Union syndicale Solidaires

Solidaires informatique
Union Syndicale Solidaires ITEC

Sud Groupe G F I

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Mai 2013

N°89

SOMMAIRE

Salaires, privilèges, grève : page 1
Travail de nuit, actions SUD : page 2
Document : page 3



Solidaires

Unitaires

Démocratiques

2013 : Primes, actions gratuites et dividendes pour dirigeants et actionnaires, **toujours des miettes pour les salariés**

Le Conseil d'Administration a eu l'indécence de proposer la distribution de dividendes, une augmentation et des primes pour le PDG, et une distribution délirante d'actions gratuites : plus de 800 000 actions au profit exclusif d'une poignée de cadres dirigeants ou très supérieurs (dont 250 000 actions pour le seul PDG), qui s'ajouteront aux 699 000 actions gratuites distribuées pour le plan 2012, dont les objectifs ne sont atteints que par une petite manipulation comptable (l'intégration dans le périmètre prétendument « historique » de GFI des entreprises rachetées en 2012 : Adix, Géosphère, Thalès-BUS, Inservio). Et le plan 2011 avait déjà distribué 235 500 actions gratuites à une trentaine de cadres dirigeants de GFI !

Les actions sont gratuites pour les dirigeants mais c'est GFI qui les paye sur le résultat de notre travail : elles nous auront couté 1,27 M€ en 2012 ! (Par contre le plan général pour tous les salariés y compris les dirigeants en question n'a coûté que 0,132 M€ en 2012, pour nous distribuer à chacun 8 actions pour le plan 2011 et 12 actions pour le plan 2012, soit 20 actions à 3 euros et quelques : merci patron !).

Nous en avons assez de ce parasitisme féodal ! Nous voulons une augmentation collective des salaires, rien pour les actionnaires cette année, et la fin des distributions de pactole à une direction qui n'a jamais vraiment atteint ses objectifs (GFI n'atteint ses objectifs de marge opérationnelle qu'en rachetant des entreprises plus rentables qu'elle, donc avec une marge très nettement supérieure qui permet de remonter la marge moyenne du groupe).

Pourquoi une telle fuite en avant de rachats et d'endettement ? Pour justifier auprès des actionnaires une telle débauche d'argent pour des dirigeants médiocres mais particulièrement avides.

Sud Groupe G F I

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

Grève au centre de saisie MAAF de Niort :

les salarié-es de GFI Niort se battent pour leurs salaires et leur dignité !

Les salarié-es de ce centre de service sont, depuis toujours, presque toutes des femmes puisqu'elles représentent encore aujourd'hui plus de 90 % de l'effectif. Ils et elles gèrent des dossiers de prestations santé (sous-traités par la MAAF) et ont des salaires scandaleusement bas parce que c'est un « travail de femme » (alors pour nos dirigeants c'est un travail sans valeur). Pourtant l'entité faisait régulièrement 35% de marge (avant que la direction ne lui impute des charges supplémentaires en 2012).

Les conditions de travail de ces salarié-es sont depuis des années inacceptables à cause de la dégradation de l'état des locaux. Il faut ici pointer la responsabilité personnelle du responsable de la région Ouest, M. Leleu, qui a volontairement laissé ces salarié-es dans des locaux quasi insalubres, dont le loyer extrêmement bas valait bien quelques sacrifices (il a dit clairement au CE de GFI Ouest qu'il refusait de faire des travaux dans ces locaux de Niort parce que le CE avait voté une expertise des comptes de la région qui de fait allait grever les comptes de la région Ouest !). La direction nationale le sait bien mais lui a toujours laissé les mains libres.

Les salarié-es se sont donc mis-es en grève mardi 23 avril matin avec des revendications très précises (changement d'intitulés de postes et de coefficients, revalorisation des salaires). La direction ayant promis de négocier dès le lendemain, ils et elles ont repris le travail l'après-midi, et les négociations se sont tenues avec des représentantes des salariées et un de nos élus nantais.

A l'heure où nous bouclons ce tract (vendredi 26 avril soir) nous apprenons que le conflit est terminé, les dernières propositions de la direction (sur les intitulés de poste, les coefficients et les salaires) ayant été acceptées par 77 % des présent-es.

Le Syndicat SUD GFI a soutenu cette grève, félicite les salariées pour leur action et leur détermination, et encourage tou-te-s les salarié-es de GFI à s'organiser pour agir de même afin de se faire respecter et faire valoir leurs droits.

Négociation sur le travail de nuit : et si on avançait vraiment ?

