



Sommaire du N° 136 mars 2017 **Page 1** : confiance, harcèlement Lille, **Page 2** : inter-contrats en RHA, Club med du Sud Ouest, **Page 3** : Hommage à Serge, dons de jours, TR, feuille de paie **Page 4** : tract intersyndical

LA CONFIANCE PERDUE CHEZ GFI

La bonne marche d'une entreprise nécessite une relation de confiance entre salariés, responsables, et direction. Ce minimum de confiance est indispensable pour établir un climat serein dans le travail. Il est toujours plus facile d'effectuer ses tâches dans une bonne ambiance: on est même prêt à faire un effort sans rechigner pour donner un coup de collier quand il faut.

Mais qu'apprennent nos "managers" (j'emploie cet anglicisme, car il y a longtemps qu'ils ne sont plus "responsables") lors des "universités Gfi" ? Depuis des mois et encore dans ce tract, nous vous avons présenté des exemples de gestion moyenâgeuse, voir dictatoriale, des abus permanents, du harcèlement envers les employés, démontrant le peu de respect de certains managers envers leurs salariés.

Confiance et Respect sont liés. La perte de confiance du salarié envers son entreprise, entraîne aussi la perte de respect. La méfiance s'installe. A chaque rapport avec son manager direct ou supérieur, le salarié se demande comment il va être grugé. Pourra-t-il faire respecter ses droits ? etc...

La confiance dans l'entreprise, permet de véhiculer et d'entretenir une bonne image de sa société. Comment donner une bonne image de GFI à son client quand on a perdu confiance ?

STOP AUX HARCELEMENTS CHEZ GFI

Un salarié de LILLE, nous a signalé le comportement absolument scandaleux de M. X, manager dans cette même agence. Celui-ci a pris l'habitude de faire des remarques désobligeantes, de façon répétée, sur la morphologie de ce salarié, remarques accompagnées, par exemple, d'une « petite tape amicale » sur son ventre et de ces mots « y a du lourd ! » avec un sourire de satisfaction.

Mais ce comportement n'est pas isolé et ce salarié n'est pas la seule victime de l'acharnement de ce manager, d'autres salariés nous ont affirmé avoir subi ou avoir été témoin de ses remarques salaces et déplacées.

SUD GROUPE GFI dénonce fermement ces agissements et demande à la direction de prendre des mesures exemplaires. Le harcèlement est un des points important de la charte éthique et du règlement intérieur de GFI Informatique, obligation faite par la loi :

« 1.3 Le harcèlement et le respect de la vie privée

Nous avons tous droit à un traitement respectueux et courtois ; de même, nous avons tous le devoir de traiter les autres avec respect et courtoisie. Aussi chaque collaborateur doit-il contribuer à des relations professionnelles de qualité, franches, loyales et respectueuses de tous.

Chaque collaborateur a droit au respect de ses droits fondamentaux, notamment relatifs à la dignité de la personne humaine et à la protection contre toute forme de violence, de harcèlement ou de discrimination. Le Groupe s'engage à ce que l'environnement professionnel soit exempt de tout harcèlement, et notamment de toute intimidation, de toute avance sexuelle, de menace et de tout acte de violence.

Chaque collaborateur a droit au respect de sa vie privée. Le Groupe s'engage à respecter les Lois et Règlements nationaux, européens et internationaux en matière de protection des données à caractère personnel des salariés. »

Ne restez pas sans rien dire, sans rien faire.

Si vous êtes victime ou avez connaissance de harcèlement de quelque nature que ce soit, prévenez immédiatement un représentant du personnel, il pourra vous aider dans vos démarches. Les personnes dénonçant un harcèlement ou luttant contre ne peuvent pas être sanctionnées.

LE HARCELEMENT EST UN DELIT, IL EST PUNI PAR LA LOI.

L'improbable gestion des inter-contrats en Rhône-Alpes

A Lyon, les inter-contrats ne sont pas les bienvenus et le manager local le leur fait bien savoir. Pour celui-ci un salarié, quels que soient son métier et sa qualification, doit être à la disposition de Gfi pour effectuer toutes sortes de missions. C'est ainsi que des salariés en inter-contrat reçoivent des propositions pour effectuer l'accueil au nouveau bâtiment de Lyon. Les salariés qui indiquent leur refus se voient menacés :

"tu ne crois pas qu'on va te payer à ne rien faire".

Monsieur le manager :

- être manager ne vous donne pas tous les droits,
- les salariés de GFI ont un métier et une qualification que vous êtes tenu de respecter et de faire évoluer,
- le métier de l'accueil est un métier à part entière, pas un boulot bouche-trou,
- petit rappel sur le métier de l'accueil : c'est un métier demandant des qualités relationnelles avec des conditions de travail difficiles mais Gfi ne semble en avoir cure.

