Union syndicale Solidaires

Solidaires informatique
Union Syndicale Solidaires ITEC

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Décembre 2013

N°96

Mutuelle, avance sur salaire, page 1
Handicap, licenciement, page 2
Pétition, handball et congés, page 3



Solidaires

Unitaires

Démocratiques

CONSULTATION : Prévoyance et Santé

Que va-t-il se passer au 1er janvier 2014 ? Et pourquoi ?

L'an dernier la commission de suivi de la prévoyance santé et les organisations syndicales avaient dû se contraindre d'accepter avec la Direction une revalorisation des taux afin de parvenir à rééquilibrer le taux de sinistralité (1,12 % à l'époque).
Une fois encore le taux de cotisation doit être révisé **(+ 4%)**. Pour plusieurs raisons :

- **pour +1%**, il s'agit de l'augmentation du résultat prévisionnel de consommation 2013 (plus de dépenses de santé),
- **pour +3%, l'augmentation est imputable à une disposition du dernier ANI** (Accord National Interprofessionnel) signé par les Syndicats CFDT, CFE CGC, CFTC et le patronat, qui étend la portabilité de la mutuelle pour les salariés sortant (licenciés,….) pendant 12 mois au lieu de 9 mois comme précédemment indiqué dans le texte de l'ANI 2011 et alors au seuls frais du salarié et de la part patronale associée à son départ.

Pour le volet Prévoyance, l'affaire est plus complexe à suivre. Une vraie bataille de chiffres entre assureur, cabinet conseil et courtier : la prévoyance serait déficitaire depuis 3 ans de 70 %. En conséquence GENERALI souhaite une revalorisation de nos cotisations Prévoyance de l'ordre de 66% en 2 ans.

Sans jamais nous informer, **la Direction** a retenu en octobre **une solution MALAKOFF-MEDERIC qui nous propose une augmentation des cotisations prévoyance de 19%** (Tranche A) et **43%** (tranches B et C) sur 2014, **et pas de hausse** en 2015.
NB : La participation de l'employeur (part patronale) dans les cotisations est de 62% pour la santé et de 60% en prévoyance.

Un exemple : l'impact pour un salaire brut mensuel de 3000 €, toutes augmentations confondues, est d'environ 4€ (déclaration couple) ou 3,70€ (sans conjoint) par mois.

Encore et toujours depuis 10 ans, nous nous retrouvons devant le fait accompli en fin d'année, et le « non choix » est le seul autorisé devant l'urgence du vide pour tous les salariés.

DONNEZ NOUS VOTRE AVIS par mail :
Faut-il signer ou non cet avenant ?

contact@sudgfi.fr

Pour nous écrire:

contact@sudgfi.fr

ou :

9 rue Jeanne d'Arc
44000 NANTES

Salariés de GFI I&P : vérifiez vos cotisations mutuelles,

et réclamons la régularisation des sommes payées injustement.

Le Comité d'Entreprise de GFI I&P et les délégués du personnel ont mis au jour une erreur de prélèvement de la cotisation mutuelle pour des salariés de GFI I&P lors du passage au régime de l'UES le 1er janvier 2011.

En effet, lors de cette opération, des salariés célibataires, divorcés ou veufs, ont été, à tort, affectés au régime « Couple ».

Votre contact pour ces réclamations est Lionel Raimbault, élu indépendant, qui pourra vous apporter tous les renseignements nécessaires pour vous aider à déceler l'erreur, faire les démarches auprès de la DRH et du service paie, calculer les sommes que Gfi doit vous rembourser,…

DEMANDER UNE AVANCE SUR SALAIRE POUR NOËL

Jusqu'en 2007, la prime de Noël était versée avant Noël, et même avant 2004, il arrivait que le salaire soit versé avant le 25 décembre.

Depuis, malgré nos questions et relances à la Direction concernant cette juste revendication réclamée par les salariés, celle-ci ne veut pas reconnaitre cet usage, et bien sûr ne veut pas le dénoncer.

Pourtant le droit est avec vous : Vous pouvez demander en toute légalité un acompte sur salaire avant le 10 décembre pour un versement avant le 15 décembre.
Cet acompte ne doit toutefois pas dépasser la moitié de votre salaire de décembre.
Il suffit de faire la demande à votre service paie, qui vous fera remplir un formulaire.

PERSONNE ne peut vous le refuser.

Article L 3242-1 du Code du travail : […] Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande. […]

Cet acompte sera bien sûr déduit lors du versement de votre salaire en fin de mois.

