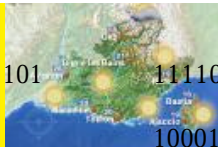


111101110000100100010011110011101101 111101110000100100010011110011010111010110

10001011 001001100

100010111001001100111110101101011111011010101



**Sud**  
Groupe GFI

# Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Mars 2006

N°5

## SOMMAIRE

Prévention :	page 1
Action :	page 1
1 <sup>ère</sup> revendication :	page 1
2 <sup>ème</sup> revendication :	page 1
3 <sup>ème</sup> revendication :	page 2
Le " - 10 ans " GFI :	page 2
Adhésions :	page 2



### Prévention : y a-t-il une épidémie de « Chikungunya » à Aix en Provence ???

*Touchée depuis près de six mois par le « chikungunya », l'agence d'Aix en Provence vit une vraie psychose. Le virus, transmis par un petit moustique urbain aux pattes zébrées (Aedes managerus ?) aurait déjà touché une bonne partie de la population des intercontrats, et son éradication serait délicate. Alors, rumeur ou vérité ?*

Après quelques jours d'inactivité forcée, certains salariés désœuvrés se retrouvent subitement en arrêt de maladie pour plusieurs semaines, alors qu'aucun symptôme annonciateur ne le laissait présager. Probablement un nouveau virus foudroyant, qui s'attaque à cette population fort coûteuse pour l'économie de l'entreprise. Une première contamination a eu lieu en octobre 2005 à l'agence d'Aix en Provence, une seconde au même endroit en février 2006. Nos observateurs surveillent la propagation de la maladie dans les autres sites de GFI, mais pour le moment aucun autre cas n'a été avéré. Il semble donc qu'il n'y ait actuellement qu'un seul foyer d'infection. Nous souhaitons à ces « malades de l'intercontrat » un prompt rétablissement. Si la contamination devait se propager, nous alerterions immédiatement le médecin du travail afin de prendre toutes les mesures pour éradiquer la maladie.

**Au moment où de nouvelles négociations sont en cours pour tenter de maintenir nos garanties mutuelles au meilleur niveau sans augmentation trop importante de nos cotisations, nous espérons que chacun comprendra l'intérêt à ne pas gaspiller l'argent de la sécu et celui de la complémentaire santé.**

Chacun de nous assumera sa part de responsabilité dans les futurs « remboursements » et « baisses de prestations » provoqués par de tels abus, qui nous toucheront tous, mais plus encore nos enfants.

### Action : GFI attaqué pour discrimination

Mme L. fait le même travail que M. G., et chez le même client. Par contre elle est moins payée : étonnant, non ?

Pendant 18 mois, avec l'aide des DP bordelais, elle a tenté en vain de faire entendre raison à nos dirigeants. Aujourd'hui Mme L., soutenue par le syndicat SUD, attaque GFI pour discrimination salariale sexiste, et aussi pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires dues.

A l'audience de conciliation du 10 mars dernier, l'avocate de GFI a déclaré en substance qu'aucune négociation n'était possible mais que la porte restait entr'ouverte. Une belle façon de dire : "Nous refusons de vous considérer comme un salarié normal parce que vous êtes une femme, mais si vous acceptez finalement votre condition inférieure, nous ne vous en voudrons pas d'avoir cru un temps à l'égalité des droits."

(Jugement probablement dans un an et demi.)

Notre première revendication en 2006 :

### Augmentation générale des salaires

Notre deuxième revendication en 2006 :

### Revalorisation des frais de déplacement

Union syndicale  
**Solidaires**

Pour nous lire sur internet: <http://sudgfi.free.fr>

Pour nous écrire: [delsyndsud@yahoogroupes.fr](mailto:delsyndsud@yahoogroupes.fr)

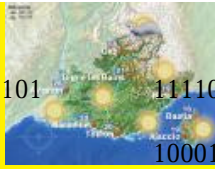
ou : 17 avenue Georges Pompidou 69003 LYON

111101110000100100010011110011101101

111101110000100100010011110011010111010110

100010111001001100

1000101110010011001111010110101111011010101



## Notre troisième revendication en 2006 : **La fin des licenciements de convenance**

*Depuis quelques années, plus précisément depuis la directive Tréal (dans laquelle notre ex-directeur opérationnel instituait le licenciement pour faute grave comme sanction automatique à tout refus de mission), on a vu pleuvoir les licenciements scandaleux. Premières victimes : les parents de jeunes enfants, et plus particulièrement les femmes de retour de congés maternité. La méthode : on propose à la personne dont on veut se débarrasser une mission à l'autre bout de la France. Evidemment, beaucoup refusent la mission. Ils sont aussitôt licenciés pour faute grave.*

