

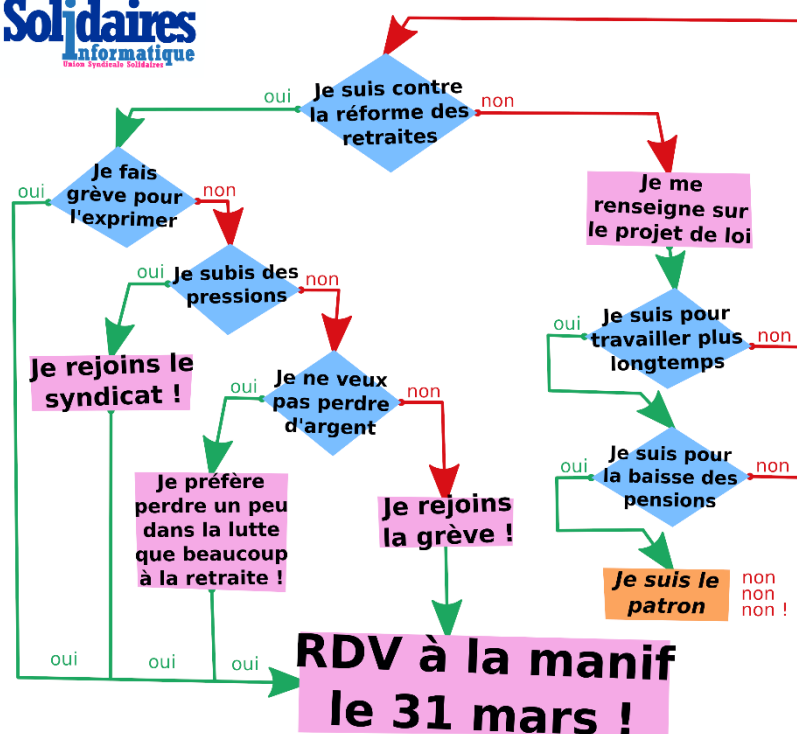


Sommaire du n° 172 – mars 2020

Pages 1 et 2 : Retraites, les femmes à Gfi, licenciement scandaleux
Page 3 : Lean, fonctionnement CSE Ile de France, Inspection du travail
Page 4 et 5 : Bataille de l'air à Lyon, Retraites
Page 6 : Mobilisations, contacts



Sud Groupe GFI est une section
du syndicat :



réAGIR
ENSEMBLE

**RETRAITE : LE 31 MARS,
TOUS EN GREVE !**

Après les violences sociales et les violences policières, voilà le temps des violences parlementaires et démocratiques. C'est sous la menace de l'application de l'article 49-3 que les députés débattent de ce projet de loi qui remet en cause le pacte social établi en France depuis 1945. Ce projet de loi injuste concernera plus particulièrement les femmes et les précaires, mais aura des effets pour tous sur la durée de cotisation et le montant des cotisations (voir page 4). Rejeté par plus de 60 % de la population et 70 % des actifs, le gouvernement ne répond pas aux questions sur les liens entre certains membres du gouvernement avec le monde de l'assurance, sur les nombreuses ordonnances à venir, sur l'étude d'impact biaisée, ni sur la conférence de financement en cours où aucune marge de négociation n'est laissée.

**IL N'EST PAS TROP TARD POUR OBTENIR LE RETRAIT DE
CE PROJET. MOBILISONS-NOUS TOUS LE 31 MARS**

La situation des Femmes chez Gfi !

La direction de Gfi se félicite que les femmes dans l'entreprise sont souvent mieux payées que les hommes. Pourtant en étudiant les données transmises par la direction on peut constater que les femmes cadres, sur les effectifs permanents, par tranche d'âge, sont quasi systématiquement moins bien rémunérées.

20 à 24 ans : 49 salariés : **-5,6%**

25 à 29 ans : 502 salariés : **-0,3%**

30 à 34 ans : 893 salariés : **+1,3%**

35 à 39 ans : 972 salariés : **-2,3%**

40 à 44 ans : 975 salariés : **-2,5%**

45 à 49 ans : 1009 salariés : **-5,2%**

50 à 54 ans : 877 salariés : **-7%**

55 à 59 ans : 713 salariés : **-12,7%**

> à 60 ans : 301 salariés : **-13,4%**

Nous pouvons constater les mêmes anomalies par activités toutes catégories professionnelles confondues :