VOUS AVEZ DIT HANDICAP ? GFI EN PARLE, SUD AGIT

(2eme épisode : le retour de terrain)

Le mois dernier nous posions la question : la politique de communication Handicap au sein du groupe est-elle bien comprise de tous et notamment de notre hiérarchie directe ? Le sujet du handicap a-t-il été expliqué par nos instances pensantes de la responsabilité Sociétale des Entreprises ?

Le rapport RSE 2012 fait référence à une charte, symbole de la lutte contre les discriminations. A-t-elle été affichée dans chaque établissement de façon à être vue et lue de tous ? Ou est-elle au contraire censurée pour que la reconnaissance du handicap devienne une arme à double tranchant, cyniquement utilisée par certains managers dérangés par des salariés handicapés pas assez malléables ?

SUD GFI veut bien reconnaître les engagements sincères du groupe mais a des doutes sur la campagne de sensibilisation faite auprès des managers et sur leur volonté à mettre en place les mesures demandées par les salariés handicapés. Car le retour terrain est décevant, et sans l'intervention de SUD GFI un collègue handicapé visuel aurait été licencié sous prétexte d'une impossibilité au reclassement dans le groupe sans mise en avant de ses capacités restantes.

Ce salarié a depuis 2006 un avis médical qui lui prescrit de travailler sur un écran 19 pouces et de se déplacer en transports en commun. La suite :

- En 2007 il est envoyé sur Nantes, sans aucun respect de ces conditions.
- Pendant 2 ans et demi, il travaille à la caisse d'Epargne d'Aix en Provence. Dès 2010, **on essaye de le positionner sur des missions à Toulon, Nice, éloignées de ses compétences et de son lieu d'habitation**. Il subit des pressions psychologiques qui le fragilisent et l'amènent à être en arrêt maladie prolongé à plusieurs reprises sur les 3 dernières années.
- En 2011, il est en mi-temps thérapeutique, alternative qui permettait de remettre à niveau ses compétences pour qu'il puisse reprendre graduellement possession d'un poste. Mais rien n'est fait dans ce sens, **c'est un mi-temps thérapeutique assorti de Congés Payés qui le laisse de côté sans opportunité d'être intégré dans un projet**. Il alterne à nouveau entre inter-contrat à l'agence et à domicile et rechute, avec un arrêt maladie fin 2012.
- Devant ces difficultés à être reconnu dans son handicap, il décide début 2012 de faire reconnaître ce handicap auprès de l' AGEFIPH puisque GFI affiche une politique de groupe RSE. Il lit page 7 du rapport RSE 2012 : **« Depuis 2010, un référent handicap a été mis en place au sein du Groupe Gfi Informatique, permettant d'être à l'écoute de ses salariés. Des actions en interne sont menées afin de maintenir les salariés en situation de handicap dans leur emploi. Des aménagements de postes sont ainsi effectués avec l'aide du médecin du travail, des SAMETH et de l'AGEFIPH. »**
- Il obtient sa RQTH début 2013 qu'il transmet à la DRH. On pourrait croire que c'est le début d'une prise de conscience, que ce collaborateur va être considéré et aidé pour être positionné dans un poste en adéquation avec son profil et ses contraintes. Et bien non, les choses s'accélèrent et **soudainement la médecine du travail en Juin 2013 le déclare inapte à tous postes de l'entreprise.**
- A partir de ce moment-là une procédure est engagée et l'entreprise dispose d'un mois pour lui proposer des possibilités de reclassement. C'est-à-dire des postes de travail conformes aux prescriptions du médecin du travail et appropriés à ses capacités professionnelles. Période pendant laquelle le salaire n'est pas légalement dû, ce qui l'oblige à prendre ses congés payés pour toucher un salaire.
- Les postes proposés par GFI sont hors région PACA, avec 20% de diminution de salaire, et ces postes sont hors du champ de compétence de notre collègue !!!!

Sans l'intervention de SUD GFI ce salarié aurait alors été licencié. Alors nous ne comprenons pas la cohérence de la politique de la gestion du handicap menée en région PACA, et peut être ailleurs. Est-ce que la volonté de GFI est de reclasser ce salarié ou de s'en débarrasser à moindre coût en le poussant à refuser des postes inacceptables ?

Nous en appelons à la vigilance des collaborateurs handicapés dans l'acceptation d'un avis d'inaptitude. Le droit social en la matière n'est pas favorable et dans notre prochain tract nous vous informerons de la procédure dans sa totalité.

RETENEZ QUE L'AVIS D'INAPTITUDE CHEZ GFI NE VOUS PROTEGE PAS MAIS VOUS POUSSE VERS LA SORTIE CAR LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT RESTE DELOYALE.

Dernières nouvelles de la féodalité à Lyon

Un manager sabote une mission, puis vire le salarié victime de ses agissements !

