

◆ DÉCLARATION CGT AU CE EXTRA :

Les milliards s'accumulent et les actionnaires se frottent les mains. À en croire les résultats annoncés par Paul Hermelin, l'avenir semble bon pour le groupe Capgemini, mais il en est tout autre pour les salariés de l'infogérance.

Vous justifiez la perte de l'activité End-User-Services du contrat Orano par le diktat du benchmark imposant au client de négocier au moins cher. **Cet argument dogmatique fait la loi du marché et répond à une seule obligation : le profit. Car c'est bien là, la seule et unique raison de cette décision.**



Qu'importe votre calcul, la solution est toute trouvée.

Quand nous vous interpellions sur votre demi-discours, vous avez feint d'entendre et quand nous vous demandions de ne plus nous voir comme des ressources ou des marchandises, vous avez souri.

Pourtant il va falloir nous expliquer, comment des économies peuvent se faire si ni les prestations, ni les effectifs ne diminuent ? Il va falloir aussi nous dire pourquoi Capgemini après avoir vanté son savoir-faire en 2014, n'a pas réussi à atteindre les économies attendues ? Il va falloir expliquer aux personnes concernées pourquoi vous refusez une négociation collective qui serait au moins le gage du respect de leurs acquis ? Enfin il va falloir nous expliquer cette incohé-

rence entre votre stratégie économique et ce manque d'anticipation sur les conséquences sociales ?

85 salariés Sogeti France et une cinquantaine de sous-traitants, soit **135 travailleurs dans la tourmente**. Oui la tourmente car l'impact de l'annonce a été violente. Les personnes concernées par votre décision sont peut-être considérées comme quantité négligeable mais ce sont des travailleurs qui pour certains travaillent depuis plus de 20 ans pour le même client dans le même service. **Et selon vos dires, ce sont les premiers sacrifiés car la liste ne fait que commencer.** Il suffit de vous écouter parler de la révolution numérique et de ses ravages sur les métiers de l'infogérance. Est-ce la cause ou les premiers effets de ce changement ? Qu'importe le raisonnement, le respect des travailleurs devrait être votre seule et unique obsession dans cette situation.

Car pendant ce temps, le repreneur fait son marché, mais sur quels critères ? La valeur du travailleur ne se jugera-t-elle que sur sa rentabilité ? Et cette rentabilité ne se limitera-t-elle qu'au profit, au numéraire extorqué ? **Spie ou un autre, la méthode reste la même : « Allez Mesdames et Messieurs approchez ! N'ayez pas peur ! On va seulement jauger vos compétences et garder celles ou ceux qui vont nous rapporter le plus ! ».** Comprenez donc le désarroi... Pour finir nous remettons à la directions une nouvelle liste de questions qui nous l'espérons trouvera enfin résonance.

◆ SOYONS FOUS ! CAFÉ POUR TOUS :

Non c'est une blague...Rien de plus et surtout pas de cadeau de notre chère direction. C'est vrai, nous demandons depuis des mois en questions DP le taux de la subvention de Capgemini sur le prix du café. Après 18 mois d'attente, la question a enfin eu un début de réponse nous disant que la subvention devrait être la même pour tous, soit 7 centimes.

Mais ça va nous coûter combien à nous le café à la machine ? On ne sait toujours pas, c'est selon le site, nous dit-on...11 centimes, 22 ou 40 centimes... Bref ce n'est jamais pareil et **c'est bien le dernier souci de nos dirigeants.** Mais pourquoi le café n'est-il pas gratuit pour tous ? Parce qu'il n'y a pas de petites économies comme disait ma grand-mère. Tout est payant, la logique de ce monde l'impose. Ne rien redistribuer ! Presser les citrons jusqu'au bout et enrichir les plus riches...mais pour combien de temps ?



Flat or not Flat ? : Comme d'hab' les chiffres sont bons mais pas extra. Le mot d'ordre est le recrutement ! Que ce soit pour ATS ou pour INFRA. Toulouse cherche des jeunes mais pas que des jeunes souligne la direction ! Les relations avec le client Edf sont difficiles, notre directeur fait de l'humour « le directeur EDF doit relever les compteurs ! » Enfin « Flat » sera le mot du jour de ce CE du 24 mai. Les chiffres sont flat ! Les affaires sont flat. En tout cas, nous on n'y trouve jamais rien de FLATteur ! Il faut s'adapter à ce langage et peut-être y comprendre que c'est le calme avant la tempête ! Donc à suivre ...

Activités sociales — ASC : La direction ose nous donner des conseils pour attirer les jeunes ! Car pour elle les jeunes viennent dans l'entreprise si les ASC sont attirantes. Donc il faut améliorer les propositions, être plus imaginaire, voire créatif... Nous demandons à la direction d'être sérieuse et de prendre ses responsabilités. Car de bons salaires, un travail intéressant, de la reconnaissance et des accords bien négociés (égalité pro, NAO, déplacement, interressement, participation, ...) attirent plus les jeunes !

Info-Intox : GTE serait un fiasco ? Oui GTE c'est le nouvel outil de saisie de nos heures qui a été mis en test chez nos collègues de Sogeti HT. Mais c'est devenu trop compliqué car entre autre il était impossible de pointer en réel. La sagesse a fait que la direction a suspendu le projet jusqu'en 2019. 2019 ? Mais c'est quoi ça comme échéance ? Après la mise en place de la réorganisation du groupe et les élections professionnelles. Est-ce un hasard ?

