Sud Groupe GFI

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Avril 2013

N°88

SOMMAIRE

Salaires : page1
Inégalité F-H : page1
Farce : page 2
Congrès, travail de nuit, complément, adhésion : page 3



Solidaires

Unitaires

Démocratiques

La Bourse ou la Vie !

En 2012 GFI a servi les actionnaires et le PDG, maintenant c'est le tour des salariés

La Loi prévoit tous les ans des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires. Ca signifie que la direction doit négocier une augmentation collective. Elle refuse par idéologie individualiste. Nous insisterons encore et encore, et rappellerons à nos dirigeants que les salariés ont besoin de leur salaire mensuel pour vivre au quotidien (eux ne sont pas dans cette situation, alors ils l'oublient).

L'année dernière, 254 000 actions gratuites ont été distribuées à quelques cadres dirigeants (dont 207 500 pour les 14 plus gros bénéficiaires). En effet le Conseil d'Administration avait considéré qu'en fait, même si l'objectif officiel de taux de marge n'était pas atteint pour 2011, c'était à cause du rachat d'Arès ; car si on calculait ce taux sur le « périmètre historique » l'objectif était atteint. Ils ont donc reçu ce cadeau dont l'énormité avait choqué les salariés.

Cette année l'objectif n'est atteint que grâce au rachat d'Inservio, Adix et Géosphère et, surtout, grâce à une habile manipulation : l'intégration comptable de ces 3 sociétés dans le « périmètre historique » (mot qui ne signifie donc plus rien). Sans ces 3 entreprises rachetées, l'objectif n'est pas atteint. Si le Conseil d'Administration est cohérent il va mesurer le taux de marge sur le vrai périmètre historique, comme l'an dernier, et donc refuser la distribution de 699 000 nouvelles actions gratuites à nos dirigeants, qui n'ont pas été capables de tenir vraiment leurs objectifs. **Mais qui pense à la cohérence quand il y a plus de 2 millions d'euros à se partager entre amis ?**

Ces distributions d'actions ne sont gratuites que pour les déjà riches bénéficiaires, ne rêvons pas, c'est l'entreprise GFI qui les paye, à 3,4 euros environ par action ça coûte 2 376 600 euros.

Ah oui, il y a aussi la promesse de distribuer 12 actions gratuites par salarié ayant 2 ans d'ancienneté, soit environ 80 000 au total pour le peuple, à comparer avec les 699 000 prévues pour cette prétendue aristocratie. Ces 12 actions ne sont là que par obligation légale : sans cette aumône aux salariés la distribution massive d'actions gratuites aux dirigeants serait interdite.

Administrateurs de GFI, vous êtes placés devant un choix qui n'est pas seulement un choix de gestion mais aussi un choix moral : **soit décider de négocier enfin une augmentation collective correcte pour les salariés** de GFI dont le travail permet à l'entreprise de gagner de l'argent, **soit distribuer une somme encore plus obscène que l'an dernier à une poignée d'oligarques** au nom de leur prétendu mérite, lequel mérite n'est en réalité que le résultat d'une manipulation comptable.

Ce choix vous engage moralement, alors faites attention de bien en mesurer les conséquences sociales !

L'égalité entre les femmes et les hommes à GFI : C'est virer la seule femme dans l'UES qui était à la tête d'une entité opérationnelle (la région Nord) alors que ses résultats sont bons !

Jeudi elle présidait le CE de GFI Nord et rien ne laissait présager qu'elle serait virée le mardi suivant. Manifestement elle ne s'en doutait pas, car l'annonce a été brutale. Il est assez rare que des élus de CE soient choqués quand on vire le/la responsable avec qui ils croisent le fer à chaque réunion, mais là on peut dire que la stupeur les a frappés de plein fouet : non seulement ses résultats sont bons depuis des années, mais en plus c'est un(e) des rares managers plutôt honnêtes à GFI.

C'est pourquoi les représentants du CE de GFI Informatique Nord ont posé des questions à ce sujet à notre PDG devant le CCE. Réponses :

Vincent Rouaix : « Les résultats de la région Nord devraient être meilleurs. »

Ca c'est formidable : on ne vire pas les managers dont les résultats sont mauvais, mais on vire celle dont les résultats sont bons, au prétexte qu'ils devraient être meilleurs ! **Formidable !**

Vincent Rouaix : « Il y a eu des problèmes de coopération avec IS dans le Nord. »

Il y en a eu beaucoup dans l'Ouest des problèmes de coopération. Et en Rhône-Alpes. Mais tout ça **c'est sûrement la faute à Edith !** (Pas aux hommes qui dirigent AS Ouest, IS Ouest, etc.)

Mais pour les salariées lambda, est-ce que l'égalité progresse ? Hélas non, au contraire ! Les statistiques salariales pour 2012 diffusées par la direction montrent une augmentation des inégalités salariales au détriment des femmes, ce que notre DASGORH (Directeur des Affaires Sociales et de la Gestion Opérationnelle des Ressources Humaines, le DRH bis en fait) a reconnu avec honnêteté et dépit : « On ne comprend pas, on a sensibilisé les managers, on a mobilisé les RRH… ».

