

**Récapitulatif des heures d'astreintes** Les DP CGT demandent l'application de l'article R. 3121-1 du Code du Travail. En fin de mois, **l'employeur doit remettre** à chaque salarié un document **récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante**. La direction explique qu'elle a plein d'outils qui permettent de faire le calcul mais laisse les salarié-e-s se débrouiller avec cela. Elle n'a pas vraiment envie de remettre ce récapitulatif qui serait bien trop utile aux salarié-e-s. N'hésitez pas, réclamez le auprès de vos responsables et ressources humaines, ils vous doivent ce document.

**Moyens pour mener à bien la mission DP** Les DP CGT veulent connaître les **moyens**, mis à leur disposition par la direction, pour avoir une visibilité sur les heures de travail effectives, le temps de travail effectif durant les périodes d'astreinte, le temps de travail durant les interventions planifiées, les temps de repos hebdomadaires et quotidiens des salarié-e-s. Ils veulent juste **pouvoir accomplir une part de leur mission**. Nous avons posé la question pour la deuxième fois, mais **la direction ne semble pas disposée à donner ces moyens**. La seule réponse fournie par la direction est « Les repos quotidien et hebdomadaire sont respectés via le respect des horaires collectifs. ». La gêne s'est installée quand nous avons pris un seul exemple sur une astreinte du week-end précédent où le temps de repos n'a clairement pas été respecté... il manque 24h, au moins, de repos. Nous savons ce problème d'ampleur récurrent chez Capgemini, cela a des impacts forts sur santé, la vie personnelle des salarié-e-s. Quand nous avons voulu expliquer que **les salarié-e-s sont obligés par la direction de déroger à cette règle au vu de l'organisation faite du travail**, ce fut encore plus compliqué. La direction semble loin de vouloir dimensionner ses équipes de manière adéquate et préfère continuer à jouer sur les flux tendus... Ni responsable, ni coupable !!! Tant que l'élastique tient.



**Myexpenses** C'est le nouvel outil groupe pour les notes de frais. Les problèmes remontés montrent que celui-ci est loin d'être simple. Mais surtout, c'est une dépense de temps inutile et fastidieuse, ne serait ce que par le fait de scanner, classer, et envoyer les justificatifs un à un... Les DP CGT réclament un code de pointage et insistent, afin d'évaluer le temps consommé par cette gestion administrative. Surtout quand on sait que ces tâches réalisées par chaque salarié permettent une réduction massive du côté du personnel administratif (dont les tâches sont reportées sur votre activité). La direction n'entend pas donner cette visibilité. C'est le client qui paye, **il faut pointer sur le client !** Et puis tant pis si vous devez faire cela chez vous, si vous n'avez pas le temps durant dans votre mission, la direction a expliqué que de toute façon, vous avez bien le temps de le faire durant votre mission... La carte Amex est **LE** problème majeur. L'utiliser vous expose à 15 € d'amende minimum ou 2% des frais en cas de retard. Vu l'usine à gaz Myexpenses, gageons que les amendes vont vite arriver. Une seule solution. **Refusez la carte Amex et demandez systématiquement des avances sur frais**. Il faut faire cette demande d'avance dans la semaine précédente du déplacement. N'hésitez pas à nous remonter toutes vos difficultés sur ce sujet.

**Des sous (mais pas pour tous)** Suite à nos questions, nous avons compris qu'il n'y a pas de mesures d'intéressement aux affaires gagnées pour les salarié-e-s. Du moins pas pour les grouillots, même si ils aident et réussissent à décrocher une affaire. Quelques mesures existent visiblement pour les strates du management et du commerce. Circulez ! Y a rien à voir !

**Sécurité - Injonctions contradictoires** Les formations sur la sécurité et la pratique quotidienne mettent en défaut les engagements que vous prenez. Les « e-learning » très infantilisant rabâchent de ne pas faire certaines choses que vous constatez chaque jour dans votre mission. C'est que vous n'y comprenez rien ! Faut bosser. La sécurité c'est juste une excuse pour pouvoir vous rendre responsable le jour au cas où. Vous vous dites « jusque ici tout va bien. » Tant mieux ! Sinon **venez nous voir, les fautes en rapport avec la sécurité ne transigent pas**.



