

SOMMAIRE :
Page 1 : les négos
Page 2 : e-learning,
astreintes



Le Syndicat SUD groupe GFI, présente ses meilleurs vœux à tous les salariés pour la nouvelle année 2017

Les MAO ou Mascarades Annuelles Obligatoires

Les réunions concernant les Négociations Annuelles Obligatoires n'ont été que des simulacres de réunions et au pas de charge qui plus est ! Une réunion de présentation des thèmes de négociation le 14 septembre, trois réunions de discussion les 21 octobre, 17 novembre et 6 décembre ... Et hop, emballé c'est pesé. SUD a dénoncé l'insuffisance de réunions et son attachement à des négociations loyales et sincères, et n'a signé aucun des accords proposés après consultation de ses adhérents.



La rémunération :

Toujours aucune augmentation collective, alors que nous avons pu démontrer que ce choix s'impose dans d'autres sociétés de services depuis plusieurs années. Ce sont donc les sempiternels 1% de la masse salariale consacrés à des augmentations individuelles dans la plus totale opacité qui sont imposés par la Direction. SUD revendique une augmentation collective de 2,5% et une enveloppe de 2,5 % dédiée à des augmentations individuelles sur la base de critères objectifs et vérifiables.

Petite avancée sur les remboursements des déplacements qui ne peut en aucun cas masquer la pauvreté de la politique salariale. Celles-ci sont maintenues unilatéralement puisqu'aujourd'hui le calcul pratiqué depuis des années n'est pas conforme aux règles URSAFF en vigueur.

L'égalité hommes-femmes

Toujours les mêmes propositions depuis 2013, c'est lassant puisqu'elles ont montré leur inefficacité. L'écart est toujours le même tant au niveau des effectifs, qu'au niveau des salaires. Les propositions sont inadaptées et totalement inefficaces. L'enveloppe dédiée ne sert qu'à justifier la discrimination des managers et les femmes concernées par les rattrapages prévues par le plan d'action ne bénéficient plus d'augmentation individuelle.

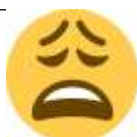
Le handicap

La direction a mis en place, il y a quelques années de façon unilatérale, des mesures en faveur des travailleurs handicapés : 1.000€ lors de la première déclaration de handicap, puis 500€ à chaque renouvellement. Le renouvellement de la reconnaissance de handicap s'étale de 1 à 5 ans. Pour les petits handicaps, c'est tous les ans, pour les handicaps les plus lourds c'est tous les 5 ans. Donc, chez GFI, plus vous êtes handicapés, moins on vous aide. Cette mesure totalement injuste est dénoncée par SUD depuis le début. Et la direction a l'audace de proposer aux Organisations Syndicales une signature en bas d'un accord pour rétablir l'équité sur cette mesure (500€ tous les ans pour tous) ... Mais, M. ROUAIX, vous ne pouvez pas le faire seul, il vous faut notre aide ? C'était la seule avancée de la direction sur ce chapitre. SUD réclame 1.000€ annuels pour tous.

Les chiffres : l'UES devrait employer 440 travailleurs handicapés, elle en emploie 81,92. Pour pallier cette carence, l'UES verse une contribution de 1.846.300€ à l'AGEFIPH.

La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Rien de nouveau sous le soleil, les mêmes propositions qu'en 2015 : le référentiel des métiers, le suivi de vos carrières, les MUGS, l'emploi de jeunes, des vieux..... Même la rémunération des stagiaires n'a pas évolué d'un centime. Nos managers ont-ils appris le sens de « suivis de missions », « entretiens professionnels » ? Savent-ils que ces réunions s'organisent pendant les heures de travail ? Qu'elles doivent servir à la progression des salariés et non devenir des entretiens disciplinaires où on culpabilise les salariés pour des fins de missions mal négociées par les commerciaux et managers ? Non, toujours pas ? Z'êtes sûrs ? Chez nous non plus, rien de nouveau : on avait refusé de signer en 2015, nous persistons !!