Gfi AS : 2673 salariés : **-1,3%**

Gfi BS : 300 salariés : **-9,7%**

Gfi Support : 346 salariés : **-33,3%**

Gfi Software : 622 salariés : **-1,1%**

Gfi Consulting : 113 salariés : **-7,3%**

Gfi Sales : 200 salariés : **-24,8%**

Gfi IS : 1601 salariés : **équivalent**

Gfi Outsourcing : 915 salariés : **+1,8%**

Gfi Opérations spéciales : 34 salariés : **-15%** Gfi Management : 138 salariés : **-27,7%**

Globalement, sur l'ensemble des 7174 travailleuses et travailleurs pour lesquels la direction nous a communiqué ces valeurs, nous pouvons constater une différence de rémunération de l'ordre de :

-4,2 % sur la rémunération fixe

-6,2 % sur la rémunération fixe et variable

Véronique est salariée à Gfi depuis janvier 2019. En reconversion professionnelle, elle a été embauchée en tant que développeuse PHP junior après une formation d'un an.

Véronique a effectué une mission AMOÀ sur un projet Orange durant 10 mois qui s'est arrêtée en novembre 2019.

En intercontrat depuis 3 mois, elle a refusé une rupture conventionnelle que Gfi lui proposait alors que ses compétences acquises et pour lesquelles elle a été embauchée n'ont jamais pu être mises en œuvre.

un jour après son refus de signer une rupture conventionnelle, Véronique a reçu une convocation à un entretien préalable à licenciement pour le 17 février.

M. Philippe Bernard vantait, à l'occasion d'une réunion à Bordeaux le 28 janvier dernier, les bons résultats de la région, l'état normal du niveau d'intercontrat de l'agence qui pouvait permettre de la réactivité dans la réponse aux appels d'offre, sa disposition à permettre aux salariés de se former et de monter en compétences. Mais par derrière se tramait le départ forcé d'une salariée qui ne demande qu'à travailler et à démontrer ses compétences et sa motivation.

Aujourd'hui Véronique est notifiée de son licenciement.

Les motifs évoqués par la direction sont dépourvus de tout fondement ...

Pour justifier ce licenciement, la Direction ne pouvait pas faire de reproches sur les compétences de Véronique, qu'elle n'a malheureusement pas pu mettre en œuvre. C'est donc une succession d'éléments insignifiants qui seront avancés : quelques erreurs de saisie du CRA sans impact financier ou organisationnel, des journées d'intercontrat à domicile sans accord écrit mais uniquement oral de son management, une réponse à un mail sans importance avec du retard et enfin une non-écoute des éléments exposés durant un entretien où on lui expliquait avec arrogance qu'elle devait changer de métier sans éléments factuels.

Des agissements qui pourrait porter la qualification de harcèlement ?

Pour parvenir à obtenir l'accord de Véronique à la signature d'une rupture conventionnelle, managers et RRH n'ont eu de cesse pendant plusieurs jours de la dévaloriser, de remettre en cause ses compétences, ses choix et son orientation, dégradant ses conditions de travail et son état psychologique tant dans sa vie professionnelle que personnelle : « Tu n'es pas faite pour ça », « Tu n'es pas capable de faire du code », « Tu vas mettre en péril les équipes et le projet ». Des phrases chocs qui ne se justifient par aucun élément factuel puisque Véronique n'a jamais eu l'occasion de travailler sur une mission en adéquation avec ses compétences.

Exécution déloyale du contrat de travail ?

Véronique a effectué une unique mission sans rapport avec son métier de développeuse PHP. Durant cette période aucun suivi de mission n'aura été effectué, pas plus qu'un entretien de fin de mission. Gfi aura finalement délégué au client l'ensemble des tâches, des directives et du périmètre de la mission, oubliant qui était véritablement l'employeur. Un désintérêt qui met en défaut Gfi qui a la responsabilité du suivi et du management de ses salariés.

Durant sa période de 3 mois d'intercontrat, aucun accompagnement n'a été proposé, ni de plan de formation, de préparation à des entretiens, ... L'entreprise lui cherchait-elle finalement réellement du travail ? Une obligation pourtant essentielle dans l'exécution de bonne foi du contrat de travail.

**SOLIDAIRES INFORMATIQUE lui apportera son soutien afin
qu'elle puisse défendre ses intérêts ...**



réAGIR
ENSEMBLE

L'INSPECTION DU TRAVAIL RAPPELLE GFI A SES OBLIGATIONS

LEAN MANAGEMENT : la société Gfi rappelée à l'ordre par l'inspection du travail

Depuis bientôt un an, Gfi a décidé unilatéralement de déployer la méthode Lean sur ses projets afin d'améliorer la productivité et gagner en compétitivité. La méthode Lean qui est une adaptation du Taylorisme et du Fordisme dans sa recherche perpétuelle d'amélioration a démontré les risques psycho-sociaux qu'elle fait porter sur les salariés : stress et charge de travail liés aux gains productivité, à la transformation des métiers et des compétences non accompagnées de formation et souvent non souhaitées par les salariés.