**Pics de pollution** Vous n'avez pas le pognon de vos directeurs et vous n'avez pas pu changer de voiture. Pas bien! Les nouvelles règles mises en place en cas de pic de pollution ne vous permettront plus de circuler (un diesel d'avant 2005 restera au garage...). Vous ne pourrez pas vous rendre à votre poste. Cela vous met en défaut ; il va falloir vous débrouiller seul. Les DP CGT ont proposé que le poste se prenne en télétravail puisque ces mesures sont censées être prises de manière très exceptionnelle. Idée retoquée. Surtout pas de généralité, il faut demander à son chef qui est sympa. Et quand nous évoquons le pouvoir discrétionnaire du

manager, la direction ne voit pas le problème, elle nous dit qu'elle est sympa, elle nous le répète à chaque réunion, elle ne vire pas les gens comme ça, quand même.... Et quand on lui donne des exemples, elle explique que ce n'est pas pareil.... **La seule solution, demander une GRROOOOOSSE augmentation pour acheter une voiture récente.** Le télétravail pour réduire la pollution ne doit surtout pas être systématique selon la direction, le « greenwashing » attendra...

**Primes pour les Equipes Successives sur les plateaux de Technolac** Selon l'accord du travail posté, les salarié-e-s des plateaux contraints à des horaires en équipes successives devraient recevoir 5€30 par jour. Nous nous attendions à une belle pirouette-cacahouète de la direction, nous n'avons pas été déçus. En fait, la RH nous a expliqué que le mois dernier, elle s'est trompée, elle a dit « équipes successives » au lieu d'« équipes en relais ».... Depuis le début de la mandature, les DP demandent de préciser les horaires des salarié-e-s de Technolac, la direction est incapable d'être claire sur ce sujet. La direction a voulu revenir sur sa réponse du mois dernier en modifiant la réponse écrite qu'elle a déjà diffusé. Nous avons refusé et continuerons à nous pencher sur cette problématique des horaires postés et des compensations associées.

**Sécurité et données personnelles** Il est demandé de donner la date de naissance à une entreprise externe pour « fabriquer » un compte. Il n'y a aucune maîtrise de ce qui est fait avec chez le client et techniquement, la méthode est discutable. De plus, les RH donnent cette information au manager, sans en informer les salariés. A quoi servent les « e-learning » obligatoires sur ce sujet sensible ? Et bien visiblement à rien, la direction répondant qu'il y a sécurité et sécurité.... et qu'il faut bien travailler et se plier aux demandes du client. Franchement, elle ne voit pas où est le mal. **A croire que nous ne suivons pas tous les mêmes formations obligatoires sur la sécurité....**

**Accès à la tour d'Ivoire** La direction a exigé une photo d'identité au format passeport pour la demande de badge des nouveaux bâtiments lyonnais. Ceci est très contraignant et cela coûte cher aux salarié-e-s. La direction refuse de prendre en charge ce coût ou d'offrir la possibilité de réaliser à son compte ces photographies. Même si le lien web gouvernemental sur le courriel en rapport avec cette démarche exige une photographie bien spécifique, la direction revient sur cette exigence. **Vous pouvez donner une photographie classique.** Evitez bonnet et lunettes de ski....

**Café** La direction a commandé au service achat une étude pour harmoniser le prix du café sur les sites. Ce **sujet est sacrément sérieux**, on ne rigole pas avec le café ! Cela fait **plus de 3 mois que le service achat étudie ce dossier...**

**Exposition des salarié-e-s aux champs électromagnétiques** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la direction doit informer sur les champs électromagnétiques et mettre en place la prévention nécessaire. Depuis août 2016, nous prévenons la direction de ses obligations et de la nécessité de protéger les salarié-e-s sur la multiplication des ondes sur le lieu de travail (téléphone mobile, DECT, wifi, etc). Peu encline à travailler de manière proactive, la direction n'a jamais fourni de réponses sur ce sujet, se réfugiant sur le fait que « ce n'est pas le moment », puis « cela concerne le CHSCT ». Dont acte, **les DP CGT ont missionné le CHSCT pour enfin avancer sur le sujet.** Une réunion extraordinaire est programmée le 17 janvier 2017 sur le sujet. Le travail va pouvoir démarrer.

