Sud Groupe G F I

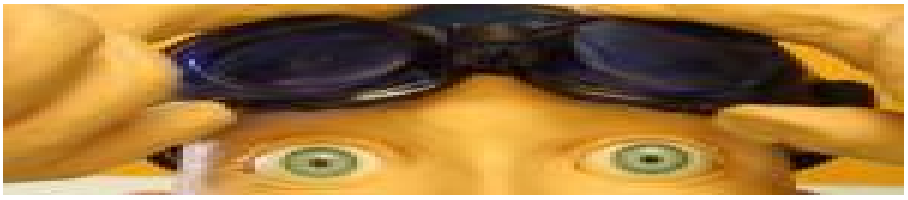
Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

16 Mars 2012 N°75

SOMMAIRE

Ménage, négociations et CCE, site : page 1
Discriminations, carrière des femmes, action de SUD GFI, adhésion : page 2



Solidaires

Unitaires

Démocratique

M. Rouaix a poussé dehors le manager de la région Rhône-Alpes moins d'un an après son arrivée : et après ?

Voici ce que nous écrivions il y a un an (dans notre tract de mars 2011 lisible sur notre site):

M. Gilles n'était pas un directeur de région idéal, il y avait forcément des salariés mécontents de lui, non sans raison. Mais c'est un homme capable d'écouter les autres, qualité trop rare à GFI, et qui se raréfie donc encore un peu... sauf si son successeur en fait preuve ! Nous lui souhaitons la bienvenue, dans ces conditions difficiles. Mais pourra-t-il, lui aussi, tenir tête à M.Leleu, alors que ce dernier l'a embauché ?

Force est de constater que ce successeur a fortement déçu, et de la pire façon qui soit : son incapacité à communiquer correctement avec les salariés a créé en quelques mois une ambiance particulièrement lourde. Quand les élus SUD GFI se sont rendus compte que leurs différentes alertes auprès de la DRH n'étaient suivies d'aucun effet, que le climat virait à la peur et que certains salariés venaient travailler à l'agence avec une boule dans l'estomac, ils en ont parlé en CCE. La direction, après enquête, a pris la décision radicale de pousser dehors ce directeur traumatisant.

Depuis lors la région Rhône-Alpes est dirigée par M. Leleu (qui est Directeur opérationnel des Régions mais aussi responsable de la région ouest) en attendant que le commerce reprenne, l'actuel directeur commercial devant alors prendre la direction de la région.

Les problèmes économiques de la région sont connus et récurrents depuis des années : nous craignons que la direction n'adopte sa solution de facilité bien connue consistant à licencier les salariés en inter-contrat pour des pseudo-fautes graves. Si on arrive là, **nous serons comme toujours en première ligne pour défendre les droits des salariés !**

Paritaire du 13 mars

NAO : austérité annoncée pour les augmentations

L'ouverture des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires, l'égalité hommes-femmes etc.) a eu lieu le 13 mars. La direction nous a donné les tableaux statistiques sur les salaires, et annoncé que **l'augmentation globale des salaires sera de... 1%**. (Mais nous sentons que ce ne sera pas pour tout le monde). La direction sait pourtant que **la majorité des salariés du groupe souffre d'une baisse régulière et notable de son pouvoir d'achat depuis des années**.

Droit syndical : un nouveau projet

Ce n'est pas un sujet qui passionne les salariés, et c'est frustrant pour nous parce que c'est un sujet important : cet accord définit les conditions de travail de vos représentants (DP, élus au CHSCT, au CE et CCE, Délégués Syndicaux). La direction a préparé un projet plus complet que l'accord partiel d'avril 2011, qui présente quelques améliorations mais achoppe sur le plus important :

la direction s'obstine à refuser d'envoyer les tracts avec les bulletins de salaire

Nos tracts sont la seule source d'information sur l'entreprise indépendante et pluraliste que vous receviez. Pour la plupart des salariés en clientèle, ils constituent le seul lien tangible avec GFI, avec le bulletin de salaire et la saisie du CRA. La direction prétend que le bulletin de salaire sera bientôt dématérialisé, et donc qu'il faut aussi dématérialiser les tracts. Nous la prenons au mot et demandons le maintien de l'envoi des tracts papier tant que le bulletin papier sera envoyé, puis d'envoyer les tracts par mail au moment de la validation des CRA. La direction propose d'afficher nos tracts sur l'intranet GFI. Nous le répétons (et le susurrerons s'il le faut): cette méthode ne peut que susciter la suspicion ! Pourquoi autant d'obstination ?

