

11110111000010010001001111001110110 11110111000 1 010001001 11100 11011 1010110
1

1000101110010011100



0101 0 PO, 0 respect, ...
1 1000 ça fait 1+1+1+...+1 motifs pour
s'énerver ! 01 1 01 01 111101 10101
010110001 01100 110 1101001 01100

Sud
Groupe GFI

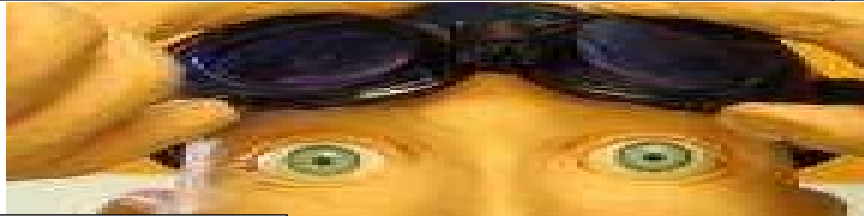
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

16
Avril
2010
N°52

SOMMAIRE

Trahison : page 1
Négo-démolition : page 1
Open spaces: non !,
intégration-revendications,
double éviction, informations
et enfin adhésion : page 2



D'après la direction ce tract est imprimé sur du papier recyclé

La direction de GFI refuse de payer les Primes d'Objectif !

Gel des salaires en 2009, forte modération salariale annoncée en 2010... et maintenant GFI ne paye plus les Primes d'Objectif ! Prétexte : le résultat comptable est déficitaire, et les avenants 2010 des PO prévoient une clause de sauvegarde dans ce cas. Les salariés concernés avaient-ils le choix d'accepter ou pas cette clause inique ? Absolument pas ! Et ils sont nombreux, les salariés concernés : managers et commerciaux certes, mais aussi directeurs techniques, chefs de projet, et même des techniciens et des assistantes de gestion ! Par exemple, des PO ont été proposées il y a quelques années pour compenser un refus d'augmentation de salaire. Les salariés ont accepté ça plutôt que rien... et aujourd'hui cette PO disparaît.

La plupart de ces salariés ont reçu cette proposition : « GFI ne paye pas ta PO 2009, supprime ta PO à partir de 2010, et transforme 60% du montant max de ta PO en salaire fixe, c'est-à-dire que ton salaire annuel augmente à partir de 2010 de 60% du montant max de la PO ». Un « Tiens, voilà 60% » valant mieux que tous les « l'auras-tu ou pas en 2011 ? », beaucoup acceptent, c'est logique.

Mais beaucoup d'autres salariés se sont vu proposé « t'as zéro pour 2009, zéro pour 2010, mais on peut en discuter entre quatre-yeux ». Ah le beau dialogue social que voilà !

Cette trahison est scandaleuse : pendant des années GFI a payé des suppléments de PO abusifs, en dehors des toutes les règles, à certaines personnes bien choisies (!), sous forme de remboursement de frais fictifs (dernier cas signalé : avril 2009), et maintenant on ne paye même pas ce qui est dû ?

Vous avez dit confiance durable ?

Pendant les négociations, la démolition continue !

La direction semble assez contente d'elle d'avoir lancé la négociation du plan de prévention des risques psychosociaux. Il était donc permis d'espérer que cette négociation était un signe d'une volonté forte de la direction d'en finir avec les pratiques scandaleuses que nous dénonçons depuis des années.

Mais la DRH négocie dans une salle, tandis que les autres dirigeants ou managers continuent de faire ce qu'ils veulent, pour le meilleur parfois, pour le pire trop souvent.

On prend les mêmes et on recommence. Les salariés de l'entité SAP à Issy sont toujours obligés de travailler dans des conditions pénibles et pathogènes (deux salariés en arrêt de travail cet automne, cf. nos tracts de novembre, décembre et janvier dernier) et leur directeur brille toujours pas son autoritarisme. Tel manager parisien fait licencier une salariée de retour de congé maternité parce que c'est plus facile que de gérer son retour chez le client. Plus de 30 salariés travaillent sur une TMA à Clamart dans des conditions de stress et de pression très éprouvantes, « mais ne dites pas mon nom ! ». Des salariés envoyés à Lille pour 6 mois reçoivent une lettre annonçant leur mutation à Lille à partir de juillet, et surtout précisant qu'un refus de leur part serait un "acte d'insubordination" ! (Et pourquoi pas "rébellion à visée terroriste" pendant qu'on y est ?) A GFI Consulting on donne des missions à Paris aux consultants de province pour les pousser au refus de mission, alors qu'il y a pléthore de consultants en inter-contrat à Paris ! Et la DRH continue de s'acharner sur le consultant parisien qui a refusé de se laisser licencier...

Enfin, pour la première fois depuis que SUD GFI existe (janvier 2000), des commerciaux nous appellent parce qu'ils sont au bord de la dépression, prêts à craquer à cause des pressions et de la violence des reproches exprimés par leur direction : le taux d'inter-contrats c'est leur faute, etc., etc. « Mais surtout ne dites pas dans quelle entité je suis, je ne veux pas qu'on puisse me reconnaître ! » **Est-ce qu'une entreprise peut durer dans ce climat de peur ? Certainement pas.**

Alors il faut que ça change tout de suite !

