

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 1010 100011 10 11 1
100 110 01 01 01010 01;0 10001.010101
011 01 1 000 10011100 0101 01001

1110111000 1 010001001 11100 11011 1010110
01 1 grève de 2h 0110 1101 110 010
01 55 personnes concernées 00 1
011 2 syndicats en soutien 111001
010 1 victoire pour les salarié-es 0101
011 111 0000 1101 10001 1 0001101111

Sud
Groupe GFI

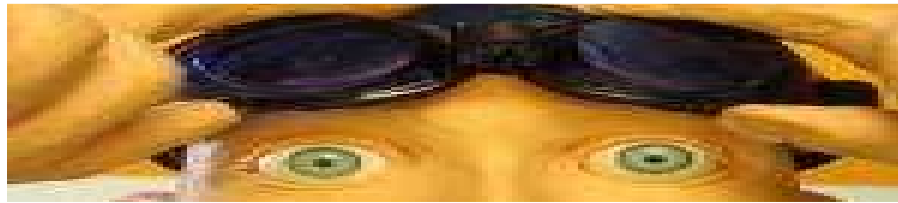
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

14
Novembre
2011
N°71

SOMMAIRE

Télétravail, tracts,
BPOS, égalité : page 1
Grève : page 1
Mensonges, Cassation
et adhésion : page 2



Solidaires

Unitaires

Démocratique

Télétravail : SUD GFI s'apprête à signer le projet d'accord

Nous vous avons demandé votre avis dans le tract du mois dernier, et certains (toujours trop peu hélas) nous l'ont donné. Cet avis était en phase avec celui de nos adhérents : oui, à l'unanimité moins quelques voix.

Bien sûr cet accord est imparfait, et des critiques formelles fondées peuvent lui être opposées (ce qu'ont fait d'autres OS à l'issue de la négociation).

Mais **rien dans cet accord n'est bloquant**, et il a le grand mérite de combler un vide juridique. **SUD GFI signera donc certainement** cet accord après que le CCE ait été consulté.

(Rappel: si un accord s'avère mauvais ou insuffisant à l'usage, les syndicats qui l'ont signé peuvent le dénoncer, ce qui rouvre la négociation pendant 15 mois pendant lesquels il continue de faire effet.)

Rappel : La direction ne veut plus des tract syndicaux

Elle a clairement dit qu'elle a dénoncé l'accord de droit syndical ESSENTIELLEMENT pour se débarrasser des tracts mensuels diffusés avec les bulletins de salaire. Elle sait bien que les salariés ne réagiront probablement pas (nombreux sont ceux qui n'osent pas réclamer ce qui leur est dû, alors se faire remarquer pour des tracts...). Les tracts sont le seul moyen qu'ils aient pour avoir de l'information sur la vie de GFI ! Vous recevez chaque mois les infos et points de vue des différents syndicats, et c'est primordial.

La direction préfère-t-elle que nous allions tracter aux portes des clients ?

Ca va faire un an

Aujourd'hui 14 novembre 2011

(soit 11 mois après le déploiement de la messagerie BPOS)

La version Office 365 n'est toujours pas déployée. On ne peut toujours pas archiver ses mails avec la version actuelle.

Grève exemplaire à la hotline de GFI Nantes

Lundi 24 octobre à 9h, TOUS les salariés du plateau Help Desk de Nantes (sur les deux sites de La Chapelle-sur-Erdre et Bouguenais), sauf un qui était en CDD, ont cessé ensemble le travail et sont sorties des locaux pour réclamer une augmentation de salaire immédiate et strictement égale pour le plateau (le même montant pour tous : 250 euros brut par mois).

Il faut dire que la hot-line de Nantes cumule les fautes de management depuis que GFI a racheté cette activité fin 2001. Le tract rédigé par les salariés est édifiant, et leurs récits sont accablants pour nos dirigeants. Mais c'est le mépris démontré par ces derniers quand ils ont présenté le projet Robin qui a mis le feu aux poudres. Les salariés se sont mis en colère et, soutenus par les syndicats CFDT et SUD GFI, ont décidé de faire grève pour réclamer une augmentation significative et égalitaire.

Les conséquences financières pour GFI étant immédiates, les dirigeants locaux se sont précipités pour demander la reprise du travail contre une promesse de négociation sérieuse avec des décideurs venus de Paris avant la fin de la semaine. Ainsi ont commencé des négociations finalement fructueuses. Les salariés ont validé par leur vote le protocole de fin de conflit qui prévoit une augmentation égale de 55 euros brut par mois + le paiement des 2 heures de grève + la mise en place pour la première fois d'une vraie gestion de carrière pour les hotliners.

Quelles sont les leçons de ce conflit ?

- **Il n'y a pas de fatalité à ce que les salariés soient méprisés et les dirigeants arrogants** : quand les salariés se battent pour leur dignité, les dirigeants se mettent à les féliciter et les remercier pour la qualité de leur travail, alors qu'ils ne leur serraient même pas la main la semaine précédente !

