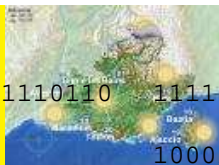


11110111000010010001001111001110110

1

10001011001001100



111101110000100100010011110011010111010110

1

10001011100100110011111010110101111101101010

1

Sud
Groupe GFI

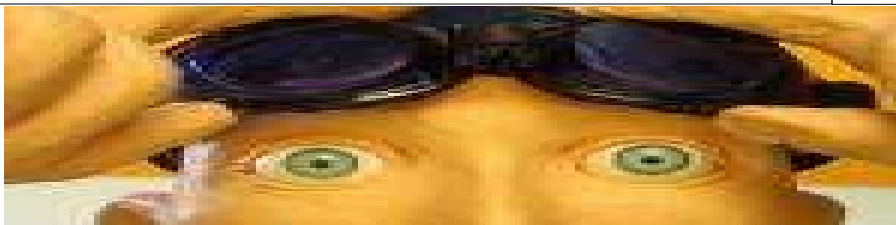
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

janvier 2008
N°26

SOMMAIRE

Prévention : page 1
Annulation : page 1
Négociations : page 2
Unification : page 2



Prévention du suicide et Conditions de travail

En 2007, deux salariés de GFI se sont suicidés.

Pouvons-nous raisonnablement en conclure quelque chose ? A priori, non, bien sûr. En déduire immédiatement un lien direct avec le travail serait une conclusion très hâtive. Mais l'exclure a priori, et n'attribuer ces suicides qu'aux seules situations personnelles de ces salariés ne serait pas plus satisfaisant. Il est plutôt à craindre que différents éléments liés à la vie personnelle et professionnelle, imbriqués ou additionnés, aient conduit ces salariés à ces gestes fatals. Alors, comment déterminer si les conditions de travail dans l'entreprise ont pris une part, plus ou moins importante, dans le passage à l'acte d'un salarié ?

Bien sûr, si le salarié a laissé un message expliquant son geste et mettant en cause son entreprise, la responsabilité au moins partielle de celle-ci sera difficile à nier ; de même si le suicide a eu lieu sur le lieu de travail, comme pour laisser un message et désigner par là l'origine de la souffrance. Mais si le suicide a eu lieu en dehors de l'entreprise en dehors de tout lieu lié à une mission professionnelle, sans aucune explication, comment comprendre ce qui aura poussé le salarié à passer à l'acte ?

Interroger la famille, les proches, les amis, les collègues peut permettre de mieux identifier le lien entre le suicide et les conditions de travail : stress, harcèlement, crainte de perte d'emploi, risque de mutation ou de mobilité éloignée vécue comme une menace voire comme une sanction, peuvent être découverts au cours de ces enquêtes. Les représentants du personnel doivent aussi chercher à comprendre pourquoi ils n'ont rien vu venir, pourquoi ils n'ont pas réussi à aider le salarié dans cette période critique. Car il est nécessaire, après un tel événement, de détecter si un risque existe pour les salariés. Un premier passage à l'acte pourrait être vécu comme la levée d'un tabou pour d'autres salariés en souffrance. Le suicide, ou la tentative de suicide, constitue pour l'entreprise à la fois une situation d'urgence à gérer et un signal d'alerte sur un possible phénomène de malaise plus largement répandu. Pour éviter une contagion, des mesures peuvent être adoptées en urgence notamment pour permettre l'écoute des salariés en souffrance. Dans un deuxième temps, à distance de l'événement et afin de protéger la santé des salariés, il convient d'évaluer les risques d'atteinte à la santé physique et mentale et d'entamer une démarche de prévention.

Mais le pire serait, dans tous les cas, le silence après un tel drame.

Les raisons d'un suicide sont toujours complexes et difficiles à démêler, mais la part qu'on joué les conditions de travail dans la décision du salarié de mettre fin à ses jours ne peut être exclue d'emblée. Il faut accepter de l'évaluer et envoyer ainsi aux personnes éventuellement en souffrance dans l'entreprise le signal que des solutions pour améliorer les conditions de travail vont être recherchées et mises en oeuvre. A l'inverse, réduire d'emblée, les causes du suicide à des fragilités individuelles ou à des raisons personnelles fait passer le message que l'entreprise est sourde aux appels à l'aide et signaux d'alarme déclenchés par certains salariés, que l'entreprise ne s'interroge pas sur son organisation du travail et que rien ne va bouger.

