



Sommaire du N° 137 avril 2017 **Page 1** : communication, incommunication, CRA et 7h24

Page 2 : projet ACCOR, Enfant à charge, Astreintes

LA COMMUNICATION INTERNE CHEZ GFI

Chez Gfi, on a découvert l'intérêt du marketing, de la communication vers l'extérieur. La direction a compris qu'il faut savoir bien communiquer avec ses clients pour optimiser et améliorer les relations commerciales mais elle n'a toujours pas compris qu'elle a aussi intérêt à appliquer le principe d'une communication sincère et loyale avec les salariés et leurs représentants aussi bien en CE, CHSCT, DP qu'envers les OS.

Il est pourtant utile et bénéfique pour elle d'améliorer la communication, les échanges, de s'inquiéter du bien être des salariés. Chaque mois, nous vous apportons des exemples de cette mauvaise communication qui a des effets désastreux sur les relations entre les salariés, leur manager direct et la direction.

L'incommunication entre élus et direction

Au bâtiment O Saône à Lyon, investi depuis août 2016, les dispositions d'affichage manquent. Les délégués du personnel (DP) ont réclamé la pose des panneaux dans les cafétérias de chaque étage. En réunion des DP la Direction a répondu qu'un panneau était installé dans un couloir à un seul des 3 étages, partagé avec le CE, il permettait d'afficher 2 feuilles A4 pour les DP. Donc la Direction a disposé. Maintenant elle nous parle de consensus, que l'on aurait mis à bas. Quel effarement !

Nous avons bien sûr chacun nos arguments : la visibilité, les habitudes des salariés, l'usage même puisque dans les locaux précédents les panneaux étaient dans la cafétéria. Bien sûr ces arguments étaient considérés d'un point de vue différent. Et la Direction a décidé que la visibilité était suffisante ainsi.

Suite à une formation de délégué du personnel les élus apprennent qu'une jurisprudence précise les conditions d'application de la loi. Il est légal d'afficher les réclamations DP à l'entrée de chaque étage de chaque bâtiment. **Voilà qui est fait.**

La Direction dans une réaction intempestive a commencé dans la demi-heure à enlever l'affichage avant même d'en discuter avec les DP. Après échange d'arguments, la Direction a admis la situation.

La Direction a-t-elle une volonté d'utiliser les instances de représentation sincèrement ou s'agit-il d'obligations ennuyeuses ?

La Direction s'est offusquée que nous ayons affiché sans la prévenir. Qui est censé connaître la loi ? La Direction s'offusque-t-elle donc que les DP tentent de faire appliquer la loi chez GFI ?

La Direction ne confond elle pas diktat et consensus, à votre avis ?



CRA et horaires à 7h24

Vous travaillez plus de 37h par semaine, mais votre manager ne veut pas vous payer les heures supplémentaires, alors déclarez vos heures exactes dans votre CRA en procédant de la manière suivante :

Du lundi au jeudi, remplissez vos heures effectives, et le jeudi soir avertissez votre manager que le vendredi vous ferez exactement le nombre d'heures qui reste pour arriver à 37h. Par exemple, si vous avez déjà effectué 32 h demandez- lui s'il vous paye les heures supplémentaires, sans réponse de sa part ou dans la négative, vous ne ferez que 5h le vendredi au lieu de 7h 24.

De cette façon votre manager se rendra compte que votre semaine en général fait plus de 37h et que vous avez un surcroît de travail.

Mais le mieux est de ne faire que 37h par semaine !

Enfin d'accord !

En 2016 de graves problèmes d'organisation mettent à mal les salariés du projet ACCOR géré au centre de services de Nantes. Alertés les représentants du personnel se saisissent du problème et demandent un suivi régulier de l'activité sur ce projet.

Mi 2016 un audit est commandé par Gfi pour mettre au clair les responsabilités des parties (client/Gfi) sur ce projet où la charge de travail est intense et les demandes clients parfois hors contrat. L'équipe est renforcée et des salariés venus du Help Desk intègrent cette équipe d'administrateurs après une formation. Très vite les salariés expriment leur mécontentement car leur nouvelle qualification n'est pas prise en compte et les conditions de travail restent difficiles.

Les représentants du personnel continuent ainsi le suivi, votent une expertise en CE sur ce contrat et diligentent une enquête CHSCT pour trouver des solutions à cette situation. La demande de revalorisation des salaires et de reconnaissance de la qualification est clairement exprimée et l'enquête dévoile des promesses de chefaillon qui ne sont jamais remises au Comité salaires, pourtant accusé comme responsable. « Ce n'est pas ma faute, j'ai demandé mais cela a été refusé ou reporté » ... un classique !

A force d'obstination les élus et les salariés obtiendront enfin satisfaction en ce début d'année 2017 avec des revalorisations conséquentes de leur salaire et une vraie reconnaissance de leur qualification comme administrateur. Une victoire pour ces salariés qui donne de l'espoir à tous ceux qui bien souvent ne parviennent pas à se faire entendre car ils sont isolés.

Conséquence de l'opposition à l'accord sur les astreintes

Conscient que cet accord était imparfait mais la situation était urgente et après plus d'un an de négociation, SUD GFI avait signé un accord sur les astreintes pour une prise d'effet au 1^{er} juillet 2016.

Cet accord n'a jamais été appliqué suite à l'opposition de la CFDT, CFTC et CFE-CGC.

Quelles conséquences pour les salariés ?

- Les salariés qui effectuent encore aujourd'hui des astreintes à outrance n'auraient plus à subir ces rythmes infernaux avec une limitation à 20 semaines par an et pas d'astreintes 2 semaines ou 2 week-ends consécutifs
- Un salarié qui effectue 2 semaines d'astreintes par mois a perdu depuis le 1^{er} juillet 2016 en moyenne 1026€ ou entre 690€ et 1362€ selon la fréquence des interventions effectuées pendant ses astreintes.
- Depuis le 1^{er} janvier 2017, la semaine d'astreintes aurait été rémunérée entre 312 € et 368 € au lieu des 270 € actuel en application de la note de service archaïque de décembre 2006

La position des syndicats qui se sont opposés à cet accord est incompréhensible car cette action aux lourdes conséquences n'a été suivie d'aucune action (pétition, grève, manifestation, ...) permettant de revenir à la table négociation pour obtenir de meilleures dispositions. Un coup d'épée dans l'eau ou un baroud d'honneur dont les salariés concernés font aujourd'hui les frais. Des centaines de milliers d'euros économisés pour Gfi qui pourra à loisir les redistribuer sous forme de dividendes ou en rétribution pour notre PDG et ses amis.

Enfant à charge

La dernière loi travail étend aux hommes cette disposition existante.

Enfin on va vers l'égalité Homme/Femme !!!

Quelle que soit leur ancienneté, les jeunes salarié-e-s âgé-e-s de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans (au 30 avril de l'année en cours).

Sont considérés comme enfant à charge sans condition d'âge les enfants handicapés vivant au foyer.

Si le congé légal ne dépasse pas six jours, ce congé est réduit à un jour par enfant.

Quand le salarié-e est âgé-e de plus de 21 ans, le cumul des jours de congés ne peut pas dépasser la durée maximale du congé annuel.

<http://enfant à charge>

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
Geneviève DELJOUOLA (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 SCHAFFAN (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		