

11110111000010010001001111001110110 11110111000 1 010001001 11100 11011 1010110
1

1000101110010011100

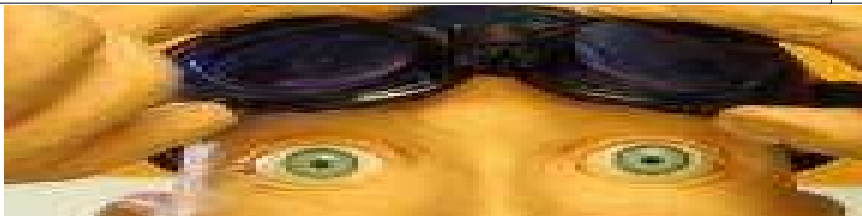


0101 0 PO, 0 respect, ...
1 1000 ça fait 1+1+1+1...+1 motifs pour
s'énerver ! 01 1 01 01 111101 10101
010110001 01100 110 1101001 01100

	<h1>Les yeux de SUD</h1> <p>Le journal du syndicat SUD Groupe GFI</p>	17 Mai 2010 N°53
---	---	---------------------------

SOMMAIRE

Consternation : page 1
Discrimination : page 1
Mutations: page 1
Retraites, arbitraire, bêtise, intégration-revendications, et enfin adhésion : page 2



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

Primes d'Objectif : mais pourquoi la direction est-elle aussi stupide ?

Dans tout le groupe GFI et à GFI Progiciels en particulier, la direction a voulu priver les salariés de leurs Primes d'Objectif en invoquant une clause de sauvegarde inique : elle prévoyait l'annulation des PO si le Résultat Opérationnel Courant était inférieur d'au moins 2 points à celui de 2008 (c'est bien le cas en 2009, mais avec des données comptables qui n'étaient pas publiées au moment où la direction a décidé de ne pas payer, ce qui fait naître bien des soupçons). Puis est intervenu l'arbitraire : certains ont eu droit à 40% de leur PO, d'autres à moins, ou à plus... dans une ambiance de discrimination générale.

A croire que l'objectif était de se mettre à dos tous les salariés concernés : même M. Tordjman n'avait pas réussi cet exploit !

Egalité Hommes / Femmes : où en est-on à GFI et ailleurs ?

Retour de congé maternité : A GFI certains managers peu scrupuleux n'hésitent pas à imposer des missions éloignées à des femmes en retour de congé maternité. Ce fut la spécialité de quelques managers en 2001-2002, et c'est arrivé en 2010 à Mme B. Elle aurait dû reprendre son poste dans sa mission précédente et remplacer son remplaçant. On le lui a refusé, et imposé une mission éloignée aux horaires impossibles. Elle a expliqué ne pouvoir trouver un mode de garde compatible, et que ça rendait impossible sa vie de famille avec son enfant en très bas âge. GFI l'a alors licenciée.

Mme B. a contacté la HALDE et se prépare à saisir le conseil des prud'hommes. SUD Groupe GFI la conseille et l'accompagnera jusqu'au bout.

Résorption des inégalités Hommes / Femmes : c'est une des obligations de la direction en 2010. La loi exige la présentation d'un rapport permettant la mesure et l'analyse de ces écarts et proposant des mesures chiffrées pour atteindre cet objectif. Les rapports présentés aux CE ne remplissent pas toutes les obligations légales (chiffres non communiqués, tableaux non commentés, absence de mesures, ...) mais montrent tout de même des écarts inacceptables. *SUD Groupe GFI a saisi l'Inspection du travail afin d'obtenir un rapport en conformité avec la loi et une négociation équitable sur ce sujet*

Discrimination : Ailleurs aussi, les femmes subissent des discriminations. Mais certains jugements en prennent acte et condamnent les patrons fraudeurs. C'est le cas d'un jugement récent rendu par la cour d'appel de Paris du 5 mai dernier pour une salariée de la BNP qui avait fait valoir ses droits à une rémunération équivalente à celle des hommes, son droit à formation à son retour de congé parental, et son droit à obtenir des promotions malgré ses congés maternités.

Ne vous laissez pas faire : il n'y a pas de fatalité face à la détermination des salariés et des Organisations Syndicales.

Mutation à Lille ou ailleurs : nous refusons les licenciements économiques déguisés !

La direction n'a pas demandé leur avis avant de muter 4 salariés à Lille. Pourquoi ? Parce qu'on a choisi des salariés isolés dont on espérait qu'ils ne se défendraient pas, et qu'on pourrait licencier sans vague ! C'est aussi pourquoi on a voulu les intimider en leur écrivant qu'un refus de leur part serait un "acte d'insubordination". C'était la même chose l'année dernière quand un certain Monsieur « Mieux vivre au chômage » a fait le tour des agences au fort taux d'inter contrat. Les résultats méritent d'être répétés : **ceux qui ont refusé l'expulsion « à l'amiable » sont toujours à GFI**, mais ce Monsieur est parti.

STERIA, CAP, etc. sont visiblement capables de monter des Centres De Services mainframe Banque-Assurance ailleurs qu'à Lille, notamment à Nantes (et ils y recrutent). Mais à GFI, quand un gros client a proposé d'installer son CDS à Lille il y a quelques années, la direction a dit amen et a décidé de faire de Lille le CDS National Banque-Assurance. Grosse erreur stratégique : la région est peu attractive, et les principaux clients dans l'Assurance (et les informaticiens compétents) sont dans la région ouest (Nantes, Niort, Le Mans...).

