

111101110 0001001000 1001 11 1111011100001001 110001110 0011 000100111100
1001 11011010001110001011010011100 1101011110 00110100101101010010 101010101
10001011001001100 1010101111 01101Ah ! Quoi de plus beau qu'un 0 et un 1
travaillant ensemble, la main dans la main ?
1001



Sud
Groupe GFI

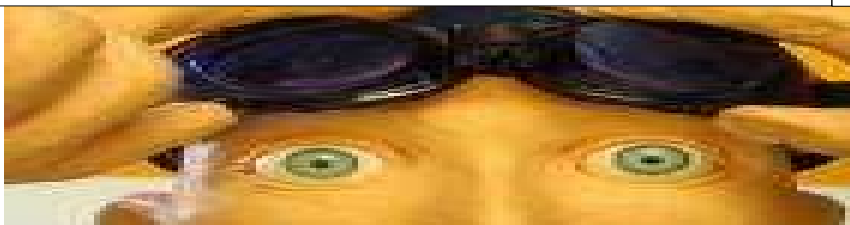
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Juillet 2008
N°32

SOMMAIRE

Pression : page 1
Non-Augmentations : page 1
Réorganisation : page 2
Sophia-déraison : page 2
Prévention : page 2



Le problème clé à GFI, c'est le management

La pression ou la vie !

A GFI comme au fond de l'océan, la pression vient d'en haut. Le sommet de la pyramide fait pression sur ses supports, qui font pression sur l'étage d'en dessous, etc., et tout ça fait pression sur la base, UNE ENORME PRESSION pour en tirer tout le jus possible. Mais cette vision est trop simpliste, elle ne tient pas compte des irrégularités du champ de pression, et tout particulièrement des pressions contradictoires que subissent par exemple les managers et les chefs de projet. La conception perverse de leurs objectifs, la pression si forte, le climat autoritaire, tout les pousse à des comportements indéfendables.

Et puis il y a l'inégalité de la résistance de la ressource humaine, ou pour mieux dire des matériaux humains. Tout le monde n'a pas la même solidité, la même résistance. **Ce n'est pas toujours à la base que la pression est la plus forte ; et ce n'est pas forcément là où la pression est la plus forte que ça casse.** Certains pensent que ceux qui craquent sont trop fragiles pour travailler dans une SSII. Les SSII seraient-elles destinées à sélectionner les plus forts en faisant craquer les plus faibles ?

On se souvient avec quel acharnement nos managers ont cherché, vers 2002-2003, des missions lointaines pour les femmes avec enfants en bas âge : évidemment elles ne pouvaient pas aller à 500 km de chez elles ! Elles furent donc virées en priorité, sous prétexte de refus de mission.

Cette conception de l'entreprise, nous la rejetons avec dégoût. Mais nous craignons que notre direction l'ait faite sienne plus ou moins consciemment. L'acharnement à imposer des missions lointaines aux salariés au mépris conscient de leur vie privée en témoigne. Tout se passe comme si, dans l'esprit de certains dirigeants de GFI, les salariés ne méritaient même pas d'avoir une vie privée, une vie de famille, sauf si les aristocrates-dirigeants le veulent bien.

Comment voulez-vous que les salariés de GFI vivent leur carrière dans leur entreprise ? Un travail épanouissant, des bonnes relations avec les collègues, la confiance partagée avec la hiérarchie ? C'est ce que nous espérons tous, mais la réalité est rarement celle-ci. Les salariés lassés de travailler à GFI, malheureux voire désespérés par le mépris avec lequel ils sont traités, sont nombreux.

Quand elle ne trouve pas d'autre solution, faute d'idée ou de moyens humains suffisants, la hiérarchie met de la pression. Et elle génère... des dépressions ! Il est plus que temps de cesser ce gâchis.

**Pour la dignité des salariés, pour la dignité de GFI,
nous exigeons la fin de cette pression perverse.**

Négociations annuelles obligatoires

Nos salaires ? Aux oubliettes !

La direction ne fait même plus semblant de négocier. La séance commence par des attaques contre les représentants du personnel de l'agence de Sophia. Puis M. Poupon s'amuse à provoquer les DS sur la baisse de la participation qui n'est pas compensée, histoire de perdre 2 heures en vaine polémique. Il prend 2h30 pour déjeuner et ne revient qu'à 15h. Il est d'humeur badine et reprend ses plaisanteries.

