



## Dispositif d'alerte

Le comité a été **consulté** sur un dispositif d'alerte monté par la direction dans le cadre de la **santé au travail**. Si ce dispositif n'apporte rien de nouveau et de positif, il est présenté comme étant un autre canal permettant aux salarié-e-s de faire connaître leurs souffrances. La direction le présente comme un dispositif majeur à utiliser en priorité. Il faut savoir que tous les dispositifs du projet présenté sont déjà prévus par la loi.

Dans le cadre de votre état de santé en relation avec le travail, **vous pouvez consulter votre médecin traitant, la médecine du travail** avec laquelle vous pouvez demander un rendez-vous sans que votre employeur en soit informé.

Vous pouvez également obtenir de l'aide auprès de vos **Délégués du Personnel** ou **représentants du personnel CHSCT**, ainsi qu'auprès des **organisations syndicales**.

**Mais alors pourquoi un tel projet ?** Une des réponses se trouve peut-être dans les petites nouveautés.

Ainsi si vous pouvez contacter le dispositif d'alerte pour déclarer votre souffrance, **vous pouvez aussi contacter ce dispositif pour déclarer un collègue ou une équipe qui semble être en souffrance, même si la personne ne vous demande pas d'intervenir**.

Si vos élus CHSCT adhèrent à cette disposition, nous restons persuadés que la mesure la plus efficace serait de faire appel à vos élus ou aux organisations syndicales pour espérer une action dans l'intérêt général.

Reste aussi des questions sans réponse de la direction lorsqu'il est demandé d'étayer les aspects techniques de la sécurité du dispositif.

**C'est « ultra-SECURE !!! », qu'on vous dit !!!**

Autre subtilité, **deux élus du chsct** sont nommés **dans ce dispositif**. Vous aurez la surprise de l' élu CHSCT qui interviendra... Il y a un titulaire, un suppléant. *Alea jacta est*



Cela dépasse évidemment les missions et les compétences des élus CHSCT et pose question quant aux difficultés à mener à bien les tâches qui leur incombent. Il est déjà difficile pour l'instance de traiter les Plans de Préventions des Risques (obligation légale) au regard des nombreux intervenants extérieurs et aussi des salariés Capgemini OS missionnés chez les clients.

A cela s'ajoute la partie radioprotection, cerise sur le gâteau quand on s'accapare un gros morceau du secteur nucléaire.

Bonne chance au dispositif d'alerte, en cas de problème, n'oubliez pas que vous pouvez consulter vos élus CGT Capgemini.

## Respects des temps de repos

Un point a été demandé par la CGT Capgemini lors de l'établissement de l'ordre du jour. En effet la **décision unilatérale** de l'employeur **de déroger à la loi** à des **conséquences graves sur la santé des salarié-e-s**. Un courrier daté du 15 mars, à l'attention de la Direction des Ressources Humaines Capgemini (Monsieur Jacques ADOUE) a été lu en séance. Nous avons demandé une réponse de la direction aux deux questions posées dans le courrier.

*La première question est de la responsabilité de l'employeur en matière de d'obligation de sécurité de résultat en ce qui concerne la protection de la santé physique et mentale des salarié-e-s. Qui assumera cette responsabilité en cas d'accident corporel, ou de santé (risque cardiaque, AVC, etc....) d'un-e salarié-e suite à l'accumulation de la fatigue conséquente aux interventions réalisées en astreinte sans respect du repos légal et nécessaire à la préservation de sa santé ? Cette question est importante en termes de responsabilités civile, pénale, et morale.*

*La seconde question, toute aussi importante, concerne le risque d'erreur professionnelle conséquente à l'accumulation de fatigue. Comment pourriez-vous reprocher à un-e salarié-e en état de fatigue important, d'avoir pris une mauvaise décision lors d'une intervention ou d'avoir fait une erreur de manipulation qui auraient des conséquences importantes sur le S.I. d'un de nos clients ? Nous vous posons cette question, car il y a quelques mois, c'est bien ce qui s'est produit pour un salarié d'une autre équipe. La fatigue qu'il avait accumulée suite à une astreinte, avait eu pour conséquence une erreur de manipulation de sa part qui a été sanctionnée par un licenciement, malgré les preuves irréfutables que lui et nous vous avions apportées !*

La direction n'a **pas** apporté **de réponse**. La présidente du CHSCT s'en est remise à ce que dira Jacques ADOUE. Nous attendons des réponses à ces questions simples. Et ce n'est pas la bonne intelligence - comme le déclare béatement certains élus du CHSCT - qui suffira aux salarié-e-s pour faire valoir leurs droits.

