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

Décembre 2014

N°108

Souffrance autorité et négociations: page 1

Crapulerie, TR : page 2

Loi pour l'égalité réelle entre hommes et femmes: page 3



Solidaires
Unitaires
Démocratiques

Pourquoi, quand les salarié-es se plaignent de harcèlement, de mépris, de souffrance, la direction nous parle-t-elle de « Qualité de vie au travail » ?

Parce que la direction refuse d'écrire qu'un problème puisse être créé à GFI par une personne ayant un pouvoir hiérarchique, représentant la direction, donc détentrice de l'Autorité. Les plus optimistes parmi nous ont voulu croire que le dogme de l'Autorité, hérité du XIXème siècle, voire du Moyen-âge, était moribond. Hélas non, il se porte très bien dans les entreprises, et tout particulièrement à GFI.

C'est un dogme, c'est un tabou, c'est plus fort que tout, même la réalité doit céder devant cela : le chef a toujours raison à GFI, même s'il n'y connait rien, même si ses décisions erronées provoquent des catastrophes humaines ou commerciales (qui sont les pires, et de loin, pour nos dirigeants). Puisque il est responsable, il peut tout faire tant qu'il atteint ses objectifs commerciaux.

Nous avons encore tiré plusieurs sonnettes d'alarme cette année auprès de la DRH, rien n'y a fait ou presque. Seul le PDG a le pouvoir de donner des ordres à un manager opérationnel, et le PDG a autre chose à faire que de s'occuper des problèmes des salariés, d'ailleurs il connait bien les managers opérationnels, ce sont de gens biens, il a toute confiance en eux, circulez.

C'est pourquoi, pour se donner bonne conscience, la direction a ouvert des négociations sur « la qualité de vie au travail ». Que c'est charmant cette expression !

Mais alors, dans ces conditions, pourquoi négocier ? Peut-être que ça vaut le coup quand même de mettre la direction face à ses contradictions et ses responsabilités ? Nous nous posons la question.

Et nous vous la posons : qu'en pensez-vous ?

Elections CE et DP dans l'UES : le Tribunal d'Instance a tranché

Avec plus d'une semaine de retard sur la date annoncée, le TI de St Ouen a rendu son verdict, il rejette les demandes des Syndicats et suit celles de la direction. En attendant le courrier officiel voici les infos que nous avons eues par téléphone :

Dépôt des listes le 5 janvier,

1er tour du 30/01 au 5/02 et 2eme tour du 20/02 au 26/02

Collège TAM et CADRE sur des listes distinctes

Pas de postes supplémentaires ! uniquement le cadre légal

Vote électronique UNIQUEMENT

Rien sur les moyens de communication pour les élections (profession de foi, appel à candidature, intranet,…)

Nous attendons la décision de la DIRECCTE sur 1 CE national ou 7 CE régionaux pour GFI Informatique, afin de déterminer les liste de candidats, ce n'est pas pareil d'être candidat à un CE régional ou un CE national, les motivations ne sont pas forcément les mêmes !

Le 17 janvier 2015, le droit d'avorter aura 40 ans...

Les mouvements féministes préparent actuellement une mobilisation pour ces 40 ans (le week-end du 17 janvier, avec manifestation nationale à Paris), en réponse notamment aux réactionnaires qui ont pris la rue ces derniers mois, contre l'égalité des droits, mais aussi en réponse aux politiques d'austérité qui mettent en danger ces droits. L'Union Syndicale Solidaires entend faire de cette journée un rendez-vous majeur de mobilisation.

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

Union Syndicale Solidaires

Sud Groupe G F I

La consternante affaire de la mutation vers Le Mans

Cette année le marché est très faible en région Ouest, à Nantes en particulier : les affaires vont mal, les résultats sont très mauvais. Comme il y a par contre du travail au Mans, au Printemps dernier un manager affecte deux salarié-es en fin de période d'essai à un contrat avec un client de cette ville.

Mais ça ne lui suffit pas, il veut faire des économies, et pour cela les muter au Mans. La décision leur est d'emblée présentée d'une façon claire et brutale : « Tu acceptes la mutation au Mans ou nous mettons fin à ta période d'essai. » C'est Le Mans ou la porte.