Sylvain, un jeune salarié de Lyon est envoyé fin juillet dans la banlieue de Saint-Etienne, pour une mission intéressante correspondant à ses compétences. **Problème : le temps de trajet quotidien est de plus de 3h aller-retour et son ordre de mission ne prévoit pas la possibilité d'être hébergé sur place, ni le remboursement des repas** comme le stipule pourtant la note de service sur les frais de mission, lorsque le trajet est supérieur à 1h30 aller et de plus de 50 km.

Il fait appel aux délégués du personnel qui s'emparent du problème, et découvrent vite avec consternation que la direction régionale, loin de faire respecter la règle (qui est de bon sens), décide de défendre mordicus le point de vue erroné du manager. Pour se justifier, le directeur de région fait semblant de croire que le trajet dure moins d'1h30, et ce même devant l'évidence. Les DP demandent l'intervention de l'inspection du travail. Tout ceci traîne jusqu'en septembre, la direction ne voulant pas en démordre. Pendant ce temps, Sylvain doit aller tous les jours chez le client et faire l'aller-retour sans pouvoir rester à l'hôtel. **Autrement dit non seulement il subit la fatigue de ces déplacements, mais aussi et surtout la pression psychologique due au refus de son manager et du directeur de la région de respecter ses droits et d'abord celui de travailler dans de bonnes conditions.**

Tout se passe comme si l'objectif du manager et du directeur de région était de faire tout leur possible pour lui rendre la tâche pénible. **Pourquoi ? Désir de nuire au salarié ?** Volonté inconsciente de saboter la mission ? **Ou incapacité à supporter l'idée d'avoir fait une erreur ?** Mais que ce soit par autoritarisme immature ou par manque d'intelligence, ces deux hommes ont volontairement nui à un salarié en mission au lieu de lui donner les moyens adaptés aux conditions de cette mission. N'est-ce pas une faute ?

Après l'arbitrage, son manager lui permet de prendre 1 ou 2 nuits par semaine. **Mais fort de son bon droit, il demande que son ordre de mission soit rectifié, soutenu par les DP et l'inspection du travail.**

Du côté de la direction, on répond aux DP que l'on ne compte que le temps de trajet effectué dans les transports en commun pour comptabiliser si cela dépasse ou non 1h30 (aller à la gare ou attendre un bus, ça ne compte pas pour la direction, comme si c'était instantané !).

Fin septembre la mission de Sylvain est prolongée d'un mois. Lors de son EADP, pas de reproche sur sa mission qui se déroule normalement. Mais voilà, il souffre de cette injustice, subit un stress qu'il ne veut pas montrer, et il sera convoqué à sa demande par la médecine du travail 2 fois en octobre. Un courrier du client 7 jours avant la fin probable de sa mission demande alors son remplacement. Pris de court, GFI ne trouve personne et perd la mission. **Hop, voilà l'occasion rêvée pour lui trouver des motifs de licenciement**. GFI aurait subit un grave préjudice commercial et financier, se retrouve avec un inter-contrat de plus sur les bras, et ce serait sa faute à lui bien sûr. Et pour charger la barque, on ressort des mails sur ses propos déplacés et son attitude désinvolte, qui n'ont pourtant pas fait l'objet de reproches lors de son EADP. On lui signifie très vite son licenciement, sa boîte mail GFI est aussitôt fermée, il faut vite l'empêcher de parler.

Pendant ce temps, le problème soulevé sur les grands déplacements fait son chemin. La direction commence à se contredire, en prenant maintenant en compte les temps d'attente ou de trajet à pied. Mais le mal est fait. La gestion irresponsable et dangereuse de cette mission, par le manager Jean-Philippe Valverde puis le directeur de région Guy-Laurent Barcet, est moralement inadmissible ; mais comme la direction se moque de la morale, il faut lui dire surtout que ces agissements sont contre-productifs car le client se retrouve impliqué. Bonjour pour l'image de marque de GFI, auprès des clients et des salariés.

Nous demandons la réintégration immédiate du salarié, et des sanctions exemplaires contre le manager et le directeur de la région, qui ont saboté une mission en tentant à toute force de refuser à un salarié les moyens adaptés à une mission éloignée, puis en s'obstinant dans leur refus infondé en droit et dangereux dans les faits.

Enfin, ça fait des années que nous pointons les dérives féodales de quelques petits barons qui croient utile de pourrir la vie des autres pour exister, et nuisent gravement à leurs collègues et à l'entreprise. M. Rouaix, croyez-vous que le dogme du respect de l'Autorité du Manager mérite un tel gâchis humain et financier ?

