

Les jours travaillés, les dividendes, : Page 1
Prud'hommes, mutuelle 2016, participation : Page 2
Pression élus, désignation RS : page 3



Vérifiez vos heures et jours travaillés ! 219 jours sur 2015-2016

Sur la période de congé du 1er juin 2015 au 31 mai 2016 nous avons compté 256 jours ouvrés.

Dans le cas d'une personne ayant tous ses droits à congés sans ancienneté (27 CP+10 RTT) il travaillera 219 jours.

En modalité 1 il aura travaillé 219 j X 7h24 = 1620h36mn. Le plafond annuel étant de 1607h, il aura 13h36 payés en heures supplémentaires.

En modalité 2 ou 3 le plafond étant au maximum de 218 jours, il doit lui être accordé 1 jour de repos en plus avant le 31 mai 2016.

Quelqu'un avec 3 jours d'ancienneté devra travailler au plus 215 jours. Son maximum étant diminué de 3 jours suite à l'accord RTT. Il doit lui être accordé 1 jour de repos en plus également.

En résumé, quelqu'un ayant tous ses droits à congé aura 1 CP de plus.

Malgré les textes de loi et jurisprudence que nous avons consultés, un désaccord existe toujours avec la Direction concernant le décompte des jours d'ancienneté pour les modalités 1, des arrêts maladie, jours de grève, absences pour événements familiaux, ...

Nous demanderons un arbitrage auprès de l'Inspection du Travail

Pour vérifier vos heures travaillées ou jours travaillés, à vos calculatrices avec vos CRA, car la direction ne veut pas vous les communiquer, bien qu'elle les connaisse !

Et ne vous attendez pas à les lire sur votre bulletin de salaire en juin, car tout les compteurs sont remis à zéro

GFI PASSE A LA VITESSE MANNAI

La bonne nouvelle est arrivée :

Les dividendes distribués en 2016 au titre de 2015 seront de l'ordre de 10 M€. Pour rappel l'année dernière : ils étaient de 5,5 M€, soit une augmentation de 80%.

Les actionnaires ont réellement de quoi se réjouir, les salariés moins ! Mannai à peine arrivé se gave déjà !



Mais aussi pour les salariés ?

Ah non.... Mais que voulez-vous Les temps sont durs..... La concurrence, les charges, l'Aston Martin du patron, ... Bref, l'enveloppe consacrée à l'augmentation des salaires n'est que de 1% de la masse salariale Ce n'est pas si mal compte tenu du contexte économique.

Mais alors d'où vient l'argent pour les dividendes ?

Peut-être de votre travail ?

Peut-être des crédits d'impôts récupérés par GFI dans le cadre du CIR* et du CICE* : environ 10M€ ?

Allez savoir.....

* (CIR=Crédit Impôt Recherche, CICE = Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi)

DEVONS NOUS A NOUVEAU NOUS MOBILISER POUR FAIRE ENTENDRE NOTRE VOIX ?

PRUDHOMMES : GFI PERD ENCORE !

En 2012, Mme C. était licencié pour insuffisance professionnelle ainsi que pour diverses soit disant fautes comme retards ou insubordination. Accompagné par un délégué SUD GFI, Mme C. contestera tout d'abord son licenciement auprès de Gfi qui ne l'entendra pas puis portera l'affaire devant le tribunal des prud'hommes.

Ce dernier confirmera le licenciement mais accordera quelques demandes annexes comme une régularisation de salaire et un calcul des indemnités de licenciement plus avantageux.

Mais Mme C. sûr de son bon droit, refusant l'injustice de sa sanction, ne désarme pas et décide de faire appel du jugement.

Ce mois-ci après plusieurs reports, le jugement a enfin été rendu et il est favorable à la salariée en disant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.



Ce type de dossier a été compliqué monté car il faut faire face à la mauvaise foi de GFI qui avance des éléments subjectifs, décrit de faits peu vérifiables ou sur la base de témoignage douteux. Pour contrer les arguments de Gfi, il faut donc avancer aussi des témoignages de salariés. Mme C. appréciée de ses collègues et des clients chez qui elle a travaillé a réussi à obtenir ces derniers, démontrant la mauvaise foi et les mensonges de Gfi.

Le juge ne s'y est pas trompé et donne raison à la salariée !

Ce qu'il faut retenir de cette histoire, au-delà de la pugnacité de Mme C., c'est bien sûr que la solidarité entre les salariés paie. Soutenir un collègue, lui apporter son témoignage dans ces moments difficiles, c'est assurer une décision juste, c'est mettre GFI en garde que nous ne nous laissons pas faire.

Ne tombons pas dans le piège de l'individualisme que nous tend GFI pour son seul profit !

SOYONS TOUS SOLIDAIRES

LA PARTICIPATION ETAIT RIDICULE EN 2015, ELLE BAISSÉ ENCORE EN 2016 !

On pensait avoir touché le fond et pourtant l'expert-comptable du CCE est formel : la participation que nous toucherons en 2016 n'atteindra pas les 20 € brillamment obtenu l'an dernier.

A noter que cette année GFI IP pour la première fois devient (encore très faiblement) contributeur pour le calcul de cette participation en comblant en 2015 un déficit fiscal historique qui a bien fait les affaires de GFI pendant ces 10 années d'existence.