Plusieurs hôtesse de la société Elixor en ont fait les frais et sont aujourd'hui en arrêt de travail pour dépression. Une enquête CHSCT commune avec cette société de service est en cours en Ile de France, qui fera le jour sur les responsabilités des employeurs et donneurs d'ordre.

Le Sud-Ouest c'était le club med !

Z'avez pas vu passer ma crème à bronzer ?



Mr ROUAIX a déclaré, lors du dernier CCE le 7 février : « avant, le Sud-Ouest, c'était le club Med ». Nous avons supposé que ce petit compliment visait Daniel GUYONNET, ancien directeur AS de la région qui a quitté GFI l'été dernier.

C'est vrai que depuis Philippe BERNARD est arrivé fini les vacances, les salariés bossent.... Enfin ils découvrent ce que travailler veut dire, n'allons pas trop vite ! La situation de la branche AS de la région était catastrophique, il faut redresser les chiffres

..... Vive les ruptures conventionnelles !!! Voir le tract intersyndical en fin de page

Mr ROUAIX, les élus vous ont répondu lors du CCE : vous réalisez ce que vous dites ?

Les salariés sont obligés de subir le management que **VOUS** leur imposez, ils sont obligés de composer avec les managers que **VOUS** désignez et vous nous balancez ce jugement à la figure ! Comment osez-vous dire une chose pareille ?

Mais si l'ancien directeur ne convenait pas, pourquoi l'avez-vous gardé aussi longtemps ? Si la situation de la région était si mauvaise depuis aussi longtemps, pourquoi n'avez-vous rien fait avant ?

En tout cas, les salariés de Toulouse ont bien compris le message : vous avez de la bouteille ? Vous coûtez trop cher à GFI ? Par ici la sortie.

Dites-nous, messieurs ROUAIX et BERNARD : le nettoyage va durer jusqu'à quand ?

Déjà 17 ans, déjà 10 ans

Il fut un temps (les années 90) où la CFDT était le premier syndicat à GFI. Elle était alors menée et animée avec fougue par notre camarade Serge Valy, qui était secrétaire du CCE et l'homme-clé des négociations à GFI.

En juin 1999, alors qu'on attendait la loi Aubry 2 sur la RTT des cadres, les dirigeants de la fédération CFDT de notre branche ont décidé de signer un accord RTT scandaleux (que nous subissons toujours) avec le syndicat patronal SYNTEC (et la CFE-CGC). Ni les adhérents, ni même les DS CFDT des SSII, n'ont été consultés.

Serge Valy engueule vertement ces syndicalistes professionnels isolés des salariés, et écrit dans le tract CFDT GFI mensuel tout le mal qu'il pense de cet accord et de cette signature. La hiérarchie de la CFDT lui retire aussitôt son mandat de Délégué Syndical Central (là encore sans consulter les adhérents de GFI, qui soutenaient massivement Serge): il n'a plus que le droit de cotiser et de se taire.

Il entraîne avec lui ses camarades CFDT de la région Rhône-Alpes (à GFI, Unilog, Sogeti...) pour créer fin 1999 le syndicat SUD (Solidaires, Unitaires Démocratiques) Commerce et Services Rhône-Alpes, et en juin 2000 SUD Groupe GFI où adhèrent la plupart des cfdtistes des autres entités de GFI, et de plus en plus de non syndiqués.

Son charisme, son activité sans répit, l'action quotidienne des militants et des élus fait le reste : fin 1999 nous ne sommes qu'une dizaine d'adhérents, mais plus de 50 fin 2004; parti de zéro en 2000, SUD Groupe GFI recueille 47% des voix en 2003 aux premières élections de CE synchronisées dans toute l'UES (et 41% aux dernières élections, en 2015).

Serge Valy est décédé en février 2007. Salut Serge ! 10 ans après, l'aventure SUD-Solidaires continue de plus belle (avec aujourd'hui plusieurs centaines d'adhérents à Solidaires Informatique), **mais tu nous manques toujours.**

URGENT!!! ILS ONT BESOIN DE VOUS

Des collègues ont des enfants gravement malades, ils ont besoin de jours de congés, très rapidement, pour pouvoir s'occuper d'eux.

Si vous voulez donner 1 jour (ou plus), adressez-vous à votre gestionnaire de paye et indiquer le nombre de jours que vous voulez donner.

Si votre manager refuse votre don : prenez contact avec vos représentants SUD.

Au 31 août 2016, le solde par salarié est de 0,4 jour de CP et 0,3 jour de RTT. Multipliez par les 7684 salariés de l'UES : 5.379 jours perdus, enfin pas par tout le monde, ces jours ont été travaillés pour GFI.