Inquiets pour la santé des salariés, les élus Solidaires Informatique et CGT du Sud-Ouest ont saisi l'inspection du travail sur les transformations en cours dans les méthodes de travail et leurs impacts. Contrairement à ce qu'avait prévu Gfi, c'est-à-dire le passage en force, l'Inspection du travail demande une information claire, complète et une consultation des instances avant la mise en place de cette nouvelle organisation du travail ... sauf que c'est trop tard, la méthode étant déjà en place. L'injonction de l'inspection du travail place donc Gfi dans une situation de délit d'entrave et les recours juridiques pourraient faire condamner Gfi pour son inaction et la mise en danger des salariés.

Chaque CSE ou le CSE Central devra donc maintenant prendre les décisions qui s'imposent.

EN SAVOIR PLUS : Si vous ne connaissez pas le Lean ou le découvrez, nous vous invitons à la lecture ou visionnage des articles et vidéos de Danièle Linhart, sociologue et Directrice de recherche au CNRS :
http://sudgfi.fr/images/videos/lean_Linhart.mp4
<http://multinationales.org/Daniele-Linhart-Les-methodes-de-management-centrees-sur-le-savoir-etre-des>

Intervention de l'inspection du travail au CSE Île de France

Par courrier, daté du 25 février, à l'attention de Vincent Rouaix, l'inspection du travail a mis en garde la société Gfi sur le fonctionnement des instances représentatives sur le périmètre Île de France sur ces différentes anomalies :

Sur le CSE IDF :

L'absence de mise à jour régulière des documents dans la BDES,
L'absence de communication des ordres du jours à la CRAMIF et la DIRECCTE,
Le défaut de consultation des représentants du personnel sur le rapport et le programme annuel de prévention des risques professionnels.

Sur la CSSCT :

Les carences du règlement intérieur relatives au délai de convocation, le déroulement et les moyens attribués à cette commission.

Sur le défaut d'informations :

L'absence de deux fiches d'entreprise de la médecine du travail.
L'absence d'information des membres du CSE lors de visites dans les entreprises extérieures.

Ces défaillances, s'ajoutant aux précédentes constatations, justifient la mise en place d'une procédure pour délit d'entrave.

IMPOSONS UN AUTRE AVENIR

Solidaires

À la suite de l'alerte lancée par le CSE et l'injonction de la DIRECCTE la direction a fait procéder aux mesures du débit d'air consignées dans un rapport.

Rapport qui devait être communiqué légalement au CSE. Il a fallu 3 mois pour que ce rapport soit transmis.

On mesure 7 fois moins d'air renouvelé que la norme !

Lors du CSE de novembre, la direction est restée évasive. En décembre elle dit : « **Je ne vous communiquerai pas ce rapport d'Audit Veritas pour différentes raisons [...]. La lecture de ce rapport est compliquée.** »

En janvier, pour donner suite à la démarche d'un élu auprès de la DIRECCTE, et du courrier y afférent, la direction s'est pliée finalement à la loi, justifiant son refus initial par le fait qu'elle voulait éviter que nous exploitions les données à travers de mauvaises communications ! **C'est une entrave caractérisée !**

La direction pendant 4 ans aura nié le problème et quand la sanction financière plane elle ne communique pas clairement avec les élus dans le but de trouver des solutions. Tout le monde à conscience qu'en terme de qualité de l'air le sujet est délicat parce que multifactoriels. Mais la bonne attitude vis-à-vis d'un problème c'est d'abord de sortir la tête du sable.



La retraite : Pour nous c'est toujours le retrait Explications

Le calcul sur toute la carrière :

Dorénavant, au lieu de calculer la retraite sur les 6 derniers mois ou les 25 meilleures années de la carrière, c'est toute la durée qui comptera. Résultat, les mauvaises années compteront autant que les bonnes, les très mauvaises, les périodes sans travail... aussi.

Nous voulons un mode calcul qui garde les meilleures années pour plus d'égalité

Le calcul par points :

Le nombre de points acquis au départ en retraite sera fonction de ce que chacun et chacune aura cotisé toute sa carrière, mais la valeur du point sera fonction de l'équilibre budgétaire global. Tant qu'on n'aura pas sa retraite, on ne saura pas à quoi on a droit.

