Union syndicale Solidaires

Solidaires informatique
Union Syndicale Solidaires ITEC

Sud Groupe GFI

Les yeux de SUD

Le journal du syndicat SUD Groupe GFI

Janvier 2015

N°109

Elections UES : page 1

Contrat SNCF, négo, Airial : page 2

Licenciement à Toulouse : page 3



Solidaires
Unitaires
Démocratiques

Le Syndicat SUD groupe GFI, présente ses meilleurs vœux à tous les salariés pour la nouvelle année 2015

ELECTIONS PROFESSIONNELLES UES GFI :

Choisir un syndicat engagé et solidaire, c'est voter et faire voter SUD GFI

POURQUOI SUD Groupe GFI

SUD Groupe GFI est le premier syndicat de l'UES GFI depuis de nombreuses années.

SUD Groupe GFI est un syndicat de terrain :
Proche des salariés, nous intervenons directement auprès des Directions Régionales ou Nationale pour résoudre les relations conflictuelles, faire appliquer vos droits et les accords d'entreprise. Nous intervenons régulièrement auprès de l'inspection du travail et obtenons souvent satisfaction lorsque la Direction s'entête dans le déni.

SUD Groupe GFI est un syndicat d'action :
Nombreux sont les salariés qui font appel à nous pour les défendre durant des procédures disciplinaires. Nous effectuons ce travail avec sérieux, nous accompagnons les salariés jusqu'au bout. **SUD groupe GFI mène actuellement une dizaine d'affaires devant les prud'hommes** (discrimination liée au sexe, licenciement pour fautes fictives ou montées de toutes pièces, discrimination syndicale, non respect des accords et du droit).

SUD Groupe GFI est un syndicat démocratique :
Nous consultons les salariés avant de définir nos revendications au cours des différentes négociations, nous consultons nos adhérents qui décident de la signature des accords.

SUD Groupe GFI défend l'unité syndicale :
Si chaque syndicat a ses spécificités, ses priorités, ses modes de gouvernance, nous sommes persuadés que les meilleurs résultats s'obtiennent dans l'unité. Nous refusons les polémiques et ne répondons jamais aux attaques.

SUD Groupe GFI privilégie la Solidarité :
Nous défendons tous les salariés sans exception, nous essayons de créer des liens de solidarité entre tous, car c'est ensemble que nous sommes plus forts.

POUR LES SALARIES, LES CANDIDATS SUD GFI S'ENGAGENT :

Mieux vous représenter avec des candidats motivés pour travailler avec les autres élus, dans l'intérêt de tous.

Réclamer toujours une augmentation du budget du CE :

Aujourd'hui la Direction nous refuse toujours l'harmonisation des budgets du CE pour l'ensemble des établissements de l'UES et du groupe GFI. Cette position injuste doit être corrigée.

Mettre en place ou développer des activités sociales qui profitent au plus grand nombre :

- en donnant la priorité aux activités culturelles, sportives et de loisirs, souhaités par les salariés.
- en innovant dans des offres diversifiées assorties de règles justes et équitables.

Etre compétents dans tous les domaines d'intervention du CE et du CCE :

- grâce à la formation des élus (économique, gestion des budgets, droit du travail, …).
- en s'appuyant sur l'expérience des plus anciens, sur une assistance juridique sérieuse, au besoin, sur des experts, et sur les Unions Syndicales SOLIDAIRES.

Etre disponibles pour répondre à toutes vos questions :

- Réactivité à vos mails et appels téléphoniques pour les questions relatives aux activités sociales, à la vie professionnelle, au droit du travail, à la formation, …
- Vos difficultés rencontrées sont nos préoccupations.

Toujours respecter les autres, élus ou pas :

- en favorisant le débat pour chercher des compromis, afin d'obtenir des décisions partagées par l'ensemble des élus.
- en se refusant à la polémique, aux attaques personnelles et à la diffamation.

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 (DSC) 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

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

SNCF : SUD GFI obtient les dispositions de l'accord sur le travail atypique

Au mois de septembre, GFI a signé un contrat important de « support de Production » avec la SNCF employant 70 salariés répartis entre Lyon et Lille. Cette mission s'accompagne de contraintes importantes pour les salariés : astreintes et heures de nuit.

Voyant d'abord dans ce contrat une occasion de gonfler leur marge, certains managers (mais pas tous !) peu scrupuleux, se fiant à leur hiérarchie ou leur RH, ont dans un premier temps transmis des ordres de mission succincts et non conformes aux règles GFI, aux salariés qui se sont légitimement interrogés sur les dispositions devant s'appliquer dans le cadre de cette mission atypique.

