



Sommaire du N° 152 juillet 2018

Page 1 : Happy ou Pinocchio, Futur CSE

Page 2 : départ Henri Bœuf, PLD, participation **Page 3 :** Happy Gfi, E Learning, Environnement travail



réAGIR
ENSEMBLE

La Parabole de Pinocchio

Tout le monde connaît la marionnette de Gepetto, à qui arrive l'aventure suivante en s'enfuyant de chez lui : plutôt que d'aller à l'école il part au « pays des joujoux » et s'amuse dans les manèges, avec toute sorte de divertissement, mais au bout de quelques mois des oreilles d'âne lui poussent sur la tête et Pinocchio devient un âne pour de vrai, se met à braire et est acheté par un directeur de cirque pour y travailler durement, il sera même jeté à la mer une fois estropié.

Alors méfiez-vous du côté « Happy at Work » (de la joie au travail) que l'on vous propose dans une entreprise, à Gfi ou ailleurs. On vous divertit, par des activités extra professionnelles sur votre lieu de travail, on veut que vous vous sentiez bien. Mais ce n'est pas innocent, si l'employeur fait cela ce n'est pas sans arrière-pensée. Alors ne soyez pas dupe, et restez lucide. Si au bout de quelques mois, vous sentez des démangeaisons derrière la tête, prenez garde à ne pas vous transformer comme Pinocchio, et dites-vous que vous êtes salarié de Gfi, pas un collaborateur corvéable à merci.

On vous paye en échange d'un travail de 37 h, ni plus ni moins.



inFORMER
LES SALARIÉ-ES

Les Négociation en cours pour les élections de 2019 sur les CSE

Depuis 4 mois se déroulent les négociations sur la mise en place de CSE à la place des CE, CHSCT et DP. Sud s'est positionné dès le début pour des CSE régionaux, la CFTC veut un CSE national, la CFE-CGC voulait au départ 4 grandes régions, mais s'est vite rallié à un CSE national. La position de la CFDT est plus ambiguë, elle serait pour des CSE régionaux, surtout depuis la fusion programmée pour le 1er novembre 2018 de Gfi IP dans Gfi Informatique, et l'intégration d'autres Sociétés comme Infogen, ITN, Garsys. Mais devant la position ferme de la direction, La CFDT fait une proposition de CSE national avec des représentants de proximité aux pouvoirs élargis en matière d'ex CHSCT, DP et gestion partiels des ASC.

Pourquoi Sud ne veut pas d'un CSE national et préfère des CSE régionaux ?

Les propositions de la Direction sur cette organisation ne permettent pas en l'état de nous faire revoir notre position, tant elle sous-tend une professionnalisation des représentants et une bureaucratisation des instances, détachés de la connaissance du terrain, des métiers, des salariés, incapables d'effectuer un suivi local de ses prérogatives et de disposer des moyens nécessaires dans les domaines économiques, de la formation, du temps de travail, de l'égalité professionnelle.

En effet quand on regarde les propositions actuelles de la direction avec un CSE Centrale avec un nombre de titulaires non défini, (entre 12 et 15 élus) avec 2 CSE nationaux à 33 titulaires pour Gfi informatique et 17 titulaires pour Gfi Progiciels. Cela risque de faire doublon

Et pour les représentants de proximité qui eux seront en théorie plus proche des salariés elle propose environ 78 titulaires, mais répartis en dépit du bon sens 28 titulaires à Paris mais seulement 1 dans l'Est ou 3 en Méditerranée.

Avec des CSE régionaux, même au minimum légal, ce serait 8 titulaires dans l'Est et 12 en Méditerranée

Les élus des CSE régionaux seraient ainsi plus nombreux et proche des salariés avec une gestion complète des ASC, des pouvoirs réels de DP et un CSSCT (équivalent du CHSCT actuel) au plus près des problèmes des salariés pour les conditions de travail, de santé, et de Sécurité

Aussi Sud préfère avoir des CSE régionaux avec chacun un CSSCT, et avec un CSE central comme actuellement plutôt que des représentants hors sol, pas forcément rattaché à une région, et des représentants de proximité aux pouvoirs fantômes !