La volonté d'identifier les éventuels facteurs qui sont liés au travail doit donc être affirmée par la direction. Nous l'invitons à ouvrir les yeux sur les conditions de travail dans lesquelles se trouvent certains salariés, à ouvrir les oreilles lorsque les CHSCT, les représentants du personnel, les syndicats leur font remonter des alertes sur des états dépressifs, des managers abusivement autoritaires, des formes de harcèlement, des pressions insupportables, une organisation de travail qui induit des pressions trop fortes pour des salariés qui ne sont pas des machines. **S'il y a risque de contagion, elle sera évitée si nous travaillons tous ensemble.**

Annulation des élections du CE d'ISSY

Le Tribunal d'Instance de Paris 18^{ème} s'est prononcé comme prévu le 18 décembre 2007 : seule l'élection du collège cadre du CE d'ISSY Industrie a été annulée.

La CFTC avait saisi le tribunal afin de demander l'annulation de TOUTES les élections de GFI Informatique. Le juge a considéré que les éléments apportés par la CFTC n'étaient pas suffisants. Concrètement que devrait-il se passer ? Seuls les élus du collège ETAM (2 personnes) ont encore un mandat d'élu de CE valable. Ces élus peuvent donc assurer la continuité des actions du CE. Les élus du collège cadre sont déchus de leur mandat et ne peuvent plus participer aux actions du CE : ils doivent restituer chèquiers, clés du local CE, téléphones et autres éléments mis à disposition par le CE, et ils ne peuvent plus assister aux réunions du CE.

Mais certains n'aiment la justice que quand ça les arrange : certains membres de l'ancien bureau refusent de renoncer à leur mandat et s'accrochent à leurs fonctions. Ainsi, l'ex-secrétaire continue d'envoyer des courriers recommandés abusivement signés "la secrétaire du CE".

Quelle réponse va apporter la Direction ? Elle organise une réunion exceptionnelle le 17 janvier. Va-t-elle laisser les ex-élus siéger au CE et continuer à exercer illégalement leur mandat sans intervenir ? Devrons-nous nous aussi, aller au tribunal pour faire respecter la décision du juge ? Nous verrons dans les jours qui viennent comment évolue la situation.

D'ores et déjà, la CFTC s'est pourvue en cassation pour contester la décision du TGI de Paris.

Voir notre dossier complet sur <http://sudgfi.free.fr>

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

Pour nous écrire: sudgfi@free.fr

ou : 9 rue Jeanne d'Arc 44000 NANTES

Union
syndicale
Solidaires



COMMUNIQUE de l'Union Syndicale Solidaires du 14 janvier 2008 :

Projet d'accord sur la réforme du marché du travail : c'est tout bénéfice pour le patronat !

La négociation sur la réforme du marché du travail s'est achevée vendredi 11 janvier par un projet d'accord. Madame Parisot, au nom du Medef, s'en est réjoui. Elle espère obtenir la signature du maximum d'organisations syndicales, parmi les 5 dites représentatives qui ont participé depuis 6 mois à ces négociations. Cet accord est présenté comme un « bon compromis » entre flexibilité voulue par le patronat et sécurité pour les salariés, une démarche « donnant-donnant » entre syndicats et patronat !

La réalité, au vu du contenu, est beaucoup moins idyllique : ce projet est totalement déséquilibré et répond avant tout à des exigences que le patronat voulait obtenir depuis longtemps. Certes, des inflexions et des aménagements ont été concédés par le Medef à la dernière minute, sans doute pour obtenir la signature de certaines organisations, mais au bout du compte c'est d'abord plus de flexibilité et de précarité pour les salariés ! Parmi ces mesures, on trouve notamment :

-L'allongement de la période d'essai : fixation d'une période d'essai entre 1 et 2 mois pour les ouvriers, 2 et 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, 3 et 4 mois pour les cadres. Cette période pourra être renouvelée 1 fois, soit respectivement 4, 6 et 8 mois. C'est un détournement de la finalité de la période d'essai qui sera ainsi utilisée, non plus pour vérifier l'aptitude au poste de travail, mais pour permettre de licencier sans motif.

-Le licenciement « à l'amiable » baptisé « rupture conventionnelle » : il s'agit d'une convention de licenciement passée entre un salarié et son employeur, qui devra être entérinée par le directeur départemental de l'emploi ; cette procédure prive le salarié de tout recours en prud'hommes.

-La création d'un contrat à objet défini : c'est un nouveau contrat de travail d'une durée incertaine (entre 18 et 26 mois). Il serait réservé aux ingénieurs et cadres et, pour l'instant, à titre expérimental. Le principe d'un tel contrat généralisé n'est pas acceptable.

