



# UN CHOIX DÉCISIF POUR L'AVENIR

Capgemini est une multinationale qui affiche volontiers son choix de privilégier la finance, en d'autres termes de faire le plus de profit et le plus de rentabilité possible. Pendant ce temps, ce sont les salarié.e.s qui subissent directement et entièrement la stratégie de la direction de réduire les coûts à tout prix.

## **LES SALARIÉ.E.S DU GROUPE CAPGEMINI SONT UNE RICHESSE ET NON UN COÛT**

L'entreprise considère ses salarié.e.s uniquement comme un coût alors que nous le savons tous : nous sommes sa principale richesse !

À la CGT Capgemini nous pensons que les salarié.e.s devraient être au centre des préoccupations du groupe, qu'ils et elles devraient bien mieux bénéficier des fruits de leur travail.

## **NE LAISSONS PAS LES AUTRES CHOISIR POUR NOUS**

Si, dans le groupe, les femmes sont moins bien payées que les hommes ; si les heures supplémentaires et les astreintes sont si mal payées, ce n'est pas seulement à cause de la direction de l'entreprise.

C'est aussi parce que des syndicats ne s'y opposent pas dans la pratique et signent des accords d'entreprise qui le permettent.

Pour changer les choses, les salarié.e-s doivent se mobiliser, à commencer lors des élections. Pour obtenir de bons accords, nous avons besoin d'une CGT Capgemini très représentative qui pèsera sur les négociations.



## **UN CHOIX DÉCISIF POUR NOS ACCORDS D'ENTREPRISE**

Le poids de chaque syndicat sera donné par le résultat du premier tour des élections professionnelles qui se déroulera du 7 au 13 novembre prochain. Et c'est d'autant plus important que les ordonnances Macron, que nous avons combattues, ont mis à mal le code du travail et la représentation du personnel. Désormais les accords d'entreprise font loi, autrement dit, ils peuvent être moins-disant que la loi, sous prétexte de simplification et d'amélioration du dialogue social et de la démocratie dans l'entreprise... Qui mieux que la CGT peut jouer le rôle de « contre-pouvoir » ou de « garde-fou » au sein de cette nouvelle instance et y défendre avec constance et vigilance les intérêts des salarié.e.s ?

# **POUR FAIRE PLUS DE MARGE ET SATISFAIRE LES ACTIONNAIRES DU GROUPE, LA DIRECTION S'ATTAQUE À TOUT :**

### **SALAIRES**

Hors de question de les augmenter malgré les bénéfices records !

### **MATÉRIEL**

Les projets supportent le coût des investissements.

### **LOCAUX**

Il n'y a qu'à regrouper tout le monde et mettre en place le flexibureau pour entasser les salarié.e.s.

### **FORMATION PROFESSIONNELLE**

Essentiellement du e-learning, des formations payées par les clients ou même par la collectivité (POEI - Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle).

### **DROITS SOCIAUX**

Toujours le minimum, en continuant de payer moins les femmes que les hommes ou en augmentant la durée du travail...

# UN CHOIX DÉCISIF POUR LE CSE

Avec cette nouvelle organisation sociale, le CSE (ou Comité Social et Economique) sera national et par entité. Le nombre d'élus diminue, mais il y aura quand même des représentant.e.s de proximité qui seront donc désigné.e.s par le CSE et sur la base du résultat du vote du premier tour des élections CSE.

## UN VOTE UNIQUE POUR TOUS VOS REPRESENTANT.E.S

En votant pour la CGT dès le premier tour vous vous assurez des représentant.e.s de proximité, qui feront le maximum pour vous rencontrer, vous écouter et vous défendre au quotidien. La CGT fait le choix des militants de proximité plutôt que des « super délégué.e.s » éloigné.e.s du terrain, qui passent leur temps en réunion avec la direction.

## LES CANDIDAT.E.S CGT S'ENGAGENT :

**POUR** une gestion de l'entreprise au service également des salarié.e.s, pas simplement pour les dirigeants et les actionnaires.



**POUR** la valorisation et la reconnaissance du travail des salarié.e.s (salaire, paiement des heures supplémentaires, ou bien encore l'augmentation des barèmes au travers des accords...).