**Conditions de travail pour les salarié-e-s affecté-e-s sur le client GRT Gaz** Autre mission pour

le CHSCT afin qu'il mène une enquête sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) et les conditions de travail pour les salarié-e-s affecté-e-s sur le client GRT Gaz. Ce n'est un secret pour personne, il y a de grosses difficultés. Malgré nos différentes alertes sur le sujet, la direction a continué dans la voie qu'elle a décidée pour gérer cette prestation. Nous n'avons eu que de maigres réponses aux questions posées. Si à la suite des différentes crises, seul le « plan business » est pris en compte. Le 17 janvier 2017, le **CHSCT est convoqué** en réunion extraordinaire, suite à **l'action des DP CGT**, afin de mettre en œuvre une enquête dont les résultats devront permettre de faire les préconisations **en vue d'améliorer la situation** pour les salarié-e-s concerné-e-s.

**Vacance de sécurité** Au vu du retour de message d'absence de l'officier de sécurité expliquant qu'il répondait aux messages urgent lors de ses vacances, nous avons interrogé la direction sur le droit à la déconnexion de cette personne. Nous voilà rassuré, il a bien le droit à la déconnexion. Par contre, rien n'a été prévu pour suppléer ce poste important lors de son absence. Un peu d'improvisation en matière de sécurité qui sera réglé prochainement, peut-être...

**Faibles de sécurité** La sécurité, c'est le mot à la mode du moment. Mais quand nous évoquons certaines faibles, que nous voulons connaître le budget alloué sur le sujet, c'est moins sexy... Nous n'aurons pas d'information sur le sujet,



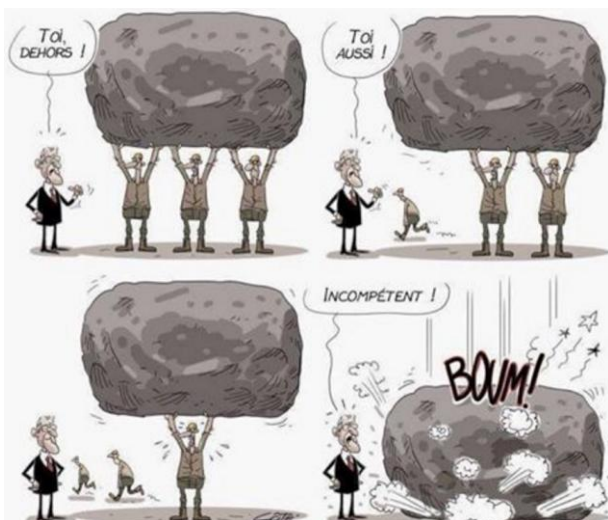
de toute façon tout est maîtrisé qu'on vous dit ! Même si une fuite de données incriminant Michael Page, qui reporte la faute sur Capgemini est bien d'actualité, cela ne nous arrivera pas, nous rassure la direction.

**Espaces de travail Technolac** Des prestataires arrivent en grand nombre dans les locaux de Technolac et plusieurs plateaux ne disposent plus de l'espace adéquat pour accueillir les travailleurs. De nombreuses informations et fausses informations circulent dans les couloirs. Le CHSCT n'est pas mis à contribution sur ces sujets. Rien n'est décidé pour l'instant, nous assure la direction, et puis patatras, 2 jours seulement après la réunion, une équipe apprend qu'elle va bien déménager. En fait ce ne sont que des chaises musicales, **les équipes vont tourner en attendant des projets plus ambitieux de la direction qui cherchent à gagner de la place**. Est-ce bien utile de rappeler que la norme française prévoit plus de 10 m<sup>2</sup> par personne ? Pensez vous que la direction va suivre cette directive ? L'objectif du groupe affiché du moment, c'est 4 m<sup>2</sup>. Attendez-vous peut-être à quelques régressions sur votre espace de travail, et surtout restez vigilants !

**Vol d'ordinateur Capgemini** Le saviez-vous ? Une procédure existe sur Talent pour qui verrait son ordinateur professionnel subtilisé. Pratique, non ? ☺ Il faut garder en tête que **la plainte n'est pas systématique**, contrairement à toute logique. Il faut demander l'autorisation à Capgemini de porter plainte... Y aurait-il des cas où il ne vaut mieux rien dire ?