Nous voulons des droits définis et pas seulement des cotisations.

L'âge pivot ou d'équilibre :

Le gouvernement définit un âge légal de départ à 62 ans. Mais si on part avant l'âge pivot de 64 ou 65 ans, voire plus dans l'avenir, il y aura 5 % de décote par an, c'est-à-dire en moins sur la retraite. C'est faire travailler plus longtemps alors que plus d'une personne sur deux aujourd'hui n'est plus dans l'emploi après 60 ans et que les jeunes peinent à trouver un travail stable.

Nous ne voulons pas travailler plus ou gagner moins, ou les 2...

La retraite des femmes :

Contrairement à ce que le gouvernement affirme, ce n'est pas une réforme égalitaire, elle pénalisera encore plus les femmes. Le gouvernement veut supprimer la majoration de trimestres à laquelle les enfants donnaient droit (et qui permettaient dans de nombreux cas de bénéficier d'une carrière complète), au profit d'un bonus de 5% par enfant (7% à partir du 3ème) au choix entre le père ou la mère.

Nous voulons le maintien des droits pour les femmes et la compensation des discriminations salariales.

La retraite en cas de handicap :

Le calcul de la pension sur la totalité de la carrière pénalise particulièrement les travailleurs et travailleuses handicapés car ils et elles n'ont en général pas de carrière complète. De plus, pour avoir droit au départ anticipé, il faut avoir été reconnu-e handicapé-e dès 25 ans.

Il faut un mode de calcul qui ne défavorise pas les personnes les plus fragiles.

La prise en compte du chômage :

Le gouvernement, lors de la réforme de l'assurance chômage a restreint l'indemnisation et augmente le contrôle des chômeur-euses. Or les points ne seront acquis que s'il y a indemnisation. Et alors que le calcul actuel des droits se fait sur le dernier salaire, ce sera maintenant sur l'indemnisation.

Nous voulons la prise en compte de toutes les périodes de chômage.

Le minimum de pension :

Le gouvernement définit aujourd'hui un minimum à 85% du Smic, déjà promis en 2003. C'est peu (c'est inférieur au seuil de pauvreté) et ce n'est garanti que pour une carrière complète c'est-à-dire lorsqu'on aura au minimum 43 ans de cotisation. Peut-être plus, plus tard...

Nous voulons un minimum égal au Smic.

La capitalisation :

Le gouvernement prévoit un encouragement à la capitalisation pour les salaires au-dessus de 10 000 euros par mois et par la généralisation des plans retraites d'entreprise, aidés financièrement et fiscalement. Ainsi, il veut baisser la part des retraites liées au système par répartition qui seraient à compléter par des retraites par capitalisation... au profit des financiers.

Nous voulons des retraites indépendantes des marchés financiers.

La part des dépenses de retraite :

Le gouvernement décide qu'il ne peut pas dépenser plus de 14% du Produit intérieur brut pour les retraites (et 13,5% en 2030). Si la part est toujours la même alors qu'il y a plus de retraité-es, ou si elle diminue, les retraité-es auront moins pour vivre.

Nous voulons des ressources augmentées pour des retraites dignes.

Les cotisations des hauts salaires :

Pour les personnes qui gagnent plus de 10 000 euros par mois, les cotisations seront ramenées à 2,81% sur la tranche de salaire au-delà de 10 000 euros et ne permettront pas l'acquisition de points. Les entreprises vont faire de très grosses économies et elles seront encouragées à mettre en place des retraites complémentaires par capitalisation pour ces cadres. D'ici 2035, les cadres toucheront toujours la même retraite, qui ne sera plus alimentée par leurs cotisations, il faudra trouver 70 milliards pour compenser.

Un système solidaire, c'est celui où tout le monde cotise vraiment et qui redistribue plus à ceux et celles qui ont le moins.

L'Etat a tous les droits :

Le gouvernement verrouille toutes les décisions sur le système de retraites. Si le conseil d'administration dans lequel siègeront les syndicats ne prend pas les décisions financières qu'il souhaite, l'Etat reprendra la main lors du vote annuel des lois de financement de la sécurité sociale. Le gouvernement pourra sortir les retraites de la sécurité sociale et les livrer de plus en plus à l'assurance privée.

Les cotisations, c'est notre argent, nous voulons décider pour ce qui concerne nos droits.