Et les NAO ? Ah il est 16h, c'est trop tard !

Et l'égalité entre hommes et femmes ? Il répond qu'elle diminue toute seule, donc il n'y a rien à faire.

Le prix de l'essence a explosé, le prix des aliments augmente mais **le taux des IK et le prix des Tickets Restaurant n'ont pas augmenté depuis des années** (depuis 1996 pour les IK des petites cylindrées).

Mais quelle importance pour la direction ? Jacques Tordjman est au dessus de tout ça, GFI paye sa voiture, après lui le déluge ! Et pendant ce temps Jacques Poupon continue d'amuser la galerie.

**Pour nous faire enfin
entendre, préparons
nous à faire grève à la
rentrée.**

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

Réorganisation surprise à GFI Progiciels : Le métier du Progiciel sacrifié ?

Vendredi 4 juillet à 18h45 le secrétaire du CE de GFI Progiciels recevait l'annonce d'un plan de réorganisation, à discuter d'urgence au CE du mardi suivant : information bien tardive, qui sent la manœuvre estivale ! Tout ce qui a été réorganisé l'an dernier est défait, et la direction avance brusquement une spécialisation fonctionnelle unique de 2 sites historiques de la partie Collectivités Territoriales sans aucune planification des évolutions des salariés. Le but de cette organisation est aussi de supprimer la fonction de développeur afin de sous-traiter toute la programmation à GFI Maroc. Ces deux sites se partageaient depuis la naissance de la Gamme Astre (choix stratégique des années 2000) les modules de GRH et de GF avec chacun ses compétences Fonctionnelles et Techniques. La direction juge donc très urgent qu'un ensemble de collaborateurs mutent de fonction ou métier, ceux qui font de la GF feront de la RH et vice versa et d'autres feront de l'ingénierie transverse. Les développeurs devront s'orienter vers des métiers fonctionnels. Ce dossier ne parle que d'un besoin d'augmentation de la productivité car à Progiciels les résultats ne seraient pas à la hauteur : le résultat net a seulement doublé !

Pendant la réunion de CE la direction a admis l'absence totale de prise en compte des aspects humains de cette réorganisation chirurgicale (aucune planification des évolutions des salariés, ce qui est particulièrement anxiogène !). Elle a donc dû accepter le report de la consultation à la réunion de septembre, et en attendant une information précise et individuelle doit être apportée aux personnes qui vont voir leurs fonctions ou leurs métiers remis en cause.

Manipulation des salariés étrangers à l'agence de Sophia: GFI doit payer pour les salaires non versés !

L'agence de Sophia Antipolis continue de rendre fou nos dirigeants les plus sages. Les membres du CHSCT de la région PACA ont apporté les preuves de tout ce qui était exposé dans notre tract, pourtant M. Poupon et Mme Carle-Empereur ont continué de nier l'évidence en réunion paritaire. Mais il ne suffit pas de crier au mensonge pendant des heures, n'importe quel bonimenteur peut le faire. La mission de la DRH est d'une toute autre nature ! Alors cette réaction pose un problème grave : tout se passe comme l'objectif de la direction était d'apporter systématiquement son soutien à tout manager de GFI quelles que soient ses erreurs voire ses fautes, et de couvrir d'opprobre les salariés dont il est le chef, quelle que soit l'injustice dont ils sont victimes. La DRH réinvente la lutte des classes : c'est consternant, sans doute très révélateur de la mentalité de nos dirigeants, mais surtout très destructeur pour la confiance dans GFI. **Qui osera dire que GFI a besoin de ces tensions, de ce travail de sape, de ce mépris, de cette violence verbale ? Bien au contraire, GFI a besoin de détente et de confiance** (cf. page 1).

Mais revenons aux faits : après avoir traité notre tract de « tissu de mensonges », et mise devant l'évidence, la DRH ne contestait plus que deux points mineurs sur tout notre article de mai.