Alors quand est-ce qu'on négocie un vrai plan d'action avec des mesures fortes ?

Les Fourberies de Scapin

(à la mode GFI)

Farce lyonnaise en 3 actes, pas drôle du tout.

Une femme chef de projet à GFI, avec une ancienneté de 15 ans, est dans le collimateur depuis presque un an. Une question se pose pour GFI : mais comment faire pour s'en débarrasser ?

ACTE I : La préparation du terrain.

Après une formation et certification à ISTQB on lui propose différentes missions, à Paris, à Dijon, sans qu'elle soit retenue par les clients (la concurrence est rude, tout le monde le sait). Puis, enfin, une mission sur Lyon de 4 mois. Elle sera prolongée de 15 jours à deux reprises, et pourtant il se trouvera un manager pour lui reprocher son « comportement fourbe » car elle aurait fait capoter la prolongation du contrat, d'après les dires du commercial. (Pourtant le client, averti par la salariée, lui confirmera qu'il n'y avait plus la moindre miette de budget de prolongation, et que c'est pour ça qu'il ne pouvait pas la garder.)

ACTE II : La mise en place du traquenard.

En février 2013, une mission vers Nice, de 9 mois (date non contractuelle) chez le 2éme client de la région Méditerranée, lui est proposée. L'ordre de mission, qu'elle signe, contient à la fois un entretien préalable avec le client, et l'intitulé de la mission chez le client, sous-qualifiée, sans descriptif précis ni détail des compétences requises, et avec une indication de durée de 9 mois non contractuelle.

Selon la direction de Lyon, ce n'est qu'une formalité, elle est sûre d'être prise ! Sauf que le commercial de Nice, en voulant préparer l'entretien avec elle, lui affirme que la mission va durer 2 ans. Mais ce n'est pas un problème : elle peut déménager ! (Avec sa fille, ah ! Elle a une fille… Et son mari ? Ah bon, les salariés de GFI ont conjoint et enfants, maintenant, une vie de famille en vrai ? Et l'esprit commando ils en font quoi ? Ah la la, aucun sens du sacrifice…). De plus pour la mission il faut parler et écrire couramment en Anglais, ce qui n'est plus dans son domaine de compétence. « Ce n'est pas grave on va te remettre à niveau en quelques semaines ! » (Il faut vite appeler à l'Éducation National M. Vincent Peillon : GFI a résolu le problème de formation aux langues étrangères, plus fort que la méthode Assimil !).

Bref, c'est cuit pour la mission. Devant cette « fourberie » de notre chef de projet, le commercial décide de ne plus la présenter au client, entrainant les foudres du directeur de la région Méditerranée envers ses collègues de Rhône-Alpes, sur leur manque de sérieux et sa perte de confiance envers eux (aurait-on bidonné, pardon enjolivé ou « oublié » des points sur le CV ?) On connaissait la perte de confiance de GFI envers ses salariés pour les mettre dehors, mais si la perte de confiance existe aussi entre les directions, où va-t-on ? Et, au fait qui est l'honnête personne qui a menti sur la durée de la mission ?

ACTE III : Le coup de grâce… pas très gracieux.

Aussi léger que soit le dossier, elle est convoquée à un entretien préalable avant licenciement pour refus de mission (avec « comportement fourbe ») puisque en fait c'était l'objectif. A GFI le refus de mission est considéré comme une faute grave, mais il semblerait que la direction se soit ravisée dans la lettre de licenciement, (tiens ! dans ce document officiel, le client cité est rétrogradé, ce n'est plus que le 12ème de la région) puisque la salariée doit effectuer son préavis de 3 mois, avant de recevoir son solde de tout compte. La direction aurait-elle eu peur de perdre à coup sûr aux prud'hommes en cas de licenciement pour faute grave ? (Si le licenciement est jugé abusif, les indemnités supplémentaires peuvent vite monter à 6 mois de salaire, les juges sont si fourbes…)

EPILOGUE : NOS CONSEILS DE SURVIE

1) **Ne signez plus d'ordre de mission pour grands déplacements sans le montrer à vos délégués.** Très souvent ils ne sont pas conformes et ne respectent même pas les règles internes de GFI (description mission, frais, durée). **Puisqu'on vous accusera bientôt d'être fourbes, soyez malins !**

2) Faites séparer les ordres de missions pour les entretiens clients (il en existe des spécifiques, ça vous permet d'être assuré lors du déplacement) de ceux pour les missions réelles, dont la description doit être la plus complète possible.

3) Vous êtes censé parler anglais ? **Demandez à ce que GFI évalue votre niveau de fourberie, pardon, d'anglais professionnel en passant le TOEIC.** Vous ne pourrez plus vous faire piéger. Et GFI augmentera son niveau de professionnalisme et de confiance en l'intégrant dans votre CV de présentation au client.