L'un des deux s'indigne immédiatement d'être aussi méprisé et refuse. Il est aussitôt viré (il n'avait absolument pas démérité pendant sa période d'essai, mais le mérite n'est visiblement rien à GFI).

L'autre encaisse le coup et cède à la menace, de peur de perdre son boulot. Elle a déjà déménagé pour venir à Nantes quand elle a été embauchée, tant pis elle repartira au Mans. Elle accepte donc et commence la mission, en déplacement quotidien depuis Nantes dans un premier temps (avant d'avoir déménagé). Mais le jour où on lui apporte au Mans, à midi au restaurant, pour qu'elle le signe sur un coin de table, son nouveau contrat de travail (basé au Mans) censé remplacer celui qu'elle a signé le jour de son embauche (et qui était basé à Nantes), elle refuse : trop c'est trop, elle n'accepte pas de se laisser piétiner comme ça.

(Remarquez bien la sournoiserie du manager : en droit il fallait lui faire signer un avenant de mutation, mais le manager lui donne à signer un contrat basé au Mans pour remplacer le premier qu'elle a signé : si elle signe le nouveau, elle n'est pas mutée officiellement, donc elle perd tous les droits liés à cette mutation qui sont prévus par la convention collective ! Par exemple si on veut la muter à nouveau dans 6 mois elle ne pourra pas protester que 2 mutations dans l'année c'est trop : car officiellement elle n'aura jamais été mutée !)

Du coup elle en parle à son chef de projet GFI, lui explique qu'elle va sans doute être virée puisqu'elle a finalement refusé la mutation qu'on lui imposait pour pouvoir rester à GFI. Le chef de projet, peut-être effaré par ces méthodes inhumaines mais aussi bien sûr inquiet pour son projet – car il a besoin de cette salariée, qui lui donne toute satisfaction – appelle Nantes et demande l'abandon de cette mutation inutile et brutale, car la prestation peut très bien se continuer comme elle a commencé, avec une salariée habitant Nantes, et il veut la garder. On lui répond qu'on abandonne la mutation, il le répète à la salariée. Tout est bien qui finit bien ? Hélas non. La salariée envoie un mail à sa hiérarchie demandant une confirmation écrite que GFI la garde et ne la mute pas. Elle ne reçoit pas de réponse. Au bout de quelques jours, définitivement convaincue qu'on ne lui répondra jamais et dégoûtée par le management de GFI, elle donne sa démission.

On appelle ça comment ? Une opération gagnante sur toute la ligne ? Tout le monde a perdu, entreprise, manager, projet, client, et salariée. Bravo ! Cinq fois bravo !!

Interpelée par nos DP et DS, la direction de la région s'est contenté de répondre « **La Direction n'est pas d'accord avec votre présentation : il n'y a pas eu de chantage à la mutation.** » Ni le directeur de la région ni la RRH n'ont jamais dit ni même laissé entendre qu'ils regrettaient ces méthodes indignes.

Plutôt que de débattre des ressorts psychologiques à l'œuvre dans un cas comme celui-ci (besoin d'affirmer son autorité de chef ? panique devant des résultats dans le rouge sous la forte pression mise par la hiérarchie ?). Nous préférons nous focaliser sur l'essentiel : quand un chef pense ou agit comme si les salarié-es étaient des distributeurs de boisson à placer chez les clients, la ligne rouge est dépassée. Les alertes des salarié-es ou de leurs représentants doivent être écoutées et aussitôt suivies d'effet, sinon on court à la catastrophe.

Depuis des années que nous le disons et l'écrivons, nous désespérons d'avoir un jour à GFI des dirigeants qui le comprennent.

VOS TICKETS RESTAURANT

RAPPEL : les actions des syndicats (l'unité ça marche !) ont payé, nous avons obtenu que vous puissiez obtenir gratuitement des tickets papier

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 !

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

Vers une égalité réelle ?