La loi Mathys (loi du 9 mai 2014) autorise le don de jours de congés ou de repos au profit d'un salarié assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (CT, art L.1225-61-1).

Un salarié peut sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris. Il peut s'agir de tous types de jours de repos : des jours de congés payés, de RTT, de récupération, des jours affectés au compte épargne temps. Les jours de congés payés ne peuvent être cédés que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables.

La feuille de paie clarifiée !

Début février, vous avez reçu votre nouvelle feuille de paie, vous paraît-elle plus claire ?

La somme totale payée par l'employeur, ne correspond pas à votre brut + cotisations employeurs - déductions. La direction nous informe qu'il manque des cotisations. C'est simple, rajouter une ligne spécifique avec le montant correspondant:

Autres cotisations employeurs..... 99,99 €

Question de confiance !

Tickets Restaurants Bascule 2016 en 2017

Vos TR millésimes 2016 doivent être transférés entre le 1er et le 15 mars sur le site d'Edenred. A priori ceux de décembre 2016 qui auraient dû être sur le compteur 2017 le seront automatiquement.

Par contre, la direction fait le mort pour ceux qui ont encore des TR papier 2016 suite à leur matérialisation en cours d'année.

La direction a l'obligation légale de les reprendre et de les échanger en TR papier 2017.

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

Marc AUBERTIN (DSC)	06 70 40 47 88	Henri BCEUF (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
Geneviève DELJOUCLA (Sud-Ouest)	06 60 63 70 98	Didier LASSISSI (IDF)	06 32 53 32 88
Laure NETZ (Méditerranée)	06 09 34 78 20	Anne OURY (Ouest)	06 30 49 67 67
Francesco PROPATO (Progiciels)	06 88 72 21 36	Régis SCHAFFRAN (Nord)	06 52 06 49 98
Patrice SCHIFFLI (Est)	06 04 17 12 05	Philippe TAAR (IDF)	06 74 24 15 73
Nadira ZEROUAL (IDF)	06 03 52 71 67		



Halte aux licenciements déguisés en ruptures conventionnelles !!!

Vous ne connaissez peut-être pas les différentes techniques utilisées par la Direction pour réduire les coûts directs jugés beaucoup trop élevés. Vos représentants CGT, SUD et CFTD vous révèlent les pratiques régionales.

Petit manuel de management de la Direction Sud-Ouest

1. Faire état d'une situation financière à la limite catastrophique afin de faire accepter une politique salariale violente.
2. Piloter le management uniquement par les chiffres et surtout sans scrupule : ne jamais prendre en compte l'aspect humain.
3. S'appuyer sur des pseudos mauvais chiffres, afin d'exercer de fortes pressions sur le *management* de plus haut niveau jugé en surnombre et trop coûteux. Toujours commencer par les cas qui pèsent le plus sur votre masse salariale, *cette mesure a pour mérite un retour sur investissement immédiat.*
4. S'appuyer sur des soi-disant faits, pour instaurer un climat de peur sur les managers : proposer à ceux-ci une rupture conventionnelle, sinon les menacer d'un licenciement pour faute. Si nécessaire, s'arranger pour créer des motifs *a posteriori* pour essayer de justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle.
5. Ne pas hésiter à exercer une forte pression psychologique sur vos managers de confiance, afin qu'en bons petits soldats, ils la relaient à leur tour en harcelant la base.
6. Exercer toute pression jugée nécessaire sur une population déjà fragilisée comme celle des salariés en intercontrat, afin qu'ils acceptent n'importe quelle mission et surtout ne jamais prendre en compte leurs souhaits ou contraintes personnelles, ce serait faire aveu de faiblesse : *la vie, c'est le boulot !*
7. Cibler particulièrement les inter-contrats de longue durée, plus spécifiquement les plus de 40 ans qui nécessitent des formations trop coûteuses et ont des salaires plus élevés. Là aussi, proposer à ceux-ci une rupture conventionnelle, sinon les menacer d'un licenciement pour faute.
8. Favoriser au maximum le *turn-over* (embaucher des jeunes qui ne restent que 2, 3 ans maximum) afin de garder une population la plus jeune et malléable possible.
9. Ne pas oublier d'accuser systématiquement les syndicats. Il est indispensable de faire admettre que ce sont eux les responsables des maux des salariés et de la régression sociale !!

Vos représentants du personnel et syndicaux sont là pour défendre vos intérêts. Si vous vous sentez dans une situation difficile, n'hésitez pas à vous rapprocher d'eux, ils seront à votre écoute, vous conseilleront et vous aideront au mieux