Début 2013, la Direction engageait des discussions sur le travail de nuit. SUD GFI a dès le début annoncé l'objectif de cette négociation : la **suppression des inégalités et des injustices entre les salariés** qui jusqu'ici, en fonction du métier exercé, bénéficiaient de majorations différentes de leur taux horaire (+25 % pour les métiers de la production, +50 % pour les autres).

La Direction nous dit ne pas pouvoir aligner toutes les majorations à 50 %, craignant que certains contrats ne soient plus rentables. Diantre ! Elle nous dit aussi vouloir mettre l'accent sur la pénibilité en favorisant le repos compensateur et les mesures de sortie du travail de nuit. **SUD GFI propose donc une solution qui règle tous les problèmes :**

- Pour les travailleurs de nuit (salariés effectuant plus de 270 h de nuit / an) : **majoration des heures de nuit de 35 % + repos compensateur de 15 %**
- Pour les heures de nuit occasionnelles : **majoration des heures de nuit de 50 %.**

Peut-on accepter moins que cela lorsque l'on compare les compensations accordées par toutes les grandes SSII (dont la direction de GFI se réclame à cor et à cri pour justifier tous ses refus) ?

	GFI	ATOS	STERIA	ASTEK	CAP/SOGETI
Distinction travail habituel/exceptionnel	oui	non	non	oui	Oui
Compensation travail habituel	+ 25 % du taux horaire	Prime identique pour tous : - 4 €/h - samedi 6 €/h - dimanche 8 €/h	Prime identique pour tous (si plus avantageuse que la convention collective) : - 27 € si + de 3h de nuit - 13,5 € si - de 3h de nuit	+ 50 % de repos ou + 25 % du taux horaire et + 25 % de repos	+ 50 % du taux horaire + prime de 5,20 €/j pour le travail en équipes successives
Compensation travail exceptionnel	+ 50 % du taux horaire	Idem travail habituel	Idem travail habituel	+ 65 % de repos ou + 25 % du taux horaire et + 40 % de repos	+ 50 % du taux horaire
Repos compensateur	2%	5%	5%	Inclus dans la compensation	5%

Franchement, la direction peut-elle encore nier que nos propositions sont réalistes ?

CONGE PATERNITE : ALERTEE PAR SUD GFI, L'INSPECTION DU TRAVAIL RAPPELLE GFI A L'ORDRE SUR SES OBLIGATIONS

En janvier 2013, la commission égalité professionnelle du CCE demande à GFI de respecter l'article 13 de l'accord SYNTEC sur l'égalité professionnelle qui attribue un complément de salaire aux salariés bénéficiant d'un congé paternité dans les conditions suivantes :

> « *Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la Sécurité Sociale. Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation par le versement d'une rémunération complémentaire, selon les modalités suivantes :*
>
> | | |
> |---|---|
> | *Ancienneté >= 3 ans et < 6 ans* | *30% du salaire de base* |
> | *Ancienneté >= 6 ans et < 9 ans* | *40% du salaire de base* |
> | *Ancienneté >=9 ans et < 12 ans* | *50% du salaire de base* |
> | *Ancienneté >=12 ans* | *60% du salaire de base* |
>
> *L'article13-3 s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.* »

La Direction a commencé par accepter de se mettre en règle à l'avenir… tout en refusant de régulariser les salariés depuis la date d'application de l'accord (avril 2008). Les relances des Délégués du Personnel et des CE des différents établissements n'y ont rien fait, GFI campait sur sa position.

SUD GFI a donc saisi l'Inspection du Travail pour lui demander d'intervenir afin que le droit soit appliqué sans condition. L'IT nous a suivi et a enjoint GFI à effectuer les régularisations, en lui rappelant que **l'application des accords collectifs et conventionnels est obligatoire et que tout texte conventionnel doit être exécuté de bonne foi.**

Retrouvez notre courrier et la réponse de l'inspection du travail sur notre site :
http://www.sudgfi.fr

La poudre aux yeux de la politique handicap affichée par GFI

A grand renfort de communication, GFI annonçait fin 2012 une nouvelle politique handicap avec comme fer de lance l'achat de tickets CESU pour les salariés justifiant d'un handicap (1000 € la 1ère année, puis 500 € les années suivantes).

Une petite prime pour une grande cause, mais une avancée tout de même.

