

11110111000010010001001111001110110 11110111000 1 010001001 11100 11011 1010110  
1



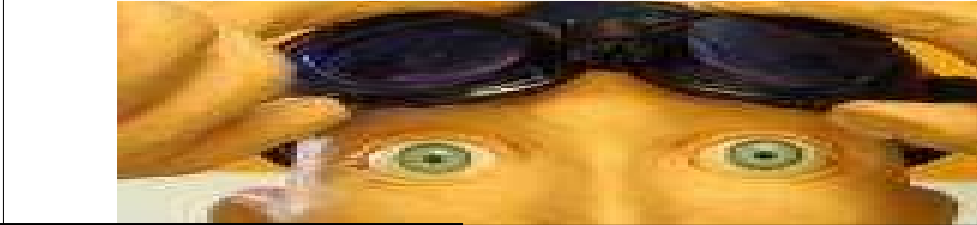
10001011001001100



0010011 100 si 0 veulent travailler le dimanche mais qu'il en faut 1, est-ce que c'est le patron qui va y aller ? 0111 0101

SOMMAIRE

Indignation :	page 1
Gestion (PEC) :	page 1
Communication :	page 2
Augmentations :	page 2
Ejections :	page 2
Désignation :	page 2
Adhésion :	page 2



Ce tract sera sur papier FSC ou recyclé dès que la direction en aura acheté. Chiche ?

## TRAVAIL DU DIMANCHE : NOUS SOMMES TOUS CONCERNES !

Le gouvernement a donc encore profité des vacances d'été pour faire voter une loi scélérate par le parlement, une loi qui « normalise » le travail du dimanche sans aucune contrepartie pour les salariés.

Cette loi va à l'encontre de la volonté d'une très grande majorité de français. Tous les syndicats et... des évêques, pasteurs et rabbins s'y sont clairement opposés. Alliance singulière mais symptomatique ! Quand un gouvernement pousse l'immoralité jusqu'à faire reculer le droit social de plusieurs siècles, les syndicats et les religieux partagent la même indignation. Hélas, l'indignation immobile ne sert à rien sans l'action. Mais la grande intersyndicale (CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, Solidaires, FSU et UNSA), malgré plusieurs journées de manifestation de masse en hiver et au printemps derniers n'a pas su poursuivre l'action et pousser son avantage. Ce n'est pas en juillet qu'ils allaient lancer une grève générale qu'on attendait en avril... et pourtant l'Église Catholique l'aurait soutenue !

Tout le monde n'est pas encore concerné par les nouvelles mesures, mais les dernières protections légales ont disparu. Désormais il y a les zones dites touristiques, dans lesquelles on peut faire travailler les salariés le dimanche sans aucune compensation et sans que les salariés aient le droit de le refuser, et les zones « normales » dans lesquelles le travail du dimanche est encore encadré. Si votre préfet classe votre lieu de travail en zone touristique, et si votre maire signe un décret favorable au travail du dimanche, vous serez pieds et poings liés : refuser de travailler le dimanche deviendra une faute grave passible de licenciement !

Travaillerons-nous le dimanche à GFI ? Si les hypermarchés sont ouverts (et peut-être bientôt les banques, voire les services publics), pourront-ils tourner sans solliciter des SSII pour la production (pilotage, exploitation, hotline...) ? Mais aussi du personnel des études pour être d'astreinte le dimanche en cas de problème urgent (astreinte dans un premier temps, équipe réduite au bureau dans un 2<sup>e</sup> temps....).

**Nous sommes forcément tous concernés, et il faut cesser de croire que cette mesure est positive parce qu'elle va nous permettre de faire du shopping en famille !**

## Les enjeux de la GPEC

En juin, ont débuté les négociations sur la GPEC. Un accord de GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) doit fournir les outils et marquer la volonté, au travers de différents engagements des parties signataires, de prévoir et d'anticiper la gestion des ressources humaines au vu des contraintes environnementales (conjoncture, évolutions technologiques, etc.) et des choix stratégiques de l'entreprise.

Cette négociation obligatoire devrait donc aboutir à détecter en amont les questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois, des compétences et des effectifs, anticiper les risques d'écart entre besoins et ressources sur un plan qualitatif et quantitatif, et définir des règles et moyens facilitant l'ajustement.

**Force est de constater qu'actuellement, pour la direction, la mise en adéquation des ressources et des besoins passe essentiellement par le recours exagéré à la mobilité géographique, et donc par la mutation autoritaire et le licenciement pour faute (pourtant inexistant ou dérisoire).**

**C'EST CELA QUI DOIT CHANGER !**

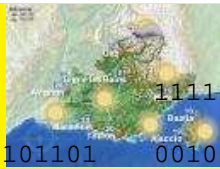
Les objectifs de SUD Groupe GFI dans cette négociation seront donc :

- de préserver et sécuriser l'emploi
- de réduire la mobilité géographique en adaptant les compétences aux besoins locaux
- de promouvoir le développement professionnel de chacun.

