Union syndicale Solidaires

Solidaires informatique
Union Syndicale Solidaires ITEC

SUD Groupe GFI

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Novembre 2013

N°95

Pétitions, astreintes, inspection du travail : page 1

Astreintes et handicap : page 2

Grossesse, déménagement **B**ordeaux : page 3



Solidaires

Unitaires

Démocratiques

TRAVAIL DE NUIT :

Signons massivement la pétition pour réclamer un traitement équitable pour tous

La négociation sur le travail de nuit n'a pas pu aboutir faute de propositions satisfaisantes sur des points cruciaux pour nous et pour vous, **salariés et adhérents**, qui l'avez démontré lors de notre dernière consultation sur le sujet.

Nous restons toutefois persuadés qu'un accord est possible car des avancées avaient déjà été faites qui pourraient être appliquées et parce que, comme le sait la direction, la gestion actuelle des heures de nuit est archaïque et au ras des pâquerettes juridiquement parlant. NOUS DEVONS FAIRE MIEUX.

Montrons tous notre détermination afin de faire rouvrir les négociations sur ce sujet et obtenir satisfaction sur l'équivalence de traitement entre tous les salariés, quels que soient leurs métiers et leurs branches d'activités.

➔ Vous exercez un métier dans la production ou l'exploitation, vous êtes travailleur de nuit, vous avez effectué des heures de nuit ou vous êtes susceptible d'en réaliser ? SIGNEZ CETTE PETITION :

Pétition des travailleurs de nuit

➔ Vous n'êtes pas directement concerné par le travail de nuit dans les métiers de la production mais vous soutenez nos revendications et vous souhaitez exprimer votre solidarité ? SIGNEZ CETTE PETITION :

Pétition de solidarité avec les travailleurs de nuit

Il y a forcément une pétition pour vous ! Toutefois pour les rendre pertinentes et utilisables merci de n'en signer qu'une.

Astreintes imposées ça suffit !

Nous le savions, mais la Direction ne voulait pas l'entendre parce qu'il est difficile d'accepter qu'on ne peut pas tout décider et tout faire subir aux salariés ! **En l'absence d'accord collectif, l'astreinte si elle ne figure pas dans le contrat de travail ne peut s'imposer aux salariés** puisqu'il s'agit alors d'une modification du contrat de travail (*Cass. Soc. 22 oct. 2008, n°07-43.435*)

Il aura fallu 3 mois de questions des délégués du personnel à GFI I&P, l'étalage de textes de loi et de jurisprudences pour que la Direction finisse par répondre par écrit qu'en l'absence des obligations citées les astreintes ne peuvent se faire que sur la base du volontariat.

Faites respecter vos droits ! L'astreinte impose des contraintes que vous n'êtes pas forcément obligé de subir. Vérifiez votre contrat de travail, et en cas de doute ou d'abus demandez conseil à vos représentants SUD groupe GFI.

Astreintes (encore)

Alertée par SUD GFI, l'inspection du travail intervient !

Alertés par une proposition d'ordre de mission demandant de faire des astreintes le week-end, nous nous sommes inquiétés de l'organisation mise en place et avons souhaité vérifier que celle-ci permettait le respect des périodes de repos légalement obligatoires (repos quotidien de 11 heures consécutives et repos hebdomadaire de 35 heures consécutives).

Interrogée lors d'une réunion des délégués du personnel, la direction nous a refusé les moyens de contrôle (relevés d'heures et d'astreintes, planning, …) pourtant prévus par la loi (art L3171-2 du code du travail). SUD GFI a alerté l'inspection du travail sur cette obstruction faite à l'action des délégués du personnel. L'inspection du travail a enjoint la Direction de GFI, par courrier du 14 octobre, de remettre aux délégués du personnel les documents réclamés et en a demandé copie.

SUD GFI met tout en œuvre pour faire respecter le droit, veiller à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

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

SUD Groupe GFI

Astreintes (toujours)

SUD GFI fait régulariser des repos non pris depuis 3 ans

Alertés par un salarié exténué qui nous demandait conseil afin de rompre son contrat de travail, des représentants SUD GFI prennent connaissance d'un système d'astreintes qui ne permet ni le respect du repos quotidien, ni le respect du repos hebdomadaire, ni le respect de la législation sur la durée maximale du temps de travail. Ce système, en place depuis plusieurs années, oblige de plus les salariés en équipe réduite à des rotations courtes et à des interventions longues, fréquentes et fatigantes.

SUD GFI est intervenu auprès du management et de la DRH afin de trouver des solutions qui après de long mois sont en passe d'aboutir :

- réorganisation des astreintes sur 6 jours au lieu de 7 permettant de respecter le repos hebdomadaire
- instructions claires concernant le repos quotidien, c'est-à-dire reprise du travail 11 heures après la fin de la dernière intervention
- renfort de l'équipe afin de réduire le nombre d'astreintes
- régularisation des repos non pris depuis 3 ans.