Une erreur ça peut se corriger, mais ce n'est pas aux salariés de la payer en se faisant virer pour de prétendues fautes graves !

Si on vous crée des problèmes, alertez nous !

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

110111000100100010011110011101101

1000101 11001 0011 00



11110 111000 0100100010011110 0110101 1

0011 101 10011 11001 1 000 0 11 1 1

00 11101 0 PO, 0 respect, ...

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

s'énervier ! 01 11010 110 0111 0101 111101

10101 010110001 01100 110 1101001

Retraites : seul un mouvement national de grande ampleur permettra de rétablir la justice sociale !
Lisez les argumentaires et fiches techniques de l'US Solidaires : www.solidaires.org rubrique Retraites

Indemnité loi Borloo :

L'arbitraire des petits chefs

C'est une histoire GFI typique : la direction diffuse une note décrivant les modalités d'attribution de l'indemnité de déplacement exceptionnel (prévue par la loi Borloo). Les règles sont claires : si le trajet dure 1h30 ou plus, et s'il n'est pas compensé même en partie sur le temps de travail, le salarié touche une indemnité de 7,5€ (mais 15€ / semaine maxi).

Alors la créativité des mauvais payeurs se déchaîne : il y a ceux qui ne veulent pas payer si le salarié arrive chez le client après 9h du matin (même s'il fait ses heures en restant tard) ; ceux qui ne veulent payer que 3 mois ; et ceux pour qui la durée limite c'est pas 1h30 mais 1h30 en plus du trajet entre le domicile du salarié et l'agence !

SUD GFI a (encore) écrit à la DRH pour que cessent ces mesquineries honteuses.

Compenser les samedis fériés : inapplicable dans l'UES actuelle, mais applicable à GFI IP !

L'accord RTT de l'UES prévoit 27 jours de CP : la direction nous a opposé une jurisprudence selon laquelle, quand les jours fériés tombent le samedi pendant les congés des salariés, il n'y a pas à donner de jours de CP en compensation si les salariés bénéficient déjà de plus de CP que les 25 jours légaux (c'est le cas : 27 contre 25).

Mais aujourd'hui les salariés de GFI IP (et d'autres filiales hors UES) n'ont que les 25 jours de CP légaux : la direction leur doit donc des jours s'ils étaient en congés le 15 août 2009, ou le 1^{er} mai 2010 par exemple !

Mais le plus simple, ce serait d'appliquer aussi à GFI IP l'accord RTT de l'UES : car la direction veut bien intégrer GFI IP dans l'UES mais sans appliquer l'accord RTT !

Nous avons donc écrit à la direction pour relancer cette revendication que nous portons depuis des années.

Scènes de la bêtise (extra)ordinaire à GFI

A Toulouse on propose une mission de 9 mois chez GFI Chronotime à Orthez à un concepteur développeur JAVA (alors qu'il y a du boulot pour lui à Toulouse : on fait appel à la sous-traitance). Il demande un descriptif de la mission, il propose d'appeler le responsable à Orthez : la direction refuse net. Il explique qu'il ne peut pas donner une réponse tant qu'il n'a pas ces éléments (comme prévu dans la note sur les missions et les frais). La direction le convoque et lui colle un avertissement ! Puis elle lui propose une mission... à Nantes ! (Pourtant il y a du boulot pour lui à Toulouse...)

Vous pouvez relire (<http://sudgfi.free.fr>) dans notre tract de novembre 2005 l'histoire d'un salarié à qui on reprochait d'avoir fait échouer un entretien avec un client à cause de chaussures rouges imaginaires ! Et bien il semble que ces prétextes vestimentaires resurgissent en Ile-de-France quand on ne sait plus quoi inventer pour diffamer un salarié irréprochable. Nous demandons à la direction de faire cesser ces dérives malsaines. (A suivre)

Un manager récemment embauché s'est fait remarquer rapidement par ses propos agressifs, des insultes et même des injures racistes contre des représentants du personnel : SUD GFI leur apporte son soutien plein et entier. (Enquête en cours : à suivre.)

Déménagement : où en est-on ?

Les CHSCT de la région parisienne se sont prononcés sur les conditions de déménagement et d'aménagement à Saint-Ouen :

- l'avis du CHSCT Ile de France a été favorable à l'unanimité suite à quelques concessions de la direction ;
- le CHSCT Issy-Industrie s'est prononcé défavorablement (par 4 voix contre, dont les 2 élus SUD GFI, et 2 voix pour) à cause notamment du problème des surfaces disponibles qui ne respectent pas les normes AFNOR malgré les engagements pris par M.Rouaix en décembre 2009. **Et il y a les open spaces auxquels s'accroche la direction !**
- le CHSCT de GFI Progiciels s'est prononcé défavorablement lui aussi, à l'unanimité.

Les salariés d'Issy Val-de-Seine devraient donc emménager fin juin provisoirement aux 5^{ème} et 6^{ème} étages pendant que les travaux d'aménagement se poursuivront dans les autres étages, et vont ainsi profiter des bruits de chantier pendant tout l'été. Les autres salariés ne déménageront pas avant septembre.

Quant au restaurant d'entreprise et à la cafétéria, ils ne seront prêts qu'en fin d'année.

Bref, c'est pas la fête, ni même l'accouchement sans douleur !

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