1) « 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 ». En fait ce serait 150+20h. Pourtant ce sont 20h qui sont prévues au plan de formation. C'est toujours 20h qui sont promises dans les mails envoyés aux nouveaux embauchés. Que GFI ait trouvé un moyen de faire financer 150h par un organisme ad hoc, bravo. Mais comment croire que ces cours vont être donnés si les salariés n'en sont pas informés ?

2) Le bonus promis aux salariés laissés plusieurs mois sans salaire, non payé: la DRH répond qu'un seul salarié brésilien a demandé un bonus (parce qu'il était financièrement au bord de la faillite après 4 mois d'attente sans salaire). Aucun autre ne se plaint d'un tel bonus non payé. Depuis que le directeur de l'agence a entrepris de leur dire du mal de nous, ils ne se plaignent plus de rien (même s'ils reconnaissent être restés plusieurs mois sans salaire, et que ce point, entre autres, mériterait d'être amélioré). Intimidation ? « Mais non ! » répond la DRH. **En attendant, les salaires pour leurs premières semaines passées en France n'ont toujours pas été payés !**

Donc un seul salarié s'est vu promettre un bonus pour compenser ses mois sans salaire, nous retirons le pluriel et présentons nos excuses pour son usage abusif. Mais d'être le seul n'a pas rendu le bonheur de ce salarié plus intense, ni la Direction plus réactive ou plus généreuse !

Pas de bonus pour les mois sans salaire, mais tous les salariés brésiliens (et peut-être tous les salariés étrangers de Sophia ?) ont reçu une lettre de promesse d'embauche en anglais leur promettant notamment en plus de leur salaire :

- *A medical insurance (Mutuelle) with advantages : 400€/year (it depends on your personal situation)* : vous ne leur dites pas que le salarié cotise lui aussi chaque mois ? Imaginez leur tête quand ils découvrent qu'ils payent pour cet avantage promis par GFI !

- *Financial advantages on cultural and sport activities : 200€/year (it depends on your personal situation)* : si le CE change de politique et choisit une prestation qui déplaît au salarié, il n'aura pas cet avantage promis par la direction. Est-ce responsable et honnête de promettre ce qu'on ne peut tenir ?

- *Bonus on the financial results of the company : minimum 400€/year (it was the bonus of 2006 but this bonus is calculated in function of the results of the company)* : ça fait rire jaune mais ça fait rire, la participation ! C'était trop drôle, et la direction de Sophia, sans doute alertée par les éclats de rire, a compris que c'était indéfendable et ne promet plus ce bonus.

- *20 hours French conversational courses paid* : il semble bien qu'en anglais GFI, cent soixante-dix heures s'écrive « 20 hours ». Quelle belle langue !

La preuve des maladroites et des fautes de la direction n'est plus à apporter : ce qu'il faut maintenant c'est les corriger, pas les nier !

Nantes-Niort

Cellule psychologique pour le Centre de Service Macif

Jeudi 3 juillet les salariés de l'équipe nantaise du CDS Macif ont appris avec stupeur que Delphine, leur chef de projet, s'était suicidée. La mesure de l'impact de cet événement a été prise immédiatement par la direction et la DRH, qui ont diligemment, avec le CHSCT et sans retard la médecine du travail pour apporter une assistance psychologique aux salariés. Le CHSCT, rapidement réuni, a préparé des mesures pour mettre en place un suivi psychologique, étendu non seulement aux salariés de l'équipe niortaise mais aussi à tous ceux qui ont travaillé au CDS mais n'y sont plus. C'est indispensable car tous ont été traumatisés par cette expérience. Le sentiment de culpabilité des salariés en témoigne : en effet la première réaction des subordonnés de Delphine fut la crainte de représailles de leurs chefs ! Car c'est peu dire que le centre était sous pression : combien de questions DP et de réunions de CE où les r.p. demandaient à la direction régionale de la relâcher ?

Quelles que soient les raisons, apparemment personnelles, qui ont poussé Delphine à ce geste, les réactions de ses collègues et subordonnés sont révélatrices d'un très grave malaise. Nous insistons sur le fait que travailler dans une mauvaise ambiance n'est ni tenable à long terme ni RENTABLE (pour utiliser un mot compréhensible par la direction). **Le devoir de la direction est de préserver la santé physique et mentale des salariés. Elle doit donc chercher les causes de ce malaise et en tirer toutes les conséquences.**