Nous préférons donc continuer les négociations sur la base de CSE régionaux !

Les PLD* chez Gfi Progiciels

La baisse des PLD impacte de plus en plus les salariés de Progiciels. Consciente du problème, en décembre 2017, la direction, après une étude d'un an avec des représentants des salariés, a proposé un projet d'harmonisation des PLD, avec entre autres l'intégration de 50% des PLD dans le salaire fixe pour compenser la perte de salaire, les OS ont fait une contre-proposition, la direction nous promettant de revenir vers nous en janvier.

Depuis nous attendons toujours ! Début juin la direction nous a promis de faire une projection financière pour septembre, pour vérifier la validité de nos propositions. Les salariés concernés attendent avec impatience, nous ne les oublions pas, mais depuis 6 mois, beaucoup voient leurs revenus diminués du fait de la baisse régulière des PLD.

* PLD = Prime Liée à la Diffusion

La PARTICIPATION à Gfi

La direction se fiche des salariés

Cette année vous avez touché 72€ grâce à Gfi IP, ce sera la dernière fois avant 4 ou 5 ans ?

Avec le processus de « simplification juridique des entreprises » que l'on appelle communément TUP, on sait que le calcul de la participation pour les 2 ou 3 prochaines années donnera un résultat à zéro.

L'intersyndicale composée de la CFE-CGC, CFDT, CFTC et SUD Solidaires Informatique, a proposé un nouveau calcul basé sur la marge opérationnelle plutôt que sur le résultat. Ce qui permettait d'espérer une participation de 200 € voire plus, en se basant sur les résultats de 2017.

La direction nous a rétorqué que ce n'était pas dans l'esprit de la participation et a proposé un calcul neutralisant les effets négatifs des acquisitions étrangères par la holding Gfi, mais toujours basé sur le résultat. Du fait des déficits fiscaux de l'entreprise qui doivent être purgés, sur plusieurs années, on est sûr qu'il n'y aura pas de participation l'année prochaine, et on en aura peut-être en 2020 si on améliore notre marge opérationnelle et notre résultat.

Au vu des années précédentes, on ne peut pas dire que c'est le cas, et même si les performances passées ne préjugent pas des performances futures, cela donne quand même une tendance qui nous donne pas un sentiment positif



Bonne retraite Henri !

En Rhône Alpes, ces derniers mois nous avons vu partir en retraite plusieurs représentants comme Mireille Chaverot, Gilles Fol, ou bien Pierre Multier. Cette fois-ci c'est une figure de Rhône Alpes qui prend son départ. L'un des plus anciens élus de la région, qui a commencé chez CORI, et a continué sa carrière à Gfi à Grenoble pendant plus de 35 ans. Tout le monde connaît sa bonhomie, sa gentillesse, et son investissement dans les œuvres sociales du CE, tout en ayant une position ferme, et ne gardant pas sa langue dans sa poche face à la direction.

Il existe toujours des personnalités qui marquent par leur présence de manière durable, les esprits et la vie sociale dans une entreprise, et Henri fait partie de ces personnes. Nous lui souhaitons une nouvelle vie pleine de satisfactions, mais je sais pour ma part comme pour tous ceux qui l'ont côtoyé, qu'il nous manquera pendant un bon moment !



Et pour donner un peu d'espoir à ceux qui restent. A Gfi, si on garde sa bonne humeur, à part les cheveux blancs on prend pas une ride en 20 ans comme l'atteste cette photo d'Henri prise en 1997

Comment cacher les dérives d'un projet ?

La commission formation s'est réunie le 28 juin, et ce fut l'occasion d'apprendre à la direction une pratique peu orthodoxe. Quand un projet commence à déraiper, le responsable demande aux salariés de mettre l'activité FO pour formation, au lieu d'imputer des jours sur le projet.

Ne vous laisser pas faire !

