



Sommaire du N° 143 octobre 2017

Page 1 et 2 : Manifestations et ordonnances, loi travail XXL

Page 3 : horaires travail, négociation paritaire, Cash investigation **Page 4 et 5 :** Souriez, vous êtes filmés

Page 5 : NAO Revendications communes

LOI TRAVAIL XXL, ON N'EN VEUT PAS !

Les premières mobilisations ont été un large succès : des centaines de milliers de manifestant-es ont dit clairement leur opposition au projet de loi travail que tente nous imposer le gouvernement.

Solidaires Informatique était bien présent à Paris et partout en France.



RÉCLAMONS LE RETRAIT DU PROJET DE LOI

Il est indispensable d'amplifier la mobilisation et de poursuivre les actions engagées, aussi Solidaires Informatique appelle l'ensemble des salarié-es à manifester et à se mettre en grève massivement pour obtenir leur retrait.

ÉTABLISSONS UN RAPPORT DE FORCE FAVORABLE À LA NEGOCIATION

Contrairement à ce que nous entendons, tout n'est pas joué, le projet n'est aucunement adopté, les décrets d'application ne sont pas fixés.

En nous mobilisant toutes et tous nous pouvons encore faire reculer le gouvernement et éviter les régressions sociales contenues dans ce texte.

ÉLARGISSONS LE FRONT SYNDICAL ET FAISONS CONVERGER LES LUTTES

Avec l'Union syndicale Solidaires nous appelons à la construction d'une large intersyndicale pour faire face aux attaques contre le code du travail qui doit rester un outil de protection collective des salarié-es.

Un large mouvement doit aussi se construire sur la base des régressions annoncées : augmentation de la CSG, diminution des APL, arrêt des emplois aidés qui s'apparente à un large plan social dans le domaine public et associatif, et bientôt réforme de l'assurance chômage et retraite par points.



**TOUS ENSEMBLE, PARTOUT EN FRANCE,
EN GREVE POUR CHAQUE JOURNEE DE
MOBILISATION**

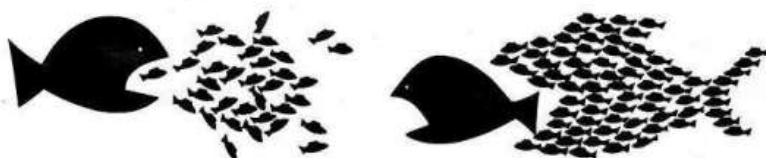
LA LOI TRAVAIL XXL, C'EST QUOI !

L'INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES Une entreprise peut, par accord d'entreprise, baisser les salaires, modifier le temps de travail, les congés, les majorations d'heures supplémentaires...	LE PLAFONNEMENT DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES En cas de licenciement illégal, L'indemnité prud'homale serait plafonnée. Les patrons n'auront plus qu'à planifier et provisionner les licenciements.	LA FIN DU DIALOGUE SOCIAL Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats. Dans la majorité des cas, ces référendums ont lieu sur fond de pressions et de chantage à l'emploi sur les salariés.
FACILITER LES LICENCIEMENTS Une entreprise peut licencier sans avoir de difficultés économiques. Passage du seuil de 10 à 30 licenciements pour le déclenchement d'un plan de licenciement économique. Une multinationale pourra fermer une entreprise en difficulté sur le territoire Français sans que les profits colossaux qui sont réalisés dans le monde soient pris en compte.	LA FIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL POUR LA DÉFENSE DES SALARIÉ-ES Création d'une instance unique DP, CE, CHSCT. Cette instance enlève des prérogatives aux instances existantes qui permettent aux salariés d'être informés et de se défendre. Le nombre de délégués seraient divisés par deux. À terme, les syndicats n'auront plus de mot à dire et les salarié-es encore moins de moyens pour se défendre.	LA FIN DU CDI ET LA PRÉCARISATION Avec la généralisation des contrats de chantier qui permettront à l'employeur de signer des contrats adaptables sans durée précise, et ne donneront pas lieu au versement de la prime de précarité et permettent le licenciement à la fin de la mission. Fin du minimum de 24h pour les temps partiels. Plus de limite à la durée et au renouvellement des CDD
LA MISE À MAL DE LA SANTÉ AU TRAVAIL La visite médicale d'embauche transformée en une visite d'information. Les CHSCT sont supprimés.	LA FIN DES JOURS DE CONGÉS EXCEPTIONNELS La durée du congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint-e,...) n'est plus garantie par la loi.	LA FIN DE LA PROTECTION LIÉE AUX ASTREINTES ET AU REPOS OBLIGATOIRE. Les 11 heures de repos obligatoire par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées.

