

11110111000010010001001111001110110 11110111000 1 010001001 11100 11011 1010110
 1
 1000101100101100
 0010011 100 0 + 0 = un million
 et demi d'euros pour Toto ! 0111 0101
 111101 10101 010110001 01100 110 1101001



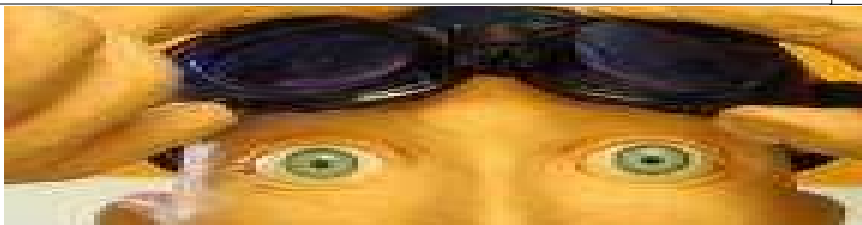
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

14
 Septembre
 2009
 N°45

SOMMAIRE

Glaciation : page 1
 Anti-éjections : page 1
 Augmentations : page 1
 Toto et son addition : page 2
 Mutations : page 2
 Prévision (GPEC) : page 2
 Adhésion : page 2



D'après la direction, les tracts sont désormais imprimés sur papier recyclé : Bravo !

10,3 M€ de résultat opérationnel courant pour GFI France au 1^{er} semestre

Mais les salaires resteront gelés jusqu'en décembre !

Les résultats annoncés à la presse le 31 août sont moins positifs que ceux de 2008, mais ils sont clairement positifs. Tous les élus de CE qui ont entendu depuis janvier la direction leur expliquer que la situation était catastrophique, qu'on perdait de l'argent, seront étonnés, mais c'est officiel : GFI fait 4,1% de marge en France (3% seulement pour l'ensemble du groupe).

Autre information : le coût de l'endettement financier net est en baisse, mais s'élève quand même à 1,8 millions d'euros au premier semestre 2009. (Ah ! les achats inconsidérés de filiales tous azimuts...)

Alors la question est posée : combien seront distribués en 2010 à nos chers actionnaires ? Oui, chers, très chers et même hors de prix ! **Car il aurait été tout de même plus avisé de rembourser les dettes du groupe plutôt que de distribuer au printemps dernier 83% des bénéfices 2008 à des investisseurs financiers !**

Alors, combien au printemps 2010 ? Nous avons posé la question à M. Rouaix au cours du CCE du 10 septembre, et sa réponse fut pour le moins évasive... « Ce n'est pas moi qui décide... Ca dépend des résultats... » Bref, de l'eau tiède. Par contre pour parler des salaires il était franchement froid, et même glacial puisqu'il a décidé de les geler jusqu'à la fin de l'année !

Certes le marché est difficile, les clients instables, etc. etc. Mais notre PDG, qui s'est fait augmenter lui-même de 17% cette année n'y va pas de main morte !

Alors oui il y a eu l'accord salarial qui a permis de sauver une augmentation mini pour les bas salaires, et d'augmenter les tickets restaurant. C'est effectivement franchement mieux que rien, mais au vu des dizaines de millions de bénéfices de GFI dilapidés depuis des années en dividendes, **on se dit qu'un autre partage des richesses est possible !**

Licenciement illégal : refusez et vous resterez !

A Grenoble la situation est devenue beaucoup plus saine. Sur les six salariés à qui la DRH avait demandé d'accepter un licenciement pour une faute grave fictive, 5 ont refusé. Et que s'est-il passé ? **On leur a trouvé du boulot et ils sont toujours là.** La leçon mérite d'être retenue : **si vous voulez travailler à GFI, il faut rester, et donc refuser d'être chassé comme un malpropre !**

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...)

Augmentation des bas salaires rattrapés par le SMIC au 1^{er} juillet

La direction de GFI nous a donné raison et corrigé les augmentations des plus bas salaires

Nous vous avons raconté dans notre tract d'août qu'une erreur manifeste avait privé certains salariés, rattrapés par l'augmentation du SMIC au 1^{er} juillet, d'une partie de l'augmentation prévue par l'accord salarial que nous avons signé en juin dernier. Par exemple un salarié n'avait reçu qu'une augmentation équivalant à 97€ sur un an, au lieu des 250€ prévus par l'accord. Nous avons aussitôt écrit à la DRH pour qu'elle rectifie les augmentations de tous les salariés concernés du Groupe GFI France, avec effet rétroactif au 1^{er} juillet.

Au-delà de la demi-surprise de constater qu'il y a dans le groupe GFI des salariés rattrapés par le SMIC, nous craignons que la direction refuse de nous donner raison et s'entête à spolier les salariés les moins payés de GFI, ou en tout cas traîne les pieds et joue la montre, au pire jusqu'en 2010.

Nous nous trompions : Mme Carle-Empereur, DRH France, nous a répondu fin août par courrier que cette erreur a été corrigée dès le paiement du salaire d'août, que seuls 3 salariés étaient concernés dans le groupe, et que ceux-ci ont vu leur augmentation rétablie, avec une régularisation pour le salaire de juillet. Merci Madame, et continuez comme ça ! (Les salariés qui nous avaient alertés nous ont confirmé la régularisation.)

N'hésitez pas à alerter vos élus et Délégués Syndicaux SUD GFI pour tout problème, litige ou non-respect de vos droits. C'est la seule façon de vous faire respecter.