**POUR** des bonnes conditions de travail des salarié.e.s (temps de travail, droit à la déconnexion, temps de trajet...).



**POUR** l'application immédiate de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



**POUR** une bonne gestion des carrières des salarié.e.s (évaluation, promotion, formation, adéquation mission).



**POUR** des activités sociales et culturelles qui profitent à toutes et tous et notamment aux petits salaires.



Enfin, nous nous engageons à continuer à communiquer et partager l'information avec tou.te.s les salarié.e.s (réunions d'information, transfert de l'information par différents supports, recueil de vos avis sur différents sujets, dialogue de proximité...)

# POUR VOUS AIDER AU QUOTIDIEN

## VOS REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Ils seront élus par les membres du CSE. Au 1er tour du vote pour le CSE, vous votez donc pour vos représentants de proximité.

**Être à l'écoute** : Plus une situation est prise en amont plus elle a de chances de s'améliorer, c'est pourquoi nos candidat.e.s s'engagent à être au plus près des salarié.e.s pour détecter au plus tôt les situations à risque.

**Porter vos réclamations** : Echanger avec vous afin de pouvoir porter vos questions et réclamations auprès de la direction par écrit mais aussi en les défendant oralement lors des réunions avec la direction.

**Faire respecter la loi** : lorsque ça va dans le sens des intérêts des salarié.e.s que ce soit le code du travail les accords de branche ou les accords d'entreprise avec l'aide de nos avocats et de nos conseillers du salarié.

# UN CHOIX DÉCISIF POUR L'ENTREPRISE

## 6 RAISONS DE CHOISIR LA CGT-CAPGEMINI

### DYNAMISME ET COMBATIVITÉ DANS LES INSTANCES



Nous ne ménages pas nos efforts pour vous informer et faire progresser les droits sociaux dans le groupe : diffusion d'informations, de nos analyses, sans complaisance vis-à-vis de la direction, avec un décryptage des accords, organisation d'assemblées générales et de réunions d'information, visites sur les postes de travail, action pour améliorer les astreintes, le télétravail, pour limiter les déplacements dans les missions, la fin des missions en grand déplacement...

### PROXIMITÉ ET DISPONIBILITÉ SUR LE TERRAIN



Nous sommes présent.e.s sur chaque site et pas seulement au moment des élections. La présence au plus près des salarié.e.s est pour nous une exigence. Parce que nous pensons que pour être efficaces il est indispensable d'être avec les collègues au quotidien et sur place plutôt que de passer notre temps en réunions en Région Parisienne et aller sur sites juste avant les élections. Parce que personne mieux que les salarié.e.s ne sait quelles sont leurs aspirations.

### LA COHÉRENCE

Au sein du groupe, comme à l'extérieur, nous nous engageons pour toutes et tous. Nous nous coordonnons aussi avec les syndicats CGT de nos donneurs d'ordre pour qu'ils respectent les règles qu'ils imposent à leurs sous-traitants, et pour que nos collègues ne subissent plus la dictature du prix de vente. Comment un syndicat qui a pour ambition de représenter les intérêts des salarié.e.s peut-il soutenir, ou accompagner, des lois alors qu'il sait qu'elles ne sont pas bonnes pour eux... ? Pas la CGT ! Nous avons combattu la loi travail, les ordonnances macron, et aujourd'hui nous dénonçons le projet Macron de baisse des retraites. Nous nous battons pour le progrès social et démocratique, pour défendre et améliorer notre protection sociale en péril.

### LA GARANTIE DE L'INDÉPENDANCE

Petits arrangements ou « copinage » avec la direction... ça n'est pas notre façon de fonctionner. Nous ne sommes pas là pour servir de caution à la stratégie du groupe. Nous défendons les intérêts et les conditions de travail des salarié.e.s contre la politique de financiarisation de la direction. Nous combattons toutes les injustices sociales nous signons des accords lorsqu'ils avantagent les salarié.e.s, qu'ils apportent des avancées et font progresser les droits sociaux dans le groupe. Par exemple : l'accord handicap, sur la participation, sur l'intéressement, l'harmonisation Itelios, le don de jours de repos...