Seulement voilà, les conditions d'attributions n'ont pas toutes été affichées. Deux salariés nous ont informés que GFI leur refusait le versement de ces tickets CESU car ils étaient en arrêt maladie. Quelle absurdité ! Au moment même où ces salariés sont en grande difficulté et ont particulièrement besoin d'une aide finançable par les tickets CESU, GFI décide de leur tourner le dos !

GFI économise 2000 € mais ne manquera pas de communiquer dans la presse sur sa politique de RSE (responsabilité sociale de l'entreprise) enviable et irréprochable.

<u>Nous publions ici un document exceptionnel</u> : *c'est un courriel envoyé par un salarié de GFI Informatique à sa RRH, un salarié lambda comme on dit, qui se revendique ni syndiqué ni politisé mais prêt à défendre ses droits. Nous préférerions qu'il soit syndiqué bien sûr (☺), mais nous le félicitons pour la qualité de son texte et le remercions d'avoir accepté sa publication dans notre tract mensuel, parce que son texte est à la fois exceptionnellement bien écrit, avec un humour cruel mais subtil, et que ce qu'il raconte est exemplaire des problèmes rencontrés par les salariés de GFI. Lisez–le jusqu'au bout, vous ne le regretterez pas !*

(Nous avons remplacé les noms des personnes et des villes par le nom de leur fonction à GFI.)

Madame *la RRH*,

Nous avons rendez-vous aujourd'hui à 15h30. Afin de faciliter notre entretien, je vous écris mon humeur. J'essaierai d'être concis.

Nous nous sommes rencontrés à deux reprises déjà. C'était en 2010 si ma mémoire ne me trahit pas. Notre premier entretien, auquel plusieurs délégués du personnel avaient participé, s'était déroulé durant plus de cinq heures. Le deuxième avait duré plus d'une heure. Nous essaierons cette fois de faire plus court.

Votre travail consiste à défendre les intérêts de GFI, y compris quand il le faut en vous opposant aux salariés de GFI. Vous le faites efficacement, avec courtoisie. Quand cela s'avère nécessaire, vous savez ne pas dire tout ce que vous pensez et ne pas penser tout ce que vous dites.

Nous discuterons bien sûr des conditions dans lesquelles se déroulent les préparatifs de la mission qu'on me propose en région lyonnaise. Je vous exposerai mon cas personnel et mes interrogations. Je vous parlerai aussi, inévitablement, de ce qui se passe dans notre entreprise, de ce que j'en sais et de ce que j'en pense.

Vous serez dans votre rôle.

Avant de développer mon propos, je veux mettre - vulgairement dit - "les pieds dans le plat". Tout de suite. Sur un sujet central.

Si, après un refus de ma part d'aller en mission à plus de 200 km de *Notre Ville*, vous m'opposez la clause de mobilité qui se trouve dans mon contrat de travail, alors nous irons au conflit. Je suis grand. Je sais me défendre. Je sais me faire conseiller. Je ne me laisse pas intimider. Et je sais être très patient quand il le faut.

Trop de personnes, trop gentilles, ont quitté notre entreprise la tête basse, par la petite porte grinçante de derrière, après avoir subi de la part de leur hiérarchie un traitement asphyxiant qui ressemble, un peu quand même, à celui qu'on semble aujourd'hui vouloir me faire subir. J'y reviendrai. Retenez que certaines de ces personnes, si on les sollicite, se feraient un devoir de venir témoigner de ce qu'ils ont vécu avant leurs départs.

Je ne souhaite pas le conflit. Mais si nous y allons, alors je ferai à notre affaire une publicité factuelle aussi ample que possible.

Voilà. C'est dit.

J'ai déjà longuement écrit ma position sur la mobilité. A toutes fins utiles, je vous la résume : 1- J'accepte la mobilité dans un rayon large de 200 km autour de *Notre Ville*. Sans broncher. 2- Je n'accepte pas d'être envoyé en mission au-delà de cette distance contre mon gré. Je peux cependant faire des exceptions, ponctuellement.

Venons-en au cœur de notre problème par le biais - pourquoi pas - de la citation que voici : "On ne sort de l'ambiguïté qu'à son détriment" (Le Cardinal de Retz).

Le constat fait par ce grand homme il y a quatre siècles nous dit une vérité universelle et intemporelle : Les bonimenteurs, les imposteurs, les charlatans, les mystificateurs, les escrocs, les aigrefins, les arnaqueurs, les filous et autres manipulateurs n'aiment pas la clarté. Ils sont à l'aise dans le flou, dans l'imprécis, dans l'équivoque, dans le non-dit, dans le vague, dans l'obscur, dans le douteux, dans le faux-semblant, dans l'illusion, dans le malentendu, dans l'interlope, dans le pas vu pas pris.