Ces objectifs peuvent être atteints :

- par la mise en place d'une information claire sur l'évolution des métiers et des technologies
- par le recours à la formation pour tous
- par la tenue régulière des entretiens annuels d'évaluation, où les engagements pris devront être suivis dans les faits.

**Mais comment croire que la direction veut vraiment progresser sur tous ces points si elle continue à licencier ? (cf. page 2)**



### ***Pour pouvoir communiquer rapidement avec vous et vous consulter :***

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 et adresse (électronique et postale) personnelle pour recevoir nos informations syndicales. Vous pourrez choisir de recevoir des informations régulièrement, ou seulement en cas d'événements importants (consultation avant signature d'accord par exemple).

### **GFI a du mal à augmenter les plus bas salaires**

L'accord NAO 2009 dont les mesures ont été appliquées à partir du premier juillet 2009 prévoit une augmentation d'un montant fixe de 250 € pour les employés dont le salaire annuel est en dessous de 25 000 € brut.

Or le 1<sup>er</sup> juillet 2009, la revalorisation du SMIC a donné lieu à une augmentation automatique des plus bas salaires de GFI (et oui, il y a des salariés de GFI qui gagnent le SMIC, ou un tout petit peu plus). Mais les salariés concernés par cette revalorisation ont constaté en recevant leur bulletin de salaire de juillet que GFI n'avait pas appliqué l'augmentation légale du SMIC avant d'appliquer l'accord salarial.

Ainsi les salariés dont le salaire mensuel était inférieur à 1337,70 € (SMIC au 01/07/09) au 1<sup>er</sup> juin 2009 ont été spoliés d'une partie de l'augmentation qui leur était due. Par exemple, un salarié touchant 1325 € brut sur 12 mois au 1<sup>er</sup> juin 2009 a vu son salaire passer à **1325 + (250/12) soit 1345,80 €**. Son salaire passant au 1<sup>er</sup> juillet 2009 sur la base légale du SMIC à 1337,70 €, l'augmentation individuelle qui lui a été appliquée n'est que de **(1345,80 – 1337,70) X 12 soit 97,20 €**.

**L'accord prenant effet au 1<sup>er</sup> juillet 2009, le nouveau salaire annuel doit être calculé sur la base du salaire à cette date, et non sur la base du salaire à une date antérieure. L'augmentation légale du SMIC ne peut être prise en compte comme une augmentation individuelle, et l'accord signé précise :**

« Pour tous les collaborateurs dont la rémunération annuelle fixe pour un plein temps est égale ou inférieure à 25 000 € et n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle d'augmentation depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 d'au moins 250 € annuelle: attribution d'une augmentation annuelle de 250 €. »

Cet accord a été conclu dans le but clair et explicite de favoriser les plus bas salaires : l'application erronée qui en a été faite par le service de la paye va à l'encontre de cet objectif puisque ce sont les salariés les moins bien payés qui en sont victimes. **Nous avons immédiatement écrit à la DRH pour qu'elle rectifie les augmentations de tous les salariés concernés du Groupe GFI France, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet. (A suivre.)**

### **Point sur les licenciements sans raison valable des salariés en inter-contrat**

Un licenciement est signalé à Nantes.

Un autre à Grenoble, et un autre en cours. Pourtant l'inspecteur du travail s'était déplacé pour signifier clairement l'illégalité de ces éjections !

A Sophia la Direction Départementale du Travail avait décidé de surveiller les SSII, et leur a demandé le détail des licenciements de janvier à juin et les actions prises pour les salariés en inter contrat. La direction a donc licencié trois salariés... en juillet ! Trois et non quatre, car notre intervention a permis au 4<sup>e</sup> convoqué de voir sa sanction pour une faute bénigne commuée en avertissement. Cela ne l'a pas empêché d'être arrêté plusieurs semaines pour état dépressif aigu suite au choc psychologique reçu. (Et comme il a moins d'un an d'ancienneté il ne reçoit que les indemnités journalières de l'assurance maladie, ce qui est loin de couvrir l'intégralité de son salaire.)

D'ailleurs les licenciements à Sophia ont été faits avec si peu de ménagements que la plupart des salariés convoqués ont été arrêtés pour état dépressif. Les DP sont donc intervenus pour calmer la direction locale qui a promis... d'ajouter une réunion avant la convocation à l'entretien préalable ! (Pour licencier avec des gants ?)

**Notre conseil : si quelqu'un vous parle d'un licenciement illégal pour une faute qui n'existe pas, écrivez-nous et écrivez à la direction pour protester, avec copie à l'inspection du travail !**

Cette lettre sera dissuasive. Et si GFI persiste dans cette méthode son dossier à l'inspection du travail va se remplir rapidement et attirer l'attention ! (C'est ce que craint la direction...)

### **Un nouveau Délégué Syndical SUD GFI à Nantes**

Conformément à nos statuts démocratiques, nos adhérents de l'ouest ont élu **Emmanuel Hérard** comme **Délégué Syndical à Nantes** : Vous avez désormais 12 Délégués Syndicaux SUD Groupe GFI pour défendre vos droits.



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***