Savez vous que **les repos compensateurs doivent être pris** ? Que non, **cela ne va pas liquider vos récupérations** futures liées à vos différentes astreintes ? Savez vous que l'on ne peut pas vous rendre redevable des heures qui auraient été non effectuées d'un simple coup de baguette magique ? Non nous ne sommes pas encore réduits à devoir tout accepter avec toutes les **conséquences** que cela engendre sur **la santé, la vie familiale et sociale**. Il est bien trop compliqué pour l'employeur d'organiser cette restauration des heures sans se mettre en faute.

Devant le manque de connaissance du sujet par la direction et les lacunes concernant chacune des questions posées, la CGT Capgemini a fourni en séance un document permettant à la direction de potasser le sujet. En effet, plusieurs salarié-e-s nous ont remontés leur incompréhension. Ils ont découvert en tapant **«quotidien+astreinte»** dans **Talent** (intranet Capgemini) des diapositives (oh pardon un powerpoint) expliquant toutes les modalités applicables à l'astreinte et aux interventions. Ce document est d'ailleurs estampillé Capgemini OS. Les temps de repos ne sont pas morcelés. Si souvent la direction n'entend pas le code du travail car soi-disant trop compliqué, tout dans ce document explique clairement que ce qu'applique Capgemini OS est hors-la-loi. Ce **document étant rédigé par Capgemini**, nous espérons que la direction réussira enfin à comprendre comment doivent être organisées les astreintes pour que les **salarié-e-s puissent faire respecter leurs droits**.



## Rapido



## Rapido

### Evolution de la notation du personnel

ABCD c'est fini ! C'est HML, maintenant.

#### **High, Medium, Low.**

Qu'est ce qui change ? Avant quand vous étiez A, la promotion était assurée !!! c'est écrit !

Si vous êtes le mouton à 2598743 pattes, maintenant, vous aurez H mais vous ne serez en aucun cas assuré d'avoir une promotion.

Oseront ils la prochaine fois de baisser la notation à 2 lettres ? G et B - G pour « Good » et B pour « Bad » ou encore la variante W pour « Winner » et L pour « Loser »

Du travail en perspective pour notre direction.

### Document Unique (DUER)

Le Document Unique est une pièce maîtresse de l'instance CHSCT puisqu'elle sert à recenser les risques encourus par les salarié-e-s. C'est aussi le fil conducteur des actions à mener pour atteindre l'objectif d'obligation de résultat de l'employeur en matière de risques sur la santé des salarié-e-s.

Ce document a bien été envoyé par la direction. Les élus ont travaillé sur le sujet et ont fournis leurs remarques à la direction. Le CHSCT n'est pas informé de ce travail et la direction considère que le document unique est celui transmis au CHSCT en février.

Ce document doit être mis à jour chaque année, et doit **impérativement faire l'objet d'une consultation**. La direction ne semble pas au courant...

**Il n'existe toujours pas de Document Unique pour le CHSCT Capgemini OS Sud pour 2016.**

Le Code du Travail exige que ce document unique soit affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

**Vous avez déjà vu cette bête là dans vos lieux de travail, vous ?**

### Radioprotection

Malgré l'insistance de la CGT Capgemini, l'ordre du jour du CHSCT n'a pas été inscrit avec les questions qui nous étaient remontées par les salariés concernant le travail en zone radioactive. Les élus ne voulaient pas porter cette question, il s'agissait déjà de savoir s'il y avait effectivement des personnes qui travaillaient en zone. Ils ont donc demandé un bilan 2015 sur la radioprotection et ont donc pu constater que **oui, Capgemini a mis le pied et la tête dans le nucléaire.**

Pas moins de **529 interventions en zone** pour l'année 2015 pour le périmètre du CHSCT **Capgemini OS Sud.**

Du coup, notre représentant syndical a tout de même posé la question remontée par les salarié-e-s concerné-e-s, à la direction. En clair, tous les prestataires travaillant en zone chez Areva bénéficient d'une prime de risque. Eux, sont exclus du dispositif et ne comprennent pas.

Cela ne concerne pas les conditions de travail selon la direction donc cela ne peut se traiter en CHSCT. Tour de passe-passe, voilà c'est fini, le CHSCT actuel ne se semble pas prompt à défendre les informaticiens du nucléaire, pas ou peu de réactions... Merci Majax !!

Nous en avons profité pour poser la question ci dessous qui n'a malheureusement pas trouvé de réponse. Dans le contexte actuel où les autorités remettent fortement en cause notre totale invulnérabilité face à un potentiel accident nucléaire majeur, nous avons demandé quel impact cela pouvait avoir pour les salarié-e-s amené-e-s à travailler en zone. Il y a-t-il une réquisition prévue ? (par exemple). La question sera de nouveau posée afin de permettre à la direction de nous éclairer. Pour l'instant, la réponse est que l'informatique n'est pas le cœur du réacteur et que nos techniciens n'y interviennent pas.

