

110 0 0200 11100101 1010 1 110 0
1001010101110001101 01 010 10 01001
010 1 0101 01 010101 010 1010 01 0
1010101001 10 1010100011 10 11 1
100 110 01 01 10101010101010101
011 01 1 000 10011100 0101 01001



11110111000 1 010001001 11100 11011 1010110
0 101 0 respect ici, mais 1 bonne 0111
0110 1 volonté là ... 1 00
001 1101 1+1+1+1 licenciements indignes
100 001 1 bon avocat aux prud'hommes
0110 qui va gagner ?

Sud
Groupe GFI

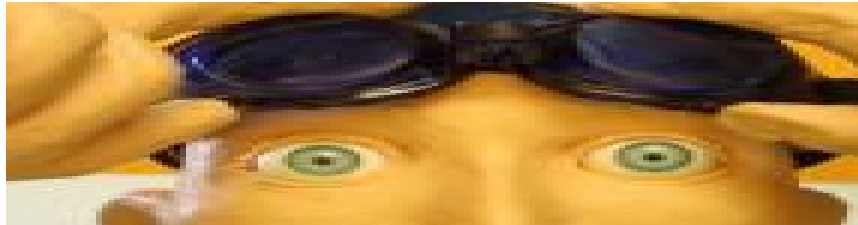
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

16
Novembre
2010
N°59

SOMMAIRE

Intégration: page 1
Prévention: page 1
Négociations: page 1
Communication: page 2
Actions-informations: page 2
Adhésion: page 2



Monique
Subey
part à la
retraite :
salut
l'amie !

Intégration de GFI IP : ça y est tout est signé, l'accord est applicable à partir du 2 novembre

M. Vanni Challier nous a demandé un droit de réponse: à lire sur notre site <http://sudgfi.free.fr>

Egalité hommes-femmes la direction engage de très prudentes négociations

Les propositions informelles que nous avons décrites le mois dernier sont maintenant proposées dans un projet d'accord sur l'égalité professionnelle. Ce qui était la moindre des choses au vu de la loi devient « la politique officielle de GFI », c'est donc très insuffisant !

Evidemment, comparé à la nullité passée et actuelle de GFI en la matière, c'est beaucoup ; mais cette nullité étant illégale, ce genre de comparaison ne tient pas.

Il manque toujours des objectifs chiffrés de réduction des inégalités de salaire. Nous le répétons : la loi l'exige !

La direction nous explique que comme on part de très bas il ne faut pas mettre la barre trop haut, sinon nous allons décourager les managers, qui du coup ne voudront plus de femmes dans leurs services !

Pourtant ce qu'il faut à GFI c'est une vraie politique volontariste pour faire respecter l'égalité, et les droits des salariés en général. Et ce n'est pas facile apparemment puisque pendant qu'on négocie à Paris, des infos remontent de diverses entités régionales où, comme en 2002, on licencie en priorité les femmes en retour de congé maternité ou parental ! (Car c'est plus simple que d'anticiper le retour, se plier à l'obligation de formation, chercher une nouvelle mission...) Mettre la barre plus ou moins haut ne semble rien changer puisque même sans barre du tout la misogynie est déjà en action.

SUD Groupe GFI exige l'égalité dans les faits et partout à GFI, pas seulement dans les discours tenus à St Ouen.

SUD Groupe GFI va signer l'accord pour la prévention des risques Psycho-Sociaux et de la souffrance au travail.

Deux ans après la grève de fin 2008, qui portait sur les salaires et les conditions de travail, un accord sur la prévention des risques Psycho-Sociaux et de la souffrance au travail devait être soumis à l'avis du CCE du 17 novembre, puis proposé à la signature des syndicats. SUD Groupe GFI a comme d'habitude sollicité l'avis des salariés dont nous avons une adresse courriel personnelle (et tous ceux qui nous ont répondu étaient favorables à la signature). Nos adhérents ont voté pour la signature de cet accord. (*Vous pouvez lire le texte sur notre site.*)

La bonne volonté c'est une chose, les faits une autre.