FAIRE GREVE DANS MON ENTREPRISE

Tout-e salarié-e a le droit de faire grève, mais en respectant certaines conditions.

On ne peut pas décider tout-e seul-e d'une cessation individuelle de travail, ce qui ne constituerait pas une grève. En revanche, lorsqu'une personne, même toute seule dans son entreprise, entend s'associer à une grève nationale (Cassation sociale 29 mai 1979), il n'y a pas de problème. Il est donc possible de faire grève quand des appels nationaux sont déposés.



Le droit de grève est une liberté individuelle, garantie par la loi. Aucun employeur ne peut empêcher un-e salarié-e de faire grève, aucun employeur ne peut sanctionner un-e salarié-e pour avoir utilisé le droit de défendre ses intérêts !

HORAIRES DE TRAVAIL à Gfi

Vous arrivez tous ensemble juste à 9h15 et repartez tous exactement à 18h chaque jour, et le vendredi vous pouvez même partir plus tôt, à 16h. Votre responsable est bienveillant avec vous, et si vous faites un petit écart, il ne vous dit rien.

Ça, c'est la THEORIE du règlement intérieur qui s'applique à tous les salariés, sauf ceux en modalité 3 (forfait jours) ou pour ceux qui ont un ordre de mission adapté à leurs tâches et leur précisant les horaires de travail.

Dans la VRAIE VIE, à cause des transports collectifs ou individuels, il vous est impossible d'embaucher juste à l'heure et vous arrivez plus tôt ou plus tard, et de même vous partez plus tôt ou plus tard, selon votre charge de travail. Quand à votre responsable ...

Pour ne pas vous mettre en porte à faux et aussi pour éviter de mauvais rapports avec votre responsable qui serait, au vu du règlement intérieur, en droit de vous reprocher vos horaires : demandez une modification de votre ordre de mission indiquant vos heures de travail, que vous soyez en clientèle ou dans les locaux de Gfi. Pour les administratifs, essayer d'avoir une trace par mail de la part de votre responsable.

Après tout, vous êtes censés faire 7h24 **exactement** par jour pour les salariés en modalité 1, et pas plus de 38h30 hebdomadaires pour les salariés en modalité 2. C'est à la direction de veiller à ce que vous ne fassiez pas plus, sinon elle doit vous demander officiellement de faire des heures supplémentaires qu'elle doit vous payer.

(Et elle se donne les moyens de le savoir grâce à l'installation d'outils de surveillance dans nos postes de travail, voir l'article page 4 et 5)

Ne lui faites donc pas de cadeaux, GFI ne vous en fait pas.

Dans les pays scandinaves ou germaniques, quelqu'un qui finit tard est mal vu, car cela veut dire qu'il est mal organisé !

NEGOCIATION PARITAIRE 1ere réunion le 11 septembre

Comme l'année dernière, débute un ensemble de 4 réunions seulement, pour discuter de manière loyale et sincère sur de nombreux thèmes, vous trouverez en page 6 l'ensemble de nos revendications communes avec la CFTC et la CGT.

lors de cette 1ère réunion, la direction a présenté 2 propositions d'accord:

Pour l'accord sur l'égalité professionnelle, c'est le copier-coller de l'année dernière, sans réelle avancée. Dans l'état actuel, nous ne signerons pas cet accord.

Un seul exemple chez Gfi Informatique

→ en 2015 la différence de salaire entre homme et femme est de 2047 €/an en moyenne pour les cadres

→ en 2016 la différence de salaire entre homme et femme est de 2000 €/an en moyenne pour les cadres

→ en un an l'écart a donc diminué de 47 €, il faudra donc 42 ans pour qu'il n'y ait EGALITE FEMME/HOMME.

On pourrait donc résumer ainsi, **pour une jeune femme embauchée à 20 ans elle gagnera en moyenne comme un homme quand elle partira à la retraite à 62 ans !**

Pour l'accord sur le droit à la déconnexion, la direction confirme que les horaires de travail sont de 9h15 à 18h, pas une minute avant ni une minute après, et s'applique aussi aux salariés en inter-contrats ou bien en télé-travail.

Rien pour bloquer la réception ou la consultation des mails e, dehors des heures de travail, au contraire une procédure est fourni pour connecter votre messagerie professionnel sur votre téléphone personnel qui nous permettra sans le vouloir de regarder de mails le soir, au réveil et pendant les week-end et vacances.

