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

Octobre 2013

N°94

SOMMAIRE

Non-signature d'accord : page 1

Dérapage des RH, rachat sans info, refus : page 2



Solidaires

Unitaires

Démocratiques

Travail atypique

Merci aux salarié-e-s que nous avons pu consulter par mail et à ceux qui nous ont répondu via notre site internet.

Parmi les arguments évoqués et souvent partagés contre la signature figurent :

- bien sûr l'inégalité persistante entre les salariés selon leur branche d'activité,

- mais aussi la gestion des back-up et l'absence de compensation,

- l'absence du traitement de la gestion de carrière pour les salariés de nuit,

- la faiblesse des mesures d'accompagnement pour le retour sur un travail de jour.

Toutefois, il a été noté certaines avancées, notamment sur les remboursements des frais qui sont aujourd'hui scandaleusement insuffisants : nous espérons qu'elles pourront être appliquées de bonne foi par les managers.

SUD GFI s'est battu tout au long de cette négociation pour arracher des améliorations, tant financières que sur les conditions de travail. Celles-ci ne sont pas jugées suffisantes, tant par les adhérent-e-s que par les salarié-e-s :

SUD GFI ne signera donc pas cet accord.

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

Sud Groupe G F I

Contrat de génération

Alors que les gouvernements successifs, de réforme en réforme, ne cessent d'augmenter les durées de cotisation et les dates de départ à la retraite, le chômage des seniors ne cesse de progresser.

Alors que les salariés sont sans cesse sollicités et culpabilisés face à une crise sans fin, le chômage des jeunes atteint des niveaux records.

C'est sur ce constat, que le gouvernement a tenté d'imposer la négociation d'un accord sur des contrats de génération dont l'ambition était de reconnaître et transmettre le savoir faire et les compétences grâce à l'embauche de jeunes en CDI et au maintien dans l'emploi des seniors ou leur recrutement.

Mais à GFI, comme souvent ailleurs, l'ambition se borne uniquement à la recherche de profit à court terme, profit qui n'est distribué qu'au tout petit cercle des actionnaires et dirigeants. Pour notre direction, le chômage, la précarité, les CDI qui n'en sont plus, les seniors dévalorisés et poussés dehors, les jeunes diplômés embauchés à des salaires de misères et à des fonctions sous qualifiées, c'est la faute des autres, de la mondialisation, GFI n'y peut rien. Une démission placide, sans une once de culpabilité, ni de vraie bonne volonté pour bien faire.

Le projet d'accord soumis à signature ne comprend donc aucun véritable engagement sur l'embauche des jeunes, ni sur le maintien dans l'emploi des seniors. Seules quelques mesurettes sur l'accompagnement des nouveaux arrivants, et quelques jours de tutorats pour quelques salariés expérimentés, ont été obtenus au cours de ces frustrantes séances de négociation.

Les salariés qui nous ont répondu étaient en majorité favorables à la signature, sans exprimer d'adhésion forte mais parce qu'ils jugeaient que c'était déjà un premier pas. A l'inverse nos adhérents ont majoritairement rejeté ce texte, jugé très faible et même quasi-vide :

SUD GFI ne signera donc pas cet accord.

NB : La direction peut l'appliquer unilatéralement si personne ne signe.

Quand les Ressources Humaines font du hors-piste

Nous pensions que la Direction des Ressources Humaines était la garante du respect des règles GFI et que son rôle (entre autres) consistait à recadrer les directeurs opérationnels en cas de dérive, afin qu'ils respectent les règles et les droits des salariés. Il semblerait qu'en Rhône-Alpes ce ne soit pas le cas.

Un salarié est envoyé en mission sur Saint-Etienne. Cette mission étant à plus de 50 km de son lieu de résidence et comme il met près d'1 h 45 pour se rendre chez le client, il s'agit selon la règle GFI d'un long déplacement, et il demande à ce que ses frais soient remboursés selon cette règle. Après plusieurs demandes infructueuses il contacte les Représentants du Personnel.

Les Délégués du Personnel demandent donc officiellement l'application des règles GFI pour les frais de mission en cas de grand déplacement, règles bien connues et décrites dans la note GFI sur les frais de mission. Dans un premier temps la responsable RH répond qu'on lui propose un covoiturage et que le trajet en voiture ne dure que 1 h 15. Hors sujet : le covoiturage ne peut pas être imposé (et en plus les horaires des deux personnes ne sont pas les mêmes !), et surtout cela ne change rien à la règle sur les grands déplacements. Les DP donnent à la RRH un tableau prouvant qu'il faut 1h40 au salarié pour aller chez le client (sauf dans un seul cas, à un horaire bien particulier, où on peut le faire en 1h28 mais avec une correspondance très serrée et risquée de 4 mn seulement entre train et bus).