On peut douter de la sincérité de la direction ? Bien sûr. Mais pour nous l'important c'est le résultat. Aujourd'hui la direction affiche sa bonne volonté : et bien nous nous appuyons régulièrement sur cette bonne volonté affichée pour défendre les salariés quand leurs droits ne sont pas respectés (*cf. page 2*). Les résultats positifs nous encouragent à continuer : tant que cette bonne volonté apparente ne plie pas, c'est comme si elle était vraie: ce qui compte c'est le résultat. Et ce ne sont pas les salariés qui reçoivent enfin leur dû (alors que leur manager leur avait dit qu'ils n'auraient rien) qui diront le contraire, **ni les salariés qu'on a tenté de virer comme des malpropres, et qui ont gardé leur emploi suite à notre intervention.** (*Mais ils ont le droit de dire le contraire, après tout, s'ils le veulent ! ☺*)

La Cour de Cassation avec nous !

Ce n'est toujours pas parfait, très loin s'en faut : il y a eu en particulier les 4 salariés de Nantes virés cet été pour refus de mutation à Lille. Nous les accompagnons aux prud'hommes, et la Chambre sociale de la Cour de Cassation a rendu le 06/10/2010 un arrêt qui rend encore plus facile leur défense : un salarié était licencié pour refus de changement d'affectation alors que son contrat de travail précisait qu'il pouvait être muté dans les zones géographiques où la société exerçait son activité. La Haute Cour a jugé qu' **une clause de mobilité qui ne comporte aucune précision sur sa zone géographique d'application est nulle est non avenue, de sorte que l'employeur ne peut imposer au salarié un changement d'affectation sans l'accord de celui-ci.**

Nous avons des droits, nous les ferons respecter !

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

Monique Subey part à la retraite :
Merci Monique pour ton action, depuis
des années, pour défendre les droits
des salariés, et tout le travail que
tu as abattu au CE de Némausic, au CCE,

et à la commission économique du CCE.
Nous te souhaitons de pouvoir maintenant
réaliser tout ce dont tu as rêvé pour
cette nouvelle période de ta vie !
* Bonne retraite Monique ! *

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).

Un problème ? Appelez-nous !

Les problèmes des salariés de GFI sont très divers et plus ou moins graves : frais de transport incorrects, formation imposée (ou au contraire formation demandée mais jamais obtenue), prise de congés forcée, augmentation promise mais jamais reçue, coefficient Syntec bloqué depuis des années, mission inadaptée, reproches imaginaires, etc. Parfois, souvent à l'occasion d'un changement de mission, les relations avec un supérieur hiérarchique s'enveniment à un point tel que certains d'entre-vous franchissent le pas et s'adressent à leurs Délégués du Personnel pour demander conseil sur la conduite à tenir. C'est bien mais c'est souvent un peu trop tard. C'est le rôle de vos DP de vous conseiller, de défendre vos droits, et de vous suivre jusqu'au bout de votre démarche. Ils connaissent le droit, ils connaissent vos managers et ont l'expérience de cas similaires au vôtre. Ils peuvent aussi jouer les médiateurs, aussi **n'attendez surtout pas que le conflit soit devenu hautement conflictuel pour les alerter. Plus vous attendrez, plus il sera difficile de dénouer le problème.**

Vous pouvez aussi prendre contact avec vos Délégués Syndicaux SUD groupe GFI (qui sont souvent DP, ou qui les connaissent) dont les coordonnées sont sur notre site (et souvent à la fin de nos tracts, comme ci-dessous).

Quelques problèmes résolus en 2010

(d'autres sont en cours de résolution...)