**Questions, Réclamations, Informations DP** La direction se réfugie régulièrement derrière le fait que nos questions ne seraient pas des réclamations. Le périmètre des instances est immense. L'échelle de l'instance DP se voudrait plus humaine (1100 salarié-e-s pour les DP au lieu de 7500 salarié-e-s pour CE). Pour combler les lacunes de cette organisation, le CE ne pouvant pas traiter tous les sujets qui lui incombe, faute de moyens et de temps, la direction a prévu un aménagement pour les Délégués du Personnel. Dans un accord signé par la direction, il est inscrit que **le délégué du personnel** peut faire des suggestions sur l'organisation générale de son établissement d'appartenance et qu'à ce titre, il **est informé** sur l'activité de ce dernier. Mais quand nous demandons des informations, et bien c'est nient ! Ce ne sont pas des réclamations.... Kafka sort de ce corps !

**Réponses écrites de la direction** Si vous trouvez les Comptes-Rendus de la direction aux questions DP et que vous les lisez, vous êtes sûrement surpris de voir que bon nombre d'entre elles sont transcrites avec « **réponses données à l'oral** ». Ca vous avance bien, hein ? Nous avons rappelé, à la direction, l'article L. 2315-12 du code du travail qui stipule que **les réponses doivent être écrites**. Jugez par vous-même le degré d'écoute de la direction et sa volonté de respecter le Code du Travail sur les réponses à venir...



**Web social en sous effectif** L'équipe qui met à disposition ces comptes-rendus sur l'intranet est **en sous effectif**. Elle nous l'a écrit. Qu'a répondu la direction ? Et bien que c'est la faute du CRM. Espérons que ce logiciel CRM ne soit pas une création Capgemini, nous aurons au moins un moyen de nous retourner contre l'éditeur... La direction n'a pas jugé bon d'essayer d'en savoir plus sur cette histoire d'outil inadéquat. Cela vous étonne ?

**Plan de prévention Cap Gemini OS absent en 2016** La direction de Cap Gemini OS n'a pas fait les actions obligatoires pour établir un plan de prévention auprès de ses salarié-e-s. Pourtant, il faut présenter celui-ci pour obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux. Alors **par quel miracle une entreprise qui ne remplit pas ses obligations arrive t elle à toucher autant de**

**subventions de la part de l'état** (par exemple, le rentable CICE) ?

**Emplacement des distributeurs de boissons** Des salarié-e-s de Technolac se plaignent de l'emplacement inadéquat de la fontaine à eau et la machine à café du bâtiment A. Celles-ci se trouvent sous les escaliers, les gobelets et la distribution des consommations sont sujets aux poussières et souillures. **Sera-t-il possible de déplacer de déplacer ces 2 machines de quelques mètres pour régler le problème ?** A suivre...

**A la recherche de PS Infra System** De plus en plus de prestataires de PS Infra System, société très visible sur les réseaux sociaux marocains rejoignent le site de Technolac. Petit malaise de la direction quand nous avons annoncé « il n'y a personne à l'adresse indiquée pour le siège de cette société ». **Un ostéopathe, une sci, un imprimeur, un docteur, une domiciliation commerciale, des avocats... mais pas de PS Infra System**. Mais où se cachent ils donc ?



Vous avez tous et toutes entendu parler de **MyExpenses** bien sûr. Sinon, n'ayez crainte vous ferez connaissance avec cet outil formidable dès votre prochain déplacement.

Le 28 novembre dernier, l'inspecteur du travail a donné raison au CHSCT Nord-Ouest qui réclamait cette information-consultation avant la mise en production de l'outil MyExpenses.

La direction a passé outre et n'a pas procédé à une consultation (ceci aurait suspendu la mise en œuvre de MyExpenses). La direction n'a pas hésité à mettre la pression sur la secrétaire adjointe de ce chsct, l'accusant d'être subordonnée au nouveau secrétaire et incapable personnellement/professionnellement ! Peu étonnant quand on sait que le secrétaire de ce CHSCT est de la CGT Capgemini.

