Sud Groupe G F I

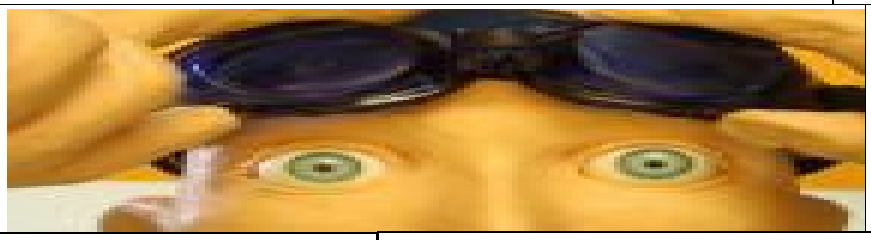
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

16 Décembre 2010 N°60

SOMMAIRE

Négociations:	page 1
Discriminations:	page 1
Indemnisation:	page 1
Com+adhésion:	page 2
Le Grand Bond:	page 2
Congés et gestion:	page 2



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

Les négociations sur le télétravail

La direction a failli bâcler cette négociation, ce qui est regrettable car les 2 premières versions du projet d'accord étaient d'un formalisme très figé *(cf. le texte sur notre site)*. Par exemple le projet limite le télétravail à 2 jours par semaine (pourquoi pas 4 comme le font déjà avec succès des salariés de GFI ?) et à 10% maxi de l'effectif d'une équipe (pourtant il y a des salarié-es qui télétravaillent et sont seul-es sur leur projet, ce qui fait 100% de l'équipe). Et puis la direction affirmait que des arrangements seraient possibles avec les managers, mais refusait de l'écrire dans l'accord (cette peur d'écrire la vérité ou des engagements, serait-ce le coeur de la culture d'entreprise à GFI ? Pour le pire et… seulement pour le pire).

Nous avons insisté en paritaire, puis au CCE, et la direction a accepté de continuer de négocier. Les syndicats insistent sur la souplesse nécessaire, et sur la prise en compte du retour d'expérience des salariés qui télétravaillent déjà.

Soyons clairs : **cet accord ne créera pas un « droit au télétravail » dont pourront se prévaloir les salariés**, mais décrit les conditions selon lesquels le télétravail pourra être possible à GFI, si et seulement si :

- le salarié le demande
- et le manager le juge possible sans problème et pertinent.

Vous pouvez lire sur notre site l'état des négociations, et continuer à nous envoyer votre avis sur ce sujet.

Indemnité de grand déplacement « loi Borloo »

Au CCE du 9 décembre la Direction a donné raison à SUD GFI sur 2 points importants…

En application de la loi Borloo, si un-e salarié-e de GFI effectue des déplacements dits inhabituels (hors de son agence de rattachement, et avec plus d'1h30 de trajet) en plus de son temps de travail, il/elle touche une indemnité de 7,5€ par trajet, plafonnée à 15€ par semaine. La direction a admis que ça reste un trajet inhabituel même si la mission dure plus de 3 mois (1ère demande de SUD GFI), et quelle que soit la durée du trajet entre le domicile et l'agence (2ème demande de SUD GFI).

…mais refusait encore de le faire sur le 3ème !

Quand un-e salarié-e arrive chez le client après l'heure officielle (9h par exemple) la direction considère que son trajet s'est fait en partie sur le temps de travail, et elle refusait encore le 9-12 qu'on lui paye l'indemnité de grand déplacement. Ils sont pourtant nombreux ceux qui arrivent après 9h30, font leurs 37h voire plus dans la semaine chez le client, et sont facturés 5 jours ! Ce sont eux qui font le plus d'efforts, mais pour la direction ça ne compte pas car l'important c'est l'horaire. **Nous avons encore insisté : ils y ont droit !**

Les nouveaux salaires mini SYNTEC :

Ils sont applicables dès décembre 2010 !

Consultez nos tableaux sur ***http://sudgfi.free.fr***

Egalité professionnelle hommes-femmes

La direction n'ose pas s'engager

La négociation sur l'égalité professionnelle n'a pas beaucoup avancé car toutes nos propositions se heurtent au refus de la direction qui n'ose pas s'engager vers l'égalité réelle et les mesures fermes, et préfère s'en tenir aux déclarations de bonnes intentions, incitations et autres pieux encouragements.

Nous entendons deux refrains trop connus « il ne faut pas mettre la barre trop haut d'un seul coup » et « GFI ne peut pas régler tous les problèmes de la société ». En conclusion, tout se passe comme si l'ambition de la direction était : « Ne faisons surtout rien de contraignant pour l'égalité, mais écrivons bien visiblement que nous sommes pour ! » Si les grandes entreprises comme GFI ne veulent rien faire, la société ne changera jamais !