Des alternatives il y en a

Nous ne sommes pas pour le statut quo, nous savons qu'il y a de nombreuses injustices dans le système actuel, mais la retraite à points, c'est ajouter de nouvelles injustices et de l'incertitude.

Des alternatives en termes de droits :

- 60 ans maximum, moins pour les métiers pénibles et le maintien des droits professionnels ;
- 75% du dernier ou des meilleurs salaires (la carrière calculée au maximum sur les 10 meilleures années), et pas de pension au-dessous du Smic.

Des alternatives pour l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Une politique stricte d'égalité salariale ;
- La correction des inégalités discriminatoires au moment du départ en retraite ;
- L'obligation pour les employeurs de cotiser à taux plein pour le temps partiel imposé ;
- Un congé parental partagé et bien rémunéré.

Des alternatives en termes d'emploi et de salaires :

- Pour améliorer les ressources du système, il faut plus de cotisations. Cela veut dire une politique de création d'emplois en particulier dans les services publics et pour la transition écologique ;
- Diminuer le temps de travail et permettre aux jeunes d'entrer sur le marché du travail ;
- Une augmentation des salaires dans le privé et le public.

Des alternatives pour le financement

- L'augmentation du nombre de retraité-es implique une augmentation des ressources ;
- Cela veut dire augmenter les cotisations patronales, cesser les exonérations ;
- Faire cotiser les revenus qui ne cotisent pas aujourd'hui,
- Une meilleure répartition des richesses.



LES PROCHAINES MOBILISATIONS

**8
MARS**



Journée internationale de la lutte pour le droit des femmes

Parce que les femmes partout dans le monde se lèvent et luttent pour l'égalité et leur émancipation, soyons les grandes gagnantes ce 8 mars ! Reprenons le mot d'ordre international de la grève féministe ! Le 8 mars, on arrête toutes !

**13 et 14
MARS**



Marche pour le climat

Le 13 mars, les jeunes pour le climat appellent les collégiennes, les lycéen-nes et les étudiant-e à une nouvelle journée de grève pour le climat et le 14 mars, ce sera une nouvelle journée de marche pour le climat partout sur le territoire. Solidaires se bat depuis le 5 décembre pour retirer ce projet de loi antisociale et climaticide. Il y a urgence à imposer un autre avenir, toutes et tous ensemble, nous allons y arriver !

**24
MARS**



Marche des solidarités

le samedi 21 mars on manifeste POUR :

La liberté de circulation et d'installation. La régularisation des sans-papiers.
La fermeture des centres de rétention.
L'égalité des droits pour touTtes dans tous les domaines (travail, logement, santé, éducation...). Le droit de vote des étrangerEs.
La fin des contrôles au faciès et des violences policières. Vérité et Justice pour les familles de victimes.
L'abrogation des lois et mesures islamophobes. La fin des discours stigmatisants.

**31
MARS**



Mobilisation interprofessionnelle contre la réforme des retraites

Après quasiment 3 mois de luttes, de grèves et de mobilisations dans la rue, ce n'est pas l'adoption de la loi (avec ses nombreux « trous » et incertitudes qui nécessiteront moult ordonnances) ni l'éventuel 49.3 qui vont faire faillir notre détermination : au contraire.

Vous pouvez aujourd'hui compter sur les DS SUD Groupe GFI, les RS des CSE, des élues ou élus pour vous défendre

Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87
Vincent BRACCHETTI (DSC adj France)	06 70 49 84 93
Yasmina DJERRAR (DS Progiciels)	06 67 22 12 06
Patrice SCHIFFLI (DS Est)	06 04 17 12 05
Eric BURRI (DS IDF)	06 76 65 11 01
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92
Nadira ZEROUAL (DS IDF)	06 03 52 71 67
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20
Geneviève DELJOUGLA (DS Sud-Ouest)	06 60 63 70 98
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	06 03 18 39 24
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97
Norbert FAISANT (RS CSSCT IDF)	06 12 27 04 05

Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98
Franck AUGER (DS Ouest)	06 61 63 10 70
Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Patrick POUS (DS Rhône Alpes)	06 95 87 88 31
Yann KERBIRIOU (DS Rhône Alpes)	07 61 63 52 67
Bogdan LASCULESCU (DS Progiciels)	06 51 09 87 25
Paul BARRY (DS Progiciels)	07 72 07 09 83
François PELTIER (RS CSE IDF)	06 62 49 26 81
Tomas RODRIGUEZ (RS CSE Progiciels)	06 64 08 98 93
Gilles ADIDA (RS CSE Rhône Alpes)	06 89 59 39 02
Mylène BOHN (RS CSE Est)	