

11110111000010010001001111001110110 11110111000 1 010001001 11100 11011 1010110
 1
 10001011001001100 0010011 100 0 + 0 = un million
 et demi d'euros pour Toto ! 0111 0101
 111101 10101 010110001 01100 110 1101001



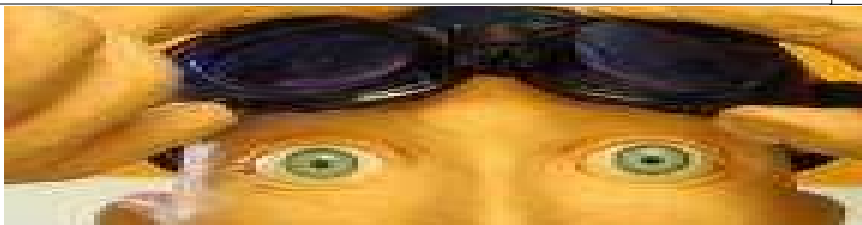
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

15
 Octobre
 2009
 N°46

SOMMAIRE

- Négociations : page 1
- Formation : page 1
- Communication : page 2
- Mobilité et moral : page 2
- Abus et alerte : page 2
- Frais de mission : page 2
- Extension : page 2



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

Négociation du plan seniors

Garder les quinquas ? Non merci !

Le Medef l'a dit, la loi y oblige, GFI doit préparer un plan seniors pour s'efforcer de « maintenir dans l'emploi les salariés de plus de 55 ans ». La direction nous a donc proposé un projet de plan, dans l'espoir de la signature d'un accord. Hélas, dès qu'il faut s'engager sur un objectif chiffré, les mauvaises habitudes reviennent.

Que signifie maintenir dans l'emploi les salariés de plus de 55 ans, si ce n'est que dans 3 ans ils seront toujours salariés de GFI ? Ca semble évident n'est-ce pas ? Et bien ça ne l'est pas pour la direction qui nous a proposé ceci :

- Au 1^{er} janvier 2010 on compte les salariés de 55 ans et plus. Par exemple disons 300.
- On applique un taux de maintien, pas trop élevé car la direction dit qu'il faut être prudent. Combien ? 60% de maintien (donc 40% de perte !). 60% de 300 font 180.
- Mais pendant 3 ans tous les salariés continuent de vivre, et ceux qui avaient 52, 53 et 54 ans ont atteint 55 ans eux aussi. Ils sont nombreux, probablement environ 200 ; on les ajoute aux 300 pour faire 500 ? « SURTOUT PAS ! » crie la direction.
- On arrive au 1^{er} janvier 2013. Si GFI a maintenu les seniors dans l'emploi, ils devraient être 500, n'est-ce pas ? Mais la direction ne compte pas comme ça. Pour elle, il faut maintenir une quantité de 60% de 300, donc 180, tout compris. 180 sur 500 ? Mais ça ne fait que 36% en vrai ! Oui mais... la direction ne compte pas comme ça ! S'il reste 180 salariés de 55 ans et plus, c'est gagné, la direction pavoise, elle a « maintenu les seniors dans l'emploi » ! Et les 320 qui ont disparu, ils sont pas maintenus ? Ben non, la direction n'a pas pu, pas voulu, tant pu, ils ont disparu, on les voit plus !

Ca, c'est de la magie patronale ! Chapeau l'artiste !

Pourtant, quand il s'agit de maintenir les dividendes, la direction sait compter !

INEGALITES HOMMES / FEMMES : LA FORMATION AUSSI

C'est au mois de septembre que sont présentés aux Comités d'Entreprise pour consultation les bilans provisoires sur la formation 2009. Les chiffres sont peu glorieux et la crise a encore une fois servi d'alibi à la non réalisation des objectifs sociaux (rappelons que le gel des salaires décrété par notre PDG V. Rouaix, couvrant le second semestre, a mis un terme à l'objectif d'augmentation des salaires prévu en début d'année).

Pourtant les périodes d'inter-contrat, plus élevées cette année, auraient pu être mises à profit pour former les salariés, les perfectionner, les certifier, les convertir à de nouvelles technologies plus porteuses, etc.

Ce qui saute aux yeux ce sont les différences importantes entre les agences, les équipes, les entités, les régions. Pourquoi ? Parce que l'acceptation ou l'initiative est à l'appréciation du manager, et que certains ne comprennent pas qu'une formation n'est pas un coût mais un investissement (humain et financier).

