

11110111000010010001001111001110110 11110111000 1 010001001 11100 11011 1010110
1



10001011001001100



0010011 si j'augmente les 1 de 0%, et si
j'augmente les 0 de 1%, c'est équitable ?
110101 111101 10101 010110001 01100

Sud
Groupe GFI

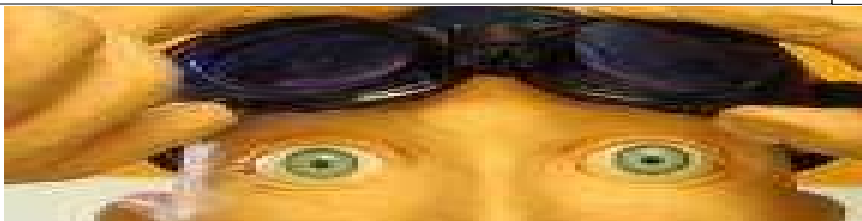
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Février
2009
N°38

SOMMAIRE

Négociations ? : page 1 et 2
Licenciements : page 1
Communication : page 2
Adhésion : page 2



Salaires : la DRH revient sur les premières propositions de la direction !

Acte 1 (Décembre) : devant le CE de la région Rhône-Alpes, Vincent Rouaix annonce que pour répondre au mécontentement exprimé par les salariés, GFI envisage d'augmenter les Tickets Restaurants peut être à hauteur de 7,5 euros (60% à la charge de l'employeur), montant prévisionnel utilisé dans le budget 2009. Mais tous les salaires ne seront pas augmentés. Stéphane GILLES, patron Grand Est confirme cette information.

Acte 2 (9 Janvier) : les syndicats reçoivent enfin les premières propositions de la direction : augmenter de 0,5% seulement tous les salaires annuels inférieurs à 30 000 euros, l'augmentation devant avoir lieu pour chaque salarié à la date anniversaire de son contrat de travail, et négocier une augmentation des Tickets Restaurant.

Donc il ne s'agit plus d'augmenter les TR à 7,50 euros mais de négocier cette augmentation en même temps que les salaires. Autrement dit : « pour 10 centimes que nous vous concèderons sur les TR, nous baisserons l'augmentation des bas salaires ; et n'oubliez même pas d'augmenter les moins bas salaires ! » (Ce sera toujours ça de gagné sur le budget !)

Acte 3 (30 janvier) : En réunion paritaire M. Poupon, DRH Groupe, nous donne le projet d'accord salarial et nous explique que s'il est signé les bas salaires seront augmentés. Ce plan prévoit le passage du TR à 7€ et le plan d'augmentation tel que décrit ci-dessus. Une augmentation devant toucher sur le papier 20% des salariés, mais sans doute 10% seulement en fonction du mécanisme adopté et surtout des exclusions... M. Poupon répète que « tout est négociable », « rien n'est figé ». (Voir info détaillée page 2).

Acte 4 (6 février) : En réponse à une question des Délégués du Personnel de Lyon, la DRH annonce que les TR vont être augmentés à... 7 euros. Alors c'est donc officiel et donc figé ? Cherchez l'erreur !

Le rôle du DRH Groupe est-il de négocier, ou de décrédibiliser les annonces faites par M. Rouaix, numéro 2 du groupe ? La DRH voudrait détruire définitivement toute confiance des salariés en GFI qu'elle ne s'y prendrait pas autrement.

A croire que la DRH souhaite la reprise de la grève !

Refus de mission lointaine : GFI licencie à tour de bras

Dans le contexte économique actuel, il ne fait pas bon se retrouver en inter contrat. L'arme préférée de nos managers est revenue au galop : proposer une mission lointaine à celles et ceux qui ne peuvent pas rester si longtemps loin de leur famille, et les licencier pour refus de mission. Voici quelques conseils si cela venait à vous concerner.

1/ **Vérifiez votre clause de mobilité** dans votre contrat de travail. Votre clause définit-elle pas de façon précise sa zone géographique ?

2/ **Relisez notre tract du mois dernier** sur les arrêts de la Cour de Cassation sanctionnant des usages abusifs de la clause de mobilité (<http://sudgfi.free.fr/doc/tracts2009/SudGfiTract0109.pdf>)

3/ **Prenez contact avec un délégué** du personnel ou un délégué syndical (*liste des DS SUD GFI au dos*).

4/ **Ne refusez pas la mission avant d'être certain qu'elle existe** vraiment, attendez d'avoir rencontré le nouveau client et attendez qu'il vous ait réellement sélectionné pour le poste (beaucoup de missions lointaines se sont évanouies sitôt acceptées !)

5/ **Essayez de savoir s'il n'y a pas d'autres profils** similaires au votre en inter contrat **dans la région même où doit se dérouler la mission.**

6/ Enfin, profitez pour demander une formation et faites le bilan des dernières formations reçues, probablement conséquence de vos compétences devenues « désuètes »

Autant d'éléments qui aideront vos délégués du personnel à essayer de sauver votre peau!

Notre PDG nous a dit et écrit « mon premier objectif c'est la sauvegarde des emplois. » Maintenant il va nous dire qu'il ne savait pas ?

