



Sommaire du N° 150 mai 2018

Page 1 : Ordonnance Macron et licenciements

Page 3 : RGDP, Courage M Rouaix, Astreintes

Page 2 : Hackerspaces, L'avenir de GFI IP, Retraite, mobilisation,



LES ORDONNANCES MACRON A L'EPREUVE DES FAITS :

LE PLAFONNEMENT DES INDEMNITES PRUD'HOMALES

Depuis la publication des ordonnances Macron, les indemnités prud'homales sont plafonnées. Une aubaine pour Gfi qui a su mettre à profit cette disposition que le MEDEF et les entreprises du SYNTEC, en particulier, appelaient de leurs vœux.

Ainsi dorénavant, les entreprises peuvent calculer le coût de leur licenciement même pour des mauvaises raisons, des raisons fictives ou insignifiantes.

Cette mesure nous concerne directement, car les salariés qui se retrouvent en intercontrat font aujourd'hui l'objet d'un arbitrage simple : on estime la durée de l'intercontrat et on compare avec le coût d'un licenciement sans faute réelle et sérieuse.

Les salariés avec une faible ancienneté en sont bien sûr les premières victimes. Gfi s'est rapidement emparé de cette opportunité. En voici quelques exemples :

AVRIL : LICENCIEMENT A PAU

Suite à une fin de mission chez Total, Jean-Baptiste est convoqué à un entretien préalable à licenciement. Assisté par un représentant SUD GFI, il entendra les griefs de la Direction accompagnés de mails à charge rédigés par son manager et un directeur de projet GFI visiblement prompts à enfoncer leurs collègues.

Jean-Baptiste présentera pourtant nombre de mails client ou comptes-rendus d'entretiens démontrant ses compétences et ses réussites. Dans cette agence où la solidarité est de mise, une vingtaine de salariés avaient choisi de signer une pétition pour faire abandonner toute sanction. En vain, il sera licencié quelques jours plus tard.

Avec 4 ans d'ancienneté, Jean-Baptiste, qui attend l'arrivée d'un 4^{ème} enfant, ne pourra plus prétendre qu'à 3 à 5 mois de salaire aux prud'hommes, une somme bien insuffisante pour compenser son préjudice, faire face aux difficultés qui l'attendent, pour retrouver du travail sur la région et continuer à payer les crédits contractés en début d'année pour l'achat d'une maison.

FEVRIER et MARS : LICENCIEMENTS A LYON

Il y a 2 mois nous vous avons parlé d'Omar. Embauché pour ses compétences en Java, il n'a jamais l'occasion de pratiquer ce langage à Gfi, puisqu'on le place sur des contrats utilisant des technologies différentes. Il se retrouve en intercontrat, on le trouve un peu lent, il n'a même pas un an d'ancienneté, ses chefs estiment qu'ils vont avoir du mal à le placer, et hop, on le licencie pour insuffisance professionnelle.

Aux prud'hommes, il peut espérer un demi-mois d'indemnité ! et en plus on négocie sur ses RTT dans son solde de tout compte. Cela tombe mal pour lui, avec sa fille gravement malade.

Le mois dernier, c'est le tour de Christophe, 50 ans avec 20 ans de Cobol, embauché à Gfi en 2017 en tant qu'analyste normalement. Comme on ne lui trouve pas de contrat en rapport avec son niveau, il est affecté sur un contrat, Pacifica, connu pour ses difficultés de mise en œuvre, (Gfi a d'ailleurs depuis renoncé à continuer ce contrat pas du tout rentable), en tant que programmeur. Comme il est expérimenté et analyste, on se dit qu'il peut se débrouiller tout seul, on ne prend pas toujours le temps de l'informer, pour effectuer proprement les tests. On lui reproche des difficultés à monter en compétence et des dérives de charge, (messieurs et mesdames les directeurs de projet vous êtes aussi concernés, car vous portez préjudice à Gfi ! et risquez à priori la même sanction). Il se retrouve en intercontrat, et les chefs de projet ne voudraient plus de lui, alors on le vire pour insuffisance professionnelle !

Christophe habitait en Alsace et est venu exprès sur Lyon pour travailler à Gfi ! L'indemnité prud'homale sera de 1 à 2 mois maximum.

Est-ce ainsi que Gfi compte attirer et garder les compétences informatiques dont elle a besoin ?

VIVE LES HACKERSPACES ! VIVE LES ZAD !