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

Marc AUBERTIN (DS Central)	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 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		

Happy GFI ????

Poudre aux yeux

Gfi a investi 230 000 euros dans un bel espace de coworking où se déroulent les entretiens.
Sur LinkedIn, GFI parle beaucoup de Devop's et du Cloud comme s'ils en avaient une expérience solide, et globale au sein des salariés

Ils postent très régulièrement sur LinkedIn des « Paroles de collab ». Les collaborateurs y sont beaux, jeunes, motivés, prônent la différence. Ils ont tous en commun la chance d'intégrer une équipe qui leur donnent leur chance, les accompagne, et les aide à évoluer.

La parfaite définition d'une dystopie.

C'est bien d'avoir une jolie vitrine, mais là, on est plutôt dans la publicité mensongère.

Le concept de co-working fait légion. Toutes les boîtes s'y mettent. Des immenses open space où il est interdit de rire à gorge déployée, où l'on chuchote au téléphone ...
Il y faut au minimum un baby-foot, un frigo smeg dans l'espace cuisine avec des meubles design etc.....

Pour l'infirmerie ou la salle d'allaitement ? on y pensera quand ce sera la mode....
Une vraie politique et mesures pour l'intégration des handicapés ? On y pensera quand ce sera à la mode.

On vous vend du rêve.

Chez Gfi c'est facile, il suffit de se rendre dans les bureaux aux autres étages pour se rendre compte que la cool attitude n'est réservée qu'à l'entretien.

On vous a vendu du rêve.

Les salaires ne sont pas négociés. Les formations que vous demandez ne vous sont pas données. On vous en donne d'autres en anglais et en e-learning....
On vous impose même vos dates de congés.

Alors le cloud ??? Oui c'est dans les nuages que seront vos rêves et vos ambitions.
Sur la terre ferme, vous serez face à des managers sauce 80's. Ceux qui vous pressent d'accepter des missions pourries et vous feront du chantage au licenciement si vous ne filez pas droit.

Aussi bon et performant que vous puissiez être, passé 45 ans, vous ne serez plus une valeur sur laquelle miser.

On se bat au quotidien pour améliorer tout ça.

Ensemble on est plus fort.

E Learning ou Formation

Depuis le début de l'année dernière s'organisent des sessions de e-learning au siège à St Ouen. Ces sessions ont pour objectif de permettre aux salariés en intercontrat de venir au siège, rencontrer du monde et surtout des commerciaux. C'est une occasion de se rendre visible et de créer des opportunités pour être placé.

Ces sessions ne devaient pas être considérées comme de vraies formations, puisque le but de ce déplacement était tout autre.

Or, ces formations ont été comptées comme heures de formation sur le compte des salariés (voir le profil sur TalentSoft). Avec un nombre d'heures incohérents pour certains.

Ces formations étaient, pour la plupart, en anglais, langue non maîtrisée par beaucoup de personnes ayant suivies ces formations.

Mais surtout il n'y avait pas de référent à qui demander des traductions et explications en français. Donc les salariés se retrouvaient sans support/aide pertinents sur le contenu de la formation.

La loi Toubon nous permet de nous protéger en ayant la possibilité de travailler dans la langue française et à fortiori pour une formation.

Si vous êtes dans cette situation et que vous souhaitez que ces sessions e-learning soit décomptés de votre temps de formation. Contactez-nous.



Environnement hostile

Harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence interne, mobbing, environnement hostile... il y a tout un panel d'origines de stress au travail.

L'environnement hostile est constitué d'un ensemble d'éléments, qui pris séparément, peuvent paraître anodins ou exceptionnels mais qui crée un climat nuisible aux salariés.

Il n'est pas normal d'aller au travail la boule au ventre. Il n'est pas normal d'appréhender parler à certains collègues.

Si vous êtes dans cette situation, contactez-nous. N'hésitez pas !

Ne sous estimez pas les syndromes que peuvent ressentir vos collègues. N'hésitez pas à nous signaler le cas d'un(e) collègue en isolement/mis à l'écart ou discriminé.