Pourtant ça fait des années que SUD GFI interpelle la direction sur les problèmes de discrimination **ILLEGALE** dont sont victimes non seulement les femmes et les représentants du personnel (les statistiques salariales sont édifiantes) mais beaucoup d'autres salariés (ça peut être en raison de leur nom, leur âge, leur religion, leur origine raciale ou ethnique, leurs opinions politiques… (La loi recense une quinzaine environ de motifs de discrimination illégale.)

Nous avons envoyé il y a 3 ans à la DRH un excellent « Guide du recrutement non-discriminatoire » qui avait été édité sous les auspices d'une DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Et… rien. Poubelle, semble-t-il. Le recrutement se fait toujours « au feeling » du recruteur (c'est-à-dire que tous ses préjugés peuvent s'exprimer en actes sans même qu'il s'en rende compte). Or la loi est ainsi faite que si par exemple une candidate écartée attaque GFI pour discrimination, ce sera à GFI de prouver que son processus de recrutement utilise des méthodes et outils qui permettent d'éviter les discriminations. Et bien ça sent très fort la condamnation… Pourtant une autre politique RH est possible… il faut le vouloir !

SUD Groupe GFI exige encore et toujours l'égalité des droits, dans les faits, et partout à GFI.

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

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 !

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).

Nouvelle messagerie GFI

Le Grand Bond en Arrière !

Ce serait un énorme gag si ce n'était si pénible pour beaucoup d'entre nous : la direction a décidé de changer la messagerie interne et c'est déjà en place avant même que les salarié-es aient pu comprendre ce qui allait leur arriver. Pourquoi si vite ? Contrat merveilleux avec Microsoft ?… Le doute règne sur le deal réel.

Bref, nous sommes des centaines à être très handicapé-es par la nouvelle messagerie, dont les fonctionnalités sont très inférieures à ce à quoi nous avions accès avec Lotus Notes. La liste des problèmes rencontrés est accablante : pas de récupération des données de l'ancienne messagerie (messages, contacts, calendriers), aucune mise en forme, gestion des contacts laborieuse, impossibilité de créer des règles sur les messages…

Il est trop tard pour rappeler qu'**un projet de cette envergure, ça se prépare vraiment à l'avance, avec des moyens en temps, en personnel, et en compétence, et dans la concertation avec les utilisateurs !** Les managers d'entités tombaient des nues lundi 13 décembre, jour du big bang, en entendant les doléances des salarié-es handicapé-es par le nouvel outil. A croire qu'ils ignoraient tout de la réalité du travail fait par leurs subordonné-es… (D'ailleurs, oui, il semble bien que de nombreux managers ignorent la réalité du travail fait par leurs subordonné-es, ce qui ne les empêche hélas pas de prendre des décisions à ce sujet, et surtout à refuser de consulter les salarié-es concerné-es !)

Comme pour tout problème lié aux conditions de travail, nous vous conseillons de décrire votre problème le mieux possible par écrit, et de le remonter aux CHSCT, avec copie à vos Délégués Syndicaux SUD Groupe GFI, dont les coordonnées sont sur notre site (et souvent à la fin de nos tracts, comme ci-dessous).

Comment éviter le trafic de RTT ?

Votre entité est en manque d'activités, de projets ? Pour pallier à cela il arrive souvent que le manager impose la prise de journées de RTT Employeur, par exemple au mois d'août.

Mais que se passe-t-il si vous travaillez chez un client qui ferme son site pour un ou plusieurs jours ? (Par exemple pour un pont, voire toute la semaine entre Noël et le jour de l'an !)

Les jours de RTT sont là pour remplir ces trous, et si les jours RTT Employeur ont déjà été utilisés, ce sont les jours de RTT salarié qui serviront. Vous voilà avec le compteur ARTT à zéro ! C'est très désagréable mais le droit est du côté de la direction *(cf. accord ARTT)*.

Et si vous n'avez pas de jours RTT disponibles ? La tentation est grande pour votre manager de vous obliger à prendre vos congés payés.

Comment éviter ce genre de désagrément ?

D'abord et surtout, n'attendez pas de savoir où vous serez et comment va se passer votre actuelle ou future mission pour poser officiellement vos congés : posez vos congés dès que vous savez quand vous voulez être en congés. Au bout d'un mois sans refus de la direction, ils sont validés automatiquement.

Certes l'habitude en SSII est d'improviser en fonction du client, des évènements du projet, etc. Cette souplesse est très bonne pour l'entreprise et le client mais elle peut se retourner contre vous : par exemple si la direction décide de faire prendre impérativement 20 jours de congés avant fin décembre pour tous les salariés, pour des impératifs de gestion à l'intérêt douteux

Rappel : la règle dans la convention Syntec est de poser vos congés type CP 3 mois à l'avance : mais vous pouvez le faire plus tôt : **posez-les dès que possible !**

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

✂----------

NOM : Prénom:
Date de naissance : / / Téléphone perso : Téléphone pro :
Adresse :
Code postal : Ville : adresse e-mail perso :
Société : Ville/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