◇ LEAD—LA RÉORGANISATION QUI PREND LA TÊTE :

Notre direction est experte dans l'art de compliquer pour que nous ne comprenions rien ! Comme dit Christophe Bonnard, notre directeur général : « **tout le monde n'a pas besoin de comprendre** ». **Les salariés doivent être contents et adhérer sans réfléchir** ...ça fait plaisir à entendre ! Voici donc ce que nous, nous avons compris: L'infra part dans une GBL, la Global Business Line : CIS (cloud infra service) et , ATS se détache pour qu' à terme il y ait rapprochement en SOGETI ATS et PER. Mais pas trop vite car il y a des susceptibilités à gérer ! Les salariés ATS intégreront Capgemini TS en janvier 2019. Le discours n'a pas changé, c'est une réorganisation opérationnelle, blablablaba, rien ne change pour le moment sauf pour certains managers et certains commerciaux . Il va falloir obéir au marché, et adapter les effectifs aux demandes. Il faudra être mobile et flexible, comme d'hab ' mais beaucoup plus. **Pour cela il faut des chefs mais pas de trop, donc avec le**



« LEAD TOM », c'est le programme pour trouver les « LEAD CHAMPION » et Le lead Champion , c'est le big chef qui a écrasé les autres, nous allons tout améliorer sauf ...nos conditions de travail , mais cela ne semble pas les interpellier. Car il faut comprendre leur

vision de notre travail, pour eux nous ferons toujours pareil alors pourquoi s'inquiéter ! Tout est fait pour réussir cette mise en place, nous confirme le directeur. Il ne faut pas d'impact sur le business, donc il n'y aura pas d'annonce aux clients. C'est une réorganisation en interne. Des élus trop contents de plaire à la direction demandent à aider ... L'humour de notre directeur remet chacun à sa place , en proposant que le CE donne un avis officiel avant l'échéance. Bien tenté monsieur le directeur mais là ça ne passait pas ...

Enfin soyons rassurés, la direction va faire de la pédagogie en révélant le moins possible et en organisant des Kick-Off . Les Kick-Off , ce sont ces réunions où on mange et on boit à l'œil ! Pour finir , C.Bonnard nous quitte, il part à la finance et devient le responsable de la BU FS ! C'est vrai que Bercy doit lui manquer... Donc en juillet nous devrions avoir un nouveau président de CE.

◇ SPIE - CAPGEMINI :

Nous avons posé de nombreuses questions concernant le partenariat Spie-Capgemini ainsi que sur la récupération d'une partie du contrat Orano-Capgemini par Spie. **Nous avons aussi remonté en CE, en DP et en commission économique du CE, les questions des salariés concernés** . Sur l'ensemble des réponses, la direction est dans le déni. Pour elle, ce n'est pas une perte de contrat. Nous essayons d'avoir le TJM (taux journalier/ salarié) du centre d'appels et celui des équipes de proximité, qui semblent plus élevés que ce que veut nous faire croire la direction. **Et si c'était le cas, l'argument économique ne tiendrait plus.** Alors ne serait ce pas plutôt une raison stratégique pour se séparer d'une activité ? Mais comment le savoir si nous n'avons aucun chiffre. **Un nouveau concept de notre direction : la commission économique sans chiffre.** C'est pire que la langue de bois. Et pendant ce temps là, la direction nous répète que «**d'autres destaffing sont programmés sur le contrat Orano** ». Avec ces rappels constants sur le destaffing, la direction voudrait-elle s'assurer qu'on ne joue plus les étonnés ? En plus notre direction n'a pas peur de se contredire car pour elle , les risques existent mais **il n'y a pas d'impact sur les salariés donc pas besoin de consulter les CHSCT et les élus obéissent ...** Bref, vous l'avez compris comme nous, **la direction refuse de nous répondre et encore moins de consulter les instances.** Faut-il comprendre que le sort d'une centaine de salariés aujourd'hui ne compte pas ? Est-ce une quantité négligeable, dérisoire pour une entreprise française de 24 000 salariés ? **Bravo pour ce dialogue social ! Est-ce vraiment digne d'une grande entreprise ?**

DRH : La DRH ne gère pas les missions et les inter contrats ! Oui notre DRH tient à nous expliquer qu'il ne gère pas l'organisation des équipes. Donc il ne sait pas qui sera en intermission ou qui sera sur telle ou telle mission. Ce n'est pas lui qui décide ! On se demande à quoi sert un Directeur RH s'il n'est pas responsable des intermissions présentes ou à venir ?

Assemblée des actionnaires : Au CE du 24 mai, la direction avait le sourire. Ils sont heureux ! L'assemblée générale des actionnaires de la veille s'est bien déroulée. Paul Hermelin veut des salariés heureux et notre direction applique au pied de la lettre le mot d'ordre du chef. Ils ont été boostés. Pourtant notre quotidien n'est pas rose.. Mais eux, ils sont heureux. **Nous craignons pour nos emplois, nos salaires ne sont pas augmentés, l'égalité n'existe pas, les accords sont négociés au plus bas mais la direction a le sourire! Ça deviendrait dangereux si cette bonne humeur devenait contagieuse, comment pouvoir agir en s'éloignant à ce point de notre réalité ? Comment avoir confiance ? quand le contrat Sita part au Maroc , le contrat Orano part pour une partie chez Spie et on ne sait toujours pas la suite pour le contrat EDF...**



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

NON aux ordonnances Macron ! Oui à un code du Travail plus protecteur !

<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