Sud Groupe GFI

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Décembre 2012

N°84

SOMMAIRE

Cotisation mutuelle, malhonnêteté à GFI et action : page 1

EADP etc. : page 2



Solidaires

Unitaires

Démocratiques

Mutuelle : Les hauts salaires doivent cotiser au moins autant que les bas salaires !

Les dépenses de notre complémentaire santé (que nous appelons tous « mutuelle » pour faire simple même si c'est un assureur classique qui nous couvre avec un courtier, Verspieren, qui s'occupe de la gestion) sont plus fortes que les cotisations. Avec les frais de gestion et de conseil (Verspieren), on en est à environ 12% de déficit.

La commission de suivi (composée de 2 élus du CCE, d'un représentant pour chaque syndicat qui a signé l'accord santé-prévoyance - tous sauf FO -, et de la direction) travaille depuis le début de l'année sur les meilleures solutions de financement pour rétablir l'équilibre. En juillet il était question de préparer une proposition commune entre la direction et les syndicats à présenter aux assureurs, mais la direction est restée silencieuse pendant plusieurs mois. Pendant ce temps elle a décidé, suite à un audit, d'enlever la mission de conseil à Verspieren (qui ne garde que la gestion) pour la confier au cabinet Adding, au motif que Verspieren est juge et partie. Il eût fallu en informer immédiatement, et consulter, la commission de suivi. Certes le coût de la mission de conseil a baissé, mais Verpieren s'alignait sur cette baisse : la direction a choisi Adding, point.

Nous n'avons pu comparer les données de Verspieren et celles d'Adding sur la même période (avoir les rapports des deux cabinets sur un même trimestre aurait été très intéressant) et le temps mis par la direction pour nous donner ses données a retardé le travail de préparation des hypothèses de financement.

La position de SUD GFI est simple : **les garanties du contrat santé ne doivent pas baisser, et l'effort de financement doit être porté de façon équitable par la direction et les salariés, et autant par les gros salaires que les bas salaires.** C'est pourquoi nous exigeons que les taux de cotisation des gros salaires soient au moins aussi élevés que les taux de cotisation des bas salaires*. Dans ces conditions, les hausses de cotisation devraient être très modérées pour les salaires bas et moyens. A l'heure où nous écrivons ces lignes se tient une réunion de la commission de suivi. Une réunion de négociation (au moins) est prévue en décembre. **Nous restons donc mobilisés pour défendre nos intérêts à tous.**

* Ce n'était pas le cas jusqu'à présent. Pourquoi ? La cotisation est divisée en 3 tranches : la TA va de 0€ jusqu'au plafond mensuel de la sécurité sociale ou PMSS soit 3031€ en 2012 ; la TB va du PMSS à 2 fois le PMSS soit 6062€ en 2012 ; la TC va de 2 fois le PMSS à l'infini. Or le taux de cotisation sur la TA était supérieur aux taux des TB et TC ! Il faut donc augmenter ces derniers.

Union syndicale Solidaires

De la sur-facturation à la sur-exploitation : un bel exemple de malhonnêteté à GFI

Les exemples de ce type sont nombreux, mais le dernier en date illustre parfaitement le mépris du travail et des efforts consentis par les salariés.

Une équipe GFI participe, avec d'autres SSII, à un projet d'envergure nationale mené par un GIE dans le secteur retraite/prévoyance, visant à fusionner l'ensemble des systèmes informatiques des membres du GIE. Un chantier colossal… et un planning très serré ! Ce client, conscient des efforts demandés à ses salariés et aux prestataires, a mis en place des règles d'indemnisation et de facturation spécifiques, plus avantageuses que le code du travail, **notamment le paiement des heures de nuit à partir de 19h30 avec une majoration de 50 %.** Cette majoration est aussitôt reportée sur la paie des salariés des prestataires (c'est eux qui fournissent les efforts, cette surfacturation est faite pour eux) … **sauf à GFI qui continue d'appliquer la règle interne : 25 % de majoration seulement, et à partir de 21 heures seulement** ! Et la surfacturation du client ? Et bien c'est autant de marge supplémentaire qui vient gonfler les résultats de l'entité, parfait pour se faire bien voir par M. Rouaix !