-Pour l'assurance-chômage : l'accord fixe un cadrage général pour les prochaines négociations de l'assurance-chômage qui auront lieu dans le premier semestre 2008. Ce cadrage prévoit que les droits à indemnisation seront liés à la situation du marché du travail : il s'agit par avance de définir des arguments pour réduire les indemnités ; d'autant plus que le projet prévoit aussi la possibilité de raccourcir encore les périodes d'indemnisation. Il s'agit aussi de multiplier les pressions sur les demandeurs d'emploi pour accepter une offre « valable » d'emploi : rappelons que le Président Sarkozy a annoncé des sanctions pour les chômeurs refusant 2 offres « valables » : qui va définir ce qu'est une offre « valable » d'emploi ?

Ces dispositions constituent des remises en cause extrêmement graves de droits collectifs fondamentaux des salariés, de leur possibilité de recours face à l'arbitraire patronal. Elles vont dans le sens d'une « négociation » de gré à gré voulue depuis longtemps par le Medef.

Les quelques dispositifs de l'accord favorables pour les salariés sont de faible portée et pour beaucoup renvoyés à des négociations ultérieures, voire soumis à l'accord de l'employeur.

Cet accord précarisera encore plus l'emploi. Il ne répond pas aux exigences de réelle sécurisation des parcours professionnels passant par un nouveau statut du salarié garantissant une réelle continuité des droits sociaux.

Pour l'Union syndicale Solidaires, aucune organisation syndicale ne devrait prendre la responsabilité de signer cet accord qui fait la partie belle aux desiderata du Medef. Au contraire, la responsabilité du syndicalisme est d'organiser l'information et la mobilisation des salariés pour empêcher ces mauvais coups.

Réforme du marché du travail : le commentaire de SUD Groupe GFI

Le modèle danois de flex-sécurité a servi de prétexte à cette négociation, mais certainement pas de modèle : cet accord français multiplie les atteintes aux droits des salariés, et ne prévoit pas grand-chose pour sécuriser leur droits sociaux et leurs parcours professionnels. Quant au « contrat de chantier », c'était en 2003 un projet du Syntec : les informaticiens l'avaient rejeté en signant massivement une pétition nationale portée par la CGT, la CFDT, et plusieurs syndicats SUD du secteur ; sorti par la fenêtre du Syntec, il revient par la porte du MEDEF avec l'accord des confédérations syndicales qui signeront l'accord. Car à l'heure où nous devons rendre ce tract, trois confédérations syndicales ont annoncé leur décision de signer ce projet d'accord : CGT-FO, CFTC et CFE-CGC. La CFDT n'a pas encore répondu, et la CGT a déclaré qu'elle ne signera pas.

L'UNSA et l'union syndicale Solidaires n'ont pas été invitées aux négociations, car le gouvernement et les organisations patronales refusent de les considérer comme représentatives. Les salariés du groupe GFI apprécieront.

Aux élections prud'homales de 2002, ces trois confédérations, signataires en intention, ont obtenu ensemble 35% des voix : elles représentent donc une minorité des salariés. Néanmoins le gouvernement considère que s'il réunit au moins 3 signatures sur 5, l'accord a obtenu la signature de la majorité des confédérations, donc de la représentation des salariés. **Trois minoritaires comptent plus que 2 majoritaires !**

D'autre part, aucune de ces confédérations n'a pour principe de consulter ses adhérents avant la signature d'un accord, et a fortiori encore moins les salariés. La négociation s'est déroulée dans la plus grande discrétion, sans débat public ni médiatique. Les dirigeants sont sensés savoir, mieux que les salariés, ce qui est bon pour eux. (Ou bon pour le syndicat signataire ?)

Cette curieuse conception de la démocratie n'est pas la nôtre.

Complémentaire santé et prévoyance : qui doit savoir, qui doit décider ?

Toutes les entités de GFI n'adhèrent pas à la même complémentaire santé et prévoyance. La Direction s'emploie visiblement à réunifier tous les salariés sous la même bannière, mais sans toujours informer correctement les salariés et les représentants du personnel. Dans l'UES GFI on découvre qu'une clause du contrat prévoyance est dénoncée ; à ADELOR France l'assureur propose de baisser les prestations ou d'augmenter les cotisations : la direction décide seule de baisser les prestations et pour se justifier elle annonce aux salariés que l'assureur a résilié le contrat ; à GFI IP ce sont les négociations sur le nouveau barème de cotisation qui n'avancent pas...

2008 sera-t-elle enfin l'année de la transparence ?