CCE du 15 mars

Distribution prévue de 5M€ de dividendes

Notre PDG l'a annoncé au CCE : le Conseil d'Administration va proposer à l'AG des actionnaires de mai une distribution de 9 centimes d'euro par action, soit environ 5 M€. Pour se donner bonne conscience, il a aussi validé la distribution de 7 actions gratuites par salarié, à 3€ l'action ça fait 21€. Merci Patron ! Combien d'actions gratuites seront-elles distribuées dans le plan réservé aux cadres dirigeants ? Pas de réponse.

LA DIRECTION A DECIDE D'AUGMENTER LES ACTIONNAIRES, MAIS LE MOINS POSSIBLE LES SALAIRES !

Venez sur notre nouveau site internet : **www.sudgfi.fr**

Et inscrivez-vous à la newsletter pour recevoir nos infos !

Pour nous écrire: **contact@sudgfi.fr**
ou : 9 rue Jeanne d'Arc 44000 NANTES

Union syndicale Solidaires

Discrimination illégale :
souvent invisible, toujours active... et toujours pas combattue activement à GFI

Beaucoup de femmes a GFI ont été un jour ou l'autre directement confrontées à la discrimination sexiste. Cette discrimination ressemblait peut-être au machisme arrogant ou hypocrite d'un manager, directeur, responsable d'entité ou autre, pour lequel cette femme n'avait « pas assez de couilles pour être vraiment chef », ou pour obtenir ce qu'elle méritait. Mais les discriminations sont diverses, et elles sont le plus souvent inconscientes, involontaires, indirectes : beaucoup de préjugés colonisent nos esprits, et orientent nos décisions. C'est pourquoi **les spécialistes de la question insistent sur l'utilisation d'outils à toutes les étapes du processus RH pour prévenir objectivement toutes les formes de discrimination illégale** (l'article L1132-1 du Code du Travail détaille tous les motifs illégaux de discrimination : il n'y a pas que le sexe, la race et l'origine nationale, mais aussi les convictions religieuses, l'apparence physique, les opinions politiques, la situation de famille ou la grossesse, l'activité syndicale, l'orientation sexuelle, l'âge...).

Ces outils n'existent manifestement toujours pas à GFI. Cela fait des années que nous tentons de convaincre la DRH d'utiliser pour commencer un guide du recrutement non-discriminatoire, pour éviter toutes les discriminations à cette étape-clé, où elles interviennent souvent de manière inconsciente, ou indirecte. Or les études le démontrent : **sans outils ad hoc pour les prévenir, les discriminations sont INEVITABLES**.

La plupart des personnes confrontées à une discrimination se taisent, font avec, tentent des stratégies de contournement (avec éventuellement un départ de GFI), ou finissent par renoncer, découragées. Ce silence et ce découragement sont très répandus chez les femmes : pas seulement parce qu'elles n'ont pas envie de raconter les humiliations subies, mais surtout parce que **le résultat de ce management discriminatoire est destructeur** : à force d'être dévalorisées elles finissent par douter d'elles. Le plupart refusent que les DP ou les syndicats les défendent activement, ou qu'on raconte leur histoire dans un tract, par peur de représailles (pas impossibles dans une entreprise féodale comme l'est encore GFI), même après avoir quitté GFI. Mais comme les histoires qu'elles racontent sont assez similaires, nous en avons fait un scenario type (*cf. ci-contre*).

Il y a un chantier officiel « Leadership » dans le cadre du changement vers « GFI 3.0 ». C'est un intitulé un peu frime, car à notre avis l'objectif c'est d'essayer de donner un minimum de professionnalisme aux arrivistes sans scrupule pour éviter qu'ils ne fassent trop de dégâts quand ils ont du pouvoir. Non ?