Les salariés concernés ne l'entendent pas ainsi, et réclament ce qui leur est dû (puisque c'est pour compenser les contraintes qu'ils subissent, eux et pas l'entreprise, que le client a mis en place cette sur-facturation). Seulement le commercial à qui ils en parlent ne trouve pas mieux à répondre que des mensonges : selon lui le client ne paye pas les heures de nuit avec 50% de plus mais 25% seulement. Hélas pour sa crédibilité, l'élu SUD GFI à qui il dit ça a une copie du contrat dans sa poche. Ce mensonge ne tient pas ? Il en trouve un autre : c'est pas lui qui fait la facturation, c'est Untel !

Bref il a fallu interpeler directement le supérieur hiérarchique n+2 du commercial, en lui faisant clairement comprendre que les salariés GFI de l'équipe feraient grève le jour de la mise en production réelle si on ne leur payait pas leur dû (et ce de façon rétroactive depuis le début de la mission). Quand on est ferme on a plus de chances d'être entendu : le manager en charge de ce projet a accepté de leur verser les majorations perçues. Bravo ! La ténacité et la solidarité de ces salariés leur aura permis d'obtenir gain de cause. Mais pourquoi a-t-il fallu en arriver à une menace de grève ?

Tout comme le refus des congés de la Toussaint ou de Noël, l'objectif de la hiérarchie était bien sûr de gratter quelques milliers d'euros de marge sur ce contrat. On peut comprendre cet objectif, mais quand GFI se retrouve être la seule SSII chez un client à refuser de répercuter aux salariés la surfacturation du client liée à leurs horaires de travail, c'est honteux ! GFI a tenté de vendre la pénibilité du travail de ses salariés sans la leur rémunérer, c'est consternant, c'est indéfendable. Si en plus on leur ment aussi effrontément quand ils réclament, on n'est plus dans la recherche de marge, mais dans l'exploitation sans scrupule, et c'est odieux.

Deux leçons à retenir : il vaut mieux être franc et honnête avec les salariés (même si ça n'est pas une des 5 valeurs de GFI), et **quand les salariés sont solidaires et déterminés, ils ont les meilleures chances d'obtenir satisfaction.**

A quoi sert l'entretien de carrière ? Et à qui ?

3ème épisode : et les usages négatifs ?

« Mais si ces entretiens de carrière individuels (EADP ou Entretien Annuel de Développement Professionnel à GFI) ne servaient vraiment à rien comme vous avez l'air de le penser, pourquoi est-ce que les entreprises les font alors que ça coûte un temps de travail non négligeable ? »

Excellente question ! La réponse n'est pas forcément simple et unique. En tout cas ces entretiens ne sont sans doute pas purement inutiles, (car alors ils n'existeraient probablement plus) mais leur utilité réelle n'est sans doute pas là où on l'on dit, pas là où on croit la voir.

D'abord il y a forcément l'effet placebo : puisque l'EADP existe, le salarié a le sentiment qu'on s'occupe de lui et ça lui fait du bien tant qu'il y croit. Mais plusieurs années d'entretiens sans suite ça peut fait perdre ses illusions aux plus motivés des jeunes ingénieurs. Et les entretiens suivants, alors ?

Ils servent aussi à entretenir l'illusion parmi les managers, ou Responsables RH, ou dirigeants, qu'ils mènent une vraie politique des RH (ceux qui croient à ce discours, plus nombreux qu'on ne croit).