M. N. et M. P. doivent recevoir une augmentation 6 mois après leur embauche, c'est écrit dans leur contrat de travail. Mais le manager le refuse à chacun d'eux sous un prétexte fallacieux. Les DP puis le DSC SUD GFI ont bataillé pendant plusieurs mois pour convaincre la DRH de l'erreur du manager... et **le retard de salaire leur a été payé intégralement !**

M. G reçoit une augmentation en juillet, et découvre en septembre que son salaire a baissé, comme si son augmentation avait été divisée par 2. Son manager lui répond « ils ont fait une erreur à la paie, c'est comme ça, et estime toi heureux qu'on ne te demande pas de rembourser. » Nous avons relancé la direction pendant plusieurs mois, et **Julien a reçu l'intégralité de ce que GFI lui devait.**

Quand ils ont été intégrés à GFI IP, les salariés d'Euvoxa en travail posté ont perdu une partie de la majoration de leur salaire en horaire de nuit (de 50 à 25%). Ceux qui travaillent de nuit y ont perdu en salaire. La direction avait promis d'augmenter leurs salaires pour compenser, mais l'augmentation ayant pris la forme d'un demi 13ème mois en fin d'année, le compte n'y était pas du tout ! Il nous a fallu écrire à la DRH qui a admis que les engagements n'étaient pas tenus, et **les salariés ont enfin obtenu l'augmentation promise.**

**Ne vous découragez pas !
Pour faire valoir vos droits,
adressez-vous aux délégués SUD GFI**

Monique Subey pouvant bénéficier de la retraite à 60 ans, elle a décidé d'en profiter et elle a bien raison ! Les adhérents SUD GFI de Némausic ont élu Dominique Géhant comme DS pour la remplacer. Dominique est salariée de Némausic depuis 14 années, et elle est bien décidée à se battre pour défendre les droits de ses collègues.

Vous pouvez aujourd'hui compter sur tous ces DS et RS SUD Groupe GFI pour vous défendre :

Jacques ALAYRAC (Toulouse) 05 63 79 52 18

Vincent BRACCHETTI (GFI IP) 06 62 63 05 99

Dominique GEHANT (Némausic) 04 66 28 78 61

Alain KAING (Ile-de-France) 09 71 27 58 39

Laure NETZ (Sophia) 06 09 34 78 20

Francesco PROPATO (Progiciels) 06 88 72 21 36

Malik BELKADI (Nantes) 06 88 49 86 88

Didier FAYE (Lyon) 06 11 13 13 59

Antoine HUOT (Grenoble) 06 68 52 34 44

Jean-Luc LOUIS (Issy-Industrie) 06 74 20 89 73

Alexandre PESANTI (RS au CE de GFI IP) 06 88 87 71 62

Alexis ZADOUNAÏSKY (Délégué Syndical Central) 06 75 24 70 09

(Dernière Minute) **Santé/prévoyance**

Après plusieurs mois de travail sur l'appel d'offre lancé par la direction pour un nouveau contrat groupe Complémentaire Santé + Prévoyance, la commission de suivi (composée de 2 représentants du CCE et des représentants des syndicats CFTD, CFE-CGC, CGT et SUD Groupe GFI) a fait son choix définitif le 10 novembre. Deux contrats restaient en lice : le courtier Diot avec l'assureur AG2R d'une part, et le courtier Verspieren avec l'assureur Generali de l'autre. Ce dernier a été choisi à l'unanimité par la commission, au vu des meilleures prestations proposées. *Vous recevrez bientôt un courrier d'information.*

RETRAITES : EXIGEONS UN REFERENDUM !

L'article 11 de la Constitution ayant été révisé en 2008, il y a moyen de contraindre le Président de la République de proposer un référendum sur les retraites, à condition que ce référendum soit proposé par 1/5 des parlementaires, eux-mêmes soutenus par 1/10 des électeurs (nous).

Car, même si la réforme des retraites est adoptée par le Sénat et l'Assemblée Nationale, un référendum a force de loi.

Il est encore temps de tout mettre en œuvre pour s'opposer à cette réforme.

Pour signer cet appel : <http://www.referendumretraites.org/>

1/10ème des électeurs, ça fait du monde : envoyons ce lien à tous ceux que nous connaissons, pour faire boule de neige !