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

Pour nous écrire: sudgfi@free.fr

ou : 9 rue Jeanne d'Arc 44000 NANTES

Union syndicale
Solidaires

11 100111 10 11 11
1 11 10011 001 010 00 111



110111000100100010011110011101101



11110 111000 0100100010011110 0110101 1
0011 101 10011 11001 1 000 0 11 1 1
00 111 00 111 0 + 0 = un million et demi
d'euros pour Toto ! 11010 1101 0111 0101
111101 10101 010110001 01100 110 1101001

C'est pas 0 + 0, mais plutôt 1 million et demi d'euros

Le retour de la prime à Toto !

Quand M. Tordjman a démissionné de son poste de PDG, le Conseil d'Administration lui a préparé une prime de départ non négligeable : **1 380 000 euros**, prime qui devait être votée par l'AG des actionnaires en mai dernier. Les représentants des salariés de GFI au FCPE GFI Expansion (fond de placement de la participation) ont alors décidé de voter non à l'AG, et l'ont annoncé par courrier aux autres actionnaires. La veille de l'AG, le conseil d'administration de GFI avait retiré en catastrophe ce sujet de l'ordre du jour, craignant un débat gênant...

La prime revient par la fenêtre : le CA vient de décider de payer à Toto une prime de non-concurrence et de l'engager pour un an comme « senior advisor ». (Traduction : même dehors, il nous coûte encore !) **Total : environ 1,5 millions d'euros !!!**

Pas de mobilité sans envie de bouger !

Comment inciter les salariés de GFI à s'installer à Lille ?

Si la direction veut vraiment trouver des salariés pour les nombreux postes à pourvoir dans le Centre de Services National Banque à Lille, il n'y a pas de miracle, il faut donner aux salariés envie d'y aller. Pour l'instant la direction n'avait proposé que le bâton : « t'y vas où t'es viré ! »

Après plusieurs mois d'insistance, nous avons réussi à faire comprendre à un directeur de région qu'une prime à la mobilité pourrait peut-être aider à inciter des salariés à imaginer faire carrière dans le CSN Banque du Groupe GFI. Les salariés de la région ouest ont donc reçu un mail les incitant à se montrer candidats pour le CSN Banque de Lille, avec une prime de 3000 euros à la clé. Est-ce suffisant pour inciter les salariés à déménager ? C'est douteux.

Ce qui serait incitatif ce serait sans doute aussi de démontrer aux salariés du groupe qu'on n'a pas besoin d'eux à Lille seulement comme bouche-trous, mais que des vraies carrières vont s'ouvrir à eux là-bas... Est-ce possible ? Voilà un vrai défi pour la DRH et la direction du CSN Banque ! Et si GFI a vraiment besoin d'une trentaine de personnes supplémentaires à Lille, pourquoi cette prime n'est-elle pas offerte à tous les salariés du groupe en France ? On ne veut pas de parisiens, de provençaux, d'alsaciens ? **L'objectif est-il de vider la région ouest de ses compétences bancaires ou de pourvoir des postes qui doivent l'être ?**

Vous avez dit « Gestion Prévisionnelle » ? (des emplois et des compétences, ou GPEC)

Les négociations sur la GPEC dans le groupe GFI doivent reprendre le 16 septembre. Le sujet à l'ordre du jour est l'emploi des seniors. C'est un sujet prioritaire pour la direction parce que la loi prévoit désormais de lourdes pénalités financières pour les entreprises qui n'auront pas adopté un plan sur ce thème le 31 décembre prochain (amende de 1% de la masse salariale mensuelle par mois de retard).

La direction va peut-être enfin engager une vraie politique d'accompagnement des seniors (au lieu de prendre la liste des inter-contrats et de proposer un licenciement aux 5 plus âgés, comme à Grenoble cet été). Par exemple ? Un vrai programme de tutorat dans les entités où il y a des TMA pour arrêter la fuite des connaissances sans transfert. Ou bien identifier les salariés de 55 ans ou + qui seraient volontaires pour un aménagement de leur temps de travail... Nul doute qu'aujourd'hui les quinquas se font tout petits de crainte de se faire pousser dehors : il faut que ça change, il faut créer une dynamique positive pour que la direction ne soit pas seule à décider du devenir des salariés.

La loi est peu contraignante, et les dispositions pour le maintien dans l'emploi des seniors sont à la portée de n'importe quelle entreprise, alors ça devrait être facile pour un grand groupe comme GFI, pour qui l'entretien d'évaluation professionnelle (obligatoire pour les entreprises dépendant de la convention collective SYNTEC) est l'outil de base de la gestion des RH !

Obligatoire ? Outil de base ? La réalité observée par vos élus est tout autre. Seule la région ouest de GFI Informatique peut afficher 90% d'entretiens annuels réalisés à temps ou avec moins de 3 mois de retard. L'objectif officiel a été fixé à 95% il y a 10 ans par le précédent directeur régional ; il n'a presque jamais été atteint. Et puis il reste des « oubliés » : des salariés qu'on laisse 3 voire 5 ans sans entretien !

Quant aux autres entités, heureux les élus qui ont des statistiques fiables à ce sujet ! Les élus de GFI I&P ont par exemple appris que seuls 20% des salariés avaient passé un entretien au cours des douze derniers mois. Un salarié sur cinq ! Qui dit mieux ?

Alors pour faire une GPEC à GFI, en réalité on part de loin.

Nous incitons tous les salariés à exiger de passer cet entretien et dans de bonnes conditions, et les élus à exiger des indicateurs fiables !

(Allez lire nos propositions pour la GPEC sur : <http://sudgfi.free.fr> et faites-nous part de vos idées et propositions)



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