

▪ Vœux 2018 : Organisez-vous avec la CGT !...

Les sections syndicales et les adhérents CGT de la Zone Atalante vous présentent leurs meilleurs vœux pour l'année 2018.



En 2018 une question majeure se pose aux salariés et aux syndicalistes : combien de temps encore Macron et ses soutiens vont-ils pouvoir prolonger la « stratégie du choc » mise en place à la faveur des élections 2017. Cette « stratégie du choc » consiste à aligner rapidement les réformes successives (*Code du travail, retraites assurance chômage, formation professionnelle, ...*) qui remettent en cause tout l'édifice social construit au long du 20^{ème} siècle par les mobilisations de nos aînés (1936, 1945, 1968, ...).

La CGT estime que les jeux ne sont pas faits ...

Ce qu'une loi a fait, une autre loi pourra le défaire : La récente décision du Conseil constitutionnel de ne pas valider les « referendum d'entreprise » prévus par les deux lois travail Macron, pour que les salariés votent une proposition patronale sous sa menace, donne une indication sur les « limites » du Gouvernement Macron.

2018 : priorité à la défense de la Sécurité Sociale

La troisième offensive Macron sera l'arrêt du financement de la Sécurité Sociale par les cotisations sociales, remplacées par l'impôt (CSG). En clair, une baisse massive du prix du travail en France.

L'enjeu financier est énorme, car le budget de la Sécurité Sociale est d'environ 470 milliards d'euros (2016) ! Une somme bien supérieure au budget de l'Etat et qui, consommée au mois le mois, échappe à la spéculation bancaire. Ces 470 milliards sont **une part de la masse salariale annuelle** qui nous serait volée !

L'enjeu social est majeur : il s'agit du système de santé publique de notre pays, il s'agit du droit aux soins gratuits, il s'agit aussi des prestations sociales et de la retraite de base des salariés du secteur privé ...

La fin du financement de la Sécu^(*) par les cotisations sociales serait un bouleversement de société.

En 2018, la CGT vous appelle à vous mobiliser pour faire reculer Macron, pour l'abrogation des lois « Travail » et Rebsamen, pour défendre notre Sécurité Sociale ! ...

Tous ensemble pour reconquérir nos droits

- En 2018, Organisez-vous avec la CGT, publiquement ou non, discutons-en !...



Contact : atalante@cgt35.fr

Adresse postale : CGT UL 35, 31 Boulevard du Portugal, 35 200 Rennes, Tel. 02 99 79 44 47

La GPEC à Capgemini, toujours une longueur d'avance.

Un processus de GPEC (*Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences*), nommé DME (Direction Mobilité Employabilité), est en cours de déploiement dans le Groupe Capgemini. Plusieurs établissements sont ciblés et qualifiés de prioritaires dont celui de Rennes pour l'entité Sogeti High Tech (*pour mémoire l'établissement comptait 80 salariés en 2011, il n'en compte plus que 16, suite à un déclin programmé par la direction pour de multiples raisons: Sogeti High Tech n'est plus agréé au CIR (Crédit Impôt Recherche).*, volonté de quitter le marché des télécoms, suppressions des postes de commerciaux,...). Mais vous pouvez également avoir votre ticket à la DME par le biais d'une mauvaise notation annuelle...

Annoncé par la direction comme un « *droit pour les salariés* », DME est utilisé pour gérer les suppressions d'emplois de certaines entités pour déplacer les salariés ailleurs dans le Groupe. Un site d'annonces internes du groupe est associé à ce dispositif, laissant le salarié seul responsable de son « *employabilité* » alors que c'est la responsabilité de l'employeur !

Il existe aussi une autre option DME pour les salariés, c'est celle de la sortie du Groupe. Cette dernière tâche étant confiée à Manpower !...



Ces actions ont pour objectif de fournir des alibis à l'employeur de ses obligations légales de reclassement afin d'être "*blanc comme neige*". Mais n'y aurait-il pas un autre but recherché, comme se débarrasser de certains métiers ou entités dans un avenir très proche?... Une sorte de « *garbage collector*¹ » à salariés!

