

◆ DÉCLARATION CGT :

L'année 2019 a-t-elle bien commencé ?

On peut en douter quand on apprend que l'ancien responsable de la communication du groupe Capgemini, l'un des piliers historiques du parti La République en Marche, devient conseiller à l'Élysée. On savait que la connivence entre la politique et notre grand groupe existait, mais plus proche de notre président et de son gouvernement on ne peut pas faire mieux.

L'année 2019 a-t-elle bien commencé ?

On peut s'en étonner quand la direction convoque les organisations syndicales à une farce de négociation sur la prime Macron. On comprend bien que Paul Hermelin soutienne son copain mais pourquoi faire croire qu'un dialogue social existe quand tout est décidé à l'avance ? Cette prime a été annoncée aux salariés sans aucune négociation possible, comprenez donc notre étonnement.

L'année 2019 a-t-elle bien commencé ?

On peut se le demander quand une réunion ICCHSCT est convoquée sans document sur une enquête bidon où le résultat est déjà annoncé par mail aux salariés. Comment croire à une totale objectivité quand l'annonce est faite sur le taux de réponse qui serait supérieur aux autres entreprises, et quand les 5 points à améliorer sont comparés aux 10 points positifs ? 70 000 euros pour cette comm'...on aurait pu vous le faire pour moins cher !

L'année 2019 a-t-elle bien commencé ?

On peut s'en interroger quand sur certains sites on demande à des salariés dont le travail a été délocalisé au Maroc de dénoncer les salariés marocains qui ne suivent pas les bonnes consignes. Il est vrai que nous ne sommes que des subordonnés mais de là à faire de la délation, est-ce la nouvelle méthode pour que nous devenions de bons collaborateurs ?

L'année 2019 a-t-elle bien commencé ?

On peut s'en interroger quand les activités sociales et culturelles de notre CE se trouvent malmenées, voire diminuées, au point de disparaître 2 mois avant les élections. Et cette décision d'arrêter les ASC à fin avril a-t-elle été prise par **facilité, confort, complexité de l'exercice ou incompétence** ? Alors faut-il se souhaiter une bonne année pleine de joie, de bonheur, de santé, de gloire et de beauté ? Ou simplement pouvons-nous vous demander **pour 2019**, mesdames et messieurs de la direction, **de protéger notre santé** en nous donnant de bonnes conditions de travail et **d'améliorer le partage** car n'oubliez pas que vos bénéfices viennent de notre savoir-faire.

◆ LA FUSION CAPGEMINI :

Tout va bien, pas de point de blocage apparemment. Les différents dysfonctionnement des outils capgemini ne viendraient pas de la fusion avec capgemini TS, ça serait dû un manque de maîtrise. Alors nous sommes rassurés la fusion s'est donc bien passée. **C'est vachement bien ... Nous sommes enfin tous des Capgemini ...TS !!**

Oui oui pour le juridique c'est comme ça vous l'avez bien compris. Par contre, pour l'opérationnel, rien ne change pour les salariés de base exceptés pour les commerciaux mais c'est un autre sujet car l'organisation du LEAD imposerait des « clusters ». Mr Tarrit nous présente ça à la va vite pour éviter toute question dérangeante. Les organigrammes ne sont pas encore prêts donc pas moyen de visualiser une certaine cohérence. L'art et la manière de Capgemini d'imposer en n'en disant le moins possible ! Le discours est difficile à suivre et le temps presse...



Chèques vacances : Youpi !! La direction va faire une avance de trésorerie au CE pour que le CE distribue des CV... Mais le problème de la maîtrise du budget ne sera toujours pas réglé ! Donc nous comprenons qu'il y aura 3 phases, de distribution de CV et que la dernière dépendra du budget qu'il restera ! Trop fort cette gestion des ASC. Tout d'abord c'est la fin des activités sociales et culturelles à partir de début mai durant 2 mois, pour cause d'élections, ensuite le budget se maîtrise en fonction des premiers servis !! Alors ne tardez pas, soyez prêts !



Info-Intox : Les « pas nous, pas nous » sont revenus ! Notre DG nous dit que le concurrent Sopra Steria serait à l'origine de tous les déboires de l'outil Teweb, entraînant entre autre le non paiement des astreintes...



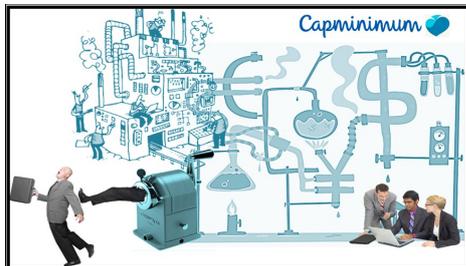
Venez vous informer!



NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE

◆ OBSOLESCENCE PROFESSIONNELLE PROGRAMMÉE :

L'Obsolescence Professionnelle Programmée ou l'OPP sera notre nouvel acronyme. Donc l'OPP semble être une règle chez Capgemini. Voici donc Cherbourg frappé d'OPP. Enfin un directeur qui n'a pas la langue de bois : « Investissement zéro pour Cherbourg. Ça n'a jamais été prévu, on ne vous apprend rien » dixit O. Tarrit. Mais



bien d'autres sites et leurs salariés en ont déjà fait les frais et d'autres encore suivront. Nous avons encore en tête les interventions de certains DS CFDT qui assureraient à qui voulaient l'entendre qu'il n'y avait aucune inquiétude à être achetés. Si historiquement vous n'êtes pas issus d'une société ayant été pompée par Capgemini alors vous avez échappé aux abjects borbards servis à tour de rôle par les membres de directions jurant la main sur le cœur que nous avions tous

à y gagner d'aller rejoindre la belle entreprise Capgemini. Et puis une fois la signature apposée, observer non pas que les rats ont quitté le navire, mais qu'ils l'ont bel et bien coulé ! Alors ? Problème économique ? Même pas ! Les comptes sont positifs mais vous savez, les cœurs sont capricieux. Nous parlons, bien évidemment, des cœurs de métiers, ceux qui changent de sujets comme on change de chemise. Capgemini gonfle en se nourrissant de tout acteur numérique du marché potentiellement absorbable. On prend le carnet de commandes, on prend le carnet de clients et on jette le reste. Structures, salariés, savoir-faire, implications, obéissance, corporatisme, compétences, bénéfices, foisonnements, investissements, originalités, tout ça partira avec l'eau du bain. **Du bénéf ! Vite ! Et tout de suite ! La stratégie n'est donc pas économique mais fondée sur une idéologie aveugle.** « L'érosion naturelle » comme la direction aime à définir son grand nettoyage n'est ni plus ni moins qu'un plan de licenciement détourné dont les petits sites sont appelés à faire les frais. Alors, au risque de s'exposer à des thérapies pour déprime psychologique, il serait malvenu de croire à la bienveillance de notre direction. **Allez, résistez avec la CGT !**

◆ SALAIRES ET NOTATIONS :

Le cabinet Sextant fait une présentation et une analyse de la politique salariale de l'année 2017 chez Sogeti France ATS-INFRA. On constate qu'il y a des meilleures notes de « performance » chez ATS, alors qu'elles sont moins bonnes notes chez INFRA et chez



les + de 50 ans. On remarque que ceux qui sont notés 4 et 5 bénéficient de moins de formations. L'infra a le taux de formation virtuelle le plus élevé de l'UES Capgemini. La formation dans le top ten est l'habilitation électrique. On est vraiment gâté dans l'Infra ! De plus, dans INFRA les ex-cap-os sont notés en majorité 3 tandis que les ex-sogeti France eux sont plus nombreux sur la note 2. Le pompon revient aux centres de services car pour les CDS comme Normandie ou Rhône-Alpes, les notes des ex-cap-os (et ex-euriware) sur le « potentiel » et la « performance » sont les plus basses du groupe. À la question comment expliquez vous que les jeunes soient mieux notés, le DG répond : « **les jeunes pédales plus vite, c'est normal** ». Mr Tarrit se justifie par la pyramide des âges, comme les ex-cap-os sont plus vieux. Au moins ça a le mérite d'être clair, pour une fois Mr Tarrit est transparent. Il va même nous parler du courage des manag-

gers qui mettent des « 4 » et des « 5 » comme notes, contredisant en cela la DRH, qui nous affirmait que c'était le comité qui décidait de la note et non le manager ! Donc le courage des mauvaises notes revient maintenant au manager...allez comprendre?! Mais la direction jure qu'une mauvaise note n'a pas d'impact sur les augmentations...donc note et augmentation n'aurait aucune corrélation ? Cependant, elle est moins affirmative au sujet des sorties...alors quand la direction comprendra-t-elle que ces notations subjectives et abjects ainsi que ces augmentations au mérite, **on n'en veut plus !**



Les chiffres de la direction : la DRH Infra est heureuse de son taux de recrutement ! Le CIS (Cloud infra) est en attente de nouveaux contrats. Pour Infra dans l'ensemble les chiffres sont bons. Pour ATS idem et tout est fait pour le recrutement. Les contrats sont gérés en partie au Maroc et en Pologne mais pas d'inquiétude pour notre direction c'est le bon modèle à suivre. Le DG d'ATS vante Casablanca et nous conseille d'aller visiter si on a l'occasion ... Bin voyons ! Ça vous dit une petite virée à Casa ?



Transfert volontaire chez SPIE : 14 salariés ont signé chez SPIE, à peine le tiers prévu, on est loin du compte, la majorité restant en AT sur le contrat...ça fait pas beaucoup de volontaires. Si ce n'est pas un fiasco, ça s'appelle comment ?



Egalité professionnelle : Tout ça pour ça ? Un avenant révolutionnaire qui met en place des référents RH, et refuse toute augmentation de l'enveloppe de rattrapage ! N'oublions pas : 700 millions de dividendes versés aux actionnaires alors que 3 suffiraient au rattrapage...



Prenez contact avec nous dès maintenant :

Représentante Syndicale : Marie-Emmanuelle Guilbert Vasselín - megv@cgt-capgemini.fr

Vos élus CGT : Marc Thibout – marc.thibout@cgt-capgemini.fr - Laurence Mequecin – laurence.mequecin@cgt-capgemini.fr

Oui à un code du Travail plus protecteur ! Votez bien, votez CGT !

<http://www.cgt-capgemini.fr> - Rejoins la CGT capgemini : contact@cgt-capgemini.fr – Suivez nous sur Twitter : @CGT_Capgemini

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