### UN CONTRE-POUVOIR NÉCESSAIRE



À la CGT ce sont les syndiqué.e.s qui décident, entre autres de signer (ou pas) un accord, et non, comme cela peut exister ailleurs, une poignée de dirigeants, salarié.e.s ou non de Capgemini, qui décident. Nous portons un regard critique et attentif sur les évolutions du groupe par rapport à la défense des intérêts des salarié.e.s. Cela ne se limite pas à véhiculer les messages et informations de la direction, même dans un beau livret.

### DES ENGAGEMENTS FORTS



Parce que l'engagement pour la CGT ça veut dire quelque chose. Nous défendons les salarié.e.s selon nos valeurs et nos convictions : égalité, partage, respect, dialogue, autonomie, confiance, solidarité, camaraderie, fraternité, sororité... Parce que nous sommes déterminé.e.s, pugnaces et volontaires. Parce que nous sommes uni.e.s et que nous ne baissons pas les bras à la moindre menace. Parce que nous savons que notre force, c'est notre union

## REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI



facebook.com/CGTCAPGEMINI



@CGT\_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



cgt-capgemini.fr



contact@cgt-capgemini.fr

## ATTENTION !

- CSE = Comité Social et Economique, cette nouvelle instance regroupera les CE, CHSCT et Délégué.e.s du personnel.
- Le vote au premier tour de la liste de titulaires des élections CSE donne la représentativité des syndicats.
- Plus les syndicats pèsent dans un vote, mieux ils peuvent négocier de bons accords.
- **Ne raturez pas de nom : votez pour la liste entière**

# UN CHOIX DÉCISIF POUR L'INFRA

Entre le juridique, l'opérationnel ou le social le nom de notre entreprise diffère c'est à ne rien y comprendre, CIS ou INFRA ou Capgemini TS. Tous les ans nous subissons une réorganisation entre Capgemini OS, Sogeti France, Capgemini TS.

Bref, nous salarié.e.s INFRA appartenons à Capgemini TS mais pas vraiment, juste pour arranger juridiquement ou pour faire croire à une unité imposée par Paul Hermelin.



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

## LE SENS DES RESPONSABILITÉS

Comme expliqué dans ce document, les ordonnances Macron ont saccagé la représentation des salarié.e.s et maintenant il va falloir faire plus avec beaucoup moins d'élu.e.s.

## LES GRANDS PERDANTS DE CETTE RÉFORME SONT FORCÉMENT LES SALARIÉ·E·S :

**AVEC 28 ÉLU.E.S** pour représenter plus de 5000 salarié.e.s INFRA France, il va falloir des super élu.e.s...

**AVEC 28 ÉLU.E.S** qui auront la charge et la responsabilité de poser les bonnes questions, pertinentes et veilleront à dénoncer abus ou risques pour tous les salarié.e.s INFRA, il va falloir des élu.e.s qui ne se basent pas que sur le compromis ou les petits arrangements entre amis...

**AVEC 28 ÉLU.E.S** pour faire face aux nouvelles organisations que la direction a déjà dans ses cartons, il va falloir avoir des élu.e.s intègres et combati.f.ve.s...

**AVEC 28 ÉLU.E.S** sur des nouvelles orientations stratégiques décidées par notre direction qui du jour au lendemain pourra annoncer que votre métier est obsolète ou que votre travail part à l'offshore pour cause de rendement économique, il va falloir des élu.e.s formé.e.s et aguerri.e.s.

**AVEC 28 ÉLU.E.S** pour l'ensemble de l'INFRA France où seul.e.s les titulaires de cette instance pourront siéger, il va falloir des suppléant.e.s super réactif.ve.s car ils ne pourront intervenir que lorsque le titulaire est indisponible...

**AVEC 28 ÉLU.E.S** qui seront consulté.e.s sur des nouveaux outils qui régiront le quotidien des salarié.e.s INFRA, il va falloir des élu.e.s responsables et cohérent.e.s

C'EST UN CHOIX DÉCISIF POUR L'AVENIR DE DIRE

# #JeVoteCGT