



INFO A CHAUD

DP ATS-INFRA Nord-Ouest juillet 2016

Question CGT sur le périmètre ATS-INFRA nord-ouest

La direction peut-elle donner le périmètre exact (sites et effectifs) des délégués du personnel ATS-INFRA nord-ouest ?

REPONSE :

L'information sur les effectifs est donnée oralement en séance.

Nantes 255 salariés, Brest 29 salariés, Rennes 131 salariés, Equeurdreville 309 salariés, Niort 83 salariés, Tour 28 salariés soit 835 salariés dont 220 ATS et 615 INFRA.

Un territoire trop étendu pour être au plus près des salariés !!

Question CGT sur l'équilibre des temps de vie


Des salariés se voient proposer des postes mais on les prévient avant du fait que Capgemini passe avant la vie privée. Est-ce la nouvelle politique de notre belle société ?

REPONSE :

La politique qui doit être appliquée par l'entreprise est bien celle mentionnée dans notre accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la parentalité et l'équilibre des temps :

Charte sur l'équilibre des temps de vie

Capgemini est membre de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, qui a relayé en 2013 la Charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », initiative du Ministère des droits des femmes, annexée au présent accord (annexe 3).

Ces engagements sont complémentaires de la Charte de la Parentalité en Entreprise (annexe 2) et visent à promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie privée de tous les salariés et plus favorable à l'articulation des temps, ce qui peut se traduire par une organisation du temps de travail souple et négociée, et des règles de collaboration respectueuses des contraintes et de la vie privée des salariés. 

« Une culture managériale respectueuse de la vie privée », c'est beau ça !!

Question CGT sur l'employabilité ou gestion de carrière

Plusieurs salariés revenant d'une réunion gentiment bien nommée « Mobility Days » durant laquelle on leur a tout bonnement dit « c'est à toi de te trouver un emploi au sein de l'entreprise ». Est-ce que le fait d'être en inter contrat veut dire que le manager ainsi que la RH se défont de toute responsabilité vis-à-vis de nos collègues ? Leur rôle aurait-il changé ?

Le contrat de travail ne vous impose-t-il pas de fournir du travail au salarié ? Ne s'agit-il pas d'un acte de direction que vous n'assumeriez pas ? Considérez-vous les salariés comme des travailleurs indépendants ?

REPONSE :

Le maintien de l'employabilité des salariés est bien de la responsabilité de l'entreprise.

Sur le périmètre Infrastructure, Sogeti et Capgemini OS, de nombreuses opportunités sont possibles sur des bassins d'emploi prospères.

Les Mobility-Days ont été réalisés pour permettre aux salariés d'avoir une meilleure vision sur les métiers et besoins de Cloud infrastructure France et leur permettre de recueillir les informations utiles à leur projet professionnel.

Nous donnons par ce biais un moyen à chaque salarié d'être actif dans le cadre de sa carrière et lui permettons d'avoir une meilleure connaissance des entités de l'entreprise qui interviennent sur son domaine d'activité.

Au-delà du positionnement mission fait par l'entreprise et de l'accompagnement nécessaire fourni, il est essentiel de ne pas oublier que chaque salarié est bien l'acteur principal de sa carrière et qu'il doit donc la prendre en main.

La première responsabilité de l'entreprise est de fournir du travail !!

Question CGT sur les astreintes et le volontariat

Nous avons eu vent de salariés à qui l'on propose une mission en leur disant : « tu seras sur tel compte et tu feras des astreintes sinon tu ne seras pas retenu ». Il nous semblait que les astreintes se faisaient au « volontariat » alors qu'en est-il ?

REPONSE :

Conformément à ce que mentionne l'accord sur les astreintes :

Ainsi le volontariat est effectivement privilégié mais s'il s'avère qu'il n'y a pas de volontaire, il revient bien au manager de désigner les personnes qui réaliseront ces astreintes en prenant bien sûr en compte leur situation personnelle.

Donc les astreintes restent du volontariat !!

Question CGT sur les astreintes et le respect des temps de repos

Vous garantissez l'application des temps de repos et de l'article L3131-1 du Code du Travail impliquant que chaque salarié-e doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Pourtant de nombreux cas sont constatés où ce repos n'a pas pu être pris par la ou le salarié-e.

Le dimensionnement des équipes, et les diverses compétences demandées mettent en défaut les salarié-e-s. Ainsi, il est notoire dans les équipes que l'organisation du travail ne permet pas de gérer les astreintes et interventions planifiées de manière sereine.

Plusieurs cas sont constatés où les salarié-e-s ne peuvent pas respecter le temps de repos réglementaire, sans quoi la continuité de service ne serait plus possible.

Pouvez-vous, communiquer de manière officielle, auprès des salarié-e-s sur l'obligation de respecter ces temps de repos ?

Nous demandons la mise en place d'un cadre officiel à cette « gestion des temps de repos » en faisant participer les salariés et les managers directement concernés par les astreintes. Que proposez-vous ? Que comptez-vous mettre en place afin de permettre aux équipes de fonctionner correctement ?

C'est-à-dire assurer la continuité du service mais aussi respecter le Code du Travail et garantir la santé des salarié-e-s. *Nous nous appuyons sur la réponse d'un contrôleur de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail) du 7 juillet, à notre question concernant la couverture « accident du travail » en cas de non respect de la législation en vigueur, réponse dont un membre de la DRH est destinataire, et dont nous produisons l'extrait ci-dessous :*

*« Votre question relève en partie du Droit du Travail (temps de travail et temps de repos donc inspection du travail) et du Droit de la Sécurité Sociale (code de la sécurité sociale législation accident du travail). **Nous nous permettons ici de fixer un point important du scénario de l'AT, le salarié est bien sous l'autorité de l'employeur il y a donc subordination concernant la contrainte horaire, (si) le salarié peut prouver cette subordination et l'obligation qu'il lui est faite de ne pas respecter le temps de repos légal.** »*

REPONSE :

La Direction indique que la gestion des astreintes assure la continuité de service et garantit la santé des salariés.

Depuis l'entrée des équipes ex-Euriware dans Capgemini OS et l'application de l'accord UES sur les astreintes, les échanges dans les équipes entre les collaborateurs et les managers ont eu lieu. Le sujet a été correctement traité et des adaptations ont pu être apportées lorsque cela a été nécessaire.

Pas d'inquiétude, selon la direction tout est géré !! ... à suivre ...

PROCHAINE REUNION LE 30 Août à Equeurdreville, envoyez nous vos questions !

Prenez contact avec un délégué du personnel dès maintenant

Elue titulaire DP : Marie-Emmanuelle Guilbert Vasselin - 06 36 07 51 66 – megv@cgt-capgemini.fr

Elu titulaire DP : Christophe Dugros – christophe.dugros@cgt-capgemini.fr

Elu titulaire DP : Vincent Guibout – 06 78 42 82 09 – vincent.guibout@cgt-capgemini.fr

Elue suppléante DP : Lucile Mancheva – lucile.mancheva@cgt-capgemini.fr

Elu suppléant DP : Jean-Michel Laviolette – jean-michel.laviolette@cgt-capgemini.fr

Elu suppléant DP : Jean-Michel Doucet – 06 37 01 69 11 – jean-michel.doucet@cgt-capgemini.fr