NOUVELLE MUTUELLE 2016 DECLARATION CONJOINT ET OPTION

Nous ne reviendrons pas sur la gabegie de Verspieren, pour s'inscrire à la nouvelle mutuelle. De nombreux problèmes, obligation d'avoir un numéro de portable pour s'inscrire et avec un délai court, qui a été heureusement reporté d'une semaine.

Pour ceux qui ont oublié de déclarer leur conjoint et de demander l'option permettant de meilleurs remboursements, vous pouvez encore le faire en envoyant un mail à :

gfi@verspieren.com



Vous pouvez aujourd'hui compter sur tous ces DS SUD Groupe GFI pour vous défendre :

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 (Chronotime) 06 49 92 72 21
Geneviève DELJOUGLA (Sud-Ouest) 06 60 63 70 98
Alain KAING (Ile-de-France) 06 60 71 36 30 Didier
LASSISSI (IdF) 06 32 53 32 88
Laure NETZ (Méditerranée) 06 09 34 78 20
Francesco PROPATO (Progiciels) 06 88 72 21 36
Régis SCHAFFRAN (Nord) 06 52 06 49 98
Patrice SCHIFFLI (Est) 06 04 17 12 05
Alexis ZADOUNAÏSKY (Ouest) 06 75 24 70 09
Nadira ZEROUAL (IDF) 06 04 45 65 27

PRESSION DES MANAGERS sur les ELUS

Ces derniers mois, nous avons reçu en copie des mails d'élus à qui leurs managers demandent un planning détaillé des heures de délégation, ou bien de s'arranger pour en prendre moins afin de rester placé chez le client.

Après les élections de l'année dernière, chaque élu doit avoir passé un entretien faisant le décompte de ses heures de délégation, ses heures de réunions et de trajets liés aux réunions (accord de droit syndical du 11 mai 2012), permettant d'évaluer ses heures de travail mensuelles.

Vos heures de délégation sont prises en fonction des besoins, et vous n'avez pas de compte à rendre sur leur utilisation auprès de la direction. Par courtoisie, vous pouvez prévenir votre hiérarchie, au moment où vous décidez de les utiliser, cela peut être 1h ou 5 jours avant selon l'urgence.

REPONSE D'UN ELU A SON MANAGER

- si l'objet de votre demande est destiné à évaluer le temps disponible pour une éventuelle mission je vous prierais de vous retourner vers la RRH (qui est en copie de votre mail d'origine) et qui pourra vous indiquer le crédit d'heures affecté à mes différents mandats, ainsi que celui des réunions et du transport,
- vous pouvez aussi analyser les HD dans mes derniers CRA, qu'à l'instar de votre demande, je vous transmets à intervalle régulier toutes les fins de mois,
- si l'objet de votre demande est une mise sous contrôle, je peux vous donner l'adresse de la juridiction compétente à saisir pour ce cas. En effet, les HD bénéficient de la «*présomption de bonne utilisation*». Ce principe expose que quel que soit le mandat exercé, le représentant du personnel utilise librement son crédit d'heures et choisit librement le moment où il souhaite utiliser ses heures de délégation. Un contrôle A PRIORI des heures de délégation d'un représentant du personnel peut être assimilé à un délit d'entrave,
- si l'objet de votre demande est autre, je vous serai reconnaissant de le préciser.

Je serai votre obligé si, par votre intervention auprès de votre hiérarchie à quelque niveau qu'elle se place, vous arriviez à ce qu'un planning des réunions soit connu suffisamment à l'avance, et respecté. Je vous fais remarquer au passage que lorsque les réunions sont connues suffisamment à l'avance, les collaborateurs en clientèle et censés se rendre en réunion, peuvent en avertir avec un délai de prévenance suffisant leur client et ne plus prétexter qu'en raison d'une connaissance tardive des dates de réunion il leur est impossible d'y venir pour des raisons de charge de travail. Je vous remercie par avance pour votre intervention dans ce sens.

Enfin, last but not least, je ne dispose pas d'outils de gestion de planning comme il s'en fait dans toute entreprise, œuvrant soit disant dans l'informatique, et ce malgré ma demande d'une licence full office. Pour parfaire votre connaissance je disposais d'un tel outil chez mes derniers clients (Société Générale et Banque Postale) ce qui facilitait la gestion des plannings.

Je reste à votre entière disposition et bien sûr aux heures de bureau et hors CP, heures de délégations et réunions IRP, pour une rencontre qui nous permettra d'éclaircir des points qui pourraient vous paraître obscurs et trouver une solution à ce différent.

Ce courrier, qui ne manque pas d'humour, nous vous recommandons de vous en inspirer, élu ou non pour répondre à votre manager. Et restez toujours courtois, face à votre manager.

Désignation RS sur Gfi IDF

Le nombre de salariés de Gfi Ile de France ayant dépassé les 2000, les adhérents de SUD Groupe Gfi d'Ile de France ont pu désigner démocratiquement une 3ème Représentante Syndicale. Nous avons plusieurs candidatures, et c'est Nadira Zeroual qui a été élue.

Nous savons d'ores et déjà, qu'elle apportera toute son énergie et sa connaissance accumulée depuis une quinzaine d'années à Gfi, pour défendre les intérêts des salariés.