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

Novembre 2014

N°107

Prud'hommes, Astreintes: page 1

Bien-être au travail, Tickets restaurant, élection nouveau DS : page 2



Solidaires
Unitaires
Démocratiques

PRUD'HOMMES A PAU : Le mépris jusqu'au bout

En novembre 2013, Eric se faisait licencier pour insuffisance professionnelle. Malgré la défense du dossier devant son manager et la DRH, malgré la démonstration de l'ineptie d'une telle décision, la Direction tiendra sa position.

En mars 2014, accompagné et soutenu par SUD GFI, Eric a déposé un recours devant le conseil des prudhommes. La conciliation ne donnera rien, GFI s'entêtant dans sa position.

La procédure suit donc son cours et notre avocat envoie courant juillet le dossier de conclusion au Tribunal ainsi qu'à GFI en vue d'une audience planifiée le ***13 octobre 2014.***

Le temps passe et nous attendons à notre tour, les conclusions et pièces de la part de GFI. Il faudra être d'une extrême patience puisque les documents parviendront 2 jours avant l'audience.

GFI TENTE AINSI DE PORTER ATTEINTE AU DROIT A LA DEFENSE ! Et de nuire à la préparation d'une audience lourde de conséquences pour Eric !

Après quelques hésitations, sur les conseils de l'avocat et avec l'accord de SUD GFI et d'Eric, le renvoi a été demandé et accepté. L'audience est reportée au mois de février.

LAMENTABLE !

NEGOCIATIONS SUR LES ASTREINTES !

La négociation annoncée de longue date a enfin commencé. C'est une bonne chose car les astreintes en plus d'être très mal ***rémunérées*** posent très souvent des problèmes dans leurs organisations.

Durant cette négociation, SUD GFI défendra :

- tout comme lors de la négociation sur le travail de nuit, un traitement équivalent pour tous les salariés en rémunération ou temps de récupération de la durée de l'astreintes. Rien ne pourra justifier un texte inéquitable.
- Le volontariat sans équivoque (dans les mêmes conditions que travail atypique) : l'astreinte ne peut aujourd'hui être imposée aux salariés si elle n'est pas inscrite dans le contrat de travail. Il est hors de question qu'un accord permette de revenir sur ce droit au refus.
- L'obligation de respect de la durée maximum de travail (10 h par jour) et de repos quotidien et hebdomadaire (1 salarié ne doit pas revenir au travail sans respecter un repos quotidien de 11 h après la fin d'une intervention d'astreinte même si celui-ci a été pris avant).
- Une limitation à 4 semaines d'astreintes par trimestre.
- Une limitation à 6 jours pour une semaine d'astreinte.
- Limitation de l'astreinte mutualisée (nombre d'environnements, nombre d'interventions, …).
- Un délai de prévenance d'au moins 30 jours.
- L'établissement d'un ordre de mission adapté et la fourniture du matériel et des procédures nécessaires au bon déroulement de l'astreinte.
- Une prise en charge des indemnités kilométriques domicile/client sans plafonnement, identique à celle définie pour le travail atypique.
- Une augmentation du forfait d'indemnisation pour tous.
- Mise en place d'une prime lorsque le délai d'intervention imposé est inférieur à 30 mn.
- Des mesures compensatoires de sortie de l'astreinte afin de lisser la baisse des revenus induite.
- Un suivi mensuel détaillé des astreintes par les Comités d'Etablissement et les Délégués du Personnel.

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

Union Syndicale Solidaires

Sud Groupe G F I

NEGOCIATION SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL !

Joli programme et gros chantier ! L'étude et l'enquête sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) à GFI menées en 2012 auront abouti à un document de synthèse en **février 2013.** Il aura encore fallu un an et demi pour débuter la négociation d'un accord prenant en considération ce diagnostic pour mettre en place des mesures concrètes afin de réduire les RPS et améliorer les conditions de travail à GFI.

Parmi les mesures que nous souhaitons :

METTRE UN TERME AU MANAGEMENT AUTOCRATIQUE DE CERTAINS : relisez nos tracts de ces derniers mois ou ces dernières années, ces dérives sont consternantes.