Vous n'arrivez pas à faire respecter vos droits ? Demandez conseil à vos représentants SUD GFI.

GFI aide les handicapés ... sans se presser

10 mois pour recevoir les CESU !

M. H., salarié handicapé de GFI qui avait demandé des Chèques Emploi Services Universels promis par GFI, nous a fait suivre l'échange de mails suivant :

```
> Je reçois ce jour (samedi 5/10/2013) le carnet de
ticket CESU annoncé de 500 €.
> Je suis enchanté de pouvoir enfin - ma demande
initiale date du 12/12/2012 - bénéficier de cette
avantage que GFI avait annoncé à grand renfort de
communiqué interne.
>
> Y aura-t-il une saison 2014 ?
>
> M. H.
> GFI Informatique

> ----- Mail original -----
> Envoyé: Mardi 1 Octobre 2013 17:09:21
> Objet: CESU HANDICAP

> Bonjour,

> Pour information, je viens de recevoir les chèques
CESU est je vais les envoyer à votre domicile, en
recommandé, cette semaine.
```

Remarque d'un collègue à qui M. H. a parlé de ce délai : « Dis donc, presque 10 mois pour obtenir des tickets CESU ? T'es vraiment un bras cassé ! »
Et oui, GFI tente d'aider ses salariés handicapés mais réussit surtout à leur démontrer clairement qu'ils ne sont que la 15ème roue du carrosse.
(Comment ça quel carrosse ? Mais le beau carrosse de son altesse dividendissime Vincent Rouaix !)

Sud Groupe G F I

:

VOUS AVEZ DIT HANDICAP ? GFI EN PARLE, SUD SE QUESTIONNE SUR LE BIEN-FONDE DE CETTE POLITIQUE DE COMMUNICATION HANDICAP.

Sur l'intranet GFI (Intranet Gfi > Handicap > Handicap-Edito) vous pourrez lire l'engagement concret pour une responsabilité sociale exemplaire ; d'ailleurs ces quelques lignes en témoignent.
*Extrait : **"2013 sera donc l'année de la communication autour du handicap**. Ce site intranet est ainsi totalement dédié au suivi des actions et à une information permanente sur ce thème. Cette stratégie s'appuie également sur des opérations plus audacieuses comme le lancement d'une BD dans « Gfi Buzz », le journal interne. Objectif : traiter de manière originale et décalée le sujet du handicap"*
Tout cela paraît très prometteur et donne toute confiance en une bonne foi affirmée de la part de la direction.
Et puis quand on lit ce qui suit on ne peut que se dire qu'en se faisant reconnaître en tant que collaborateur avec une RQTH on ne prend pas de risques puisque c'est au cœur de la politique du groupe.
*Extrait : " La traduction concrète de la « nouvelle » politique de Gfi en **matière de non-discrimination** s'est traduite par une action incitative forte. **Une aide en ticket CESU** sera ainsi attribuée aux salariés reconnus handicapés après s'être déclarés auprès des services compétents. Une preuve supplémentaire de l'engagement de Gfi aux côtés de tous les collaborateurs, quelles que soient leurs différences. C'est d'ailleurs de celles-ci que se nourrit l'avenir de la société."*

Vous dites "nourrit" ? Cette nouvelle politique de GFI qui aujourd'hui comptabilise moins d'1% de handicapés aurait un intérêt plus économique que social à répertorier ses collaborateurs non déclarés pour tendre vers les 6% obligatoires. Un delta de 5% qui doit avoir une résonance financière non négligeable selon cette équation savante :

Contribution AGEFIPH =
[(nombre de bénéficiaires manquants -
coefficient de minoration lié aux efforts de l'employeur)
× coefficient de minoration au titre des emplois particuliers]
× montant selon l'effectif de l'entreprise
= ..... ≥ nombre de bénéficiaires manquants
× 50 fois le SMIC horaire.

Les interrogations sont nombreuses :

> La démarche est-elle sociale ou économique ? Son but premier est-il de prévenir les discriminations liées aux handicaps et de protéger ceux qui en souffrent, ou est-ce simplement de la communication socialement correcte en interne ? Est-elle inscrite dans une politique de recrutement pour attirer de nouveaux talents sensibilisés par le sujet ?

Si, comme on nous l'affirme, le groupe GFI est *« convaincu qu'un handicap, quel qu'il soit, n'empêche pas d'être un bon collaborateur »* alors de quoi avons-nous peur ? Le Groupe GFI pourrait penser une chose et l'encadrement de terrain une autre ? Le sujet mérite d'être creusé : les handicapés travaillant à GFI sont-ils vraiment protégés, ou au contraire maltraités par leur hiérarchie?

La suite donc le mois prochain !

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

DEFENDEZ VOUS !
Vous êtes enceinte, quels sont vos droits ?