Alors Messieurs les Grands Leaders, voici un avertissement. Continuez comme ça et de deux choses l'une : soit les CP et DP professionnel-les et compétent-es vont finir par tous se syndiquer(*) pour pouvoir mieux se défendre contre vos coups bas et autres grenouillages de minables ; soit ils/elles vont finir par quitter GFI. Le premier terme de cette alternative est le plus souhaitable pour GFI, mais nous craignons fort que le deuxième ne soit le plus probable. D'ailleurs nous en connaissons beaucoup qui sont parti-es : la fuite des cerveaux est commencée.

(*) Si possible chez SUD GFI, merci ! La cotisation n'est pas chère et vous déciderez lors de l'AG annuelle à quoi elle doit être employée (en amendant et votant le budget), vous débattrez et déciderez de la stratégie du syndicat, et élirez votre DS et votre DSC. Tous à SUD GFI ! Allez, on peut rêver... :-)))

La gestion de carrière des femmes à GFI

T'es pas chef : t'es une femme (épisode 2) : La promotion impossible.

Mme Femme est analyste ou chef de projet ou administratrice système/réseau/base de données ou commerciale, et elle donne satisfaction. Elle espère (et parfois commence réellement) une brillante carrière professionnelle, avec des promotions et plus de responsabilités. Mais ses espoirs ne se concrétisent pas complètement voire pas du tout. On lui fait des promesses, toujours remises à plus tard parce que le moment n'est pas opportun, le contexte n'est pas favorable. Ou bien on lui présente avec un enthousiasme hypocrite des postes ou des missions qui ne correspondent pas à ses demandes mais plutôt à une stagnation, voire une régression, ou des impasses : postes de pseudo-responsabilité en trompe-l'œil où il s'agit en réalité d'être la petite main du manager du dessus qui décide de tout, postes sous-évalués mais pour une mission de 6 mois maximum, voire 9 mois... qui se transforment parfois en un an ou plus à la demande du client, et « GFI a besoin de toi, si tu n'es pas capable de faire des efforts... ». Mépris, menaces...

Dernière option du management à la GFI : on lui explique qu'elle se surestime, que le poste qu'elle vise n'est pas à sa portée, qu'elle a une grande marge de progression... Évidemment elle peut constater que pas mal d'hommes sont au poste et au salaire qu'elle vise sans être vraiment plus qualifiés ou compétents qu'elle, mais on lui fait comprendre qu'elle se trompe, ce qui est bien la preuve qu'elle ne se rend pas compte du tout de ce qu'est le poste en question (même pas capable de comprendre la différence, quelle nulle !).

Alors soit elle cherche ailleurs un boulot à sa mesure (et certaines le trouvent, avec une montée en grade et une très forte augmentation de salaire, et en plus un respect dont elles n'osaient pas rêver), soit elle déprime, se demande si finalement elle n'est pas médiocre, si elle ne se fait pas des idées... **C'est la plus grande victoire pour GFI : arriver à faire croire à une personne compétente voire brillante qu'elle ne l'est pas et ne mérite pas mieux que le poste dans lequel on la maintient. Bravo !**

Mais l'action de SUD GFI paye !

Mme S. s'est aperçue à son retour de congé maternité que le collègue homme qu'elle avait elle-même formé et qui faisait le même travail gagnait 22% de plus qu'elle. Son manager n'ayant pas pris conscience de l'illégalité de cette situation, SUD GFI a écrit à ce sujet à Mme la Directrice des Ressources Humaines du Groupe GFI, qui nous a tant vanté la nouvelle politique de GFI (les managers auraient été vivement incités à étudier le cas des femmes moins payées que les hommes). **Mme S. vient d'apprendre que son salaire est réévalué au même niveau que celui de son collègue, avec un rattrapage depuis son retour de congé maternité.** C'est très bien, Madame, et nous vous remercions de nous donner raison et d'appliquer la loi.

Maintenant votre devoir est d'agir sans attendre pour prévenir, détecter, traiter d'autres cas similaires :

qu'allez-vous faire concrètement ?

✂----------

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