Et puis ils permettent d'écrire régulièrement tout un tas de petits reproches qu'on peut faire à un salarié. Combien de comptes rendus d'entretiens pourtant positifs qui sont subrepticement farcis de remarques critiques ? Beaucoup. Pas grave ? Quand on assiste aux audiences des conseils de prud'hommes, on constate que les employeurs savent s'en servir contre les salariés qui vont y défendre leurs droits, et qu'ils sont très habiles pour collecter toutes ces petites remarques et en faire, façon puzzle, une caricature très négative de leurs salarié-es. Et ces salarié-es, qui ont passé pendant des années des entretiens professionnels positifs, ont la très mauvaise surprise de découvrir un dossier à charge constitué de toutes ces petites remarques négatives patiemment collectionnées.

Mais la conséquence principale de l'entretien individuel c'est sans doute de persuader le plus possible le/la salarié-e que son travail, son avenir professionnel, sa vie, sont des sujets strictement individuels : inutile de raisonner collectif, ça ne sert à rien car tous les individus sont indépendants, chacun ses qualités, ses aspirations, ses réussites et ses échecs. Ne pense qu'à toi ! Sois individualiste ! Ne revendique que ton intérêt personnel !

Tous ces usages ne sont peut-être pas l'objectif conscient de l'entretien professionnel. Mais comme l'objectif officiel n'est lui, on l'a vu, que très rarement atteint, ils en constituent de fait, à eux tous, son utilisation (ou son utilité) principale.

Sud Groupe GFI

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

Solidaires Informatique
Union Syndicale Solidaires ITEC

Décès de Pascal Bodinaud

Nous avons appris avec une grande tristesse le décès de Pascal Bodinaud, qui fut élu sur nos listes à de nombreuses reprises depuis 2002 : Délégué du Personnel à Nantes, élu du CHSCT puis du CE de GFI Ouest, ainsi que secrétaire adjoint du CCE du printemps 2009 au printemps 2011 (et membre très actif de la commission égalité professionnelle à la même époque). Il s'était engagé en 2010 à la CFDT, dont il fut un des Délégués Syndicaux les plus actifs en négociation.

Les salariés de la région Ouest ont perdu un de leurs représentants les plus appréciés, et beaucoup d'entre eux, d'entre nous, ont perdu un ami.

SUD Groupe GFI s'associe à la douleur de sa famille à qui nous exprimons nos plus sincères condoléances.

En direct des Prud'hommes

Le 26 novembre notre DSC a accompagné Christian, salarié de Nantes viré au prétexte d'un refus de mutation à Lille, pour son audience (qui avait été reportée en juin) devant le conseil des Prud'hommes. C'est l'avocate de SUD GFI qui le défend, et nous espérons un jugement exemplaire. A suivre !

NB Deux autres salariés avaient attaqué GFI, leurs procédures se sont achevées avant l'audience de jugement, dans des conditions qui leur plaisent vu leur sourire quand on leur en parle.

(Quand une conciliation est trouvée avant un jugement, son contenu doit rester confidentiel, aussi nous n'en connaitrons pas le détail.)

Prime en novembre, Noël en décembre ?

Il y a bien longtemps la prime de fin d'année était payée mi-décembre pour permettre aux salariés de faire leurs emplettes sans craindre un trop gros découvert. Vos représentants le re-demandent (ou alors de la payer fin novembre !), et la direction le refuse régulièrement (au motif que ça coûte à GFI). Il ne vous reste qu'à demander un acompte sur salaire début décembre si vous pensez en avoir besoin pour les fêtes !

Ambiance fin de règne à GFI Progiciels

Depuis quelques temps les couloirs de GFI Progiciels bruissent de rumeurs inquiètes, et on se donne des noms des personnes dont on raconte qu'ils vont sûrement être licenciés. Pourquoi licenciés ? Parce que tel ou tel dirigeant aurait, dit-on, « décidé de faire le ménage ».

Un manager a déjà semble-t-il été licencié. Est-ce que c'est suffisant pour valider des rumeurs ? Evidemment non.

Mais l'ambiance est suffisamment délétère pour que le CHSCT s'en inquiète : il a demandé une réunion extraordinaire en urgence.