Quand et comment annoncer sa grossesse ?
La seule obligation est celle d'annoncer la grossesse avant le départ en congé maternité. Néanmoins, il vaut mieux le faire tôt afin de pouvoir bénéficier des avantages liés à votre situation. Vous pouvez annoncer votre grossesse verbalement. Mais vous pouvez aussi faire parvenir à votre patron une lettre précisant la date présumée de l'accouchement, vos dates de congé maternité ainsi qu'un certificat de grossesse par lettre recommandée avec accusé de réception.

Quelle protection ?
Vous êtes protégée contre le licenciement du jour de la déclaration de votre grossesse jusqu'à quatre semaines après le congé maternité. Néanmoins, le licenciement est possible s'il est sans rapport avec la grossesse (en cas de faute grave ou pour motifs économiques). Mais l'annonce du licenciement ou la fin du contrat ne peuvent intervenir qu'avant ou après le congé maternité à condition que votre employeur ait été averti de votre grossesse.
Votre employeur a pour obligation de prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de votre santé et de votre sécurité sur votre lieu de travail. A titre provisoire, sur votre demande ou avec votre accord, vous pouvez être affectée à d'autres tâches ou mutée. Votre salaire ne doit pas diminuer pour autant.
A partir du moment où l'employeur a été informé de votre grossesse, vous avez le droit de vous absenter de votre travail pour vous rendre aux visites médicales obligatoires et aux séances de préparation à l'accouchement. Ces absences seront considérées comme du travail effectif et rémunérées.

CDD, démission, recrutement, retour : quels droits ?
Vous pouvez démissionner si vous le souhaitez, sans préavis et sans avoir à payer d'indemnités de rupture de contrat dès lors que vous justifiez d'un « état de grossesse apparente ». Faites simplement parvenir une lettre recommandée avec accusé de réception à votre employeur. N'omettez pas de mentionner la possibilité de réembauche.
Si vous êtes en CDD vous bénéficiez des mêmes droits qu'une femme enceinte en CDI : interdiction de licenciement pour cause de grossesse, aménagement du poste de travail, congés maternité… Néanmoins, votre état ne modifie pas l'échéance de votre contrat. Celui-ci peut se terminer pendant le congé maternité.
Vous n'êtes pas tenue d'informer un recruteur de votre état. Le recruteur quant à lui, n'a pas à chercher à connaître l'état de la candidate. A moins que la tâche ne soit dangereuse, dans ce cas, l'annonce relève du bon sens ! Lors de la visite médicale d'embauche, le médecin est tenu par le secret professionnel et ne peut révéler votre grossesse à votre employeur.
Votre grossesse ne peut être un motif de résiliation de contrat pendant la période d'essai. Par la suite, l'employeur ne peut vous licencier pour avoir dissimulé votre grossesse.
A votre retour de congé maternité vous devrez reprendre le poste qui était le vôtre ou un poste similaire. Votre employeur ne peut vous imposer des modifications de votre contrat. Votre salaire ne doit pas diminuer.

Vous pouvez aujourd'hui compter sur 12 DS SUD Groupe GFI pour vous défendre :

Jacques ALAYRAC (Toulouse) 05 63 79 52 18
Marc AUBERTIN (Délégué Syndical Central) 06 70 40 47 88
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
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) 03 28 60 26 99

TOUS LES CONTACTS PROCHES DE CHEZ VOUS : contacts

SUD OUEST :
On déménage … ou pas !!

Après une consultation partielle des CHSCT au mois d'avril, une bienveillance et une bonne volonté affichée douteuses en début de projet de regroupement des agences bordelaises, la direction du Sud Ouest pensait pouvoir s'affranchir de ses obligations vis-à-vis des salariés et de leurs représentants, notamment en omettant les étapes d'information et de consultation sur les points cruciaux que sont la sécurité et les aménagements intérieurs.

Il aura fallu un nouveau courrier aux inspections du travail, pour que la DRH se saisisse du sujet et pense à planifier les réunions obligatoires ; car sans cela pas de déménagement.

L'ordre du jour de ces réunions devra aussi prévoir l'ouverture des négociations sur les mesures d'accompagnement comme cela a été fait lors d'autres déménagements et qu'il serait donc inacceptable de ne pas intégrer au projet bordelais.

Consultez notre SITE WEB :
www.sudgfi.fr

- Inscrivez-vous à la newsletter pour recevoir les informations régulièrement et être consultés lors de la signature d'accords d'entreprise
- Tenez-vous informés de l'actualité sociale de GFI
- retrouvez tous nos tracts depuis 2006
- Informez- vous sur vos droits : fiches, accords commentés, Syntec...
- Trouvez un contact SUD GFI proche de vous
- Apprenez tout de SUD GFI : son histoire, ses valeurs, son fonctionnement démocratique, ses actions
- Prenez connaissance de nos sélections de livres, vidéos, photos, liens
- Ou adhérez simplement à SUD GFI !

✂----------

NOM : Prénom:
Date de naissance : / / Téléphone perso : Téléphone pro :
Adresse :
Code postal : Ville : adresse e-mail perso :
Agence : Qualification :
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