

### ◇ DÉCLARATION CGT AU CE DU 23 JUIN :

MERCI ! Au nom des salariés de St Cloud appelés à rejoindre des sites éloignés, nous vous remercions d'avoir écouté nos déclarations quand nous dénoncions les risques encourus et d'avoir su trouver une solution. La plupart des salariés concernés sont donc maintenus à un poste en région Parisienne, même s'il reste encore quelques situations sensibles et douloureuses à régler. Par contre, pourquoi reprendre d'une main ce que l'autre a donné ? **Les salariés Cherbourgeois sont aujourd'hui dans la moulinette de Capgemini à la mode Sogeti France !** Alors que tout le monde devait se réjouir d'avoir gagné le contrat EDF, **les méthodes de management Sogeti** commencent à drainer leur lot de maltraitance. Les salariés subissent de nouvelles méthodes de travail ayant pour but de réduire les effectifs. Et **la méthode est efficace**, poussant certains à démissionner ou à demander une rupture conventionnelle. **L'hémorragie commence, le moral des équipes est au plus bas et les rumeurs vont bon train.** À cette ambiance maussade s'ajoute la création du nouveau centre d'appels sur Viking pour le client EDF, le SPOC (single point of contact) ? La direction a beau vouloir changer la sémantique, le résultat est le même, HD ou SPOC, c'est de la prise d'appels niveau 1, du transfert de tickets... Les managers ont besoin de monde. **Trop simple !** Pour répondre à la demande, ils rappellent les anciennes salariées du Helpdesk Areva de Viking qui avaient évolué vers d'autres postes lors de la mise en sous-traitance du service, quand la prise d'appels n'était plus notre cœur de métier. Des salariées Cherbourgeoises ayant entre 10 et 20 ans d'expérience, qui ont su évoluer, s'intégrer dans des équipes, vont demain se retrouver à la case départ... Comment pensez-vous que cela soit perçu ?

**Et que dire d'une entreprise moderne qui féminise à outrance le poste de prise d'appels ? à part la traiter de rétrograde... C'est pourquoi nous demandons en urgence que le CHSCT nord-ouest déjà informé, soit aussi consulté sur cette mise en place,** qui impactera plusieurs salariés par des modifications d'horaires et de postes. Nous demandons que le CHSCT apporte sa vigilance et son expertise sur ce nouvel environnement de travail car la cohabitation entre les deux centres d'appels risque d'augmenter entre autre les nuisances sonores, déjà bien pénibles à vivre au quotidien.

Mr Bonnard, Mr Pauquet, vous nous disiez : « on ne fait pas carrière dans un centre de service » mais pour ce qui est d'un centre d'appels, que répondez vous ?

### ◇ Fausse note pour les intermissions chez ATS:

Eurêka ! Le responsable d'ATS IDF a trouvé une solution aux intermissions : **la note de service.** Bon, la note de 2 pages existait déjà mais aujourd'hui elle passera à 13 pages. **13 pages pour expliquer que l'intermission n'est pas de leur fait mais bien celui du salarié.** Oui la direction n'arrive pas à gérer qui fait quoi ? Et où ? Problème d'outils avoue-t-elle ! Leurs lacunes d'organisation se répercutent maintenant sur les salariés. La difficulté à retrouver une mission est de la faute du salarié. Dans la « note » il est écrit qu'il faut sourire, se positionner, avoir une compréhension rapide, pour résumer : il faut un savoir-être... **Pourtant le devoir de l'employeur est clair : « obligation de fournir du travail au salarié ainsi que les moyens de réaliser », c'est la base du contrat de travail.**

Face à cette aberration, les élus majoritaires demandent que cela soit appliqué à l'ensemble des entités !! Mais pourquoi tirer tout le monde vers le bas ? Et les élus CFDT souhaitent participer avec la direction à l'élaboration de cette note. Aïe ! Aïe !! La direction se frotte les mains. Ainsi le CE devra donner à la direction pour la prochaine séance ses remarques... Victoire ? Non piège et danger ! **Nous sommes contre cette note et contre la manière dont les élus majoritaires l'abordent.**



### BREVES



**Canicule :** La chaleur est un sujet d'actualité. Oui il fait chaud et notre tenue vestimentaire doit s'adapter sauf pour les messieurs ... Oui nous apprenons en séance, selon notre DRH que le bermuda n'est pas une tenue correcte ! Les femmes peuvent montrer leurs jambes ou leurs épaules mais pas les hommes... « cacher ce coude que je ne saurais voir... » Que de préjugés pour une entreprise qui se veut moderne !



**Erosion :** terme utilisé de trop nombreuses fois par la direction en parlant des départs de salariés. A cela nous lisons la définition du dictionnaire : « ce dit pour un relief, dégradation et transformation ». Au cas où nous n'aurions pas compris la direction nous explique que c'est une métaphore... Voyons un peu de respect, Mr le DRH vous parlez d'êtres humains.



**GPEC ou Recyclage ? :** Après Paris, la GPEC va être appliquée à Pau ! La fin du site approche ?...



**Chèques vacances :** 11 jours pour commander les chèques vacances, c'est court, surtout au mois de mai. A cela un CFDT élu aux activités sociales, nous a répondu , « Ce n'est pas bien grave ! C'est vraiment un problème de riche ! car moi-même je ne pars jamais en vacances » Vous voyez la logique ? Pas nous ! ... Après cela, nous apprenons qu'une nouvelle session est prévue en septembre ou octobre ...