SUD NE SIGNE AUCUN ACCORD

Pression sur les inter-contrats : Les abus du e-learning que la Direction ne sait pas justifier

Le discours tenu par la direction

Le e-learning est l'avenir, demain une majorité de formations seront faites par cette voie, les catalogues sont de plus en plus étoffés, la qualité de l'apprentissage s'améliore. Les formations en ligne se mettent facilement en œuvre et sont accessibles par tout un chacun depuis n'importe quel ordinateur

Dans la vraie vie GFI

Vous êtes en intercontrat à Puteaux, votre manager :

- Vous oblige à venir à l'agence pour faire du e-learning
- Vous fournit un PC qui n'a pas les outils nécessaires pour le e-learning (visual studio, ...)
- Vous indique des formations avec des voix off pour les explications, mais vous n'avez ni casque, ni haut-parleurs

Le message de SUD

Mesdames, messieurs les managers, le e-learning est vendu comme un outil de formation à distance, donc inutile d'obliger les inter-contrats à venir à l'agence.

Ce moyen d'apprentissage n'est déjà pas la façon la plus facile pour se former, alors assurez-vous que les PC sont correctement équipés.

Ne détournes pas l'utilisation du e-learning qui est un outil de formation, pas un moyen de pression sur les inter-contrats.

Le petit plus : si vous pouviez fournir un badge d'accès aux locaux de Puteaux, badge opérationnel bien sûr, ça éviterait aux inter-contrats de faire le pied de grue devant la porte.

N'oubliez pas : un salarié en intercontrat a les mêmes droits qu'un autre et sa situation est liée à votre incapacité à lui trouver une mission, ce n'est donc pas lui qui est responsable de cette situation.

A toutes fins utiles, nous vous rappelons que SUD GFI a édité un guide de l'inter-contrat pour éviter les pièges que vos managers et commerciaux mal intentionnés n'hésiteront pas à vous tendre.

A télécharger en cliquant dessus

GUIDE DE SURVIE EN INTER-CONTRAT

ASTREINTES... SUD GFI EST AVEC VOUS !

Depuis l'opposition de la CFDT, la CGC et la CFTC, la Direction fait la sourde oreille et ces organisations syndicales ne proposent rien de nouveau.

Pendant ce temps-là, chaque mois surviennent des dépassements horaires, des infractions aux repos quotidiens et hebdomadaires et des organisations pathogènes perdurent.

Chaque mois, les délégués du personnel SUD GFI qui contrôlent les CRA, constatent et dénoncent de nouvelles infractions à la réglementation. Il faut dire qu'en l'absence d'accord, la DRH a bien du mal à se faire respecter et les managers pour gagner quelques points de marges (et donc de primes variables) n'hésitent pas à faire travailler les salariés jusqu'à épuisement et pour un morceau de pain noir.

La DRH si elle souhaite vraiment mettre de l'ordre dans tout cela, comme elle nous le répète à souhait, n'a d'autre solution que de revenir négocier un accord. **L'inspection du travail devra-t-il à nouveau intervenir pour contraindre la Direction ?**

AUGMENTATION DES COMPENSATIONS

Est-il normal de reverser 270 € la semaine d'astreintes que Gfi facture entre 500 € et 800 € ? Est-il normal de travailler avec des collègues d'autres ESN qui touchent des primes de 400 ou 500 €.

Gfi fait aujourd'hui sa marge sur la pénibilité du travail alors que le budget nécessaire avait été débloqué en juillet 2016, scandaleux !

SUD GFI est prêt à soutenir vos actions et revendications pour faire revaloriser vos primes d'astreintes. **Pétitions, arrêts de travail, ... c'est à vous de jouer ... avec SUD GFI !**

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

Marc AUBERTIN (DSC) 06 70 40 47 88
Vincent BRACCHETTI (GFI IP) 06 70 49 84 93
Eric CASSAGNAUD (Chrono time) 06 49 92 72 21
Alain KAING (Ile-de-France) 06 60 71 36 30
Laure NETZ (Méditerranée) 06 09 34 78 20
Régis SCHAFFRAN (Nord) 06 52 06 49 98
Alexis ZADOUNAÏSKY (Ouest) 06 75 24 70 09

Henri BŒUF (Rhône-Alpes) 06 11 40 68 31
Laurent CALVET (GFI IP) 06 32 05 00 92
Geneviève DELJOUCLA (Sud-Ouest) 06 60 63 70 98
Didier LASSISSI (IdF) 06 32 53 32 88
Francesco PROPATO (Progiciels) 06 88 72 21 36
Patrice SCHIFFLI (Est) 06 04 17 12 05
Nadira ZEROUAL (IDF) 06 03 52 71 67