Cette farce sent vraiment le faisandé : mensonges à répétition du côté de la hiérarchie (accusation mensongère de fourberie, CV pas fiable, fausse durée de mission) et licenciement de la salariée… **mais surtout pas des fautifs.** **A vomir !**

Sud Groupe G F I

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

Solidaires Informatique
Union Syndicale Solidaires ITEC

Vème congrès de SUD Groupe GFI : Débats toujours passionnés, et renouvellement du bureau et du DSC

SUD Groupe GFI, premier syndicat dans le groupe GFI (RAPPEL : plus de 30% des voix et majoritaire dans 5 CE sur 10 aux dernières élections dans l'UES) a tenu fin Mars son Vème congrès ordinaire, réunion emblématique de notre fonctionnement démocratique. Tous les adhérents qui le souhaitaient y ont participé, venus de toutes les sociétés de l'UES GFI, et de presque toutes les régions de France (la plupart détenant les procurations d'autres adhérents).

Les participants ont examiné les comptes, débattu des revendications et de leur priorité, des méthodes et moyens à privilégier pour obtenir des résultats, défini ensemble la stratégie et les actions à mener, élu le bureau du syndicat et le Délégué Syndical Central pour un mandat de 2 ans, et voté le budget 2013. Enfin, la commission de contrôle des comptes a été reconduite dans sa mission.

Notre nouveau Délégué Syndical Central est Marc Aubertin (GFI Informatique, Lyon). Il sera épaulé par nos onze Délégués Syndicaux et un bureau élargi et renouvelé, un bureau de combat pour mieux défendre vos droits :

- Secrétaire National : **Vincent Bracchetti** (GFI IP, Bordeaux)
- Secrétaires adjoints : **Laurent Calvet** (GFI IP, Ile de France), **Geneviève Deljougla** (GFI Informatique, Bordeaux), **Yasmina Djerrar** (GFI Progiciels, Ile de France) et **Francesco Propato** (GFI Progiciels, Reims).
- Trésorier : **Jean-Luc Louis** (GFI Info, Ile de France) ; Très.-adjoint : **Alexis Zadounaïsky** (GFI Info, Nantes)

Voici les DS et RS SUD Groupe GFI, tous prêts à vous défendre :

Marc AUBERTIN (Délégué Syndical Central, Lyon) 06 70 40 47 88

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
Laurent CALVET (GFI IP) 06 32 05 00 92
Didier FAYE (Lyon) 06 11 13 13 59
Antoine HUOT (Grenoble) 06 68 52 34 44
Bernard JANISSET (RS au CE de GFI IP) 06 66 21 41 22
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
Francesco PROPATO (Progiciels) 06 88 72 21 36
Régis SCHAFRAN (Nord) 06 52 06 49 98

Philippe TAAR (RS au CE de GFI Ile-de-France) 06 38 51 19 65

Vous voulez un syndicalisme réellement démocratique ? Lisez nos statuts sur notre site... et adhérez !

Paiement du complément salaire congé paternité : la direction tergiverse

Depuis que la commission Egalité Professionnelle du CCE a levé le lièvre, les DP de plusieurs syndicats et de nombreuses entités ont demandé si le complément de salaire pour le congé paternité, prévu par l'accord de la branche Syntec, était bien payé, et de le payer immédiatement et rétroactivement dans les cas où il ne l'a pas été. La réponse est que GFI le paye… seulement si le salarié le réclame. Ben voyons ! C'est trop facile ! (C'était la même réponse pour l'augmentation légale des femmes de retour de congé maternité.) **Est-ce qu'il faudra bientôt réclamer son salaire tous les mois par lettre recommandé pour être payé à GFI ?** Qu'est-ce que c'est que ces méthodes de… Pour éviter de choquer les lecteurs, nous éviterons d'écrire les mots les mieux adaptés pour décrire cette attitude de la direction… mais nous n'avons pas évité d'écrire à l'Inspection du Travail pour dénoncer ce scandaleux déni de droit.

Négociations sur le travail de nuit : les revendications de SUD GFI

Les négociations sur les formes de travail atypiques portent actuellement sur le travail de nuit. SUD GFI a exprimé ces trois revendications principales :

1) **Respect strict du volontariat**. Le travail de nuit est par nature pathogène, c'est une donnée médicale qui était méconnue quand la législation sur ce sujet a été votée. En conséquence chacun-e doit avoir le droit de refuser les missions avec travail de nuit pour protéger sa santé, même si le travail de nuit est prévu dans son contrat de travail. (SUD GFI est le seul syndicat à porter cette revendication.)

2) **Contrainte égale, indemnisation égale** : le travail de nuit étant par nature exceptionnel, pour les heures de nuit il faut la même majoration de salaire pour tous (+50%).

3) **Egalité de traitement** avec les salariés travaillant de jour **pour le remboursement des frais de déplacement** : actuellement le remboursement des IK est plafonné à 50 km pour le travail de nuit, c'est parfaitement scandaleux.

ENSEMBLE ON EST PLUS FORT : REJOIGNEZ SUD Groupe GFI

Téléchargez notre Pack adhérent :

http://www.sudgfi.fr/images/documents/divers/pack_adherent_2013.zip

Vous y trouverez :
- une feuille de calcul de votre cotisation en fonction de vos revenus
- un bulletin d'adhésion
- un document sur l'utilisation des cotisations
- un historique du syndicat SUD GFI, les statuts, un questionnaire, ...