C'est un catalogue de bonnes intentions, et on aimerait que les "managers" l'appliquent à eux-mêmes mais aussi surtout aux personnes qu'ils dirigent.

La direction a tout prévu, un module sur la déconnexion sera intégré lors de la formation pour les managers.

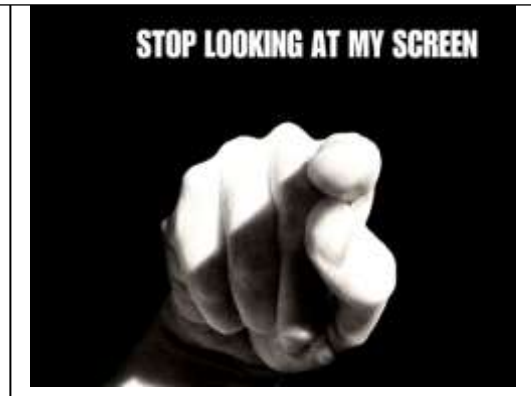
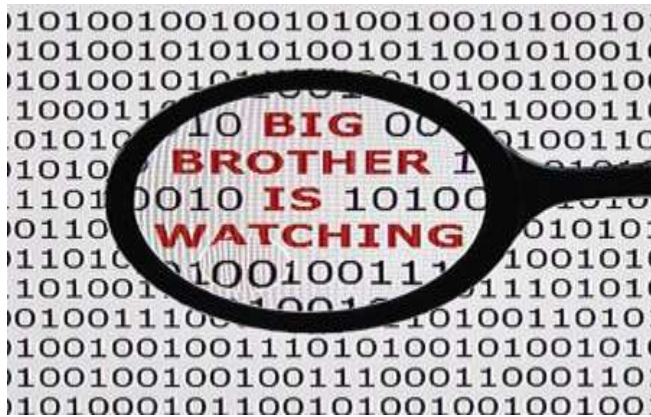
CASH INVESTIGATION TRAVAIL, ton univers impitoyable

Un dessin est souvent plus parlant que du texte, une vidéo sera encore beaucoup plus frappante, aussi nous vous conseillons d'aller voir cette émission sur les conditions de travail, et cela concerne chacun de nous : le salarié lambda, le manager, ou les RRH. Ne manquez pas l'interview de Murielle Pénicaud en fin d'émission, incapable de justifier la suppression du compte pénibilité, le plafonnement des indemnités prudhommales et chacun des actes de managements, des organisations pathogènes.

Le nouveau droit du travail que le gouvernement tente de mettre en place sans débat démocratique ne permettra plus de protéger les salariés, bloquons sa mise en place !

Cette émission est passée le mardi 26 septembre, mais une rediffusion est prévue le 4 octobre à 00:40 sur France 2, sinon vous la trouverez en replay sur France TV, ou sur internet la chaîne <https://www.youtube.com/user/cashinvestigationf2>

Souriez, vous êtes filmés...



Des outils de surveillance sont à présent déployés sur vos postes de travail.

La Direction n'a pas consulté les instances représentatives du personnel en vue d'informer les salariés.

C'est bien vos élus SUD Groupe GFI - Solidaires Informatique qui ont détecté et demandé des comptes à la Direction. La Direction a masqué au maximum les informations qu'elle souhaitait nous transmettre... Comme toujours...

Les Questions/Réponses Délégués du Personnel du premier semestre 2017 sont disponibles sur l'intranet

Outils présents sur votre ordinateur

NEXTHIN

NEXTHIN

NEXTHIN



La découverte de Nexthink sur les postes de travail a initié le sujet que nous développons dans cet article.

Nous avons appris que Monsieur Alekh Grewal Sing représentant de **Mannaï Corporation** est également actionnaire de cette entreprise.

Cet outil permet d'étudier de manière précise :

Votre messagerie, vos destinataires, tout ce que vous exécutez sur votre ordinateur, la fréquence d'utilisation, les heures d'arrêt et de démarrage de votre ordinateur, tout est consultable.

Vous pouvez vérifier la présence du logiciel Nexthink dans le gestionnaire des services Windows:

Nom	Description	État	Type de démarrage	Ouvrir une session en tant que
Nexthink Collecto...	Nexthink C...	Dém...	Automatique	Système local
Nexthink Coordin...	Nexthink C...	Dém...	Automatique	Système local

Nous avons demandé si Nexthink était le seul outil déployé dans ce genre, la Direction a répondu par l'affirmative.

Pourtant, il existe bien plusieurs outils installés pour analyser votre productivité.