A grand coup de communication, Gfi vante sa présence régulière dans les FabLab chics et bien fréquentés. Mais ces FabsLabs si chers aux start-up financières en quête d'un gros chèque de rachat et aux grosses ESN à la recherche d'une nouvelle image de marque, plus jeune et attractive, sont en fait issus des HACKERS SPACES.

Ceux-ci, nés dans les années 2000 étaient à l'époque à la marge et aussi mal compris que la ZAD aujourd'hui.

Les entreprises n'y ont retenu que les innovations pouvant générer du profit et ont laissé de côté le fond :

Le partage de la connaissance, l'autonomie offerte par le DIY (« Do It Yourself ») et une autre vision du brevet et de la propriété.

Ainsi les Hackers sont ici des bidouilleurs de codes et de technologies qui « *partagent une idée simple : (...) le partage, le refus de l'autorité, et la nécessité d'agir par soi-même* » (Steven Levy, L'Éthique du hacker).

Les ZAD sont des territoires qui expérimentent, pensent autrement et tentent d'anticiper les crises économiques, sanitaires, énergétiques, climatiques et humaines de demain.

La réponse du pouvoir à ceux qui réfléchissent et inventent demain ? A ceux qui se réunissent dans les universités pour discuter de leur avenir ? A ceux qui construisent dans les Hackerspace ?

La violence et l'armée ! Le pouvoir et l'argent !

Au contraire, nous avons besoin de "Zadistes" et d'étudiants qui se retrouvent pour échanger, apprendre, partager et agir.

SOLIDAIRES INFORMATIQUE s'est engagé depuis plus d'un an en faveur du logiciel libre en phase avec nos valeurs (Solidaires, Unitaires et Démocratiques).

SOLIDAIRES INFORMATIQUE participe régulièrement aux véritables HackerSpaces organisés sur le territoire comme récemment aux [JDLI](#) (Journées Du Logiciel Libre) à Lyon au mois de mars

SOLIDAIRES INFORMATIQUE sera présent au [THSF](#) (Toulouse HackerSpace Factory) à Toulouse du 10 au 13 mai 2018, y tiendra un stand durant 4 jours et animera une conférence : « Le logiciel libre, en phase avec le syndicalisme de lutte, une vision de nos métiers ». Venez nous y rencontrer.



SUD GFI avec Solidaires Informatique appellent à participer massivement aux cortèges et manifestations le 1er mai et après

Pour mettre un terme aux politiques régressives qui ne cessent de s'annoncer après la loi travail : statuts SNCF, démantèlement des services publics, loi immigration, sélection dans les universités, hausse de CSG, ...

... et demain suppression d'un second jour férié pour tous.

**Si nous ne les arrêtons pas, où s'arrêteront ils ?
Soyons acteur de notre avenir, mobilisons-nous !**

Bonne retraite Mireille !

Après de longues années en tant qu'élue au CE, CHSCT et DP, et aussi à la commission logement, Mireille Chaverot a su se faire apprécier de tous les salariés. Et le meilleur hommage qu'on puisse lui faire c'est un extrait de son propre discours de départ :

De mon aventure au sein de notre bateau (et non pas de la galère), même si parfois il a fallu ramer plus fort et plus vite pour atteindre notre but à défaut d'idéal, je retiendrai une solide relation humaine et amicale où des échanges qui pouvaient être vifs en préparatoire finissaient le plus souvent en franche rigolade au moment du repas et en accord parfait en plénière...

Nous n'étions pas le radeau de la méduse mais une belle bande de potes aux caractères bien trempés qui ont su faire fi de leur égo et de leur carrière pour que chaque salarié de notre belle région puisse dire à chaque instant " Mon CE Gfi , c'est Happy " !!

QUEL AVENIR POUR GFI IP ?

La rumeur court, la Direction envisagerait la disparition de GFI IP par une fusion dans GFI Informatique. Souci de simplification ou autres raisons ?

Si ce scénario était validé il aurait quelques conséquences :

- Suppression des instances de représentation du personnel (DP, CE et CHSCT) alors que celles-ci sont combatives et ont pu agir concrètement depuis de nombreuses années pour les salariés.
- Suppression du peu de participation puisque seul GFI IP permettait la maigre distribution actuelle mais qui était amenée à s'accroître aux vues des bons résultats de cette entité.

RGPD : Gfi fait comme ça l'arrange. La CNIL tranchera !

Le règlement général pour la protection des données (RGPD) entrera en vigueur le 25 mai. Gfi qui veut montrer sa bonne volonté en la matière a mis en place un système contraignant, obligeant les salariés à valider un formulaire détaillant ses obligations, les traitements effectués avec vos données et les destinataires éventuels de ces dernières. Le formulaire se poursuit par des injonctions sur vos obligations sur le traitement des données que vous serez amenés à utiliser dans le cadre de vos missions.

