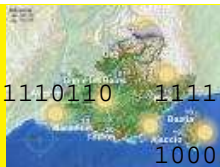


11110111000010010001001111001110110

1



111101110000100100010011110011010111010110

10001011100100110011111010110101111101101010

1

100010111001001100



**Sud**  
Groupe GFI

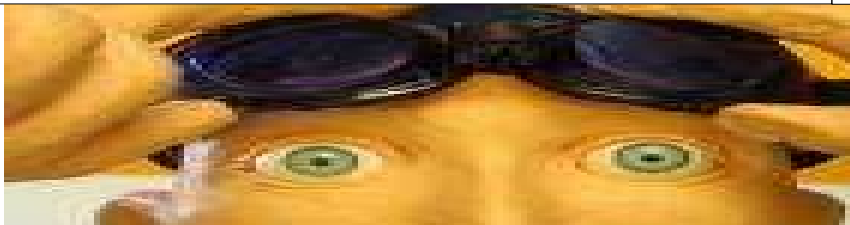
# Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Mai 2008  
N°30

## SOMMAIRE

Elections GFI Industrie : p. 1  
Prime sur objectif : p. 1  
Augmentation et TJM : p. 2  
Sophia & les étrangers : p. 2  
Adhésion : p. 2



## Elections CE et DP cadres à GFI-Industrie : SUD GFI renforce ses positions

Les résultats (entre parenthèses les résultats 2007).

Listes	Comité d'entreprise		Délégués du personnel	
	% voix	sièges	% voix	sièges
<b>CFE-CGC</b>	48% (51%)	4T + 3S	48% (50%)	5T + 2S
<b>CGT</b>	22% (29%)	1T + 2S	26% (28%)	2T + 3S
<b>SUD</b>	14% (14%)	1T + 1S	17% (16%)	1T + 2S
<b>CFTC</b>	7% (6%)		9% (6%)	1S
<b>Indépendante</b>	9%			

### Notre commentaire

Ce second tour a marqué une progression sensible du pourcentage des votants qui atteint 41% contre 33% en 2007 et nous vous en félicitons. Malgré la présence d'une liste indépendante au CE, SUD Groupe GFI y maintient ses positions et progresse aux DP en gagnant 1 siège. Même si l'équilibre des forces syndicales n'est pas profondément modifié, la baisse du score de la CGT au CE profite à la CFE-CGC qui remporte un siège supplémentaire et y sera donc majoritaire. Les élus SUD GFI réclameront une nouvelle fois que les postes décisionnels y soient équitablement répartis et resteront très vigilants sur la communication du CE qui ne doit être ni polémique ni partisane.

Enfin, nous regrettons une fois de plus le comportement des représentants syndicaux CFE-CGC et CFTC qui, dans la période transitoire, ont tout simplement refusé de participer au fonctionnement du CE. Cette lourde charge a donc été assumée par Dominique Grigy (CGT) et Jean-Luc Louis (SUD GFI) qui n'ont pas ménagé leurs efforts depuis fin janvier pour satisfaire les demandes des salariés. On leur saura notamment gré d'avoir procédé au recrutement d'une employée très compétente, ce qui vous permet d'avoir depuis le 1<sup>er</sup> avril un fonctionnement du CE quasi normal. Aujourd'hui la CFE-CGC réclame un audit de leur gestion ; cela aurait coûté moins cher au CE que la RS CFE-CGC accepte de travailler avec les autres de décembre à avril, elle aurait pu contrôler facilement la gestion en y participant.

## Une prime qui manque pas d'air !

Certains salariés ont dans leur contrat de travail une prime sur objectif, la fameuse "PO". Pendant plusieurs années le calcul de cette prime était majoré ou plus exactement minoré par un coefficient "R", résultat des entités du Groupe en France. Comme le Groupe n'atteignait jamais ses objectifs toutes les PO étaient minorées de 20%. Bonne nouvelle ! nous avons appris la disparition de ce coefficient R depuis 2 ans. Si donc, vous avez toujours une prime minorée par ce coefficient R, pourtant devenu caduque, réclamez une nouvelle formule de calcul indépendante des résultats du Groupe. Mais attention aux nouvelles conditions qui pourraient se glisser dans le calcul : objectif de cooptation, objectif de présence par exemple !

## Pas d'augmentation, pas de mission !

Plusieurs salariés nous ont fait savoir que leur demande d'augmentation a été refusée en haut lieu pour cause de TJM (Taux Journalier Moyen) trop bas : en clair vous n'êtes pas vendu assez cher pour le salaire que GFI vous verse ! Dans ce cas, avant toute nouvelle mission, chaque salarié doit être informé du prix auquel il est proposé au client, et si ce prix ne permet pas d'envisager une progression salariale, alors le salarié doit pouvoir refuser une mission où il n'est pas vendu au bon prix !  
Logique, non ?

Union  
syndicale  
**Solidaires**

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

Pour nous écrire: [sudgfi@free.fr](mailto:sudgfi@free.fr)

ou : 9 rue Jeanne d'Arc 44000 NANTES

11110111000010010001001111001110110 1110110  
1000110100101011011001010100



111101110000100100010011110011010111010110  
1000101110010011001111101011010111110110101

1101110110001100vous aimez les OI ?



