

110 0 0200 11100101 1010 1 110 0
1001010101110001101 01 010 10 01001
010 1 0101 01 010 10010 1010 01 0
1010101001 10 101 00011 10 11 1
100 110 01 01 01010 01;0 10001.010101
011 01 1 000 10011100 0101 01001



11110111000 1 010001001 11100 11011 1010110
01 10 CE énervés 0110 1101 110 010
01 6000 salariés à former 00110 0101
011 1 direction butée 111001
010 0 progrès ? 0101 011 111 0000 1101
10001 1 0001101111 10010010

Sud
Groupe GFI

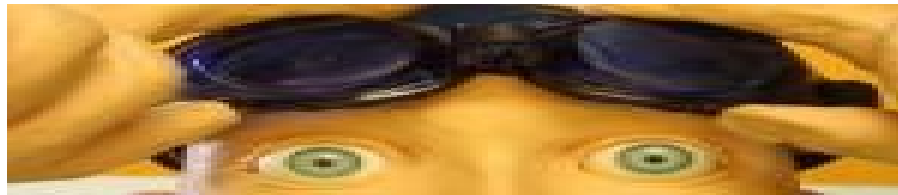
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

13
Janvier
2012
N°73

SOMMAIRE

Egalité, congés,
formation, salaires
minimum : page 1
Mensonges, télétravail
et adhésion : page 2



Solidaires

Unitaires

Démocratiques

Egalité Hommes-Femmes :

pas d'accord signé en 2011,
il faut donc renégocier en 2012

(cf. <http://sudgfi.free.fr> pour lire le détail de nos critiques constructives sur le projet 2011).

7 CE de l'UES (sur 10) ont refusé de donner un avis sur leur plan de formation

Rappel : tous les CE ont décidé de travailler ensemble avec un expert pour étudier précisément les plans et bilans de formation présentés aux CE de GFI. L'objectif, très bien compris par la direction, est d'inciter celle-ci à travailler avec la commission formation du CCE pour améliorer le suivi, les méthodes de travail et bien sûr la politique de formation de GFI, très insuffisante (le mot est faible) depuis toujours.

La commission formation du CCE ayant recommandé aux CE de ne pas donner d'avis sur leurs plans de formation 2012 si ceux-ci ne respectaient pas certaines exigences légales et minimales de qualité, 7 CE sur les 10 de l'UES ont refusé fin 2011 de donner un avis sur le plan de formation 2012 de leur périmètre.

Cette fermeté porte ses premiers fruits : la DRH a commencé à améliorer la qualité des informations qu'elle donne et à travailler avec la commission. Les élus engagés dans ce travail espèrent maintenant une **amélioration réelle** de la formation des salariés de GFI en 2012.

Car le constat, accablant, est que jusqu'ici la politique de formation était le vrai parent pauvre de GFI : trop peu de salariés sont formés, certains sont laissés sur la touche pendant de longues années, le choix se fait à la tête du client voire de façon discriminatoire, avec parfois une utilisation illégale du DIF (qui ne doit pas être lié au plan de formation).

Vos élus se battent pour une politique de formation qui profite à tous en assurant l'employabilité, la progression et l'épanouissement de chacun, tout au long de sa carrière. **La direction nous a dit avoir la volonté neuve de changer les choses : nous la jugerons sur ses prochains actes.**

Congés : pourquoi laisse-t-on faire n'importe quoi à certains managers ?

Dans notre tract de novembre nous demandions clairement à notre PDG de rendre aux salariés leurs vacances de Noël. Certains y ont eu droit, d'autres non, sans raison valable, sans cohérence. M. Rouaix a choisi : l'arbitraire fut au pouvoir, et pas l'intelligence.

Et maintenant ? Maintenant il y a des managers qui vont plus loin : par exemple faire des retenues sur salaire à des salariés en clientèle qui ont pris une demi-journée ou une journée de congé imprévue, ont géré cela correctement avec leur client, mais n'ont pas saisi de demande de congé sur l'intranet (ils l'ont juste mentionné dans leur CRA).

Ces managers se justifient ainsi : c'est la loi et c'est normal, car ces salariés ont été absents sans justification.

Sauf que cette pratique est courante, sinon majoritaire, depuis toujours dans les SSII. Pourquoi ? Parce que la responsabilité de gérer les dates de congé avec les clients repose sur les salariés en clientèle. Ce sont eux qui doivent négocier avec le client pour les faire accepter.

La loi est adaptée à la situation des ouvriers dans une usine des années 50 ou 60 ! L'absence sans cause légitime, ou trop répétée, peut même être un motif de licenciement.

Alors il faut être cohérent : si GFI se met à traiter les salariés, ingénieurs-et-cadres ou pas, comme des ouvriers d'une usine des années 50, **il ne faudra pas leur demander ni espérer d'eux qu'ils assument des responsabilités vis-à-vis du client.** Est-ce vraiment souhaitable ?

Nous en appelons à nouveau à M. Rouaix : si un manager utilise ce motif pour licencier un salarié, l'accepterez vous ?