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, adoptée le 23 juillet, est parue au Journal Officiel le 4 août… Il s'agit de la première loi transverse sur ce sujet, qui traite de domaines tels que la famille, les négociations professionnelles et les droits des salarié-es, les violences faites aux femmes… Beaucoup de mesures sont en fait liées à des lois précédentes, cette dernière venant en préciser, en élargir et surtout, les « regrouper ». Si certaines dispositions sont vraiment intéressantes (pas toutes traitées ici, comme l'exigence de parité dans la sphère publique, ou des mesures pour faciliter la pension alimentaire), le contexte économique actuel, marqué par l'austérité budgétaire, ne permettra pas de passer de l'égalité formelle (celle des textes) à l'égalité réelle, qui demande des moyens.

Responsabilité parentale

La loi porte ce congé de 6 mois à 1 an maximum pour un premier enfant si les deux parents le prennent. Il est de 3 ans maximum à partir de deux enfants, mais à condition que le second parent prenne un an (liée aux discussions du budget de la Sécurité sociale actuelles). Le second parent bénéficie d'une prestation « PREPAREE » (en lieu et place du CLCA). Les économies engendrées par le fait que peu d'hommes prendront ce congé (donc qu'il durera moins pour les femmes), doivent normalement être injectées dans la garde de la petite enfance (crèches et assistantes maternelles)… Si l'aspect vanté par le gouvernement qui consiste à favoriser par cette mesure la reprise d'activité des femmes est réel (mais non garanti), le fait qu'elle permette de partager la responsabilité parentale est en revanche à démontrer, vu le niveau d'indemnisation proposé !

Négociations professionnelles et droits des salarié-es

Côté travail, la loi fusionne désormais les négociations concernant l'égalité des rémunérations et celles sur l'égalité professionnelle, et intègre notamment la réduction des écarts de rémunérations dans le cadre de la négociation quinquennale sur les classifications professionnelles. Les obligations légales non respectées par les entreprises seront sanctionnées grâce à trois nouveaux motifs d'interdiction de soumissionner aux marchés publics : condamnation définitive pour discrimination (moins de 5 ans) ; condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire pour violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ; non respect de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et salariale.

Dans les autres mesures, certaines sont à connaître absolument, notamment parce qu'elles apportent quelques nouveaux droits qu'il faudra faire respecter.

D'autres concernent plus les militant-es, et viennent essentiellement élargir les données à fournir ou à mettre en oeuvre par l'employeur, et devraient participer à augmenter nos capacités d'action dans les instances de représentation :

– mise en place d'une pr**otection contre le licenciement après la naissance de l'enfant pour les pères durant 4 semaines ;**

– **création de 3 autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse** pour le conjoint, concubin-e, ou la compagne liée par un PACS ;

– **ouverture des droits à congés familiaux** (4 jours, comme pour un mariage) **pour la conclusion d'un PACS ;**

– la prise **en compte dans l'évaluation des risques professionnels des inégalités de genre ;**

– un **nouvel indicateur de promotion sexuée** dans le Rapport de Situation Comparée

– intégration dans la formation professionnelle, des a**ctions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes…**

– enfin, présenté comme une avancée pour l'articulation vie privée/vie professionnelle (ce qui est largement contestable, le CET étant des congés qu'on devrait prendre, et non pas utiliser pour cela), le **Compte Epargne Temps est autorisé pour financer des services à la personne** (dans la limite maximale de 50% de ces droits).

Violences et lutte contre les harcèlements

En matière de harcèlement sexuel, l'employeur est désormais obligé de mettre un terme et de sanctionner les faits de harcèlement qui ont été commis (au lieu de seulement « prévenir »). En matière de harcèlement moral, la loi harmonise sa définition avec celle du harcèlement sexuel : caractérisation par des « propos ou comportements répétés » et circonstances aggravantes (incapacité de travail, mineur-e de 15 ans, personne vulnérable, cyber harcèlement). Le harcèlement est également interdit dans l'armée (non reconnu jusqu'alors). Autres mesures concernant les violences : l'éviction du conjoint violent du domicile devient la règle ; restriction de la médiation pénale en cas de violences conjugales ; l'ordonnance de protection, même sans dépôt de plainte, pour les femmes victimes de violences, est renforcée et sa durée prolongée de 4 à 6 mois ; sous le contrôle du CSA, les TV et radios doivent promouvoir la lutte contre ces violences ; les hébergeurs internet doivent faciliter le signalement des appels à la violence…