La secrétaire adjointe, valeureuse mais tellement indignée et choquée, a fait un malaise et a été emmenée par les pompiers. Honneur doit lui être rendu de ne pas l'avoir perdu... Un accident du travail en présence du CHSCT, de la direction et de l'inspecteur du travail. **Rien que ça !**

Par chez vous en Rhône Alpes, notre secrétaire du CHSCT cfdt n'est pas aussi combattif. Le CHSCT travaille à la confiance, on nous l'a répété et rabâché... **Une confiance qui permet à la direction de purement et simplement supprimer l'aspect consultation sur le sujet.** Cette consultation, les élus l'avaient pourtant demandé, la CGT a fait une déclaration en séance expliquant qu'elle accompagnera et soutiendra toute démarche permettant au CHSCT faire valoir et respecter ses droits. L'action du CHSCT est fortement entravée, mais aucune réaction des membres de l'instance n'a pu être notée. L'instance a visiblement accepté **d'être la chambre d'enregistrement des projets de la direction.** Cette réunion s'est transformée en annexe du CCE, CE et DP, reprenant les débats qui y ont eu lieu, sans même que la direction ne daigne faire une présentation de l'impact sur les conditions de travail du projet, comme cela aurait dû être le cas.

### MAIS EN QUOI MyExpenses CHANGE L'ORGANISATION DU TRAVAIL et les CONDITIONS DE TRAVAIL ??

Parce que déjà avec les anciens logiciels utilisés (dépendant des entités du groupe), contrairement à ce que dit la direction, **on ne remplit pas ses notes de frais en 5 minutes**, ce n'est pas une charge négligeable, même quand on est en mono-projet, il n'y a pas une seule note de frais pareille. Ensuite parce que par exemple avec l'introduction de MyExpenses :

- ✚ Ce sont les salarié-e-s qui font la ventilation comptable de certains montants de frais, ce qui ne va pas sans contraintes.
- ✚ Les salarié-e-s qui saisissent leurs frais doivent respecter des règles de cohérence contraignantes qui ralentissent donc pas mal la saisie. Sinon pourquoi la FAQ ferait-elle 300 pages ?
- ✚ Ce sont les salarié-e-s qui vont devoir scanner un à un et mettre sous plis note par note (jour par jour et enveloppe par enveloppe dûment étiquetée) les justificatifs originaux pour se faire archiver à Bordeaux, à des fins de contrôle éventuel par l'URSSAF.
- ✚ Comment vont faire les salarié-e-s qui ne disposent pas des moyens informatiques d'utilisation de MyExpenses chez le client et à leur domicile ?

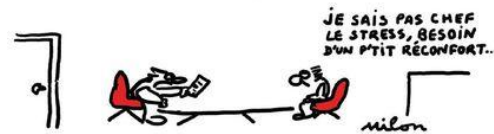
« Globalement ça va bien se passer » a répondu le président du CHSCT, négligerait-on complètement des humains sous prétexte qu'ils seraient marginaux ? Serions-nous du bétail ?

Ces « menus soucis » ont causé pas moins de **400 appels par jour à la hotline** dédiée, toutes ces tâches étaient auparavant réalisées par les assistantes de gestion, qui se posent des questions sur l'avenir de leur mission. Devront-elles se borner à contrôler les codes imputations des différents projets des professionnels. Cela va réduire considérablement leur activité...

Naturellement aucune mesure du temps de travail transféré des assistantes vers les salarié-e-s n'a été réalisée !

Doit-on déduire que la direction se moque de notre santé et de l'avenir de l'employabilité des assistantes de gestion ?? Le CHSCT a promis de suivre le sujet...

SUR VOTRE DERNIÈRE NOTE DE FRAIS  
JE VOIS SUR UNE FACTURE DÉJEUNER  
QUE VOUS AVEZ PRIS 3 DESSERTS !!!  
EXPLIQUEZ-VOUS !



**Prenez contact avec vos élus CGT Capgemini dès maintenant**

Syndicat CGT Capgemini – 263 route de Paris – Case 421 – 93514 Montreuil Cedex

<http://www.cgt-capgemini.fr> - [contact@cgt-capgemini.fr](mailto:contact@cgt-capgemini.fr)

Twitter : @CGT\_Capgemini – Facebook : La CGT Capgemini