Ne riez pas.

Les collaborateurs de notre société ressentent confusément, silencieusement et parfois douloureusement, une impression d'être instrumentalisés. D'abord, par une "com" lénifiante, accessoirement décorée d'anglicismes spécieux, aux antipodes de leurs préoccupations concrètes. Ensuite et surtout, par une hiérarchie directe dont la tâche est visiblement d'absorber les revendications des uns et des autres, pour mieux les réduire sous les propos abscons et les promesses jamais tenues.

J'exagère ? Déguisez-vous donc en collaborateur moyen, et allez demander à vos nouveaux collègues de qualifier ce qu'ils ressentent. Vous entendrez partout, invariablement, la même formule : "Ils nous prennent pour des cons". Oh, vous me direz que pour les grincheux anonymes la porte est ouverte, et puis que personne ne les retient. C'est facile.

Allez, ne nous dispersons pas. Revenons au sujet qui nous intéresse. Gardons cependant en mémoire, pour la suite, l'utile leçon du Cardinal de Retz : "On ne sort de l'ambiguïté qu'à son détriment".

Cela fait une semaine déjà que j'ai été informé du projet de GFI de m'envoyer en mission dans la région *d'une Ville Lointaine*.

Depuis une semaine, il m'est impossible d'obtenir des informations exhaustives et fiables sur ce que seront les conditions dans lesquelles se déroulera cette mission. On m'a dit que. On m'a infirmé que. On m'a réécrit que. On suppose. On croit savoir. Quoique. On prétend. Tout cela quand même "dans un pur respect des prérogatives groupe en matière de conditions de déplacement" comme me l'a joliment et inutilement écrit *Mme La Manager*. C'est gris. Et il y a plus grave.

Depuis une semaine, on se comporte envers moi exactement comme si je n'étais rien d'autre qu'un soldat obligatoirement discipliné qu'on a décidé de déplacer. Mes craintes, mes difficultés, mes empêchements, ma vie n'intéressent visiblement personne. Un soldat, ça se tait et ça exécute. Il n'avait qu'à pas signer. Je suis méprisé. Et il y a plus grave encore.

On me demande de réussir en 3 semaines une mission forcément "urgente". Dans un environnement que je ne connais pas. Sur un sujet que je ne connais pas. Avec des gens que je ne connais pas. Sur des techniques que je connais partiellement. Et - soyons fous - dans une ville que je ne connais pas, à plus de 700 km de chez moi. En 3 semaines. "Chrono".

Toutes les personnes de mon entourage professionnel à qui j'ai présenté ce défi ont eu le même réflexe : Au mieux, c'est "du n'importe quoi". Au pire, c'est "un piège".

Madame *La RRH*,

A ma place, vous penseriez quoi ?

Nous en reparlerons de vive voix. Je vais donc m'arrêter là. Enfin, pas tout à fait.

Je vous raconte une belle histoire, vraie mais enjolivée à la fin :

L'année dernière à Paris, ma femme, mon fils et moi avons rendu visite à des amis. Et au moment de nous séparer, sur le palier de l'étage, nous avons fait la connaissance de leur voisin, un brave monsieur. Vous savez quoi ? Ce monsieur était juge aux prud'hommes ! Si si. Alors, forcément, nous avons conversé. "Ah, les SSII, s'est-il exclamé, c'est un monde qu'on connaît bien. Le coup de la vraie fausse mission à l'autre bout de la France pour épuiser un salarié encombrant dont on veut se débarrasser, c'est un grand classique !".

Ma réaction fut bien entendu indignée : "Monsieur, pas chez nous ! J'ai entendu dire que cette méthode déshonorante s'applique chez nos concurrents. Mais pas chez nous ! Avant, peut-être. Dans un autre temps. Parce que, désormais, nous avons une charte Monsieur ! Vous voyez ? Non mais. Vraiment. Je vous assure. Pas chez nous !".

Je vous dis à tout à l'heure.

PS : Une copie de ce courriel sera adressée aux délégués du personnel.

Epilogue : Mme la RRH a reçu le salarié le jour même comme prévu (et elle a demandé elle-même à un Délégué du Personnel SUD GFI d'être présent). Contrairement aux précédents interlocuteurs de ce salarié elle a été irréprochablement à la hauteur de la situation et a donné des réponses professionnelles (c'est-à-dire claires, complètes et précises) à toutes les questions posées. Notre collègue a donc pu partir en mission.

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, ...