### ◆ Axes stratégiques ou l'art de la méthode :



Côté ATS le principal axe stratégique est de générer de la croissance profitable. C'est vrai, imaginez qu'ils génèrent une croissance « non-profitable » ça serait pas de chance... Plus sérieusement, il faut augmenter le nearshore avec le Maroc et continuer à motiver les salariés à entreprendre, vaste programme ! Côté INFRA les axes stratégiques sont nettement plus clairs. **Il faut amender la qualité et surtout améliorer la productivité, avec un seul mot d'ordre le CLOUD.** Les salariés doivent mieux travailler en étant moins nombreux... tout en se formant moins ! A cela la direction confirme qu'au niveau RH elle n'a pas de stratégie à long terme, la direction reconnaît ses faiblesses, « **on n'est pas très bon sur l'anticipation** » dit Mr Bonnard . Nous prendrait-il pour des imbéciles ? Malgré l'incompétence à savoir qui fait quoi et où, la direction montre sa volonté de réduire le nombre de salariés, et d'aller vers une entité unique. Comme dit notre DRH « on a tout à y gagner, rien à y perdre » car n'oublions pas : c'est pour notre

bien. Le défi est donc d'organiser la mobilité du salarié, avoue Mr Bonnard. Il faut bien comprendre que pour notre chère direction, un salarié qui travaille depuis plus de 5 ans chez un même client est en danger car il se trouve dans une routine. **Le salarié doit être dans l'inconfort permanent**, toujours être sur le qui-vive. La mobilité ou le mouvement perpétuel. Mais que craignent-ils ? Que nous soyons moins malléables, moins vulnérables, si nous connaissons bien notre travail ?

Pour finir, Mr Bonnard a lancé un appel bien singulier : « si vous connaissez des femmes compétentes pour des responsabilités, faites-nous le savoir... » **Drôle de critère !!? Quand on regarde les responsables masculins dans nos entités, certains sont passés entre les mailles du filet...**

### ◆ Qui profite des augmentations ? :

A cette question « simplette » la direction répond, tout dépend de votre note, et même si la note est bonne, l'augmentation n'est pas systématique. **En fait il faut comprendre que la note n'est pas là pour les augmentations mais bien pour tagger les salariés indésirables et les pousser vers la sortie.** Cette méthode détestable venue des Etats Unis est appliquée dans

toutes les entreprises du CAC40, notamment chez Sanofi, qui a fait dernièrement la une des journaux. Donc pour les augmentations il suffit d'avoir de la « notoriété », ou de bons amis, ou **se situer dans le bon wagon, comme « Sogeti Corporate ».** Dans cette holding, les 29 salariés augmentés, déjà très bien payés, ont eu en moyenne 2,9% d'augmentation, ainsi qu'une participation multipliée par 3, soit 159 983€ à diviser entre les 36 salariés. Pour nos entités, dit Mr Pauquet, DRH : « Celui qui perçoit zéro, ne perçoit rien ». C'est peu...



### Prenez contact avec nous dès maintenant

Représentante Syndicale au CE : **Marie-Emmanuelle Guilbert Vasselín** - 06 99 01 64 86 – [megv@cgt-capgemini.fr](mailto:megv@cgt-capgemini.fr)

Elue suppléante au CE : **Laurence Mequécín** – 06 18 49 57 53 – [laurence.mequecin@cgt-capgemini.fr](mailto:laurence.mequecin@cgt-capgemini.fr)

Elue suppléante au CE : **Martine Delacroix** – 06 73 32 91 21 – [martine.delacroix@cgt-capgemini.fr](mailto:martine.delacroix@cgt-capgemini.fr)

Elu titulaire au CE : **Marc Thibout** – 06 75 03 73 56 – [marc.thibout@cgt-capgemini.fr](mailto:marc.thibout@cgt-capgemini.fr)



**Regroupements** : Les déménagements se poursuivent. Le bâtiment de Lyon, Ivoire, est enfin prêt mais l'installation ne se fait pas sans douleur ... Les élus exposent une liste à la Prévert de tous les problèmes. La direction s'engage à gérer un plan d'actions mais reconnaît que cela va être difficile car les services généraux sont en sous effectif... À qui la faute ?



**Arrangements entre amis** : Un élu du CHSCT nord-ouest a quitté l'entreprise. Nous apprenons en séance que la direction avec les élus majoritaires ont désigné un nouvel élu sans même engager des élections. De plus la direction félicite l'élu en séance ! Oui mais ce n'est pas la règle légale ... **Vos arrangements n'aident en rien les salariés !** Seule la direction est contente. Oui, elle impose un territoire et des instances surdimensionnés, défavorisant la proximité avec les salariés. Cette même direction refuse une nouvelle élection au niveau du CHSCT sous prétexte que c'est trop compliqué de réunir l'ensemble des collègues. Il fallait y penser avant de nous imposer ce découpage et ce CE aberrant de 7000 salariés de 3 entreprises !



**INFO ou INTOX** : Réorganisation des services RH... L'outil « MyConnect » est délocalisé en Pologne, avec toutes nos données ! Mais pas d'inquiétude tout est géré, aucun problème de confidentialité, aucun problème de sécurité. Et il n'y aurait aucun impact sur les assistantes RH...