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

11110111000010010001001111001110110

1

100010111001101100



111101110000100100010011110011010111010110

100 0 11 si j'augmente les 1 de 0%, et
si j'augmente les 0 de 1%, c'est équitable ?
10011100 01 0101110011 0101100 011 1 00

NAO 2009

Voici la traduction de la « feuille de route » proposée par la DRH lors de la dernière réunion paritaire le 30 janvier.

Le bilan 2008 annoncé par la Direction donne les éléments suivants :

- à effectif constant sur l'UES, le salaire moyen a augmenté en 2008 de 3,29% pour s'établir à 38154 euros (rémunération annuelle fixe), dont 3,36% pour les femmes et 3,26% pour les hommes.

- l'effectif considéré (de décembre 2007 à décembre 2008) est de 3319 personnes.

En 2008 55% des salariés ont été augmentés.

La proposition détaillée est la suivante : 0,5% d'augmentation pour tous les salariés ayant un salaire fixe inférieur à 30.000 euros. Nous avons fait le calcul pour vous : 150€ brut de plus par an, soit environ 10€ par mois pour ceux qui toucheront le maximum.

La Direction annonce avoir comptabilisé à peu près 20% de la population (soit 875 personnes environ) ayant un salaire inférieur à 30 000 euros par an.

Mais comme dans toute proposition de notre Direction, il y a les « conditions d'application » et les « exclusions » !

* D'abord, l'augmentation aura lieu à la date anniversaire de votre entrée chez GFI, si vous n'avez pas été augmenté du tout pendant un an. Ainsi, un salarié embauché en mars, et augmenté en mars 2008, sera automatiquement augmenté en mars 2009. Mais s'il a été augmenté en avril 2008, il n'y aura pas droit, il devra attendre mars 2010 (si le mécanisme perdure après 2009 !). Et comme les augmentations promises lors de l'entretien annuel tardent souvent à venir, il y aura de nombreux exclus simplement par ce mécanisme diabolique.

* Par ce mécanisme, les salariés qui ont été rattrapés par les salaires mini Syntec ou le SMIC seront ignorés.

* Seront également exclus tous les salariés dont le contrat de travail est suspendu, notamment les salarié(e)s en congé parental. Il est vrai que chez GFI on prône l'égalité professionnelle par les mots mais pas par les faits. Il ne suffit pas de se contenter d'annoncer qu'on ne fait pas de différence de traitement entre hommes et femmes. Il faut imaginer une vraie politique égalitaire. Et ces petites phrases excluant essentiellement les femmes ne vont pas dans le bon sens.

La direction communique...

(encore un effort pour respecter l'environnement !)

Vous n'aurez pas manqué de découvrir avec votre bulletin de salaire le nouveau magazine du Président, pardon, journal interne du Groupe GFI : changement de format et augmentation de la pagination, changement de papier... Changement de ton ? Heu, non, pas vraiment. Il s'agit toujours de vanter les actions réussies des uns et des autres sans jamais évoquer le moindre échec... (Dommage : on apprend plus des échecs que des réussites... mais encore faut-il réfléchir, et avoir envie de comprendre.) Bref, c'est du pur marketing, plutôt bien fait, pour convaincre les salariés qu'ils ont de la chance de travailler dans une entreprise formidable.

Le magazine est imprimé avec de l'encre végétale sur du papier certifié « PEFC ». Ca semble bien, mais il y a un hic : la certification PEFC est très laxiste avec les producteurs. Autrement dit, ce label a été créé pour maquiller en vert des producteurs pas du tout respectueux de l'environnement qui déforêtent pour planter ensuite des arbres « à papier »!

La Direction de la Communication a voulu bien faire, peut-être suite à certaines de nos remarques. Nous l'en félicitons, et l'encourageons désormais à aller au bout de sa démarche : utiliser du papier certifié FSC (Forest Standard Council), la seule certification qui garantisse non seulement le respect total de l'environnement, mais aussi le respect des droits des salariés. Et l'utiliser pour toutes les éditions dans tout le Groupe, y compris à destination de nos clients.

En parallèle, la diffusion syndicale est toujours limitée à une page recto verso en noir et blanc, sur papier standard, et sa mise en ligne dans l'intranet est constamment différée. Le simple affichage des liens vers les sites internet des CE reste soi-disant "En cours de négociation au sein de la commission paritaire." Bon, il nous reste les panneaux d'affichage, pensez à y jeter un œil si vous passez par votre agence et si vous savez où ils sont cachés. Et il nous reste les adresses mail personnelles (cf. ci-dessous pour vous inscrire).

Vous pouvez aujourd'hui compter sur douze 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 GRAEFFLY (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

Vincent BRACCHETTI (GFI IP) 06 62 63 05 99

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 ZADOUNAÏSKY (Nantes) 06 75 24 70 09

Pour mieux communiquer avec vous : Inscrivez-vous vite sur <http://sudgfi.free.fr/adresses>

Pour les syndicats il est difficile de communiquer avec les salariés dans une SSII. Nous vous invitons à venir saisir à cette adresse sur notre site vos nom, prénom, adresses courriel ou postale pour recevoir nos informations syndicales. Vous pourrez choisir de recevoir des informations régulièrement, ou seulement en cas d'événements importants.