- **Quand les salariés se battent ensemble, ils gagnent !**

Egalité Hommes-Femmes :

La direction ne veut plus avancer.

La direction ne veut pas améliorer le texte du projet qu'elle propose à la signature des OS, et que les négociateurs de notre syndicat trouvent très faible (cf. notre tract d'octobre, et surtout notre site pour lire le détail de nos critiques constructives).

Donnez-nous votre avis !

(Le texte est disponible sur notre site)

Pour nous lire sur internet: <http://sudgfi.free.fr>

Pour nous écrire: sudgfi@free.fr

ou : 9 rue Jeanne d'Arc 44000 NANTES

Union
syndicale
Solidaires

0011 0101 11 001 101001 0101010 1 010 110 11110111000 1 010001001 11100 11011 1010110
 0 0200 11100101 1010 1 110 00101110001101 010 1 grève de 2h 0110 1101 110
 01 010 10 01001 010 1 0101 01 01 010 10010 0100 55 personnes concernées 00
 1010 01 0 1010101001 10 1110101100011 10 11 010 2 syndicats en soutien 111001
 1 100 110 01 01 01010 010 10001010101 011 010 1 victoire pour les salarié-es

Le Cancer du mensonge mine GFI

C'est un véritable cliché : on vous a dit que vous auriez cette formation en mars au plus tard; ou que cette mission lointaine ne durerait pas plus de 6 mois et qu'ensuite vous intégreriez tel Centre de Service qui vous intéresse; ou que l'an prochain vous obtiendrez les 4% d'augmentation tant attendus; etc.

La désillusion est double, car non seulement on vous dit que ce n'est pas possible pour telle ou telle raison, mais en plus on a le culot de vous affirmer qu'en fait ON NE VOUS AVAIT RIEN PROMIS, seulement dit ce qu'on espérait pouvoir faire pour vous.

Qui est ce « on » ? Le plus souvent ce sont les managers, ou Responsables Opérationnels (RO, ex-ROC), ou commerciaux, ou directeurs techniques, et parfois des assistantes RH ou des Responsables RH d'entités, voire des directeurs d'entités ou de région.

Pourquoi autant de mensonges chez des gens souvent de bonne volonté, pas malveillants, et assez intelligents pour imaginer puis constater les effets néfastes de ces mensonges sur les salariés et sur GFI ?

Il faut le dire, en la matière l'attitude des dirigeants donne le la, elle doit donc être exemplaire. Notre ancien PDG a laissés pendant des années se développer une culture du mensonge, de la manipulation et de la lâcheté, favorisant ainsi la carrière des pires managers.

M. Rouaix proclame qu'il a apporté une nouvelle gouvernance. Est-ce que ça va de pair avec une nouvelle honnêteté ? Peut-être, mais ça reste à prouver. Car si nous avons constaté du mieux dans certains domaines (et le licenciement de quelques personnages peu recommandables), dans certaines entités les pratiques malhonnêtes ou irrespectueuses persistent. Pire, elles ont regagné du terrain depuis un an.

Il serait facile d'assainir les comportements dans de nombreuses situations, encore faut-il le vouloir. Par exemple **cela fait des années que nous demandons à la direction la transparence sur les décisions concernant les augmentations et les formations** : que ce soit la personne ou le comité qui décide qui en informe directement le salarié, et donc assume sa décision. Parce que les excuses du genre « j'ai demandé une augmentation pour toi mais le comité salaire l'a refusé » ça va... jusqu'au jour où on apprend que le comité salaire n'a jamais été saisi du cas en question !

Nouvelle identité visuelle peut-être, mais il serait temps d'avoir une nouvelle moralité !

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 GFI devait lui payer au moins 115% du salaire mini conventionnel) pour Claude, salarié de Strasbourg et (est-ce vraiment 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. A la demande de Claude le juge a aussi prononcé la résiliation judiciaire de son contrat de travail : il a donc quitté GFI la tête haute.

Mais GFI s'était pourvue 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.

Cette procédure a commencé il y a plusieurs années : **cet aveuglement et cet acharnement judiciaire appartiennent-ils au passé** de GFI ou sont-ils des éléments de son identité morale ?

SUD GFI vient d'interpeler à nouveau la direction a propos de **plusieurs salarié-es victimes de discrimination illégale** flagrante (deux femmes, un élu du personnel) : **s'ils ne leur donnent pas droit rapidement, comment pourrions-nous commencer à croire à l'honnêteté de nos dirigeants ?**

✂

NOM : _____ Prénom : _____ Qualification : _____
 Date de naissance : / / _____ Téléphone perso : _____ Téléphone pro : _____
 Adresse : _____
 Code postal : _____ Ville : _____ adresse e-mail perso : _____
 Société (IP, Informatique, Progiciels, etc.) : _____ Ville/Agence : _____
 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