



Sommaire du n° 156 novembre 2018

Page 1 : Bienvenue aux TUP, Elections 2019, La Fête à Gfi

Page 2 : Happy Gfi

Page 3 : Licenciement, Négociations, RGPD et CNIL,
Assemblée Générale SUD, CP Noël



ELECTIONS CSE 2019

Sud Groupe GFI se présentera
en tant que section de :



**réAGIR
ENSEMBLE**

Bienvenue aux salariés des sociétés TUPées

Gfi Informatique accueille les salariés de Gfi IP, d'Infogen, de Garsys, de Gfi IT, ceux-ci sont répartis dans l'un des 7 CE régionaux, en fonction de leur rattachement territorial. Gfi Progiciels accueille les salariés de Gfi ITN, au niveau national.

A partir du 1^{er} novembre, vous serez rattachés aux CE, DP et CHSCT des périmètres concernés.

A ce jour, tous les CE, sauf celui d'IDF, ont signé des conventions avec les anciens CE fusionnés, afin de se mettre d'accord sur la manière de gérer les ASC. Les titulaires des anciens CE seront présents pour assurer la transition de novembre et décembre. Cependant, les CE accueillants, pour vous connaître et vous intégrer dans leurs bases attendaient la liste officielle des salariés qui doit être fournie par la direction. Devant le refus de celle-ci de coopérer pour donner les informations à date, les CE se sont débrouillés pour, malgré tout, faire une intégration. Les listes utilisées par les CE ne sont pas complètement à jour et les bases ne pourront être régularisées que lorsque la direction aura donné les éléments, pas avant la 2^{ème} semaine de novembre.

Autant pour les DP que pour les CHSCT accueillants : les élus prendront la relève dès le 2 novembre, pour recueillir vos demandes, vous conseiller, défendre vos droits. Aussi n'hésitez pas à les contacter directement ou à contacter vos anciens élus qui se feront un plaisir de relayer l'information.

Ces fusions vont un peu changer vos habitudes, avec vos représentants, mais nous ferons au mieux pour gérer la transition.



**inFORMER
LES SALARIÉ-ES**

Elections 2019 et DIRECCTE

Après des négociations sur le CSE qui n'ont pas abouti à un accord, SUD tenait aux CSE régionaux, car de nombreux salariés veulent des représentants proches d'eux, pour les écouter, les conseiller et les défendre si besoin.

Ensuite a eu lieu un simulacre de négociation sur les élections (dénommé PAP : Protocole Accord Préélectoral) bâclé en 2 séances.

La direction choisit de mettre en place des CSE régionaux et fait appel à la DIRECCTE (inspection du travail) pour définir les modalités de vote.

Le syndicat FO a contesté auprès de la DIRECCTE la décision de la direction de conserver les périmètres régionaux et pour donner suite à cette contestation, la direction opère un virage à 180 degrés et en profite pour demander à la DIRECCTE de mettre en place 1 CSE national pour Gfi Informatique. **Changer d'avis d'un mois sur l'autre, ce n'est pas sérieux Mr Rouaix, quelle inconstance !**

Le 6 novembre nous allons porter nos revendications à l'inspection du travail, pour soutenir des CSE régionaux, tout comme la CFDT.

Les 2 autres OS (CFE-CGC et CFTC) devraient plutôt appuyer la direction pour un CSE national.

Alors demandez-vous qui se préoccupe véritablement des intérêts des hommes et des femmes de Gfi.



S'amuse-t-on vraiment à Gfi ?



En Octobre, chez Gfi, il semblerait que ce soit la fête à tous les étages ! Et la récré de 9h à 18h ou plus. Pour le recrutement on fait appel à Superman ou Batman en lego, à une soirée fête foraine.

Gfi organise vos loisirs : pour votre bien-être, on vous incite à faire une playlist ?%?%, à danser le tango à Nantes, à courir à Paris.

Vous avez droit à des cours de piano. Vous pouvez jouer au Baby-foot, à des jeux de sociétés. Des salons de lecture sont aussi à votre disposition.

Et si vous vous sentez seul le soir, on vous organise même des soirées après le travail baptisées Afterwork.

Une façon de faire réviser votre jugement lorsque vous remplissez votre CRA ? Gfi bientôt parmi les GAFAM* ?

Ne soyons pas dupes !

GAFAM = Google Apple Facebook Amazon Microsoft

Happy Gfi ou l'arnaque du bonheur au travail

Pourquoi Happy Gfi ? Pour faciliter le recrutement, faire oublier les problèmes de l'entreprise, essayer d'augmenter la performance des salariés ?