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

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



11110 111000 0100100010011110 0110101 1

0011 101 10011 11001 1 000 0 11 1 1

00 11101 0 PO, 0 respect, ...

110111000100100010011110011101101

1 1000 ça fait 1+1+1+1...+1 motifs pour

s'énervier ! 01 11010 110 0111 0101 111101

1000101 11001 0011 00

10101 010110001 01100 110 1101001



Intégration de GFI IP + représentativité syndicale + organisation des CE et des prochaines élections : **Lisez toutes nos propositions et revendications sur notre site**

SUD GFI a envoyé aux autres syndicats et à la direction ses propositions quelques jours avant la réunion de négociation du 14 avril ; la CFE-CGC a envoyé ses propositions le 13 avril au soir. La réunion de négociation a consisté à confronter ces propositions au point de vue des autres syndicats qui n'avaient rien envoyé. La direction a pris des notes mais ne propose toujours rien de plus que... reprendre les négociations après le 1^{er} juillet. Il semble que rien ne l'oblige à faire plus, sinon la forte volonté des OS et des salariés de faire avancer la situation.

**Lisez nos propositions détaillées (<http://sudgfi.free.fr>)
et exprimez-vous auprès de vos élus et DS SUD GFI (ou écrivez à sudgfi@free.fr)**

CRA et remboursement de frais

Aucun salarié ne doit en être de sa poche quand il est en mission, quel qu'en soit le lieu. Si ce qui est prévu par l'ordre de mission n'est pas suffisant, il faut surtout garder les justificatifs de frais et demander à passer aux frais réels en mettant les Délégués du Personnel en copie de cette demande (ça accélère le processus).

Autre point important : surtout, soyez sincères sur votre activité quand vous remplissez votre CRA. Il faut indiquer ce que vous avez fait, et non pas ce que tel ou tel manager vous dit de marquer. La aussi, informez immédiatement les Délégués du Personnel si on conteste la saisie de votre CRA.

Déménagement à St Ouen

Open spaces : non c'est non !

La direction a pris acte des limites du bâtiment de St Ouen : GFI gardera les locaux de Clichy-Leclerc (c'est pas très loin de St Ouen). Le projet All in One devient All in Two.

Le vrai problème c'est que sur les derniers plans diffusés il y a toujours ce que la direction appelle « des espaces partagés », c'est-à-dire des petits open spaces... et même un grand open space pour 47 personnes ! Alors nous devons le répéter puisque la direction ne comprend pas : travailler à 8 à 10 ou à 12 dans le même bureau a toujours été et sera toujours pénible, personne n'en veut, personne n'en voudra jamais. Et encore moins un open space à 47 !

Que cherche la direction ? L'affrontement ?

Double éviction à Orléans et Nantes

Acte 1 : « Willy Le menteur » manager responsable du harcèlement continu de toute une équipe pendant 6 mois en 2008, est nommé directeur commercial début 2009. « Comme ça il fait ce qu'il sait faire, du commerce » dit le directeur de région.

Acte 2 : Willy harcèle le seul commercial sous ses ordres qui maîtrise son secteur : le commercial d'Orléans. Celui-ci s'en plaint au directeur de région, qui ne fait rien.

Acte 3 : Le commercial d'Orléans est licencié début 2010 pour ne pas avoir tenu ses objectifs et ne pas avoir correctement travaillé en équipe avec Willy ni sur les offres packagées. Il avait pourtant réussi à éviter les inter-contrats sur Orléans, donnant même du travail à des salariés venus d'ailleurs ! (En 2009 ! Chapeau !) Quant à la collaboration avec « William Le menteur harceleur »... sans commentaire, nous risquons d'être blessants.

Acte 4 : Les salariés d'Orléans manifestent massivement leur soutien à leur commercial lors d'une réunion d'agence, ce qui surprend beaucoup le directeur de région : il ne savait pas que ce commercial était si compétent et si apprécié. (Forcément, quand on ne s'intéresse pas aux salariés...) Et ces infos commencent à remonter à la direction. Le directeur de région, qui a sauvé Willy tant de fois par le passé, le soutiendra-t-il encore ?

Acte 5 : Le directeur de la région annonce au CE que Willy a été licencié pour faute grave. Pourquoi en 2010 alors que ses fautes les plus graves ont été commises en 2008 ? Parce que le PDG a changé depuis et que M. Rouaix ne veut plus de harcèlement ?

Conclusion : Soyons clairs, en licenciant en quelques mois M. C. à Lyon et « Willy Le menteur » à Nantes, la direction s'est débarrassée des deux managers qui avaient, plus que tous les autres, cristallisé sur leurs personnes le ressentiment des salariés et de leurs représentants. Mais est-ce que ça règle les problèmes ? Bien sûr que non ! (cf. page 1 la liste des pb graves en cours.)

Enfin, la question que tout le monde se pose : ce licenciement a-t-il été fait régulièrement, ou avec une transaction au montant astronomique pour ce « pauvre Willy » ?

NOM :

Date de naissance :

Adresse :

Code postal :

Agence :

Date :

Prénom :

Téléphone perso :

Téléphone pro :

adresse e-mail perso :

Qualification :

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