Sollicités, les élus SUD GFI ont alors interpelé managers et Direction et réclamé l'application de l'accord sur le travail atypique ainsi que des précisions claires sur les astreintes devant figurer sur les ordres de mission. Ce qui n'aurait dû être qu'une formalité entre gens honnêtes s'est bien vite transformé en partie de bras de fer, avec des enjeux importants sur le défraiement des spécificités de cette mission et sur l'organisation des astreintes.

Finalement, vos représentants SUD GFI ont obtenu l'application des dispositions prévues dans l'accord sur le travail de nuit (prime de panier, remboursement intégral des indemnités kilométriques, annexe à l'ordre de mission précisant les conditions des astreintes, respect du repos hebdomadaire, …).

Il reste d'autres points à régler rapidement concernant les conditions de travail : certains salariés n'ont toujours pas de badge d'accès, ni de poste de travail ! Les CHSCT concernés ont déjà prévu visites et actions afin que ce contrat important se passe au mieux pour les salariés.

NEGOCIATIONS

UNE AVANCEE POUR LES CADRES SUP, LES AUTRES ATTENDRONT !

ASTREINTES

La négociation est bloquée. Après 3 réunions, et des avancées à tous petits pas, la direction a décidé d'arrêter les négociations, et va mettre en place une note de service sur les astreintes pour remplacer celle de 2007. Les avancées vont être quasi inexistantes, les compensations financières ne changeront pas, car on nous explique que cela mettrait en péril certains contrats : **depuis 2007, pour GFI, le monde n'a pas changé !**

Un nouveau CRA permettant la saisie des astreintes avec la durée et horaires d'intervention devrait être mis en place dans le 1er trimestre 2015, et si la direction y voit un intérêt, elle rouvrira peut-être les négociations en septembre 2015…

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Un accord pour les modalités 3 de RTT (forfait jour) va bientôt aboutir, pour se mettre en conformité avec l'accord de branche. Principale mesure : le droit à la déconnexion pour nos cadres dirigeants. Droit qui devient un DEVOIR, qu'ils doivent appliquer à eux-mêmes, mais ce que nous souhaitons surtout c'est qu'ils l'appliquent à tous leurs subordonnés !

Nous ne voulons plus d'appels téléphoniques à des heures tardives, ni de mails ou des convocations à des heures indues ! Le droit au repos quotidien et hebdomadaire, c'est pour tout le monde !

Bref, pour l'instant la prétendue « qualité de vie au travail » ne se résume pour l'ensemble des salarié-es qu'à un catalogue de bonnes intentions sans aucune avancée concrète. A suivre …

CE GFI INFORMATIQUE ILE-DE-FRANCE : Vos représentants SUD (secrétaire adjoint et trésorière adjointe) quittent le bureau du C.E.

Depuis le début de la mandature en 2011, le C.E. Gfi Informatique IDF, issu de la fusion de 2 anciens C.E. (qui n'avaient précédemment aucune relation entre eux), **a toujours vécu dans une situation conflictuelle**, principalement due à l'opposition systématique et très agressive des élus minoritaires.

Dans ce contexte très difficile, vos élus SUD GFI n'ont jamais cherché à alimenter la polémique. Ils ont au contraire tout fait, pour à la fois améliorer les services rendus aux salariés et maintenir **la cohésion** au sein des membres du bureau. Ils ont notamment, malgré parfois de fortes divergences de vue, toujours fait bloc derrière le secrétaire pour le défendre face aux attaques haineuses et indignes dont il était l'objet.

Malgré cette attitude conciliante, leur relation avec le secrétaire est devenue, au cours de cette dernière année, de plus en plus difficile. Le refus du secrétaire de participer à des réunions régulières d'avancement a fortement pénalisé le développement et la cohérence des actions. Sa volonté de vouloir tout contrôler dans les moindres détails et sa mainmise sur des secteurs stratégiques ont engendré des retards ou ont rendu impossible la mise en œuvre de nouveaux services dans les délais voulus.

Enfin, le récent retrait de leurs droits d'accès au site internet du C.E., sans même les en avoir avertis, a achevé de les marginaliser.

Dans ces conditions, il était évident qu'ils n'étaient plus en mesure d'assumer leur mission, et qu'ils n'avaient d'autre alternative que de démissionner de leur fonction de secrétaire adjoint et de trésorière adjointe.

