Union syndicale Solidaires

Solidaires informatique
Union Syndicale Solidaires ITEC

Sud Groupe GFI

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Mars 2014

N°99

Elections, travail atypique, consultations : **page 1**
CSN de Nantes, nouveau DS, handicap, cadeaux indécents : **page 2**
Transformations du 7 en 8 ou 9, CRA35 et inter-contrat : **page 3**



Solidaires

Unitaires

Démocratiques

ELECTIONS 2014 dans l'UES GFI

La direction veut fusionner 2 par 2 les CE régionaux de GFI Informatique :

Qu'en pensez-vous ?

Rappel : les élections de tous les DP et CE de l'UES GFI sont prévues en mai et juin prochains. La dernière séance de négociations du PAP (protocole d'accord préélectoral) s'est achevée par la proposition globale suivante de la direction :

- 2 collèges (TAM et cadres) pour chaque élection
- Maintien du découpage actuel pour les DP et les CHSCT
- Fusion des CE régionaux de GFI Informatique : Nord avec Est, Ouest avec Sud-Ouest, Rhône-Alpes avec Méditerranée
- Maintien du nombre des élus CE et des DS
- Vote électronique avec appel à candidatures par courrier N&B adressé à l'ensemble des salariés
- Envoi des professions de foi des listes par courrier aux domiciles des salariés électeurs
- En cas de signature du PAP selon ces conditions, fixation de la durée des mandats à 3 ans par accord d'entreprise à durée indéterminée
- augmentation de la dotation des CE de GFI IP et GFI Progiciels à 0,8% de la masse salariale à compter du 1er juillet 2014, puis à 0,9% à compter du 1er juillet 2015 ; et éventuellement mutualisation du calcul de la dotation au niveau de l'UES.

Fidèle à ses principes démocratiques, SUD GFI consulte les salariés concernés. Donnez-nous votre avis :

- **Etes-vous favorable à la fusion des CE régionaux proposée par la direction ?**

  Répondre : https://fr.surveymonkey.com/s/fusiondesCEGFI

- **Pensez-vous qu'il faille signer ce projet de PAP en l'état ?**

  Répondre : https://fr.surveymonkey.com/s/signaturePAP2014

Dès que nous l'aurons reçu, vous pourrez consulter le projet officiel définitif et nos commentaires sur notre site :

www.sudgfi.fr

Travail de nuit : SUD GFI a gagné avec vous ! Et maintenant, on signe ?

Rappel : Depuis plus d'un an, SUD GFI se bat ardemment pour obtenir l'équivalence de traitement pour tous les salariés effectuant des heures de nuit. Devant l'entêtement de la Direction nous avons lancé une pétition qui a recueilli plusieurs centaines de signatures. Nous l'avons remise à la Direction au mois de janvier en réclamant la réouverture des négociations sur le travail atypique.

Enfin, le 19 février lors de la première réunion paritaire sur les NAO, la Direction a remis un nouveau texte prévoyant l'équivalence réclamée avec force par SUD GFI et les salariés. Le texte prévoit ainsi :

- 50 % de majoration salariale pour les salariés travaillant dans les branches d'activités hors production
- 25 % de majoration salariale + 25 % de repos compensateur pour les salariés travaillant dans la branche production

Ces mesures importantes sont accompagnées par :

- une réévaluation du panier repas à 6 €
- la suppression du plafond du nombre de kilomètres remboursés et la généralisation du prêt de véhicule au-delà d'un certain nombre de kilomètres pour les salariés effectuant des horaires atypiques
- des mesures d'accompagnement pour les salariés quittant le travail de nuit
- une augmentation du temps de pause à 30 mn toutes les 6 heures
- des modalités de refus des missions comportant du travail de nuit.

Donnez-nous votre avis : faut-il signer ?

Répondre : https://fr.surveymonkey.com/s/accordtravailatypiqueGFI

Téléchargez et lisez le texte complet proposé à la signature :

http://sudgfi.fr//images/documents/accords/Accord_sur_le_travail_atypique_V5.pdf

Inscrivez-vous à notre newsletter pour recevoir toutes nos consultation par mail : contact@sudgfi.fr . Vous pouvez aussi répondre à nos consultations par mail à cette adresse.