**Cette méthode est hypocrite, malhonnête, injuste, honteuse: elle doit cesser !**

### **Cette méthode est hypocrite !**

Il s'agit dans la plupart des cas de salarié-es pour les quel-les la direction désespère de trouver du travail dans la zone géographique de leur agence de rattachement. Pourquoi ? Souvent parce que la direction a commencé par se débarrasser des commerciaux pour faire des économies à court terme (à Toulouse, par exemple). Ou parce que le manager local a embauché n'importe comment sans visibilité, même à court terme. Ou parce que le marché local est déprimé (temporairement ou durablement). Le motif réel du licenciement est donc économique ! Pas de marché, pas de travail à fournir, ce sont les conditions typiques évidentes des licenciements économiques. **"Ah ! Mais le licenciement économique ça coûte plus cher !"** (Notamment en charges sociales, qui financent la Sécurité Sociale.) N'est-ce pas plus simple de jeter les salarié-es usagé-es ?

### **Cette méthode est malhonnête !**

Combien de missions bidons ont-elle été proposées sciemment à des salarié-es dont on voulait se débarrasser, parce qu'on savait qu'ils ne pouvaient les accepter ? Sans doute plusieurs dizaines. Et quand une mission existe vraiment, elle peut être proposée à autant de personnes que l'on veut, même si on a déjà trouvé plus de monde qu'il n'en faut pour la remplir : une seule mission à Paris a ainsi pu servir à licencier plus de 10 personnes, de Brest à Aix-en-Provence, et de Toulouse à Lille !

### **Cette méthode est injuste !**

Il s'agit de faire croire aux salarié-es qu'ils-elles commettent une faute grave en refusant une mission. Pourtant, à l'impossible nul n'est tenu : devons-nous abandonner nos enfants si notre employeur décide de nous envoyer travailler pour la semaine à plusieurs centaines de kilomètres ? Une clause de mobilité permet-elle d'exiger d'un-e salarié-e qu'il-elle renonce à toute vie privée et soit à la disponibilité de son maître, pardon, son employeur, jour et nuit ? **La réponse est non !**

Et même dans le cas d'une personne qui refuserait une mission sans autre raison que son bon vouloir, la faute est-elle grave ? Met-elle en péril la santé de l'entreprise ? **La réponse est non !**

### **Cette méthode est honteuse !**

Elle transforme de fait les managers qui y ont recours en exécutants des basses-œuvres de la direction générale. Et licencier ne suffit pas, il faut encore faire pression sur le-la salarié-e pour lui faire signer une transaction désavantageuse et un engagement à ne pas agir en justice. Cela répugne sans doute à beaucoup de managers, mais comment ne pas penser que certains au contraire y prennent un plaisir sadique ? Dans les deux cas, l'encadrement supérieur de GFI en sort avili, et GFI déshonoré.

**TREAL EST PARTI : C'EST LE MOMENT DE RENONCER A CES PRATIQUES SCANDALEUSES**

**Le "- 10 ans" GFI**

### **Ce mois-ci : la politique commerciale**

On le sait une pratique commerciale fructueuse est fondée sur la capacité d'une société à établir une relation de confiance. La confiance s'installe progressivement. Alors comment espérer que la région Rhône-Alpes relève la tête ? Le plus ancien des commerciaux n'a pas 2 ans d'ancienneté. Et cette année, surprise !, les objectifs conditionnant leur P.O. sont faramineux. Comme leur réussite conditionne leur rémunération, et que ces objectifs sont hors de portée, ils risquent de perdre 25 voire 40 % de rémunération annuelle. Pourquoi ? Pour les pousser vers la sortie et en embaucher de moins expérimentés ? **La région serait à vendre à la concurrence qu'on ne s'y prendrait pas autrement !**

NOM : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
Date de naissance : \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Téléphone perso : \_\_\_\_\_ Téléphone pro : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
Agence : \_\_\_\_\_ Qualification : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

**Pour adhérer à SUD Groupe GFI : retourner ce bulletin complété et signé à**

**Syndicat SUD Groupe GFI 17 avenue Georges Pompidou 69003 LYON**