



Sud
Groupe GFI

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

mars 2008
N°28

SOMMAIRE

Récupération de
Jour férié : page 1

Qualité du
Management : page 2



1^{er} Mai /Ascension : GFI NOUS DOIT UNE JOURNEE DE RECUPERATION

La CGT, SUD Groupe GFI et la CFDT ont réclamé à la DRH une journée de congé supplémentaire en application de la jurisprudence pour la coïncidence de la fête de l'ascension et du 1^{er} mai. Au jour de dépôt de ce tract (12 mars), la seule réponse de la DRH est que nous n'avons droit à rien... mais elle se trompe lourdement, et nous allons vous le démontrer.

Cette année le jeudi de l'Ascension tombe le 1^{er} mai : cela fait donc un jour férié de moins que prévu. Trois syndicats ont donc demandé que GFI donne aux salariés un jour de congé de remplacement. La DRH nous a répondu par téléphone que notre droit de congés supplémentaires en compensation était... NUL.

Pourtant la Direction Générale du Travail nous donne raison dans un communiqué :

« 2- En présence d'une convention collective prévoyant le chômage d'un certain nombre ou de tous les 11 jours fériés dans l'année, la Cour de cassation (Soc.21 juin 2005, Association hospitalière Sainte-Marie) s'est prononcée sur cette question dans une affaire assez similaire pour le 8 mai et le jeudi de l'Ascension qui coïncidaient en 1997.

La Cour a décidé que dans le cas où une convention collective nationale prévoyait 11 jours fériés sans réduction de salaire, les salariés pouvaient prétendre à l'octroi de ce nombre de jours lorsque deux fêtes chômées coïncidaient le même jour, la position contraire aboutissant à n'accorder que 10 jours fériés par an. Dans un tel cas, les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos ou de deux indemnités compensatrices.

Il ressort de cet arrêt que dans tous les cas où une convention ou un accord collectif reconnaît le caractère férié et chômé du jeudi de l'Ascension, les salariés absents le 1er mai au titre de la fête du travail devront bénéficier d'un jour de repos supplémentaire dans l'année au titre du jeudi de l'Ascension. »
(http://www.wk-rh.fr/actualites/actualites_detail.php?action=detail&val=2393)

Et le Syntec est d'accord avec nous ! Voici ce qu'on peut lire sur son site internet :

03/03/2008

Une journée de repos doit être accordée en application de la convention collective Syntec, en compensation de la coïncidence le même jour cette année du jeudi de l'Ascension et du 1er Mai 2008. Les dispositions de la Convention Collective Syntec.. (<http://www.syntec-ingenierie.fr/fr/socialetjuridique/social/actualitesociale>)

Le syndicat SUD Groupe GFI demande à la Direction de nous apporter rapidement une réponse favorable. Dans le climat actuel, un refus persistant serait particulièrement mal ressenti par les salariés.

Nouvelles élections pour les cadres à Issy-Verdun (GFI Industrie)

Lisez notre dossier complet et régulièrement remis à jour sur notre site : <http://sudgfi.free.fr>

Union
syndicale
Solidaires

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

Pour nous écrire: sudgfi@free.fr

ou : 9 rue Jeanne d'Arc 44000 NANTES



Tous les jours, je lave mon cerveau avec la nouvelle façon de manager !!

Cela pourrait vous arriver : Itinéraire d'un consultant pas trop gâté

Demande de prestation de la part d'un client. Justement un consultant GFI est en inter-contrat. Le profil du collaborateur correspond-il ? Peu importe, on s'en rendra compte à l'œuvre, sur le terrain. Départ pour un entretien avec le client.

Le client prend connaissance du CV du collaborateur pendant l'entretien. Il demande au commercial le niveau d'expertise du collaborateur. Le commercial : « Il est au top, c'est un pro, un expert, un sénior, quoi ! »... Au pire on promet une formation au collaborateur en échange de son silence et de sa complicité. Mais rien n'est écrit, ni le descriptif de la mission, ni sa durée, ni la formation promise, ni les moyens mis à la disposition du collaborateur... Vous comprenez, chez GFI, on n'est pas procédurier...