SIGNONS LA PETITION SUR LE TRAVAIL DE NUIT

SUD GFI a lancé une pétition le mois dernier pour réclamer la reprise des discussions sur le travail de nuit.

L'échec des négociations ne peut justifier le maintien inacceptable des conditions qu'impose la note de service actuelle : **valorisation minimale** des heures de nuit, absence de **repos compensateur**, absence de mesures concernant la **formation**, l'**évolution** professionnelle et de mesures permettant la **sortie** du travail de nuit, … mesures pourtant obligatoires dans la loi.

Surtout la note maintien **des inégalités de traitement insupportable** entre les salariés en fonction de leurs métiers :

La contrainte et la pénibilité est-elle moindre pour certains ? Pour les travailleurs de nuit qui enchainent des rythmes de travail irréguliers ? qui n'ont que peu de week-end et de jours de récupérations ?

Concernés directement ou pas, SIGNONS TOUS LA PETITION, accessible depuis la page d'accueil de notre site http://sudgfi.fr

Le message de la direction de GFI qui sonne comme une gifle :

« Et si vous offriez un moment magique… aux enfants de vos clients ! »

(Pour ceux qui l'auraient raté, l'article est ici sur l'intranet)

Pas nos enfants, hein, ne vous trompez pas, mais les enfants des clients. Parce que vous pensiez que les enfants des salariés de GFI pourraient se voir offrir un moment magique ? Voyons… Le client est Roi ! Les enfants des clients de GFI sont donc des princes, à qui tout est dû. Mais nos enfants ne sont que des gueux qui ne méritent rien.

Ah mais si, à la fin de l'article la direction annonce qu'elle pense à organiser « bien sûr » la même chose pour les enfants des salariés. Plus tard. On ne sait pas quand. C'est tellement « bien sûr » que jusqu'à cette phrase les lecteurs étaient persuadés du contraire, et d'ailleurs très nombreux sont ceux qui, écœurés, ont abandonné la lecture bien avant d'atteindre cette phrase, et ne l'ont pas vue ! Mais c'est écrit alors c'est sûr, hein, vous n'imaginez pas que la direction mentirait sur **une chose aussi sacrée que le PSG** ? Sur le reste oui, on est habitué, mais le PSG, quand même…

Et si nos enfants aiment le handball, et s'ils nous demandent « est-ce que avec GFI qui est sponsor du PSG on pourrait voir les joueurs et leur parler ? », que leur répondre, à part « Un jour peut-être, parce que le patron de GFI a décidé que les enfants des clients étaient pressés alors que toi tu peux attendre, alors ça a eu lieu pour eux mais pour toi ben on sait pas encore... »

M. Rouaix, vous avez encore une fois raté vote com' avec les salariés. Mais pourquoi personne dans votre entourage n'a-t-il suggéré l'idée de faire passer pour une fois les salariés avant les clients ? Serait-ce parce que personne en haut lieu n'ose jamais vous contredire ? Ou parce que personne ne pense aux salariés de base, et moins encore à nos enfants ?

MAIS TOUT LE MONDE N'EST PAS DU MÊME AVIS !

Voici par exemple l'avis différent d'un salarié de GFI :

« Réclamer pour envoyer les enfants aduler des dopés sponsorisés jouer des coudes pour fourrer leur machin entre deux poteaux ? La télé, la presse, la radio, Internet, les affiches publicitaires, les marques se chargent déjà d'aliéner nos petits consommateurs à consommer du spectacle sportif jusqu'à leur dernier souffle. Au contraire, préservons les le plus longtemps possible de cette aliénation. On doit pouvoir trouver mieux que de la distraction mâchée. »

CONGES SUPPLEMENTAIRES

Pour les jeunes mères de famille

Les salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, soit 22 ans au plus au 30 avril de l'année en cours ont droit à **2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge** (enfant de moins de 15 ans dont elle a la charge effective et permanente).
Attention : Ce droit n'existe que si le droit au congé principal existe.

Pour les autres mères de familles

Les salariées de plus de 21 ans ont aussi droit à 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge, mais cela ne doit pas excéder les 25 jours ouvrés. Cela concerne les salariées qui n'ont pas acquis tous leurs congés payés, par exemple les salariées embauchées en cours d'année, ou au retour d'un arrêt maladie de longue durée.

Ces 2 points sont bien sûr rétroactifs : vous pouvez le demander si c'était le cas jusqu'à 3 ans en arrière.

Contactez vos élus SUD GFI pour faire valoir vos droits !

Pour les jeunes travailleurs

Quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables (5 semaines).
Toutefois ce congé ne sera rémunéré qu'à concurrence des jours de congés payés effectivement acquis (le reste sera sans solde).

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 Groupe GFI

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