LANDESK

LANDESK

LANDESK

L'outil Landesk sera ensuite découvert et confirmé également en "phase de mise à l'épreuve" par la Direction. Information toujours consultable dans les réponses aux questions des délégués du personnel disponibles sur l'intranet. Landesk s'installe automatiquement et permet également la vérification de votre activité sur votre ordinateur, ainsi que sa prise de contrôle.



La Direction argumente que l'outil permet de réaliser une cartographie du parc informatique. Pourtant bien d'autres outils ainsi que les informations d'immobilisations des ordinateurs permettent déjà cette cartographie.

Pour vérifier la présence de LANDESK sur votre ordinateur il faut ouvrir le gestionnaire des services Windows :

Nom	Description	État	Type de démarrage	Ouvrir une session en tant que
LANDESK Remote ...	Donnez le d...	Dém...	Automatique	Système local
LANdesk Targete...	Receives an...	Dém...	Automatique	Système local
LANdesk(R) Exten...	Extended de...		Manuel	Système local
LANdesk(R) Mana...	Provides m...	Dém...	Automatique	Système local
LANdesk(R) Softw...	Monitors ap...	Dém...	Automatique	Système local

D'autres méthodes sont réalisables pour vérifier votre présence et votre activité sur votre ordinateur.

KASPERS

KASPERS

KASPERS

Votre antivirus Kaspersky peut voir tous les fichiers de votre ordinateur, leur emplacement, la dernière date de modification, tout cela depuis la console de management en interne chez GFI.

TEAMVIE

TEAMVIE

TEAMVIE

Pour ceux qui utilisent TeamViewer pour se connecter à distance sur un serveur, le simple ajout de votre mail dans les contacts permet de constater si vous êtes actif ou inactif.



L'ajout de contact ne nécessite pas la confirmation de celui-ci comme dans les applications en général.

Il est ensuite possible de voir si le salarié est connecté, ou s'il est actif devant son poste de travail.

EMAIL

EMAIL

EMAIL

Tous vos emails sont techniquement consultables par vos administrateurs (donc la Direction). Le principe de protection des libertés individuelles interdit cette pratique. L'entreprise ne devrait donc pas utiliser le contenu de vos correspondances dans le cadre d'un litige si vous avez une adresse nominative.

WEBCAM

WEBCAM

WEBCAM

Sur plusieurs ordinateurs portables fournis par la DSI, une faille de sécurité a été détecté sur le port 1525 permettant d'accéder à la Webcam intégrée...

Pour remédier à cette faille, vous pouvez désactiver le port dans le firewall du système Windows.



NAO :

Début septembre, vont démarrer les négociations annuelles obligatoires portant sur de nombreux thèmes, la loi Rebsamen du 17 août 2015 ayant institué 3 blocs de négociations :

- 1) Rémunération, temps de travail, répartition valeur ajoutée
- 2) Egalité professionnelle et qualité de vie au travail
- 3) Gestion des emplois et parcours professionnels (bloc triennal)

Afin de donner plus de poids à nos revendications, plusieurs syndicats ont décidé d'élaborer un socle commun. Il a été construit à partir de discussions avec nos adhérents et nous vous le présentons pour recueillir vos réactions. En cette période d'été, nous n'avons pas encore eu une réponse de tous les syndicats, et donc cette plate-forme commune peut être amenée à évoluer. Chaque syndicat aura aussi ces propres revendications sur certains thèmes spécifiques.

Politique salariale

Augmentation générale de 2%,
 Augmentation individuelle de 2%,
 Rattrapage salariale pour les non augmentés depuis plus de 2 ans de 2%,
 Prime annuelle de 500 € en attendant une négociation sur participation et intéressement.

Frais de vie

Revalorisation du Ticket Restaurant à 9 €,
 Mis en place des Indemnités Kilométriques vélo.

Congés

Assouplissement des règles de pose des RTT, par exemple pour la pose de congé en cas de maladie enfant,
 Don de congés à 2 jours avec abondement de la direction à 1 jour pour 4 jours donnés par les salariés,
 Mise en place d'un système épargne temps.

Dotation CE pour les œuvres sociales « ASC »

Uniformisation à 1% pour tout l'UES, c'est-à-dire pour les 3 sociétés Gfi Informatique, Gfi IP et Gfi Progiciels.

Ouverture de négociations portant :

Sur un nouvel accord de participation et un accord d'intéressement,
 Sur les astreintes,
 Sur les seniors (conditions de travail, retraite, ...)