Faire un baby avec les collègues c'est sympa (moins pour ceux qui essaient de se concentrer dans le bureau d'à côté), les canapés dans les couloirs c'est joli mais bon on n'ose pas trop s'y assoir, la gym entre 12 et 14h pourquoi pas ? Si on veut se retrouver en short entre la DRH et les responsables marketing ... Pas facile quand on travaille au siège !

Depuis 1 an maintenant Gfi suit la grande mode du bonheur au travail, idée lancée par les GAFAM, comme si c'était à l'entreprise de décider ce qui devait nous rendre heureux. **Le bonheur plus que le reste est une affaire privée.** Faire croire le contraire est une absurdité, une escroquerie. Pire, ces méthodes arrivent à culpabiliser ceux qui n'arrivent pas à être heureux.

En essayant de nous faire croire que Gfi nous rend heureux avec quelques bols de friandises et une étagère remplie de vieux livres ou DVD, Gfi essaie de nous faire oublier les causes de maux qu'elle ne veut pas traiter.

Vos responsables ont-ils changé leurs méthodes de management ? Plus d'autonomie, plus d'initiative, moins de surveillance inutile ? Vos managers ont-ils abandonné leurs habitudes de chefs autoritaires ? Missions éloignées, inintéressantes, critiques, dévalorisations, sanctions disciplinaires ...

Les process ont-ils évolué ? Réunions interminables, reporting incessants et inutiles, hyper hiérarchisation écrasante, charge de travail irréalisable, ...

Gfi a-t-il pris en compte vos véritables aspirations pour une émancipation au travail ? Formations, responsabilités, évolutions, autonomie et confiance, salaires, ...

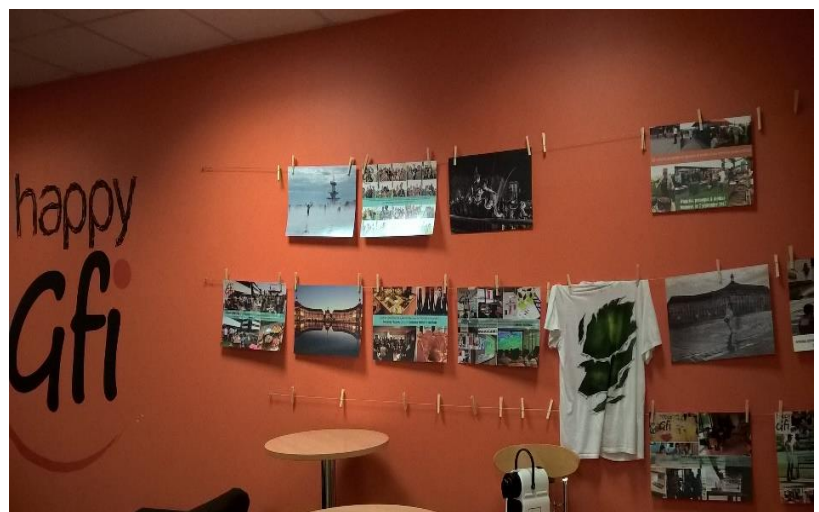
Car si depuis un an HAPPY GFI fait la une de l'intranet, des newsletter régionales, les problèmes persistent et ils sont parfois graves. Le nombre d'arrêts maladies longue durée ne cesse de croître, les burn-out restent fréquents, les bore-out (ennui au travail) et brown-out (incompréhension de son travail) sont aujourd'hui courants. Les babyfoots ne font pas baisser les charges de travail, ne rendent pas les tâches imposées plus intéressantes.

Dans leur livre, « La comédie (in)humaine du travail », la philosophe Julia de Funès et l'économiste Nicolas Bouzou rappellent :

« Le bonheur n'est absolument pas une condition de performance, mais une conséquence d'un travail plus autonome, plus libre, plus libéré pour les salariés, avec davantage de sens. » et de conclure *« Les salariés ne doivent plus rester passifs. Ils doivent dénoncer les formations infantilisantes, les process qui ne mènent à rien, dire ce qui ne va pas et poser la question de la finalité des règles ».*

Alors oui, réagissons ensemble pour vraiment nous réaliser dans notre travail ! Quand on aime l'informatique, on se dit que c'est possible et finalement pas délirant comme objectif.