Le problème n'étant toujours pas réglé les élus reposent le problème en réunion de CE en présence de la RRH et du directeur de région. Ce dernier se contente de dire, sans surprise, qu'il n'est pas d'accord sur la durée du déplacement (peut-être croit-il avoir toujours raison, même contre la réalité ? Inquiétant pour GFI…). Puis la RRH crée la surprise en prétendant que les calculs sont faux parce qu'on ne doit compter que le temps passé dans les transports en commun : le temps passé à rejoindre ces transports et les délais d'attente entre deux transports ne sont pas à prendre en compte ! **Elle a réussi à arrêter le temps** pour les salariés, ou à faire de la **télé-transport-ation train-bus** ! Elle mériterait le prix Nobel de physique… si ce n'était pas aussi idiot.

Comment peut-on dire de telles inepties et se regarder ensuite dans la glace sans rougir ? Car elle n'est pas idiote et ne croit sans doute pas un mot de ce qu'elle a dit (heureusement pour elle et pour GFI). Mais elle l'a dit, ce qui démontre qu'elle s'est crue professionnellement obligée de dire une absurdité pour soutenir une décision inique prise par le directeur (hélas pour nous et pour GFI).

Cerise sur le gâteau : Mme Laïk, DRH Groupe en titre, interpellée en CCE sur ce sujet, a osé répondre cyniquement que c'était normal de grapiller sur les frais de déplacement vu les résultats de l'agence de Lyon. Pour elle, c'est donc aux salariés en déplacement de payer de leur poche les échecs commerciaux ou stratégiques de leurs dirigeants.

Elle voudrait aussi que nous lui rendions notre salaire ?

Le QR Code de notre site :

Sud Groupe G F I

GFI rachète Addstones Consulting mais

la direction ne consulte pas et n'informe même pas le CCE !

Nous avons tous appris par la presse que GFI avait racheté Addstones Consulting, une entreprise spécialisée dans le conseil aux banques de financement et d'investissement. Mais la direction n'a pas dit un mot sur ce sujet lors de la réunion du 12 septembre du CCE de l'UES GFI. Pourtant, selon l'article L.2323-19 du code du travail, l'employeur est tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société. S'il ne le fait pas il y a délit d'entrave (c'est un délit pénal jugé en correctionnelle).

Notre PDG avait en juillet assuré le secrétaire adjoint du CCE qu'il veillerait à ce que le CCE soit complètement informé lors des prochains rachats d'entreprise. Amnésie ? Démonstration volontaire de cynisme destinée à montrer qu'il se croit au-dessus des lois et qu'il ne faut pas lui faire confiance ?

Sinon c'est la confirmation de la fuite en avant que nous décrivions en détails dans notre tract d'août : à chaque achat d'entreprise la direction fait des provisions comptables fortement surévaluées sur les risques liés à ces rachats, et en fin d'année elle prend acte que ces risques étaient surévalués et elle diminue fortement ou annule ces provisions. La somme ainsi dégagée apparait aussitôt en positif dans le bilan et si cette reprise sur provision est bien calculée, l'indicateur bricolé sur mesure par la direction atteint pile l'objectif qui permet de valider le plan de distribution d'actions gratuites ! (Rappel : des centaines de milliers pour quelques dirigeants mais seulement 8, voire 15, aux salariés lambda qui font tourner l'entreprise).

Ca a parfaitement fonctionné pour l'exercice 2012. Mais ça marche seulement l'année du rachat : alors l'année d'après il faut acheter une autre entreprise pour pouvoir recommencer. C'est donc relancé pour 2013 avec le rachat d'Addstones Consulting, et nous recevrons à nouveau quelques miettes…

« Bon appétit Messieurs ! O ministres intègres, fidèles serviteurs qui pillez la maison. » (Victor Hugo, Ruy Blas)

Déménagement à Bordeaux :

Pas de mesures d'accompagnement ?

Le responsable de la région Sud-Ouest a annoncé au CHSCT réuni le 23 septembre que la direction de Progiciel avait refusé de mettre en place des mesures d'accompagnement pour le déménagement de Mérignac à Gradignan. C'est pourtant ce que la direction avait fait spontanément (ou presque…) pour les salariés de Nantes et de St Ouen quand GFI a déménagé.

Pourquoi la direction réserverait-elle un traitement défavorable aux Bordelais ? Si vous avez une idée…

Sud Groupe G F I

Union Syndicale Solidaires

ENSEMBLE ON EST PLUS FORT, REJOIGNEZ SUD Groupe GFI

Téléchargez notre Pack adhérent

PARTICIPEZ AUX DECISIONS ET A LA VIE DEMOCRATIQUE DU SYNDICAT :

Inscrivez vous à notre newsletter