

Erreurs sur votre nouvelle fiche de paie Bonne nouvelle la direction a régularisé les erreurs sur les nouvelles feuilles de paie qui ont été remontées par vos élus CGT. Si certaines erreurs subsistent n'hésitez pas à nous contacter pour remonter votre cas.

BDES : Base de Données Economiques et Sociales Les élus doivent disposer d'informations sur l'entreprise, afin de pouvoir mener à bien leurs missions. Ces informations doivent apparaître dans une base de données économique et sociale (BDES). **Depuis le début de la mandature les élus CGT se battent** pour que cette BDES soit remplie telle que la loi le stipule. **La direction ne veut pas entendre et s'obstine à fournir une coquille vide.** Bientôt un an ! C'est beau comme un camion, le dialogue social chez Cap Gemini.

El Gringo Les énarques de Cap Gemini continuent leur étude sur le café... (voir les flashes précédents). Patience !

Formez-vous qu'ils disaient ! La formation est au rabais cette année. Elearning pour la plupart des salarié-e-s mais surtout pas un elearning avec l'éditeur, non que du Capgemini interne ! Remontez nous vos difficultés, la direction étudie les cas que nous lui avons exposés afin de pouvoir satisfaire les **demandes légitimes d'évolution professionnelle.**

Indemnités kilométriques Les accords d'entreprise prévoient que les salarié-e-s qui travaillent sur des équipes en relais, puissent, dans certains cas, bénéficier du remboursement des indemnités kilométriques pour se rendre au bureau. A minima, tous les plateaux de Technolac sont concernés. **Si les transports en commun ne vous permettent pas de prendre votre poste à l'heure** (cas fréquent pour les postes commençant à 7h00 ou finissant à 19h), l'entreprise prendra en charge les **indemnités kilométriques** liées à votre déplacement en voiture. Contactez vos élus DP CGT pour faire respecter cette disposition si vous pensez pouvoir en bénéficier.

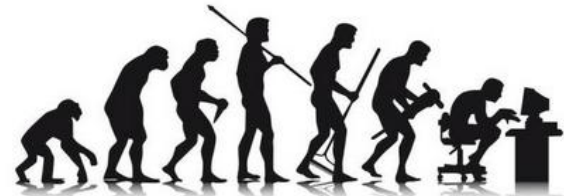
Suivi des astreintes Promis les astreintes vont être suivies en CE. Il n'y a toujours pas de chiffres consolidés ou fiables, mais l'important pour la direction, c'est dire que le suivi sera fait, même si celui-ci est totalement foireux. Que penser de ces chiffres quand ceux-ci ne remontent **aucune intervention sur le site de Technolac ?**

Organisation du travail et non respect des temps de repos Discours de la direction : les temps de repos hebdomadaires et quotidiens des salarié-e-s sont respectés stricto sensu. Vous y croyez vous ? **La direction s'entête à ne pas voir que l'organisation qu'elle met en place ne permet pas aux salarié-e-s de respecter ces temps de repos.** De là à penser que la direction serait quelque peu déconnectée du terrain ...

Tu pointes en bench (intercontrat) ! mais Poublies pas

de bosser, hein ! Mais non la direction n'est pas déconnectée du terrain.

La preuve, plusieurs managers demandent à des salarié-e-s de pointer sur des codes de bench (intercontrat) et leur imposent dans le même temps de finir à 19h ou commencer à 07h. Plutôt cocasses ces contraintes pour quelqu'un qui n'aurait rien à faire. La direction feint la gêne et explique que le manager n'aurait rien compris... Reste une question : mais **que cache ces pointages en intercontrat** dans des équipes ou l'inactivité n'est pas légion ? La direction voudrait elle réduire les effectifs et **tirer encore un peu plus sur la corde ?**



Clémence, Notetassii et piratages de données personnelles Clémence de « notetassii » a écrit à tous les salarié-e-s de Capgemini, vous vous souvenez ? Elle a recommencé en précisant que **2 dirigeants lui ont fourni les noms en prenant un café** avec elle. La direction précise qu'une personne de Capgemini aurait balancé toutes vos données personnelles à Clémence, et que pour cette raison, une procédure de licenciement serait engagée. Tout ça pour, en plus, recevoir des notes minables sur Capgemini...

Arithmétique de latrines Il manque toujours pas moins de 7 latrines sur le centre de Technolac. « Ce sujet est traité en CHSCT » nous a-t-on encore répondu. Sauf qu'aucun travaux n'est en cours, ni même annoncé. **Qu'attend donc la direction pour respecter les exigences légales ?**

« Tu viens on va faire un bobol à la kfet ! » La direction a installé un Babyfoot dans le nouveau bâtiment Ivoire de Lyon. Les DP CGT ont demandé que la même chose soit faite sur les bâtiments de Technolac et Montbonnot. Ambitieux, nous avons même demandé **un flipper sur les 3 sites.** Pour l'instant la direction a dit non, mais elle nous a expliqué que ce « non » n'est pas définitif...