Notons que sans validation de ce formulaire, il est impossible de saisir votre CRA et que celui-ci est obligatoirement à remplir avant le 20 ou 21 du mois. (Bien avant les 4 jours ouvrés !)

Avant de valider ce formulaire, certains salariés ont cherché à connaître, comme cela est prévu par la loi, l'ensemble des données personnel collectées pour éventuellement pouvoir les corriger ou les supprimer. En vain les réponses ne sont pas parvenues.

Que dit la loi ? Pourquoi Gfi est-il hors la loi ?

Parmi les nouvelles obligations, il est prévu :

- Garantir les droits des personnes : l'entreprise devra répondre dans un délai d'un mois aux personnes concernées qui souhaitent faire valoir leurs droits sur leurs données.
- Recueillir du consentement : le consentement bénéficie d'une nouvelle définition, **il devra être libre**, spécifique, éclairé et univoque

Le consentement devant être libre, Gfi n'a pas à rendre obligatoire l'acceptation de la diffusion des informations personnelles.

Concernant l'accès aux données, l'entreprise à un mois pour vous répondre, nous attendons toujours ... et invitons chacun d'entre vous à réclamer vos informations personnelles en écrivant à rpo@gfi.fr et cil@gfi.fr

La CNIL sera bien sur informée des méthodes utilisées par Gfi



M ROUAIX AURIEZ-VOUS LE COURAGE ... ?

Après des mois de grève chez Air France, la Direction a proposé aux organisations syndicales un plan d'augmentation des salaires au cours d'une ultime séance de négociations. Jugé insuffisant par les syndicats, la grève sera reconduite au mois de mai. Le PDG visiblement incapable de comprendre les revendications et pensant avoir fait le maximum propose un référendum pour soumettre à l'avis des salariés le plan de sortie de grève et avec un certain panache annonce qu'il démissionnera de son poste en cas d'échec.

SUD GFI ne se prononce pas en faveur des référendums d'entreprise qui mettent dos à dos les salariés, qui ne défend pas des mesures allant dans l'intérêt général et oublie généralement les minorités pourtant le plus souvent les plus discriminées. Les référendums sont aussi l'occasion de pression inacceptable sur les salariés qui ne garantissent pas un juste résultat.

Toutefois M ROUAIX auriez-vous le courage de remettre votre poste en jeu de cette façon lorsque vous nous proposez des plans d'augmentations individuelles, de 1 % en 2017 et 1,5 % en 2018 (alors que l'inflation prévisionnelle est de 1,5 %) ?



ASTREINTES

QU'EST CE QUI CHANGE ?

Depuis la signature de l'accord sur les astreintes, les règles suivantes s'appliquent :

- la prime d'astreinte passe de 270 € à 370 €,
- Le volontariat est la règle quel que soit votre contrat de travail,
- Vous ne pouvez pas faire plus de 20 cycles d'astreintes par an,
- Vous ne pouvez pas être d'astreintes 2 semaines ou 2 week-ends consécutifs,
- Chaque heure d'intervention commencée est payée,
- Les primes d'astreintes sont doublées les 24 et 31 décembre.

QU'EST-CE QUI NE CHANGE PAS ?

- Les repos journalier de 11 heures et hebdomadaires de 35 h doivent être respectés : si vous intervenez de 2 à 3 heures du matin, la reprise du travail se fait à 14 h,
- La durée journalière du travail reste de 10 h soit la journée de 8 h par exemple et 2 h heures maximum d'intervention. Au-delà vous devez appeler l'astreinte managériale pour qu'elle trouve une solution car vous ne pouvez plus intervenir,
- La durée hebdomadaire maximale est de 48 h ou de 44 h en moyenne sur 12 semaines.

CE QUI NE CHANGE MALHEUREUSEMENT PAS

Malgré l'accord, les contrôles effectuées par les RRH et les délégués du personnel, des managers continuent toujours à contourner la loi et passer au travers des mailles du filets. Trafic de CRA pour camoufler les dépassements horaires, non-respects des repos quotidien et hebdomadaire, étalement des heures supplémentaires pour éviter la sur-majoration de ces heures de 25 % à 50%. C'est le cas à Lyon, à Lille mais aussi dans d'autres agences. Malgré nos alertes.

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 DELJOUGLA (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
Patrice BOUVET (Progiciels)	06 09 59 74 87	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		