En attendant sa réponse **nous vous conseillons d'être prudents** car les malfaisants ne manquent pas à GFI : à chaque absence imprévue envoyez dès que possible un mail à tous vos manager-commercial-assistante-RO-etc (informez les tou-te-s, parce que certains génies du management pourraient bien aller jusqu'à vous reprocher d'avoir justement oublié celui ou celle qu'il ne fallait SURTOUT PAS oublier !).

Nouveaux salaires minimum dans la branche : consultez-les sur notre site <http://sudgfi.free.fr>

Rappel : ces salaires mini sont négociés par le syndicat patronal Syntec avec les 5 confédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO (qui ont toutes les 5 été décrétées représentatives par la loi). Les syndicats Sud/Solidaires n'étant pas considérés comme représentatifs, nous ne sommes pas invités à ces négociations (les syndicats UNSA et CNT non plus).

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 0 0200 11100101 1010 1 110
00101110001101 01 010 10 01001 010 1 0101
01 01 010 10010 1010 01 0 1010101001 10
1110101100011 10 11 1 100 110 01 01 01010

11110111000 1 010001001 11100 11011
1010110 010 10 CE énervés 0110
1101 110 010 6000 salariés à former
00110 0101 1 direction butée
111001 010 0 progrès ? 0101

Mensonges à répétition et délit d'entrave

Aux réunions du CHSCT doivent être invités, en plus de l'ensemble des membres du CHSCT (élus et RS), les personnes suivantes:

- **l'inspecteur du travail**
- **les médecins du travail** du périmètre (Lille et Douai pour le CHSCT région Nord; Lyon et Grenoble pour le CHSCT région Rhône-Alpes; tous les médecins du travail concernés pour GFI IP !)
- **le responsable de la prévention** de la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie) ou de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail).

Pourquoi ? Parce qu'ils ont l'expérience nécessaire pour détecter des problèmes, des risques, en comparant avec ce qui se passe ou s'est passé dans d'autres entreprises.

En décembre les élus d'un CHSCT d'une région de GFI Informatique ont écrit à la médecine du travail, à la CARSAT et à l'inspection du travail pour s'assurer que les invitations aux réunions du CHSCT leur étaient bien envoyées. Surprise : aucune trace d'une lettre de GFI à ce sujet chez les deux premières (l'inspection du travail n'a pas encore répondu).

Pourtant la RRH locale avait affirmé qu'elle leur avait écrit. Il va falloir qu'elle vérifie les adresses qu'elle a (ou le sens du verbe écrire dans un dictionnaire : par exemple « écrire au médecin du travail » ce n'est pas la même chose que « écrire aux élus qu'on a écrit au médecin du travail », autrement dit il ne suffit pas d'y avoir pensé, d'avoir eu l'intention de le faire, ni même de dire qu'on l'a fait : il faut le faire réellement).

Combien de présidents de CHSCT à GFI invitent réellement toutes les personnes qui doivent l'être ? La morale de l'histoire semble bien être la même que celle du mois dernier : **il ne faut jamais croire un seul mot d'un cadre de GFI. JAMAIS !**

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

TELETRAVAIL : MODE D'EMPLOI

Depuis le 1^{er} janvier 2012, chaque salarié de l'UES GFI a la possibilité de demander à effectuer une partie de son temps de travail en télétravail.

Vous êtes nombreux à nous interroger sur les modalités de mise en place. Voici donc les grandes lignes de cet accord dont SUD GFI est signataire.

COMMENT DEMANDER

Le salarié doit demander à faire du télétravail par lettre recommandée ou lettre remise en main propre ou par mail avec accusé de réception. Une réponse écrite (acceptation ou refus) doit être donnée dans le délai de 1 mois.

MISE EN PLACE, ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le passage en télétravail fait obligatoirement l'objet d'un avenant au contrat de travail d'une durée de 1 an. Ce passage débute par une période d'adaptation de 3 mois pendant laquelle le télétravail pourra être interrompu par chacune des parties.

L'avenant fixe la durée du télétravail (2 jours sur 5 de télétravail par semaine maxi, le calcul pouvant se faire sur le mois) et les heures de travail pendant lesquelles le salarié pourra être joignable.

EQUIPEMENT, LIEU DE TRAVAIL ET INDEMNITES

L'avenant fixe le lieu de travail du salarié qui sera ordinairement son domicile mais pourra être avec l'accord du manager une résidence secondaire. Le lieu de travail devra disposer d'une connexion internet ADSL de 1 Mo minimum. Le salarié devra fournir dans tous les cas une attestation de conformité électrique.

Chaque télétravailleur percevra une indemnité mensuelle forfaitaire de 10 € brut pour 1 jour de télétravail hebdomadaire et 20 € brut pour 2 jours hebdomadaires, ce montant étant un plafond. Cette indemnité inclut les frais (électricité, ADSL, ...) et l'occupation du domicile à des fins professionnelles.

Il sera mis à disposition de chaque télétravailleur un ordinateur portable et une sacoche.

N'hésitez pas à consulter l'accord complet sur notre site internet, ni bien sûr à contacter un-e élu-e SUD GFI si vous avez des questions.

✂

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