La mission commence. Un mois passe péniblement puis 2, disparition totale du commercial, pas de formation à l'horizon. Galère du collaborateur livré à lui-même, à la merci des exigences du client. Il tire des sonnettes d'alarme, mais personne ne répond.

Un beau jour, le client appelle la Direction de GFI pour se plaindre des performances du consultant : on aurait mis à sa disposition un canasson en place du cheval de course attendu. Il demande donc d'achever sans délai la mission de notre consultant.

Retour du collaborateur à l'agence (« Tiens, t'es là, toi ? »). Peu après, il reçoit une lettre recommandée : il s'agit d'une convocation à un entretien pour avertissement, voire licenciement. « C'est à cause de toi que nous avons perdu le client ! » (C'est si facile à dire, au collaborateur de prouver le contraire...)

Le collaborateur ne comprend pas, il commence à douter, il est déstabilisé : on l'accuse de ne pas avoir assuré, de ne pas avoir été en mesure de prolonger sa mission (pourtant une mission doit par définition s'achever un jour), ou encore qu'il n'a pas été correct envers le client, ou le commercial. Bref, vous l'aurez compris, toutes les raisons sont bonnes pour le punir car la confiance n'y est plus...

Bien sur, on demande des preuves, mais chez GFI, on n'est pas procédurier et on n'écrit rien (sauf lorsqu'il s'agit d'expédier des lettres de convocation): c'est donc la parole de la Direction ou des commerciaux contre celle du collaborateur. Qui dit vrai ?

- Exigences élevées en contradiction avec les moyens mis à la disposition des salariés
- Surcharges de travail
- Absence d'écrit
- Erreurs de casting sur les missions
- Pressions à la mobilité
- Propension au blâme
- Mauvaise organisation du travail
- Absence de formalisation des objectifs, des rôles et des moyens
- Objectifs en contradiction avec le schéma organisationnel
- Efforts non reconnus et non récompensés
- Etc...

STOP !

Au vu du nombre croissant de collaborateurs qui se plaignent de subir le même sort, nous pensons que les collaborateurs disent vrai. La pratique du CV gonflé est aussi vieille que notre métier. Mais la culpabilisation systématique des salariés qui payent les fautes de certains managers inconséquents, c'est du GFI !

Aussi, s'appuyant sur l'article L 4612-1 du code du travail, le CHSCT Méditerranée en collaboration avec le CE a décidé de missionner un expert afin de réaliser un audit et d'évaluer l'organisation du travail au sein de la Région Méditerranée. Le CHSCT estime que les méthodes des équipes de management actuelles risquent de provoquer une situation susceptible d'affecter la santé des salariés (stress, perte de confiance, situation anxiogène...). **Nous appelons les salariés de la région à contribuer à cet audit.**

Dans l'ensemble du groupe ce genre de comportement destructeur semble se multiplier chez quelques managers. A **GFI Progiciels** on menace de sanction un salarié parce qu'il n'a pu se libérer pour partir à Lille le soir même, malgré l'insistance véhémente de ses chefs. A **GFI IP** on refuse de payer les heures sup des collaborateurs qui travaillent chez Atlantica, où les horaires sont de 39 heures par semaine (contre 37h26mn prévues par l'accord RTT de GFI IP). A **GFI Informatique** on explique aux salariés d'un centre de services qui a souffert d'une mauvaise organisation au démarrage que ce sont eux qui sont tenus pour responsables des problèmes rencontrés ; la menace d'être envoyé en mission lointaine plane... Dans tous ces cas, c'est l'erreur voire la faute d'un manager qui est cause du problème, et c'est sur les subordonnés qu'on tape. **Pourtant la qualité de service et la confiance durable ne s'obtiennent ni par l'imprécation, ni par la menace, ni par la sanction.**

Tolérer et couvrir ces dérapages et ces injustices, c'est décourager tous les salariés, à commencer par les managers qui travaillent correctement !

Nous devons tous travailler ensemble à améliorer le climat dans le groupe : nous vous demandons de faire remonter les problèmes dont vous êtes les témoins ou les victimes à vos représentants, et nous demandons à la direction de cesser de faire subir aux managers une pression qui les pousse trop souvent à la faute. **Souvenez-vous que nous sommes humains !**