Le 31 mars 2016, un générateur de vapeur de 450 tonnes a chuté de plus de 20 mètres lors d'une manutention dans le bâtiment réacteur numéro 2 de la centrale de Paluel.

Les conséquences auraient pu être vraiment très graves. Que se passera t il si des opérations informatiques sont nécessaires pour rendre les automates opérationnels sur un site en situation d'accident ?

Rassurez vous **la direction nous a affirmé qu'il n'y a pas de lien entre les interventions menés pas les techniciens Capgemini OS et les automates\*.**

**Pas de panique, alors !**

\* Ce n'est pas ce que croient comprendre ceux qui travaillent effectivement et quotidiennement sur le sujet

### PV CHSCT/CE/CCE et CR DP

Exit les transferts des Pvs d'instance diffusés par la direction. Dans votre nouvelle entreprise, vous pourrez toujours chercher l'information sur l'intranet.

**Courage, cela reste possible.**

Vous pouvez aussi nous communiquer une adresse courriel personnelle sur [contact@cgt-capgemini.fr](mailto:contact@cgt-capgemini.fr). Nous vous enverrons les PVs et Infos à Chaud.

### CHSCT nouveau à renouveler

C'était la dernière réunion ordinaire de ce CHSCT nouveau. Voilà c'est **déjà fini**. Difficile pour un CHSCT de courte mandature de pouvoir envisager une quelconque action pérenne.

**Les élections professionnelles vont avoir très prochainement lieu au sein de l'UES Capgemini.**

A l'issue de ces élections, le CHSCT sera dissous, et les fraîchement élus Délégués du Personnel endosseront en plus de leurs rôles et de leurs prérogatives celles et ceux du CHSCT ... jusqu'à une prochaine désignation.

L'élection du comité se fait par un scrutin où seuls peuvent s'exprimer les élus CE et DP du périmètre.

Le choix des élus CE et DP est donc tout aussi important pour faire respecter vos conditions de travail, votre sécurité et votre santé au sein de l'instance CHSCT.

Nous vous invitons à **voter pour les listes complètes et sans rature, de titulaires et suppléants de la CGT Capgemini.**

**Faire respecter vos droits, c'est possible, encore faut il le demander !**

**Le 26 mai 2016, pour être mieux défendus, votez CGT Capgemini.**



## Le bonus

Une question a été posée par la CGT Capgemini lors des points divers. Le site M2 de Montbonnot, répertorié comme un site Capgemini OS, va devenir un studio de télévision.

Lors de leur réunion quotidienne, les salariés ADM qui travaillent avec le modèle « une équipe », avec les équipes indiennes, ont appris que des caméras allaient être installées pour filmer leurs bureaux. Celles-ci seront en permanence en fonctionnement. L'objectif invoqué : les collègues indiens de Mumbai pourront voir leurs collègues français et les relations entre les équipes seront meilleures. Le même dispositif sera installé auprès des équipes de Mumbai.

Cela pose plusieurs questions... Nouvelle ère du travail-télé-surveillance-réalité ?

La direction est maintenant informée que ce projet est en route. Elle prend le point.... A suivre ?



**Horaires, salaires, flicage, tâches répétitives...**

**Ensemble disons STOP !**

**Prenez contact avec un délégué syndical dès maintenant**

RS au CHSCT Nord : **Laurence Mequecin** – 06 18 49 57 53 – [laurence.mequecin@cgt-capgemini.fr](mailto:laurence.mequecin@cgt-capgemini.fr)

RS au CHSCT Sud : **Sylvain Goujon** – 06 03 02 18 36 – [sylvain.goujon@cgt-capgemini.fr](mailto:sylvain.goujon@cgt-capgemini.fr)

RS au CE / DS UES : **Jean-Michel Doucet** – 06 37 01 69 11 – [jean-michel.doucet@cgt-capgemini.fr](mailto:jean-michel.doucet@cgt-capgemini.fr)

DS UES : **Thierry Achaintre** - 07 77 07 39 30 – [sg@cgt-capgemini.fr](mailto:sg@cgt-capgemini.fr)

DSE Capgemini OS : **Serife Gaspoz** - 06 62 81 00 59 – [serife.gaspoz@cgt-capgemini.fr](mailto:serife.gaspoz@cgt-capgemini.fr)

DSE Capgemini OS : **Francis de Oliveira** – 06 95 34 79 22 – [francis.deoliveira@cgt-capgemini.fr](mailto:francis.deoliveira@cgt-capgemini.fr)

DSE Capgemini OS : **Marie-Emmanuelle Guilbert Vasselin** - 06 36 07 51 66 – [megv@cgt-capgemini.fr](mailto:megv@cgt-capgemini.fr)