**Salarié ou Collaborateur ?** Dans les comptes rendus des réponses aux réclamations des Délégués du Personnel, écrits par la direction, bon nombre de réponses font état de « collaborateurs ». Or selon le droit du travail, une personne ne peut pas être à la fois un salarié et collaborateur. Il est lié à l'entreprise par un contrat de travail qui est un lien de subordination juridique permanent et non de collaboration. Ce lien de subordination caractérise le salarié qui ne peut être en même temps collaborateur. La direction l'a admis, elle parlera désormais de salarié-e-s dans les Comptes Rendus DP. Prochaine étape, corriger aussi la sémantique dans la communication quotidienne dont la direction vous abreuve....

**Augmentations NAO et harmonisation Euriware** Les salariés ex-Euriware ont vu, après la vente, leur SAT (Salaire Annuel Théorique) évoluer suite aux compensations salariales négociées suite à diverses pertes de congés et/ou intéressement. Cette mise à niveau est considérée par la direction comme une augmentation de salaire et n'ont pas droit à l'augmentation minimale issue des NAO s'ils n'ont pas été augmentés depuis 3 ans. On ne dit pas merci à la direction d'avoir transformé les **compensations** pour les pertes de congés, rtt, jours de fractionnement, jours enfant malades, intéressement, participation .... en **augmentation** dans leur langage. Mais surtout on ne dit pas bravo à la direction pour leur cynisme exacerbé.

**Réduction des déplacements** Plusieurs responsables ont expliqué que les déplacements devaient être très limités afin de réduire les frais qui en sont induits. Certains salarié-e-s de Montbonnot, à qui on impose le déplacement sur le site de Technolac, se sont réjouis de cette nouvelle. Ils ont donc d'abord cru à une bonne nouvelle. Et là, paf ! Le baiser de la mort ! Les déplacements devraient être très limités **sauf** pour les déplacements Montbonnot Technolac ! Voilà la réponse de la direction. Peu importe les conditions de travail des salarié-e-s et l'usure du temps de déplacement.



**A la recherche de sa RH** Aucune information sur ce sujet n'est disponible, apparemment, dans les outils du groupe (MyRhoom, Mypath, My...) Où trouver le nom de sa RH ? et ben nulle part, si ce n'est dans un courrier que vous recevez à chaque nouveau changement, nous dit la direction. **Les Ressources Humaines ne souhaitent pas être trop dérangées**, il faut bien que la recherche du nom de votre RH soit un **vrai parcours du combattant** ! A quoi bon tous ces outils informatiques qui vous permettraient de la retrouver facilement ???

**Communication, Orthographe et Méthode La Rache** Les salarié-e-s ont été sensibles à la visite du client GRT Gaz. Ils ont été ravis de voir que le site a été remis à neuf, ils ont reçu un cahier, un stylo, et même une tasse GRT Gaz ! Des affiches ont été placardées sur les murs 2 jours avant la visite, rien n'a été laissé au hasard. L'emplacement de l'affiche, les scénarios de visites, ... Ce qui semble bien plus laissé au hasard, c'est cette éternelle volonté de tout faire toujours au dernier moment. Comme si la méthode naturelle de Capgemini se devait d'être la méthode La Rache

(<http://www.la-rache.com/>). Nous espérons que les clients ne se sont pas trop intéressés aux affiches et n'ont pas eu le courage de les lire... Ainsi chaque affiche relevait une faute d'orthographe ou de grammaire. Les salariés, dans les différents mails de félicitations ont aussi beaucoup aimé le passage suivant qui les a fait beaucoup rigoler... « *Il faut maintenant installer cette relation refondée dans la durée, maintenir notre niveau d'exigence tant en interne que vers le client et poursuivre l'hominisation de nos processus industriels : je sais pouvoir compter sur vous pour aller dans cette voie et vous pouvez compter sur moi pour vous accompagner.* » **L'hominisation étant le processus qui a progressivement**

**transformé une lignée de primates en humains, simple lapsus ou plus ?** A t on toujours besoin de tout faire dans l'urgence absolue et le stress maximum ?

**Chaleur humaine, climatisation en panne sur Technolac (GRT Gaz et Ordonnancement)**

La mise en promiscuité des humains sur le plateau GRT Gaz dégage énormément de chaleur et aussi des odeurs. Les salarié-e-s se plaignent car la climatisation ne fonctionne pas. Elle est en panne. La réclamation CGT n° 28 du 26 juillet 2016 faisait déjà état de défaillances importantes de la climatisation. **La direction relève notre interpellation.** A suivre ...

**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