Plus grave encore, les chiffres concernant la répartition des jours de formation entre hommes et femmes démontrent la réalité de la discrimination : chez GFI I&P par exemple si 14,9 % de l'effectif masculin a reçu au moins un jour de formation (c'est déjà très insuffisant à nos yeux), seulement 8 % de l'effectif féminin est concerné. Sur les 409 jours de formations consommés de janvier à juillet 2009, 93 % ont été effectués par des hommes, 7 % par des femmes (384 jours contre 25 jours) ... Consternant !

A quand des formations au management décent et non discriminatoire ?



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

Pour nous écrire: sudgfi@free.fr

ou : 9 rue Jeanne d'Arc 44000 NANTES

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

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).

T'as pas le moral ? Va à Lille !

Ca fait des mois qu'on le lui dit, et la direction semble commencer à le comprendre : la mobilité des salariés humains ça ne se gère pas comme la mobilité des moutons (qu'ils soient en peluche ou vivants) ! Il faut la préparer, il faut surtout montrer un vrai respect des salariés concernés, et pas les traiter comme des variables d'ajustement des effectifs. Les mieux placés pour le savoir, outre les salariés mobiles qui vont travailler à Lille, sont les Responsables Opérationnels du CSNB. Vous imaginez-vous quelle facilité il y a à travailler avec une équipe dont une partie est obsédée par des problèmes de coût d'hébergement supérieur au forfait GFI, ou par la crainte de voir sa mission prolongée ?

Il semble donc que notre insistance ait fini par ouvrir les yeux de la direction ; et peut-être l'encadrement du CSNB a-t-il joint sa voix à la nôtre pour inciter la direction à accepter des aménagements pratiques dans l'intérêt général ? La direction a donc commencé à annoncer des engagements sur le remboursement des frais de logement aux frais réels, et des aménagements des horaires pour permettre un départ lundi matin (et pas dimanche soir) et un retour vendredi après-midi (et pas dans la nuit). Ces règles sont-elles vraiment généralisées à tous les salariés en mobilité sur Lille comme on nous l'a récemment affirmé ? A vérifier bien sûr, car à GFI, en matière de conditions de déplacement, les mauvaises habitudes sont tenaces (cf. article ci-contre). Quant à la prime de 3000 euros pour inciter les salariés de l'ouest à accepter une mutation, nous ne savons pas si elle a été généralisée.

Mais que d'énergie et de temps il a fallu pour se faire entendre ! Il y a d'abord eu les salariés qu'on voulait muter à Lille, et virés parce qu'ils ont refusé. Récemment, il y a eu les salariés à qui on a proposé un licenciement « amiable » pour une faute fictive, qui ont refusé, et qu'on a alors envoyé en mission à Lille **en leur faisant bien comprendre que c'était pour les punir : bravo, c'est bon pour le moral !**

Extension de l'UES GFI à tout le groupe France

Nous l'avons redemandé à la direction. Celle-ci nous a répondu être enfin prête à négocier ce sujet. Quand ?

On achève bien les chevaux ?

Il était une fois un manager qui aimait tant ses clients qu'il voulait leur proposer des super-prestataires qui ne partent pas en vacances. Le client est d'accord, justement il a des migrations urgentes à réaliser. Et le salarié travaille, travaille, travaille, les mois passent, l'hiver, le printemps, l'été, le salarié travaille toujours, il est fatigué, il veut partir en congé mais le client ne veut pas, ou si peu, allez, quelques jours, on arrive en septembre et tout à coup le client dit « STOP, j'en ai plus besoin vous pouvez le reprendre dès ce soir. »

On est en octobre, le salarié est exténué, il a rendez-vous avec son manager, il pense que le moment des vacances est enfin venu, il demande à prendre ses congés... Et le manager dit « Non j'ai un autre client qui a besoin de toi TOUT DE SUITE ! ».

Le salarié, sous pression, n'a pas osé s'opposer au manager, et a donc accepté... et a appelé en larmes son délégué syndical SUD GFI. Ce dernier a aussitôt alerté le management : pas de réponse 5 jours plus tard. Il a alors décidé de lancer une alerte via le CHSCT. (A suivre)

Remboursements de frais : assez de magouilles !

Ca fait des années que ça dure et que nous le dénonçons : pourquoi y a-t-il des managers (ou des RO ou des commerciaux...) qui font préparer des ordres de mission non conformes aux règles de remboursement des frais de mission ? Ou qui refusent les frais réels alors que le salarié en est de sa poche ? Ou qui font des remboursements de frais fictifs pour payer des primes ou des heures sup ?

A chaque fois que nous en en parlons la DRH nous dit clairement que c'est inadmissible : les salariés peuvent donc demander son arbitrage à chaque « erreur » !

Alertez 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.



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