**Heureusement,
nos collègues savent
prendre du recul !**



Un licenciement simple Comme un coup de fil

Depuis 2013 les modifications successives du code du travail (lois dites Rebsamen, El Khomri puis Macron) ont "simplifiés" les procédures de licenciement.

Entre autres "simplifications" le licenciement pour inaptitude est maintenant possible sans l'obligation pour l'employeur de chercher un reclassement et sans l'avis des délégués du personnel. Le médecin du travail peut rendre un avis d'inaptitude mentionnant expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Lassé et affaibli le salarié accepte souvent cette solution.

Bien comprise, la simplification va même plus loin chez Gfi. Nous avons récemment accompagné un de nos collègues lors d'un entretien pour licenciement suite à un avis d'inaptitude. Nous avons été très surpris lorsque nous avons compris que l'entretien allait se dérouler sans la présence de la RH et avec le manager au bout du fil... !? 30 minutes chrono avec la désagréable impression pour le salarié d'être expédié après plusieurs dizaine d'années de travail pour Gfi. Notre collègue avait, malgré une grande fatigue, effectué un long déplacement pour cet entretien.

Cette simplification "made in Gfi" n'est heureusement pas encore rendue possible par la loi.



NEGOCIATIONS en cours

Le round des négociations paritaires dites Obligatoires, d'où leur nom de NAO, va démarrer.

Déjà 2 réunions annulées, cela augure bien du futur dialogue social !

Nous avons demandé à aborder le sujet des PLD, abandonné par la direction en début d'année, alors que les salariés concernés ont perdu un montant conséquent dans leur part de rémunération.

Cette année, certains ont vu leur taxe d'habitation réduite de 30% au mieux, d'autres pas. Les cotisations salariales d'assurance chômage disparaissent, au détriment des retraités, des malades ou en invalidité. Mais l'inflation est repartie à 2% cette année, et le prix du carburant efface les soi-disant gains en pouvoir d'achat.

Nous demandons que la direction fasse un effort conséquent et supérieur à celui de 2018, et n'accepterons pas l'argument que le salaire net du bulletin de salaire a augmenté pour ne rien faire.



RGPD et CNIL

Vous avez donné votre « consentement » en mai-juin sur le RGPD. Et vous voulez savoir quels sont les données détenues par Gfi vous concernant et leur utilisation ?

C'est votre droit !

Cliquer sur le lien pour en faire la demande

[Demande d'accès données personnelles](#)



AG Sud Groupe Gfi

Le 15 novembre, notre syndicat se réunit comme chaque année pour son assemblée générale. C'est l'occasion pour tous nos adhérents de faire connaître leur avis sur notre action syndicale dans Gfi, afin de porter leurs revendications et défendre les droits de tous les salariés.

En effet, chez Solidaires Informatique, la section SUD décide elle et elle seule, de ce qui se passe à Gfi, sans l'influence quelconque d'une « entité supérieure ».

Le D « démocratique » de Sud prend ici tout son sens, nous l'appliquons toute l'année en consultant nos adhérents, pour chaque décision importante, comme la signature ou non des accords, la désignation des DS et RS dans les instances représentatives (CCE, CE et CHSCT)



Congés de « Noël »

Penser à anticiper vos congés de « fin d'année », avant que l'on ne vous impose de prendre 15 jours car certains clients indécis, pour faire des économies budgétaires, demandent souvent aux ESN de sortir les sous-traitants. Et comme Gfi, ne veut pas perdre d'argent, c'est le salarié qui sert de variable d'ajustement. Aussi ne vous laissez pas faire et n'hésitez pas à négocier avec votre manager. Nous pouvons vous accompagner.

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

Marc AUBERTIN (DS Central)	06 70 40 47 88	Laure NETZ (Méditerranée)	06 09 34 78 20
Patrice BOUVET (Progiciels)	06 09 59 74 87	Anne OURY (Ouest)	06 30 49 67 67
Vincent BRACCHETTI (GFI IP)	06 70 49 84 93	Patrick POUS (Rhône Alpes)	06 95 87 88 31
Laurent CALVET (GFI IP)	06 32 05 00 92	Régis SCHAFFRAN (Nord)	06 52 06 49 98
Geneviève DELJOUGLA (Sud-Ouest)	06 60 63 70 98	Patrice SCHIFFLI (Est)	06 04 17 12 05
Didier LASSISSI (IDF)	06 32 53 32 88	Philippe TAAR (IDF)	06 74 24 15 73
Guillaume MAHELLE (GFI IP)	06 03 18 39 24	Nadira ZEROUAL (IDF)	06 03 52 71 67