

110 0 0200 11100101 1010 1 110 0
1001010101110001101 01 010 10 01001
010 1 0101 01 01 010 10010 1010 01 0
1010101001 10 101 100011 10 11 1
100 110 01 01 01010 01;0 10001010101
011 01 1 000 10011100 0101 01001



11110111000 1 010001001 11100 11011 1010110
01 1 émission d'obligations 110 010
01 50 millions engrangés 00 1
011 1 volonté d'acheter 00 111001
010 qui va vendre ? 0101 011 111
0000 1101 10001 1 0001101111 10010010

Sud
Groupe GFI

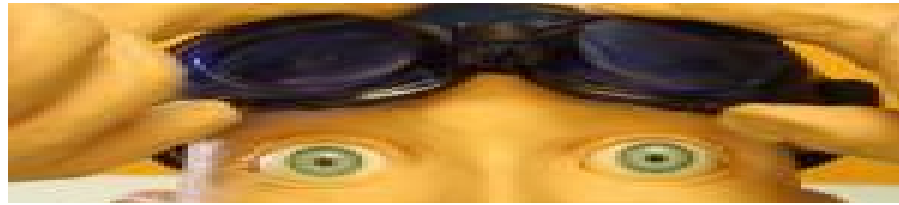
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

14
Octobre
2011
N°70

SOMMAIRE

Action, négo, délai,
Cassation : page 1
Refus, h exc, BPOS,
re-Cassation : page 2



Solidaires

Unitaires

Démocratiques

ROBIN (Déménagement de l'agence de Nantes)

La Direction reste sourde

Le projet ROBIN fait des vagues : Jeudi 22 septembre à 9h tous les salariés du plateau de la hot-line de Bouguenais ont cessé le travail pendant une heure pour protester contre l'attitude méprisante de la direction de la région ouest. SUD Groupe GFI leur a offert des viennoiseries, et leur apporte tout son soutien.

Il est consternant de constater que la direction s'obstine à rester sourde aux demandes des salariés, relayés par leurs représentants : les dernières propositions pour des mesures d'accompagnements ont été à peine retouchées. A suivre...

Pour modifier l'horaire d'un salarié il faut un préavis de 7 jours

Des salariés se plaignent car on leur impose des changements d'horaires dans des délais trop courts pour organiser leur vie familiale.

La loi du 19 janvier 2000 prévoit un délai de prévenance de 7 jours pour tout changement des horaires de travail. Il a pour objectif de permettre aux salariés de s'organiser en cas de changement des horaires.

Si on vous demande de changer vos horaires moins de 7 jours de préavis vous avez le droit d'accepter ou de refuser. Si on fait pression sur vous de façon désagréable, alerter Vos Délégués du Personnel ou DS SUD Groupe GFI.

Un arrêt de la Cour de Cassation rend à la CFTC le droit de faire distribuer ses tracts comme les autres syndicats.

C'est une bonne nouvelle pour tous ceux qui comme nous sont favorable au pluralisme et à la liberté d'expression des syndicats : le tract CFTC est ce mois-ci de retour avec nos bulletins de salaire. Comme en plus le tract CFTC est loin d'être le plus mauvais, c'était vraiment dommage d'en être privés ! Merci Mme Cassation !

Paritaire du 13 octobre

Télétravail : le texte définitif du projet d'accord devait nous être envoyé pour le 21 octobre : qu'en pensez-vous ?

Hier 13 octobre a été discuté le projet d'accord sur le télétravail. Texte prudent, voire timoré, mais qui ne nous semble pas dangereux à chaud. Peu d'avancées en séance mais la direction devait réfléchir aux dernières demandes des syndicats et nous envoyer la version définitive du projet pour le vendredi 21. Dès sa réception nous nous le mettrons immédiatement en ligne sur notre site pour vous permettre d'en prendre connaissance : nous invitons tous les salariés à le lire sur notre site (<http://sudgfi.free.fr>) et à nous donner leur avis (par exemple par mail à sudgfi@free.fr) : faut-il signer ou pas ?

Egalité Hommes-Femmes :

La direction ne s'engage sur presque rien mais proclame sa bonne volonté

La négociation avance à peine. La direction ne s'engage que sur des indicateurs sans grand intérêt :

- la proportion de femmes embauchées par rapport aux hommes doit être supérieure d'un point à la proportion des femmes dans l'effectif par rapport aux hommes (par exemple s'il n'y a que 19,4% de femmes à GFI, alors il faut que les femmes représentent au moins 20,4% des nouveaux embauchés sur l'année).

- la proportion de femmes bénéficiaires d'une augmentation par rapport aux hommes doit être supérieure de trois points à la proportion des femmes dans l'effectif par rapport aux hommes (si 19,4% de femmes, il faut que les femmes représentent au moins 22,4% des salarié-es augmentés).

Par contre la direction ne veut pas s'engager sur le pourcentage des augmentations alors que c'est là l'essentiel : si on augmente 60% des femmes de 1,5% en moyenne, et 50% des hommes de 3% en moyenne, on creuse l'écart salarial entre hommes et femmes même si l'indicateur de la direction est au vert !

SUD GFI continuera de revendiquer des vrais mesures anti-discriminatoires jusqu'à ce que la direction les accepte.

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

0011 0101 11 001 101001 0101010 1 010 110 1111
0 0200 11100101 1010 1 110 00101110001101 01

La Cour de Cassation donne raison à un salarié de GFI !

Nous vous avons raconté cette histoire dans notre tract de Mars 2010, mais voici un petit rappel des faits.