CE QU'ILS ONT FAIT, AVEC BEAUCOUP DE REGRETS, LE 19 DECEMBRE.

BIENVENUE AUX SALARIES D'AIRIAL

Les salariés d'Airial intègrent GFI Informatique au 1er janvier 2015. Mais dans quelles conditions ?

Alors que cela n'est que rarement fait lors du rachat de société, GFI leur demande de signer un avenant avec des contraintes fortes notamment sur les congés et les EADP. Contractualiser ces éléments, c'est mettre un terme à la négociation sur ces points, négociation pourtant à l'ordre du jour. Double-langage…

De plus, le mode de rémunération AIRIAL est bien différent de celui de GFI Informatique. Une négociation a eu lieu avec les organisations syndicales d'Airial pour effectuer une remise à plat et une harmonisation. Mais cela s'est il fait sans casse ? N'y a t il pas eu de perte de salaire ? La Direction a refusé de s'engager sur ce point et de nous communiquer les accords signés.

UN SILENCE QUI NOUS INQUIETE !

Union Syndicale Solidaires

Solidaires informatique

UES GFI

Tract Intersyndicale CGT et SUD-GFI suite aux licenciements injustes de 2 salariés Toulousains

Solidaires - Unitaires - Démocratiques

Groupe G F I

Union Syndicale Solidaires ITEC

Politique RH « à l'arrache » !
A Toulouse, 2 licenciements injustifiés.....
.....Début d'une charrette ?

Fin novembre, deux salariés toulousains ont reçu une notification de licenciement pour faute grave c'est-à-dire sans indemnité de licenciement et départ immédiat de l'entreprise.

Pour le premier, les faits reprochés sont son « franc parler » et l'utilisation de l'expression « à l'arrache » en réunion client.

Est-il sérieux de la part de la direction de nous faire croire qu'un client perd confiance en GFI suite à l'utilisation de cette expression familière ? Surtout lorsqu'elle est sortie de son contexte ? Qu'il s'agit là d'un dénigrement de l'entreprise GFI ?

Bien au contraire, cela soulève plein d'inquiétudes auprès des salariés qui se demandent ce que veulent cacher nos managers en pointant du doigt un salarié qui fait de son mieux avec les moyens du bord ?

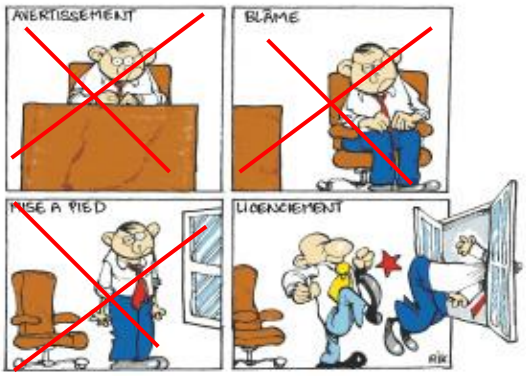
Pour le second, les faits reprochés sont également de l'ordre du comportement qualifié d'inadéquat et déplacé. Le client aurait fait part de son insatisfaction mais l'intéressé l'a découvert lors de son entretien préalable à sanction.

Il s'avère de plus que les conditions de réalisation de sa dernière mission n'étaient pas réunies (absence d'un poste de travail opérationnel, connexion serveur impossible, …) rendant cette dernière, en l'absence de réaction appropriée de Gfi, difficile sur le plan humain et technique. **Gfi n'a pas pris en compte les arguments des salariés exposés durant l'entretien préalable**.

NOUS DEMANDONS A LA DIRECTION D'ANNULER LES 2 LICENCIEMENTS

Nous demandons à la direction de reprendre le déroulement de ces 2 histoires en commençant par ce qui aurait dû être fait dès le départ : organiser une rencontre entre salariés, hiérarchie, RH, représentant du personnel pour se poser toutes les bonnes questions :

- L'encadrement managérial est-il suffisant ?
- La mission est-elle clairement définie ?
- Tous les moyens sont-ils mis à disposition du salarié ?
- Ces moyens sont-ils tous opérationnels ?
- Quels dysfonctionnements sont à l'origine des difficultés rencontrés ? Comment y remédier ?



➔ La législation prévoit une graduation de sanctions (avertissement, blâme, ...).

➔ UNE POLITIQUE RH « A L'ARRACHE » SE CONTENTE D'ALLER DIRECTEMENT AU LICENCIEMENT A MOINDRE COUT : LA FAUTE GRAVE !