Il est remarquable que les salariés du secteur high-tech n'ont que peu de formation (*à part les e-learning dédiés à marteler les valeurs du groupe*). Pour les salariés les mieux lotis, une à deux formations en présentiel par tranche de dix ans. A l'opposé d'une véritable politique GPEC! Le groupe misant sur le turn-over pour rafraîchir les compétences ou bien sur « *la bonne volonté* » des jeunes salariés pour s'auto-former, le soir ou le week-end...(*moins coûteux pour les actionnaires*).

Résumons la situation de la GPEC à Capgemini :

- La DME est là pour « *prouver* » qu'ils ont fait leur maximum. Plouf !
- Le *site internet des offres* est là pour signifier qu'ils ont tout mis à notre disposition pour nous proposer des emplois. Plouf ! Plouf !
- Les ordonnances Macron légitiment le processus DME : Vive le salarié jetable !...

Contact : contact@cgt-capgemini.fr

Décodage du jargon patronal et médiatique

« Compétences » ou qualifications ?

« Talents » ou métiers ?

Le mot « *compétences* » (au pluriel) est d'usage récent. En français, on parle de « *la compétence* » d'une instance à régler ou à statuer sur un sujet. Il a été progressivement introduit, en lien avec la déréglementation du droit du travail, en lieu et place du mot « *qualification* ». Il est désormais généralisé dans le langage courant, notamment chez les DRH et dans les organismes de formation.

Les « *compétences* », pire les « *talents* », sont des concepts flous qui « *appartiennent aux patrons* ». En effet, mal définis, ils sont modifiables selon leurs besoins, par des grilles de compétences décidées et modifiées unilatéralement par les DRH, sans négociation avec les représentants de salariés.

Au contraire, le **métier et la qualification professionnelle**, en lien avec la formation initiale, le contrat de travail et les grilles salariales, négociées avec les syndicats, « *appartiennent au salarié* ». Leur reconnaissance est une garantie qui les protège de la déqualification et des discriminations (1945-Arrêtés Parodi-Croizat).

La qualification associée à un diplôme assure actuellement un salaire minimum partout en France.

C'est pour briser ce lien que les diplômes nationaux (*Bac, DUT, Licence*) sont dans le collimateur du gouvernement avec son « *Plan étudiants* ». En privilégiant des parcours personnalisés mettant l'accent sur les « *compétences* », les diplômes n'auront plus de valeur nationale. Conséquences : il y aurait les bons/mauvais lycées/universités ; ce serait la fin du salaire minimum attaché à la qualification obtenue par le diplôme. C'est toute la jeunesse qui est ainsi attaquée et mise à la merci du patronat qui jugera de ses « *compétences* » et du salaire qu'il voudra bien lui payer ...

La CGT Orange Labs première OS du site de Rennes-Cesson

La section CGT Orange Labs Rennes Cesson remercie ses électeurs qui l'ont placée en tête lors du scrutin national Orange de novembre 2017. À Rennes, avec 29,89% des suffrages à Orange Labs Services et 38,89% à Orange Labs Networks, les salariés ont confirmé leur confiance en une CGT qui agit quotidiennement pour la défense de leurs droits et l'amélioration de leurs conditions de travail. Ainsi la CGT OLABS a organisé la mobilisation unitaire qui a permis, pendant et après les 3 ans de travaux, le **maintien du restaurant d'entreprise Orange Labs Cesson**, qu'Orange était bien résolue à fermer, comme le font les employeurs de la zone Atalante.

<http://olabs35.reference-syndicale.fr/>

Elections Orange NRS :

Le deuxième tour des élections s'est terminé le 30 novembre. La CGT NRS reste troisième organisation syndicale sur NRS avec 24% des suffrages (46% sur OCEAN, 29% sur OAB, 20% sur OCD, 12% sur OCWs). Pour préparer les élections de 2019 nous recherchons d'ores et déjà des candidats sur Rennes/Cesson, **contactez-nous** : contact@cgt-nrs.info.

(*) Pour mesurer ce qu'est la Sécurité Sociale française, édictée en 1945 selon une proposition CGT – comme *système privé (!)* de gestion *socialisée* de la part *différée* de nos salaires, qui donne accès aux salariés et à leurs ayants droit à des soins gratuits et à une retraite de base, *malgré les réformes continues* qui l'ont affaiblie dès les années 60, **Allez voir le film « La Sociale »**.

¹ - le « ramasse-miette » est une fonctionnalité Java de gestion de mémoire pour libérer celle-ci des objets qui ne sont plus utilisés