

111101110000100100010011110011101101 111101110000100100010011110011010111010110

10001011 001001100

100010111001001100111110101101011111011010101

111110001010110110111011011011

111110001010110110111011011011

Sud
Groupe GFI

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Juin 2006

N°8

SOMMAIRE

Action : page 1
Le - 10 ans GFI : page 1
Raisons de la colère : page 2
Adhésions : page 2



Il vient une heure où protester ne suffit plus; après la philosophie il faut l'action. (Victor Hugo, Les Misérables)

ACTION :

La direction est au pied du mur

Après la paritaire du 18 mai nous avons longtemps attendu un signe de la direction. Hélas, celle-ci a donné raison à ceux parmi l'intersyndicale qui pensaient qu'elle n'avait qu'une intention : ne rien faire et gagner du temps.

Enfin, une réunion a eu lieu hier jeudi 15 juin. Toutes les organisations syndicales ont fait assaut de propositions constructives, réalistes, motivantes. Notre direction a continué à faire la sourde oreille et de refuser que tous les salariés soient augmentés. Son dernier gadget : financer une augmentation générale mais financée par l'abandon de jours de RTT. Autrement dit : "payez-vous vous même, pas d'augmentation si vous n'avez rien à vendre !" Nous trouvons cela consternant : quel mépris pour les salariés ! (dont plus de 850 ont signé la pétition intersyndicale).

Les salariés nous ont demandé d'agir pour leurs salaires, voilà pourquoi nous avons pris nos responsabilités et appelé à une journée de grève le lundi 26 juin.

A l'heure où nous écrivons (16 juin 14h25), nous espérons que cela permettra à la direction de se réveiller enfin.

Le - 10 ans GFI

Ce mois-ci : le management

"Le développement des compétences des collaborateurs constitue une des clefs de la performance des entreprises de la Branche, tant par le maintien d'une adéquation par rapport aux besoins du client et des marchés, que par l'assurance du développement professionnel et personnel des salariés." (Accord national sur la formation professionnelle)

Il ne faut pas s'étonner que les salariés de GFI soient démotivés: les managers sont incités à ne penser qu'au court terme. Au vu des actions et résultats de certains, on se demande même si leur politique n'est pas celle de la terre brûlée : "Vite ! Vite ! De l'argent ! Le plus possible, le plus vite possible ! Réfléchir c'est perdre mon temps, former c'est perdre mon argent de ma Prime d'Objectif, construire c'est préparer le terrain pour mon successeur : alors là, pas question !"

Il est grand temps que le manager se réinvestisse de son vrai rôle : donner du sens (une direction) mais aussi de la valeur. D'où quelques idées pour progresser dans le management d'équipe :

- Développer sa capacité d'adaptation [accepter de jouer différents rôles],
- Assumer son rôle d'intermédiaire [assumer le fait d'être solidaire à la fois des décisions de l'entreprise et de son équipe],
- Savoir recadrer un collaborateur [faire preuve de modération, car il ne faut ni parler trop franchement ni prendre des pincettes; ne pas sombre dans l'autoritarisme, ni le laisser-faire],
- Motiver ses troupes [il est essentiel de donner envie d'atteindre les objectifs fixés par le manager],
- Responsabiliser son équipe [la délégation de responsabilité est un impératif pour le manager].

Ces considérations sont des préoccupations qui nécessitent aussi du temps de réflexion. GFI ne redeviendra pas un leader avec des managers qui courent au plus pressé, les yeux rivés sur le montant des frais qu'ils peuvent gratter sur le dos des salariés en déplacement ! Alors, que les Directeurs de division deviennent enfin les pilotes des compétences de leurs collaborateurs !

Union
syndicale
Solidaires

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

Pour nous écrire: delsyndsud@yahoogroupes.fr

ou : 17 avenue Georges Pompidou 69003 LYON

111101110000100100010011110011101101

111101110000100100010011110011010111010110

100010111001001100

100010111001001100111110101101011111011010101

Les raisons de la colère

Mandataire social	Rémunération fixe		% augm.	Rémunération variable		% augm.	Avantages en nature		% augm.
	2004	2005		2004	2005		2004	2005	
Jacques TORDJMAN	329 290	342 086	3,89	171 492	183 353	6,92	20 039	21 742	8,50
Jürgen BERG	230 910	228 648	-0,98	0	0	11,09	19 017	21 126	S.O.
Michel BEILIN	152 388	155 560	2,08	32 000	35 000	9,38	13 124	13 595	3,59
Pierre CHIARELLI	114 140	125 081	9,59	28 000	31 000	10,71	12 382	14 456	16,75
Yves ROY	92 710	97 831	5,52	24 000	24 000	0,00	12 324	12 519	1,58
Total :	919 438	949 206	3,24	255 492	273 353	6,99	76 886	83 438	8,52

Mandataire social	Rémunération totale		%
	2004	2005	
Jacques TORDJMAN	520 821	547 181	5,06
Jürgen BERG	249 927	249 774	-0,06
Michel BEILIN	197 512	204 155	3,36
Pierre CHIARELLI	154 522	170 537	10,36
Yves ROY	129 034	134 350	4,12
Total :	1 251 816	1 305 997	4,33

Augmentation mensuelle en 2005 (sur une base de 13 mois)

Jacques TORDJMAN	2 028	euros / mois
Michel BEILIN	511	euros / mois
Pierre CHIARELLI	1 232	euros / mois
Yves ROY	409	euros / mois

(Tous ces chiffres viennent des documents que la direction met à disposition du public sur le site internet du groupe : www.gfi.fr, rubrique « Actionnaires », «document de référence 2005 de GFI Informatique » page 29)

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