## Carton rouge chez le client principal de l'agence de Sophia

L'agence de Sophia Antipolis est devenue l'agence de GFI la plus cosmopolite de France. Pour son client AMADEUS, l'agence recrute en permanence des ingénieurs de haut niveau parlant couramment anglais. Mais ces profils sont particulièrement difficiles à trouver en France (surtout si on veut les payer le moins cher possible). C'est donc naturellement vers les ressources étrangères que s'est tourné le manager de cette entité. Ainsi depuis presque 2 ans, le recrutement d'étrangers est devenu chose banale et l'agence compte maintenant près de 40% de salariés de nationalité étrangère dans son effectif.

Le premier problème que pose cette arrivée massive d'étranger est le choix de la langue dans les réunions internes à GFI. La direction a très habilement réussi à créer et faire s'opposer deux clans à Sophia : les « pro » anglais qui ne comprennent pas que tout le monde en 2008 ne soit pas bilingue s'opposent aux « anti » anglais qui affirment haut et fort qu'on est en France et qu'on doit y parler le français.

Le second problème est l'intégration dans la vie active et la vie quotidienne. Cours de français, hébergement à l'arrivée, recherche de logement, obtention du visa de travail, assistance administrative : d'après la direction la procédure d'accueil est bien rôdée. Sauf que dernièrement, avec l'embauche de quelques brésiliens pourtant très motivés, tout s'est mal goupillé. Un malheureux concours de circonstances nous dit-on... Ou plutôt direction débordée ? Ou problématique sous-évaluée ? Ou volonté délibérée d'exploitation ?

**Ainsi avons-nous découvert plusieurs pratiques inadmissibles.**

1) Le contrat de travail remis au salarié pour signature est en français et uniquement en français. Certes, le futur salarié reçoit également une version anglaise mais cette version n'est qu'un document type sans correspondance directe avec la version française ! Il n'est d'ailleurs signé par aucune des parties. Y manquent notamment toutes les clauses personnelles et particulières comme la nécessité d'obtenir un visa en bonne et due forme comme préalable à la validation des contrats de travail.

2) Le visa, parlons-en : l'optimisme de GFI quant à sa date d'obtention l'a conduit à inciter certains Brésiliens à quitter leur poste au Brésil beaucoup trop tôt. Ils se sont retrouvés sans emploi pendant de longs mois, guettant le sésame qui leur permettrait d'acheter leurs billets d'avion pour la France – à leurs frais. Ainsi plusieurs d'entre eux n'ont pas reçu de salaire entre décembre 2007 et mars 2008.... Et n'en recevront pas avant la fin de leur premier mois de travail en France, même si on leurs a promis un bonus à leur arrivée en France, pour les convaincre de passer outre les difficultés d'obtention des visas. Est-il nécessaire de souligner que le bonus ne sera jamais versé à l'arrivée du candidat en France ?

3) Du coup, la date d'embauche dans le contrat « évolue » : selon la date d'obtention du visa (visa demandé par GFI), puis selon la date du début de la mission chez Amadeus. Certains sont restés une dizaine de jours en France à la disposition de GFI, attendant à l'hôtel le début officiel de leur mission –sans ordre de mission- et donc leur entrée officielle au sein de la société GFI !

Le salarié est alors invité à signer une nouvelle version de son contrat de travail dont la date d'entrée initiale est biffée et remplacée par la date d'entrée chez le client. Commode, n'est-ce pas ?

4) La formation intensive au français se traduit par 20 heures de cours à raison de 2 heures par semaine et commence plusieurs semaines après l'arrivée du salarié : efficace, non ?

5) Le 1% logement n'arrive plus à suivre sous le flot de demandes, le principe du LOCAPASS n'est pas expliqué et les salariés étrangers signent sans le savoir un contrat d'exclusivité et une autorisation de prélèvement, rédigés en français uniquement et dont on ne leur remet aucune copie. Dans l'attente d'un logement définitif, les nouveaux arrivants sont hébergés à l'hôtel aux frais de GFI et cantonnés sur la zone d'activité de Sophia Antipolis sans voiture, parfois avec femme et enfant en bas âge pendant plusieurs semaines, voire un mois.. Les hôtels sont réservés au fil de l'eau, chaque semaine et certains ont été amenés à changer plusieurs fois d'hébergement...mais cet hébergement a une durée limitée, d'ailleurs pas toujours très clairement explicitée, aussi GFI se charge de leur rappeler de temps à autre qu'ils doivent prendre un logement à leurs frais ... Et tant pis, si la saison estivale débutante n'est pas propice à la recherche d'appartements meublés et tant pis si les prix du marché ne sont pas ceux qu'on leur avait promis...

Certain salariés ont craqué nerveusement devant l'accumulation des problèmes, le manque d'argent, les tracasseries administratives, l'incertitude et l'isolement dans un pays dont ils ne parlent pas la langue, auxquels ils sont exposés avec leurs familles depuis leur recrutement par GFI. D'après le Direction, ces employés seraient « trop sensibles » et ne seraient pas à même de s'assumer pleinement en pays étranger... Pourtant le processus de recrutement devrait s'assurer de l'adaptabilité des recrues, n'est pas ? D'ailleurs client lui-même a demandé officiellement à GFI de mieux assurer l'accueil de ses employés étrangers.

## Ces pratiques nous font honte !



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

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

**Syndicat SUD Groupe GFI - U.S. Solidaires 9 rue Jeanne d'Arc 44000 NANTES**