

111101110000100100010011110011101110 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'énervier ! 01 1 01 01 111101 10101
010110001 01100 110 1101001 01100

Sud
Groupe GFI

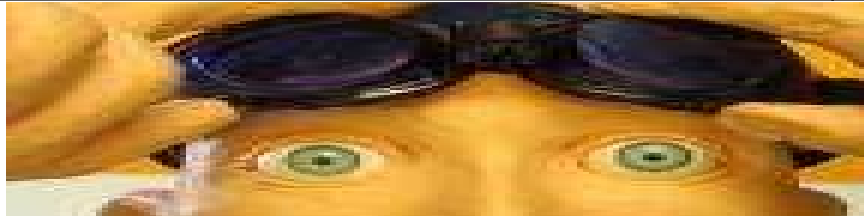
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

15
Juin
2010
N°54

SOMMAIRE

Mutations : page 1
Savon : page 1
Re-Mutations: page 1
Consultation et décision,
enquête, retraites : page 2



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

Est-ce le grand retour des licenciements économiques déguisés ?

GFI EN PLEINES MUTATIONS !

(D'Aix à Lyon, de Lyon à Lille ou Nantes, de Nantes à Strasbourg ou à Lille, de Strasbourg à...)

Les salariés du Nord passent un savon à SUD !

Nous aimons recevoir des mails de la part des salariés. Et bien début juin nous avons été servis : de nombreux salariés de la région Nord nous ont écrit pour protester contre notre tract de mai, à cause de cette phrase particulièrement maladroite à propos de la création des Centres De Service BFA à Lille : « (...) 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...) »

Ce n'est pas vraiment ce que nous voulions dire, mais c'est écrit. Nostra culpa ! Voilà ce que c'est que de vouloir faire court pour gagner de la place... Résultat : une grande vexation pour les salariés du Nord... et un paquet de mails de salariés énervés !

Alors d'abord nous nous excusons auprès de tous ceux qui ont pensé que nous jugions mal leur région et leurs compétences. Nous remercions ceux qui nous ont écrit, et nous nous expliquons.

- Pour l'attractivité, nous ne parlions évidemment pas de la qualité de vie dans la région, mais du réflexe spontané des salariés des autres régions à l'idée de s'y installer. Vous savez, comme dans ce film... Les préjugés sont forts, et la direction en profite pour faire peur aux salariés : raison de plus pour ne pas les répéter bêtement, nous aurions mieux fait de nous abstenir.

- Pour les compétences, évidemment les salariés du Nord sont aussi compétents que ceux du Sud, de l'Ouest et de l'Est ! Ce que nous voulions dire, c'est qu'entre Le Mans et Niort (qui est la ville des mutuelles), il y a beaucoup de gros clients dans l'Assurance dans l'Ouest, et depuis longtemps. Et il y a aussi des banques. Ce qui fait que dans la région ouest il y a depuis des années beaucoup d'informaticiens compétents sur ces métiers et dans les techno des clients, tant à GFI qu'ailleurs. C'est pourquoi il y a beaucoup d'inter contrat à GFI Ouest à chaque crise financière. Donc si on crée un centre de Service BFA qui soit appelé à grossir, on trouvera facilement à GFI Ouest et dans le vivier local des gens à embaucher, ce qui n'était pas le cas à Lille.

La direction prétend que le client a dicté à GFI la décision de créer ses CDS à Lille. Et tous les autres clients ? On les oublie ? Ne nous y trompons pas : c'est la direction de GFI qui a décidé de se servir des CDS de Lille comme pompe à licenciement !

Mutations ou Restructuration ?

En 2009 la direction a d'abord envoyé des lettres de mutation vers Lille (+ 1 pour Strasbourg + 1 pour Toulouse), puis a envoyé M. « Mieux vivre au chômage » qui se désolait de la brutalité de la lettre de mutation et proposait en douceur un licenciement pour faute « à l'amiable ». Puis ce monsieur a fait le tour de France sans envoi de lettre préalable : le salarié était convoqué pour faire un point RH et (surprise !) le point, c'était le gentil M. Chômage...

En 2010 ça recommence, des lettres de mutation de Nantes à Lille. Mais on n'est plus désolé, on menace les salariés. **La vraie raison c'est que l'on ne trouve pas de boulot pour eux sur la région.** Certains ont pourtant fait l'effort d'aller en mission à Lille, et ils sont récompensés par une trahison : ça devait durer 6 mois, en est à 9 mois, avec mutation cet été (un vrai coup de couteau dans le dos).

Est-ce bien respectueux pour les salariés des CDS de Lille que d'y envoyer des mutés de force ?

Et pourquoi le seul salarié de l'ouest qui s'est porté volontaire pour s'installer à Lille, et qui y travaillait déjà en mission, s'est-il vu répondre que finalement ça ne se ferait pas ? N'est-ce pas la preuve qu'on ne veut pas muter les salariés à Lille mais les pousser dehors ?