STOP AUX HARCELEMENT ET MAL ÊTRE AU TRAVAIL : Formation adaptée des managers et information de tous les salariés (par voie d'affichage dans les locaux, sur l'intranet et par mail régulier) sur les possibilités d'alerte en interne auprès des représentants du personnel mais aussi par le biais d'associations ou d'organismes extérieurs.

PRENDRE EN COMPTE LES POPULATIONS CONSIDEREES COMME A RISQUE : Même si les situations de mal être peuvent se rencontrer dans les conditions les plus diverses (l'expérience nous le montre malheureusement), le diagnostic sur les RPS a mis en exergue 3 typologies de salariés comme étant plus à risque : Les salariés en intercontrat, les seniors, les salariés isolés. L'accord devra prévoir des mesures claires et concrètes pour ces salariés : ***suivi, formation, intégration, tutorat*** afin que chacun maintienne sa place dans l'entreprise sans culpabilisation, sans peur d'exclusion ni de persécution.

MISE EN PLACE D'UN WORKFLOW POUR LES ORDRES DE MISSION : Trop de salariés sont aujourd'hui affectés sur des activités sans ordre de mission alors que cela est **obligatoire**. La mise en place d'un workflow permettra de contrôler la délivrance de ce document et contraindra de plus les managers à indiquer l'ensemble des informations nécessaires concernant :

- le contenu de la mission, sa qualification, les horaires, la durée
- le défraiement des indemnités kilométriques, de l'hébergement, de la loi Borloo, des TEA lors du départ le dimanche, …
- les astreintes et les règles sur le repos
- l'exclusivité du lien de subordination entre l'employeur et le salarié
- l'organisation des congés payés, …

LUTTER CONTRE LES BURN-OUT PAR :

- la prise en compte de toutes les heures supplémentaires : chaque heure travaillée doit être payée ou récupérée. Avec la systématisation de cette mesure, le management sera contraint de revoir les organisations pathogènes, les salariés pourront enfin récupérer les efforts consentis.
- le droit à la déconnexion : mesures permettant d'en finir avec la consultation de sa messagerie professionnelle pendant les vacances, le soir avant de se coucher et le week-end.
- le report des congés non pris sur la période suivante comme le permet l'article L.3141-21 du code du travail.

VOS TICKETS RESTAURANT

La rematérialisation sera finalement gratuite

Les frais de cette rematérialisation (échange du crédit de la carte en tickets papier limité à **450 €)** devaient initialement être couverts par les salariés. Face aux nombreux incidents et à l'insistance des syndicats, la Direction et EDENRED ont finalement cédé et prendront en charge les coûts d'envois en recommandé cette année. **Il faudra encore faire le forcing dans un an !**
Vous recevrez début novembre des informations de la part de la société EDENRED sur votre messagerie GFI, concernant le process de rematérialisation de votre carte restaurant. Soyez vigilant les demandes ne pourront se faire que du 15 au 30 novembre !

Attention au changement de millésime :

Avant **fin Janvier 2015** vous devrez cocher la case « changement de millésime » via le site « Myedenred » afin de transformer votre solde 2014 pour obtenir un **millésime 2015**.

Sans action de votre part les alimentations de votre carte sur le millésime 2014 seront perdues !



Didier Lassissi, élu Délégué Syndical SUD Groupe GFI pour l'Ile-de-France

Notre camarade Jean-Luc Louis ayant été désigné administrateur de GFI représentant les salariés, a dû, comme l'y obligeait la loi (stupide sur ce point), démissionner de tous ses mandats de représentant du personnel. Pour le remplacer, et conformément à nos statuts démocratiques, nos adhérents d'Ile-de-France ont élu **Didier Lassissi**, autre élu de longue date (DP, CE, CCE) et dont l'expérience sera très utile pour défendre les droits des salariés.

Vous pouvez aujourd'hui compter sur tous ces 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
Henri BŒUF (Rhône-Alpes) 06 11 40 68 31
Vincent BRACCHETTI (GFI IP) 06 70 49 84 93
Laurent CALVET (GFI IP) 06 32 05 00 92
Eric CASSAGNAUD (GFI Chronotime) 06 49 92 72 21
Bernard ETRILLARD (Nantes) 06 82 93 89 27
Alain KAING (Ile-de-France) 06 60 71 36 30
Antoine HUOT (Grenoble) 06 51 43 52 50
Didier LASSISSI (Ile-de-France) 06 32 53 32 88
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**