

111101110 0001001000 1001 11 1111011100001001 110001110 0011 000100111100  
 1001 11011010001110001011010011100 1101011110 00110100101101010010 10101 01101  
 100010111001001100 1010101111 nous étions dirigés par un zéro et un nain ?



	<h1>Les yeux de SUD</h1> <p>Le journal du syndicat SUD Groupe GFI</p>	Août 2008 N°33
---	---	-------------------

<h2>SOMMAIRE</h2> <p>Respect : page 1        Été pourri : page 2        RTT : page 2        Communication : page 2</p>		
--	--	--

### Respect des salariés !

**Notre PDG prétend que le respect des salariés est une des valeurs de GFI.** Alors pourquoi certains d'entre-nous se font-ils insulter par leurs chefs ? Pourquoi certains ont-ils droit à un défraiement correct, à la formation qu'ils ont demandée, à un entretien annuel tous les ans, à un véritable suivi de carrière... et pas certains autres ? Pourquoi essaye-t-on régulièrement de donner à certains (jeunes embauchés ignorants de leurs droits par exemple) des ordres de mission qui ne respectent pas les règles sur les frais de mission ? Pourquoi la DRH dit-elle aux salariés de GFI IP que la note de service qui stipule qu'ils ont droit à des frais de déplacement ne s'applique que si le manager le veut bien ? Pourquoi tel manager [en colère] se croit-il autorisé à utiliser un langage ordurier tout en ordonnant au salarié en face de lui de "la fermer" ? Et pourquoi nos dirigeants font-ils comme si c'était normal malgré nos alertes régulières ? **Sommes-nous donc si méprisables ?**

### Respect des règles, respect de la loi !

Une équipe de salariés de GFI I&P qui travaille en horaires postés se bat pour obtenir l'application d'une note de service concernant l'indemnisation des déplacements commencés entre 21h30 et 6h30. La note prévoit pour ces déplacements, un remboursement des frais kilométriques au barème unique de 35cts, plafonné à 50kms. La Direction déclare que la note ne s'applique que si le manager le veut bien, que l'ordre de mission moins avantageux que la note s'applique ! Depuis quand une note unilatérale émise par la Direction peut elle être appliquée ou non selon l'appréciation isolée d'un manager ? **La note s'impose à l'employeur sans qu'il puisse arbitrairement choisir de rajouter des conditions supplémentaires non prévues dans le document sauf à le dénoncer !** A signaler que cette note date de 2006 et vise à "mettre en place des règles uniformes et cohérentes dans l'intégralité du groupe GFI Informatique en France afin de d'aboutir à une politique de gestion des Ressources Humaines homogène entre tous les Collaborateurs."

### Respect de nos qualifications !

Beaucoup de salariés ignorent leur position et coefficient Syntec, ils ne regardent que le montant de leur salaire. **Attention danger.** Le salaire est parfois beaucoup plus élevé que le coefficient et la position indiqués sur le bulletin de salaire pourraient le laisser croire. Pourquoi ? Parce que le collaborateur n'est pas au bon niveau ! Si celui-ci quitte GFI il sera très désagréablement surpris de se voir proposer un salaire bien inférieur à celui qu'il percevait chez GFI, car sa position et son coefficient étaient en fait sous-évalués. Il est fréquent de constater la stagnation à la position 2.11 coefficient 115 depuis plus de 10 ans. Ces personnes n'auraient pas évoluées ? Pas acquis de qualification supplémentaire ? Certains ont pourtant été bien augmentés en récompense d'une indéniable évolution professionnelle : alors pourquoi l'indice stagne-t-il ?

Nous avons recensé trop d'anomalies, de discriminations : travail, responsabilités et postes identiques mais coefficient variant de 095 à 115 voire de 115 à 150 ! Des cadres à la position 1.1, soit ingénieur débutant, depuis 6 ou 10 ans ! Et voilà un cadre qui s'entend dire que la DRH a décidé qu'il devrait être rétrogradé en Etam, car il a eu une mission identique à d'autres salariés qui eux sont Etam, ce qui prouverait que sa qualification de cadre est usurpée ! Ne serait-ce pas plutôt pour éviter de payer le salaire mini Syntec correspondant à sa vraie qualification ? Les salariés sont déjà largement pénalisés par une politique salariale qui sacrifie tout aux intérêts à court terme des actionnaires.

**Cette politique destructrice, cette course à la déqualification généralisée doit cesser !**

### Respect des engagements !

Qui ne connaît un salarié qui a naïvement cru son commercial, son manager, son directeur d'entité quand celui-ci lui a dit qu'il serait augmenté, ou promu, ou qu'il allait recevoir une prime, une formation, une mission intéressante... et qui l'attend toujours ! Le commercial a oublié d'en parler au manager qui n'a pas eu le temps de s'en occuper, le directeur n'a pas décidé, le comité salaire a tout gelé... L'art du management à GFI ressemble trop souvent à l'art du mensonge oral sans trace écrite. Comportement minable et odieux qui crée dans l'entreprise une ambiance d'irresponsabilité généralisée. **Qui, à la direction générale, exigera l'honnêteté généralisée ?**

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 111101110000100100010011110011010111010110  
1000110100101011011001010100



11011101000100 vous aimez les 01 ?



111101110000100100010011110011010111010110  
1000101110010011001111101011010111110110101

## Un été pourri pour nos droits

☹ La direction de GFI n'a rien fait pour les Brésiliens de Sophia: aucun d'eux n'a reçu le reliquat de salaire que GFI leur doit (pour la durée de leur inter-contrat à leur arrivée en France). Ne pas payer ses dettes, c'est ça la confiance durable ?