LES SALARIES DU CSN DE NANTES N'EN PEUVENT PLUS

Depuis la fin d'année 2013, les conditions de travail ne cessent de se dégrader au Centre de Service de La Chapelle sur Erdre : charge de travail importante, changements importants de planning à la dernière minute, absence de formation, mutualisation des contrats inadaptés, évolution des métiers supports entrainant une baisse de la qualité attendue et une mauvaise utilisation des compétences des salariés, attitude du management non adaptée aux situations, propos et écrits vexatoires, …

Devant l'inaction de la Direction et de la DRH face à l'émergence de ces problèmes ayant pour première conséquence une augmentation inquiétante de l'absentéisme, les élus ont décidé de réagir :

- Les élus locaux ont été reçus à plusieurs reprises par la Direction et la DRH afin d'identifier les problèmes, remonter les inquiétudes et le mal-être des salariés, exprimer les revendications et les mesures prioritaires attendues ;

- Les secrétaires du CE et du CHSCT de GFI I&P ont réclamé par écrit un plan d'action permettant de résoudre l'ensemble des problèmes identifiés. (http://sudgfi.fr/images/documents/divers/courrier_lcp_022014.pdf) Ce plan d'action doit comporter des mesures concrètes et des indicateurs permettant de mesurer leur mise en place effective et leur efficacité.

Suite à ces actions la direction du CSN a présenté lundi 24 février son plan d'action aux salariés du plateau help-desk. Il n'est pas parfait mais il n'est pas minable.
Ce n'est qu'un début, à suivre.

Nouveau DS SUD GFI à Nantes

Notre camarade Malik Belkadi, qui a été notre Délégué Syndical à Nantes pendant plusieurs années, a décidé de passer la main et de se concentrer sur ses mandats de DP et RS au CE de GFI Informatique Grand Ouest. Merci Malik pour ton travail et ton engagement exemplaires pour la défense des salariés !
Les adhérents de la section GFI Info Grand Ouest ont élu **Bernard Etrillard**, un élu de longue date bien connu des salariés de la région, pour lui succéder.

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
Vincent BRACCHETTI (GFI IP) 06 70 49 84 93
Laurent CALVET (GFI IP) 06 32 05 00 92
Bernard ETRILLARD (Nantes) 06 82 93 89 27
Didier FAYE (Lyon) 06 11 13 13 59
Antoine HUOT (Grenoble) 06 51 43 52 50
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

TOUS LES CONTACTS PROCHES DE CHEZ VOUS : contacts

HANDICAP :
LE DOUBLE LANGAGE DE LA DIRECTION

"Responsabilité Sociale des Entreprises, un engagement concret"

C'est en ces termes que GFI annonçait sa politique handicap en 2013 et de poursuivre :
"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."

En 2014 les salariés Reconnus en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) peuvent bénéficier de:

- 1000€ en Ticket CESU l'année de leur déclaration RQTH.
- 500€ en Ticket CESU l'année ou leur RQTH est renouvelée.

Une RQTH est prononcée pour une période minimum d'un an, mais elle peut aussi être délivrée d'emblée pour la période maximale de 5 ans. Ainsi un salarié dont la reconnaissance est annuelle pourra bénéficier chaque année des 500 € en ticket CESU, ceux dont la reconnaissance se fait tous les 5 ans, ne bénéficieront de cette prime que sur cette même durée soit 100 € par an ! Une somme modique et discriminatoire à l'opposé de la communication et du volontarisme affiché par Gfi.

Pourquoi cette inégalité de traitement ? Comment ne pas voir dans ce traitement qu'une unique prime à la déclaration RQTH au principal bénéfice de l'entreprise ? GFI paye chaque année une amende sanctionnant le non-respect du quota obligatoire de travailleurs handicapés . Cette politique minimaliste ne viserait-elle pas à éviter une majoration supplémentaire de l'amende ?

La loi prévoit des avantages financiers pour les entreprises dans la limite de 1830 € en ticket CESU par an et par salarié : SUD Groupe GFI réclame que cette aide soit versée à hauteur de 1830 € tous les ans et pour tous les salariés reconnus handicapés.

Cadeaux somptueux pour 17 chefs et commerciaux dans le besoin

Le blog interne de Gfi a atteint un sommet d'indécence cynique :

http://intranet.gfi.fr/intranet/new.php?id=1348

Les commentaires des salariés sont éloquents. Faut-il vraiment en rajouter ?

Transformer un 7 en 8

Pour que les 7000 salariés de Gfi soient vraiment les premiers ambassadeurs du groupe

Cette histoire vraie s'est passée à Lyon, début février. Trois informaticiens se retrouvent en mission chez EDF: André de Gfi, Georges de Cap Gemini et Juliette d' Open, *(NDLR les prénoms ont été changés).* Ils se connaissent bien car ils ont fait leurs études ensemble. Tout content de se revoir ils décident d'aller au resto du coin, un italien bien sympa pas cher. Ils échangent leur parcours professionnel depuis leur sortie d'école. Puis vient le moment de payer le repas. Tout le monde sort ses tickets restos et là, André de Gfi se sent ridicule et même un peu honteux, car son ticket est à 7,50€ alors que celui de ses amis, tous les 2 souriants, est à 8,50€. Alors, M. Rouaix, **pour rendre le sourire** à André, transformez ce 7 en 8 ! C'est le meilleur investissement en marketing que vous puissiez faire. Tous les jours André, et tous les autres salariés de Gfi, seront fiers de montrer leur ticket resto à 8,50€ avec le logo de Gfi !

