer.

GFI 2006 : les Vœux et les Ambitions

« Le succès de nos clients est le moteur de notre avenir. » « En 2006, GFI Informatique est plus que jamais dévoué à votre réussite. » « GFI Informatique vous souhaite une année 2006 productive et fructueuse. » « Prenez la vie de votre entreprise du bon côté : Centrez-vous sur vos pôles d'intérêts et appuyez-vous sur notre maîtrise des systèmes tout au long de leur cycle de vie. »

Tels sont les vœux mis en avant par le Groupe pour cette année 2006. En ce qui concerne les ambitions 2006, il faut se tourner vers le Kick Off du 10/01/2006 pour y apprendre :

« On a partiellement redressé la barre en 2005 » / « Le CA 2006 augmentera de 8% par rapport au Réalisé 2005 » (Ce dernier étant estimé à fin septembre 2005) / « Le RBT 2006 est fixé à 3% » / « Il y a un nouveau WR (Weekly Report) en 2006 » / « On attend un Adeliol N°2 en Belgique » / « Les axes stratégiques 2006 sont définis » à savoir :

- Poursuite de l'industrialisation et de la promotion de nos offres stratégiques,
- Verticalisation plus forte de nos offres,
- Développement de l'AMO [Assistance Maîtrise d'Ouvrage],
- Implantation de plusieurs centres de services et de compétences en France et à l'International,
- Démarrage de la diversification dans l'informatique industrielle,
- Développement de la synergie internationale.

Et les collaboratrices et les collaborateurs du Groupe me direz-vous ? Eh bien, ils sont cités une fois, une seule, avec le thème suivant : "Informer nos collaborateurs / Les mobiliser sur la qualité."

Comme le disait Cyrano de Bergerac :

« C'est un peu court, jeune homme ! »

Pensez-vous vraiment que nous allons nous satisfaire gentiment de ces paroles creuses ?

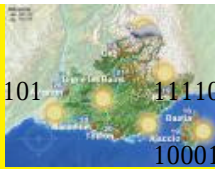
Union
syndicale G10
Solidaires

111101110000100100010011110011101101

111101110000100100010011110011010111010110

100010111001001100

100010111001001100111110101101011111011010101



Les revendications de SUD Groupe GFI pour 2006

Pour SUD Groupe GFI, l'urgence des négociations en 2006 concerne les sujets suivants :

- la revalorisation des salaires, par une augmentation générale complétée d'un effort particulier pour les salariés dont la rémunération a été gelée depuis au moins 3 ans, alors que le coût de la vie dans le même temps n'a cessé d'augmenter
- la revalorisation des frais de déplacement, figés depuis plus de huit ans en dépit d'un accord qui prévoyait leur revalorisation annuelle, ce qui fait que certains salariés payent une partie de leurs déplacements de leur poche
- l'arrêt des licenciements abusifs pour de prétendues fautes graves, car celles-ci ne sont rien d'autre que de fallacieux prétextes de managers pour masquer l'incurie avec laquelle ils gèrent leurs collaborateurs.

Ces trois sujets existaient déjà dans nos revendications 2005. Alors, vous dites-vous, rien de neuf ? Et bien si : en votant massivement pour nos listes, vous avez fait de SUD Groupe GFI le syndicat majoritaire à GFI. Ces revendications sont donc clairement les vôtres, la direction ne peut plus faire semblant de l'ignorer.

Et à ces trois revendications fondamentales s'en ajoute une quatrième, qui semble réunir les salariés et les organisations syndicales de GFI :

- négocier honnêtement un nouvel accord sur la complémentaire santé, avec un appel d'offre transparent à la clé.

Notre première revendication : augmentation générale des salaires

En considérant que le résultat opérationnel courant en France doit être autour de 8 % (7,7 % sur le premier semestre 2005) en 2005 et que la France représente environ 65 % du chiffre d'affaires du groupe, on doit pouvoir envisager une augmentation de 2 % pour tout le monde en France. A moins qu'une nouvelle fois, on ne nous dise que "Zéro plus Zéro égale... la Tête à Toto"...

Il est grand temps de réinventer un modèle social chez GFI et de laisser tomber les vieux réflexes, à savoir la gestion par la peur (le dernier exemple sur Toulouse appelle à réfléchir). Les salariés ne le supportent plus !

Souvenez-vous : au printemps dernier, les bourses se sont un tout petit peu déliées dans l'Ouest suite à une menace de grève, puis en Rhône-Alpes suite aux grèves de Lyon et Grenoble. Les salariés seront-ils toujours obligés de menacer pour être enfin entendus ? Nous espérons que non, car il n'y a pas de fatalité : la direction de GFI est tout à fait capable de nous entendre, encore faut-il qu'elle ne fasse pas volontairement la sourde oreille ! Le collaborateur de GFI est-il en général si détestable, que la direction se fasse un point d'honneur de refuser de le payer correctement ? Nous pensons qu'au contraire, GFI aurait beaucoup à gagner à instaurer un climat de confiance plutôt que de peur. Dirigeants de GFI, qu'avez-vous donc à craindre ? Faites confiance aux salariés de GFI, et méditez cette parole de Robert Louis Stevenson : "Gardez vos craintes pour vous-même, mais partagez votre courage avec les autres."

Le mois prochain : nous reviendrons sur la deuxième revendication, avec une incitation à faire des déclarations de revenus aux frais réels

Kick-off (suite) : la meilleure contribution

(Le texte original est disponible sur l'intranet GFI - Nous vous en proposons ici une synthèse.)

Nous saluons l'arrivée de Monsieur Léon GNOLE, spécialiste de la génétique et de la physique, au sein de la Qualité en 2006. Et il frappe fort d'entrée. En effet, lors du Kick Off du 10/01/2006, les vecteurs d'amélioration ont fait état du croisement assez étrange de deux animaux, le Caméléon et le Rossignol :

- le premier avec l'adaptation aux attentes du marché et l'adoption des meilleures pratiques du secteur ;
- le second en signalant que le chant de GFI est unique et que nos messages sont uniques (« C'est la totale adéquation » « C'est la solution »).

Ainsi, avec le Caméléon, on va faire comme les autres, et, avec le Rossignol, on va avoir un chant différent des autres. Voilà qui dévoile (enfin !!!) la vraie nature de notre Groupe, i.e. « On fait de l'assistance technique comme les autres mais on veut faire croire que nous faisons des projets au forfait à tour de bras » ...

De plus, ce monsieur a mis en avant la signalisation « Défense de stationner », tout en précisant que « Le plat est la pire des surfaces », soit le risque lié au verbe « Flatifier » (Allo la Terre, Ici Houston, pouvez vous préciser votre pensée ?). Mais il est complètement Camé Léon, et Roussi GNOLE !!!