☹ Les salariés qui ont débloquent leur participation par anticipation se sont fait piquer 13 euros. Pourtant l'article 4 l'accord que nous avons signé précise qu'aucun frais ne doit être prélevé : *"L'exécution de la demande de déblocage exceptionnel ne donnera lieu à aucun frais à la charge du salarié. Il est toutefois précisé que 3,62 euros TTC seront supportés par le salarié concerné pour toute demande de règlement par chèque."* La direction ne sait plus lire ce qu'elle signe ? Ou est-ce Natixis qui ne peut pas s'empêcher de prendre l'argent quand il passe sous ses yeux ? La confiance durable, ils connaissent aussi !

☹ Le parlement a voté une loi doublement scandaleuse :  
- **elle rend plus difficile la possibilité d'être reconnu et d'exister pour les nouveaux syndicats, au seul bénéfice de la position acquise par CGT et CFDT** (le MEDEF juge préférable que seuls ces deux syndicats existent, les directions des confédérations CGT et CFDT étant d'accord pour être les seuls à survivre, ont signé un accord en ce sens avec le MEDEF ; en conséquence le gouvernement a fait cette loi qui rendra très difficile les conditions d'existence pour ceux qui sont plus petits).  
- **elle permet la suppression de la RTT pour les cadres, et même la suppression de leurs jours fériés.** Cette loi pose des problèmes très graves. Il est impératif que tous les syndicats et citoyens démocrates et soucieux du respect des droits sociaux construisent ensemble une riposte unitaire (Certes les prochaines prud'homales sont en vue, mais nous ne perdrons pas notre énergie dans une propagande électoraliste ).

Beaucoup de questions nous sont posées sur cette loi et nous manquons de place dans ce tract mensuel pour y répondre de façon complète : lisez toutes nos explications sur notre site <http://sudgfi.free.fr>

Suivi de l'application de l'accord RTT

## Etat de l'existant dans l'UES GFI

La commission de suivi de l'application de l'accord RTT s'est réunie le 25 juin et a étudié les rapports 2005-2006 et 2006-2007 présentés par la direction. Cette commission qui doit se réunir au moins une fois par an ne s'était pas réunie depuis juin 2006 « *parce qu'il y a trop de travail à la DRH et d'autres priorités à gérer* » a expliqué Madame Carle-Empereur. (Nul doute que cette réponse pourra servir d'excuses aux salariés qui ne feraient leur CRA qu'un mois sur deux...)

Comme à son habitude, la Direction nous a fourni des quantités de tableaux de chiffres bruts sans aucune présentation intelligente (graphiques, pourcentages) qui auraient pu nous aider dans l'analyse des chiffres.

Si **l'accord est dans l'ensemble respecté**, on notera particulièrement les points suivants qui posent problème.

- Lorsqu'à la suite de l'augmentation des grilles Syntec, des salariés en modalité 2 se retrouvent en dessous des 115% des minima, au lieu d'augmenter les salaires la direction cherche à les basculer en modalité 1. **Ah la belle politique salariale !**

- **La féminisation de nos métiers avance à grands pas... de fourmi.**

Entre mai 2006 et mai 2007, l'effectif féminin de l'UES est passé de 24,91% (863 sur 3464) à 24,88% (905 sur 3637). Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes dans les postes les moins qualifiés et les CDD, et elles bénéficient moins des formations.. Sur la même période elles ont été augmentées en moyenne de 2,83% contre 2,88% pour les hommes, l'écart salarial moyen s'établissant en 2006 à plus de 10%, en leur défaveur bien évidemment. Cela n'empêche pas la Direction d'assumer cette magnifique conclusion : « *Sur les salaires, nous constatons une amélioration des taux en faveur des femmes. En effet, une baisse de l'écart des rémunérations depuis 2005 est constatée. Celle-ci est le fruit de la politique menée par la direction générale annoncée dès 2004 qui est de favoriser l'approbation des demandes d'augmentation des femmes* ». Avec l'évolution des garanties mutuelles, nous recommandons à la Direction de se procurer d'urgence une nouvelle paire de lunettes...

- **Une bonne nouvelle malgré tout**, certains salariés sont tellement heureux dans leur travail qu'ils choisissent de ne pas prendre toutes leurs RTT. Ce sont nos managers en modalité 3. Heureux hommes... En effet, sur les 31 embauches effectuées en modalité 3 sur la période 2006-2007 on a compté deux femmes

**Vous pouvez compter sur onze DS SUD Groupe GFI pour vous défendre :**

Michelle SPANO (AIX EN PCE, DSC) 06 09 82 36 80

Jacques ALAYRAC (Toulouse) 05 63 79 52 18

Claude GRAEFLY (Strasbourg) 06 86 56 59 61

Alain KAING (Ile-de-France) 06 60 71 36 30

Laure NETZ (Sophia) 06 09 34 78 20

Monique SUBEY (Némausic) 06 72 11 64 42

Didier FAYE (Lyon) 06 11 13 13 59

Antoine HUOT (Grenoble) 06 68 52 34 44

Jean-Luc LOUIS (Issy) 06 74 20 89 73

Francesco PROPATO (Progiciels) 06 88 72 21

Alexis ZADOUNAISKY (Nantes) 06 75 24 70 09

**Pour mieux communiquer avec vous, inscrivez-vous vite : <http://sudgfi.free.fr/adresses>**

Le site est en ligne : nous vous invitons à venir saisir vos nom, prénom, adresses courriel et adresse postale pour recevoir nos informations syndicales importantes. Vous pourrez choisir de recevoir des informations régulièrement, ou seulement dans les cas d'événements importants.