La direction de GFI avait décidé de ne pas respecter le salaire minimum Syntec (il était en modalité 2 de RTT donc il aurait du avoir au moins 115% du salaire mini conventionnel) pour Claude, salarié de Strasbourg et (serait-ce un hasard ?) DS SUD GFI par ailleurs. Claude a attaqué aux Prud'hommes, perdu en première instance (on perd souvent dans le collège cadres... serait-ce parce que les élus cadres sont des cadres très sup, pour qui les patrons ont tous les droits ?) mais gagné en appel (les cadres gagnent souvent en appel, ça compense !).

GFI a été condamnée à lui payer son dû, plus des indemnités pour non respect des accords d'entreprise et infraction à la législation du travail. Le juge a aussi prononcé, à sa demande, la résiliation judiciaire du contrat de travail de Claude qui a donc quitté GFI la tête haute.

Mais GFI s'était pourvu en Cassation. Etait-ce pour maintenir la pression sur Claude ? C'était bien dans la manière de M. Poupon, notre ancien DRH Groupe...

SUD GFI a alors pris en charge les frais d'avocat spécialisé pour la Cassation (c'est assez cher, alors ça sert d'être un syndicat indépendant : on sait à quoi sert l'argent des cotisations puisque c'est nous qui l'utilisons !).

La Cour de Cassation vient de rejeter le pourvoi de GFI qui est donc définitivement condamnée.

Nous espérons que cet aveuglement et cet acharnement judiciaire appartiennent définitivement au passé de GFI.

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

Malik BELKADI (Nantes) 06 88 49 86 88

Vincent BRACCHETTI (GFI IP) 06 70 49 84 93

Didier FAYE (Lyon) 06 11 13 13 59

Dominique GEHANT (Némausc, Nîmes) 04 66 28 78 61

Antoine HUOT (Grenoble) 06 68 52 34 44

Alain KAING (Ile-de-France) 06 60 71 36 30

Jean-Luc LOUIS (Ile-de-France) 06 74 20 89 73

Laure NETZ (Sophia) 06 09 34 78 20

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

Francesco PROPATO (Progiciels) 06 88 72 21 36

Régis SCHAFFRAN (RS au CE de GFI Nord) 03 28 60 26 99

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

Messagerie BPOS :

Comme s'il suffisait de proclamer « la migration vers les offres Office 365 s'est bien passé » pour faire disparaître les problèmes !

Lu dans le Com'Vous daté Août/Septembre 2011, tout en bas à gauche de la dernière page :

« GFI a migré il y a un an vers les offres Office 365 de Microsoft pour l'ensemble de ses salariés. Un changement massif qui s'est très bien passé. » Ce serait comique si cela ne témoignait pas d'un insondable mépris pour tous les salariés qui ont dû subir les innombrables problèmes créés par cette migration vers la messagerie la plus nulle qu'on ait connue de mémoire d'informaticien. Et certains de ces problèmes ne sont toujours pas réglés !

Rappel : SUD GFI a obtenu le paiement des heures excédentaires

Lorsqu'un salarié effectue des heures au-delà de son horaire hebdomadaire habituel (37h en général), il fait des heures supplémentaires qui doivent être payées en plus du salaire de base, avec une majoration (une heure sup est payée plus cher qu'une heure de travail normale).

Lorsqu'un salarié est absent une journée dans la semaine (jour férié, maladie, RTT, ...), il doit logiquement faire 4/5 de son horaire hebdo habituel (soit 29h36 si c'est 37h par semaine). S'il fait des heures au-delà de cet horaire, les heures en plus sont des heures excédentaires, qui doivent aussi être payées en plus du salaire de base, mais au taux normal. (Même principe pour 1/2 journée d'absence, 2 jours d'absence, etc.).

L'application CRA35 a été modifiée pour en tenir compte : pour les semaines comportant des absences, les heures effectuées au-delà de l'horaire normal sont décomptées (c'est invisible sur l'écran ce qui n'est pas rassurant) et sont rémunérées au taux normal sans majoration (tant que la durée hebdomadaire n'est pas dépassée; il y a majoration pour les heures qui dépassent éventuellement, et sont des heures sup).

Par exemple, pour une semaine de travail avec les horaires suivants :

lundi 0h (RTT), mardi 7h24, mercredi 9h24, jeudi 7h24, vendredi 7h24

les 2 heures effectuées au-delà de l'horaire normal le mercredi sont payées au taux normal en plus du salaire mensuel.

VERIFIEZ VOS BULLETINS DE SALAIRE !

Vague de refus de congés de fin d'année en Ile de France

De nombreux salariés ont fait appel à nous parce que leurs managers leur ont refusé leurs congés de fin d'année, voire de simples journées de RTT. Pourquoi ? Plusieurs managers que nous avons interrogés sur ce sujet nous ont paru assez gênés, et n'ont pu nous donner de réponse claire. Ce symptôme est bien connu, c'est la terrible « consigne », maladie qui frappe les hiérarchies sclérosées quand une consigne autoritaire et injuste part d'en haut de la hiérarchie avec interdiction de le dire aux salariés. Non seulement elle demande maintenant un préavis de 3 mois pour poser ses congés (c'était 2 mois jusqu'à cet automne), mais en plus **la direction demande aux managers de refuser les congés de Noël** et d'assumer cette décision inique qui n'a pour but que de faire le plus de chiffre possible avant fin décembre. Pourquoi ? Sans doute pour « donner un signe fort aux marchés financiers » avec un résultat 2011 le moins mauvais, pardon, le meilleur possible.

M. Rouaix, donnez un signe fort aux salariés, rendez-leur leurs vacances de Noël !