A Aix c'est cap à Lyon toute ! Il paraît que la SNCF a de gros besoins à Lyon... en attendant qu'IBM récupère toute l'informatique de la SNCF, **et que les salariés de GFI en question se retrouvent en inter-contrat et sur un siège éjectable ?** Ca ne ressemble pas vraiment à une vision à long terme...

Ce n'est pas aux salariés de payer la crise ni les erreurs stratégiques de GFI en se faisant virer pour de prétendues fautes graves !

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



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

Déménagement : après consultation des salariés, les adhérents de SUD GFI ont décidé de ne pas signer le projet d'accord sur les mesures d'accompagnement

Sitôt connue la version définitive du projet d'accord proposé par la direction (lundi 31 mai), nous l'avons diffusée sous forme papier aux salariés des agences d'Ile-de-France en leur demandant leur avis. (Consultable sur notre site <http://sudgfi.free.fr>)

La grande majorité des salariés qui ont répondu à notre consultation demandent:

- des temps de trajet réalistes pour le calcul des temps de trajet, et pas ceux de viamichelin (qui devraient être augmentés de 100% au heures de pointe, et non de 15%)
- des mesures plus pérennes
- des garanties sur l'aménagement des horaires variables (étant donné le passé et le passif à GFI, les salariés considèrent que laisser le manager seul juge c'est augmenter l'arbitraire)
- des dispositions concrètes sur le télétravail.

De plus, il est hélas très incertain que nos prestataires 1% logement puissent proposer des logements disponibles pour des salariés souhaitant déménager pour se rapprocher du nouveau siège, et ce pendant la période définie pour avoir les aides (un an après le déménagement).

Une grande majorité des salariés qui nous ont répondu ne souhaitaient pas que l'accord soit signé en l'état. Nos adhérents étant du même avis, SUD GFI n'a pas signé ce projet d'accord.

Ca n'empêche pas la direction de mettre en œuvre les mesures en question si elle le souhaite. Mais c'est pas vraiment la fête à St Ouen.

D'autant plus que certains services vont déménager 2 fois ! (D'abord d'Issy à Championnet pour libérer les locaux dont le bail est échu fin juin, et une seconde fois vers St Ouen.) Les salariés concernés apprécient modérément !!!

ENQUETE : Votre carrière est-elle correctement suivie à GFI ?

Chacun de nous est affecté à un indice et un coefficient qui correspondent à un type d'emploi décrit dans la classification conventionnelle Syntec (cf. www.syntec.org).

Pour les cadres, la convention collective précise que :

- les positions 1.1 et 1.2 sont réservées aux débutants (sans plus de précisions)
- la position 2.1 concerne les ingénieurs ou cadres ayant au moins deux ans de pratique de la profession: il est donc logique et normal que chaque salarié reste sur la position de débutant pendant 2 à 3 ans ; par contre il est inadmissible que des salariés avec 5 ans d'ancienneté soient encore sur cette position
- les positions suivantes 2.1 à 2.3 sont la suite logique pour les ingénieurs et cadres ; ils doivent avoir au moins 6 ans de pratique en cette qualité avant d'accéder à la position 2.3
- Pour la position 2.1, les coefficients 105 et 115 sont conditionnés par une limite d'âge : moins de 26 ans/26 ans ou plus
- la définition des positions 3.1 et au delà suggère, en plus de l'expérience, la notion d'encadrement d'équipe plus ou moins importante.

Pour permettre le développement des compétences et l'évaluation professionnelle, l'annexe 6-1 de la convention collective prévoit un entretien professionnel au moins tous les deux ans.

Au vu des remontées des salariés qui se plaignent de la façon dont ils sont traités, il semble que ces préconisations ne soient pas appliquées à GFI, mais que règne l'improvisation locale : si le manager est compétent sur le sujet, ça se passe plutôt pas mal, voire bien ; sinon, c'est le règne du grand n'importe quoi. Exemples :

- de nombreux salariés sont mal orientés après leur période comme débutants
- de nombreux salariés restent dans des positions ne reflétant pas leur expérience acquise, ou même leur âge
- de nombreux salariés restent des années sans entretien
- certains salariés se sont vus dans l'obligation de rétrograder d'échelon sans raison valable (sinon l'efficacité de l'intimidation du manager).

Nous avons besoin de vous pour mieux connaître la réalité des évolutions de carrière à GFI. Répondez à notre enquête pour nous aider à vous aider :

- téléchargez le tableau Excel sur <http://sudgfi.free.fr>
- remplissez-le
- et renvoyez-le nous par mail à sudgfi@free.fr

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

Consultez et signez la pétition en ligne : <http://exigences-citoyennes-retraites.net>