Du point de vue comptable, augmenter d'un euro un TR ne coûte que 60 centimes à GFI pour la part patronale. Pour 200 jours par an ça donne 120€ par personne (net de cotisations) et pour 7000 salariés cela fait 840 000 €. On coupe la poire en 2 et on passe à 8 € le TR cette année ?

Suite de l'histoire : changer le 7 en 9 !

M. Rouaix, je sens que vous allez me dire « Passer de 7 en 9 ça va me coûter le double ». Et bien non, voyez plutôt :

André de Gfi rentre du resto un peu grognon, et retrouve 2 collègues devant l'ascenseur : Bruno de Gfi IP qui travaille à la production, et Pierre de GFI Progiciels, qui vient former le client sur un produit GFI. *(NDLR les prénoms ont été changés).* Ils parlent de leur week-end et André raconte sa sortie CE, payée 50 € pour faire de la raquette, du traineau tiré par des chiens, du ski, dans un hôtel avec spa et piscine, avec sa femme et sa fille. Les 2 autres sont bouche bée. **Pour rendre le sourire** à Bruno et Pierre, changez le 7 en 9, en harmonisant les budgets des œuvres sociales des CE ! Il suffit de passer de 0,7% à 0,9% celui des CE de GFI IP et GFI Progiciels, et tous les salariés de Gfi auront le même sourire, car ils seront traités sur un même pied d'égalité.

Quel est le coût ? 0,2% cela fait 2 pour mille, soit pour un salaire moyen de 40 000€ par an, 80€ de dotation en plus par personne et par an. A Gfi IP et GFI Progiciels ils sont environ 2000, cela nous donne donc 80 X 2000 = 160 000€, net de cotisations.

Cette histoire a été présentée à M. Rouaix au cours du Kick Off du 12 février à Lyon, par un salarié qui a été applaudi chaleureusement par la salle (environ 250 salariés). Elle a dû faire son chemin car le 25 février la direction a enfin proposé une harmonisation de la dotation des CE ! Pour le ticket restaurant ce sera plus long… La direction vient d'annoncer aux CE que nous passerons au TR électronique, avec une carte de paiement, au 1er mai. Et le montant ? A suivre…

Inter-contrat chez GFI

COMMENT REMPLIR SON CRA 35 POUR VALORISER DU TRAVAIL NON FACTURE

Le mois dernier, nous vous mettions en garde sur les écueils à éviter dès lors que vous passiez du statut de collaborateur en mission à celui de collaborateur pestiféré en inter-contrat. Nous avons répertorié 2 grands cas de figure pour ceux qui sont en agence :

1. **Si vous êtes affecté sur un projet et n'êtes pas facturé :** demandez des instructions précises sur comment remplir votre **CRA 35**. En effet l'ambigüité règne depuis des années pour les salariés en inter-contrat non facturés mais productifs sur un projet, et qui ne peuvent pas pointer sur le projet concerné.

SUD GFI demande que cette situation soit régularisée avec un libellé adéquat, ou de permettre d'utiliser (selon le contexte) IN pour travaux d'infrastructure, RI pour reporting Interne, ou PR pour prospection.



Source : Extrait intranet GFI : CRA 35 : Activités internes

Quand un salarié en inter-contrat répond à un appel d'offre, quelle est l'activité interne qui doit être utilisée ? Ces questions sont récurrentes lors des réunions DP, et pourtant ces salariés continuent à travailler dans l'ombre sans aucune reconnaissance du travail qu'ils font.

Notre conseil :
Renseignez-vous systématiquement sur le libellé de votre CRA 35 en spécifiant le nom du projet et ce que vous avez fait. Enregistrez votre CRA 35 et **imprimez-le**. Vous pourrez toujours ainsi démontrer que votre temps de travail était productif sur un projet mais que votre manager ne le déclarait pas (probablement pour ne pas entamer sa marge opérationnelle).

2. **Si vous n'êtes pas affecté sur un projet :** il vous faut avoir des objectifs précis pour vous former (sur une nouvelle technologie par exemple) via e-learning,
ou vous rapprocher de votre RRH pour élaborer un plan de formation formalisé avec votre Manager.

Le travail fait par les salariés en inter-contrat mais non imputé sur le CRA est du **travail comptablement dissimulé en interne** : ça allège la surcharge de travail de certaines équipes (tant mieux) mais leurs managers se targuent ensuite d'engranger des résultats positifs et une marge opérationnelle décente, au mépris de la réalité du travail et au détriment de salariés en inter-contrat indispensables **dans la réalité mais toujours oubliés quand on fait les comptes !**

N'hésitez pas à contacter vos élus SUD GFI si vous avez des doutes sur la façon de saisir votre CRA35 !