

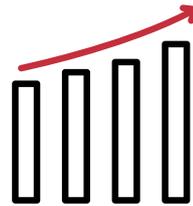
UN CHOIX DÉCISIF POUR L'AVENIR

CHIFFRE D'AFFAIRES 2018

13 MILLIARDS D'€

RÉSULTAT NET 2018

730 MILLIONS D'€



**ET VOUS,
VOUS AVEZ
GAGNÉ
COMBIEN ?**

Bien que nos conditions de travail se dégradent et que notre évolution de salaire ne rattrape même pas l'inflation annuelle, notre travail et notre investissement professionnel continuent d'enrichir exclusivement les actionnaires de l'entreprise. Vous pensiez qu'une carrière dans un grand groupe vous permettrait de développer une carrière épanouissante ? Vous êtes nombreuses et nombreux à exprimer votre déception.

NOTRE CONSTAT COMMUN

MANQUE DE RECONNAISSANCE

«J'ai beau toujours en faire plus, lors des EDP, ils se débrouillent toujours pour justifier l'absence d'augmentation de salaire.»

«Nous les fonctions supports on est toujours oubliées.»

INDIVIDUALISATION DES ÉVALUATIONS

Vous espériez évoluer au sein d'équipes bénéficiant d'émulation mutuelle, vous découvrez qu'on vous mesure individuellement, sans tenir compte du contexte difficile des projets et de la réalité du travail accompli.

OFFSHORE-EXTERNALISATION

Pour satisfaire aux exigences des actionnaires et des clients obsédés par la seule baisse des prix, l'externalisation de tout ou partie des projets vers des pays moins-disant au plan écologique et social et sans respect effectif des conventions internationales : l'Inde, la Pologne, le Maroc, le Vietnam.... Le groupe instaure une concurrence au moins-disant social.

DÉSHUMANISATION

Des presque inconnus vous jugent et vous évaluent selon des critères subjectifs, instaurant la compétition, entre les salarié.e.s, entre les juniors et les seniors. Le déni de la violence des jugements iniques comme le LEAN management qui impose des procédés aiguisant toujours plus la compétition entre les individus, amenant l'exclusion, la délation et la casse du collectif. Au final, c'est le plus souvent la perte de sens, d'autonomie, de responsabilité qui aboutit au déclassement.

RÉDUCTION DRASTIQUE DES FORMATIONS

Les formations sont dispensées dans une logique utilitariste immédiate. Le totem des e-learning, inefficace, remplace la pédagogie et la valeur des contenus et la richesse des échanges dans les formations en groupe.

PERTE DE QUALITÉ DANS LE TRAVAIL ET DÉLAIS TROP COURTS

« Il faut aller toujours plus vite, pas le temps de faire de la qualité les délais sont trop courts alors que moi j'aime le travail bien fait.»

« Je ne peux pas m'arrêter une demi-journée après il faut que je rattrape le travail en retard et c'est encore plus dur. »

NOS PROPOSITIONS

UNE RECONNAISSANCE RÉELLE DU TRAVAIL ACCOMPLI

avec une véritable augmentation générale des salaires et la fin des rémunérations discrétionnaires « à la tête du client ».

LE RETOUR DE LA QUALITÉ

La reconnaissance de toutes les activités qui concourent à la réintroduction du sens dans le travail : tutorat, formation délivrée...

Des délais réalistes pour les projets et non guidés par la vente à tout prix endossée par les salarié.e.s.

REMETTRE DE L'HUMAIN AU CŒUR DU TRAVAIL

Des relations au travail respectueuses de l'humain, mettant en œuvre les accords d'entreprise au bénéfice des salarié.e.s, (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, handicap, santé au travail, formation,...) l'analyse critique de méthodes de travail aux impacts délétères ...

METTRE FIN À LA LOGIQUE D'OFFSHORE ET D'EXTERNALISATION

Aligner les droits sociaux des salarié.e.s dans tous les pays, augmenter les salaires dans les pays offshore, prendre en compte le fort impact écologique de l'offshorisation.

LA FIN DES ÉVALUATIONS INFANTILISANTES ...

... malhonnêtes, subjectives, stigmatisantes, dégradantes ... Pour un vrai plan de carrière basé sur une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) digne de ce nom. Afin que l'entretien annuel soit là pour nous ouvrir des perspectives et non pour nous « casser » ou justifier notre non-augmentation...

UN VÉRITABLE DROIT À LA DÉCONNEXION

Pas de réunions en dehors des heures de travail, pas de travail « caché » à faire en plus de la mission courante. Protection des salariés contre les sollicitations abusives de leurs chefs voire de leurs clients.

DES FORMATIONS RÉELLEMENT QUALIFIANTES

Des formations régulières pour tous, des plans de formation qui enrichissent le capital humain des salarié.e.s et leur offrent de réelles perspectives dans l'économie numérique.

TRAVAILLER EN INTERPROFESSIONNEL SUR LE DÉVELOPPEMENT DE FILIÈRES INDUSTRIELLES

créatrices d'emplois en France et où le numérique est omniprésent.

CHOISIR UN AUTRE MODÈLE

Depuis 2016, les «réformes» du droit du travail, de l'assurance chômage, de la protection sociale et maintenant celle des retraites ont mis à mal une partie des structures sociales qui nous avaient préservés lors de la crise financière de 2008, au contraire des pays européens déjà largement touchés par les réformes.

Au contraire de la Bourse, des assurances privées et des retraites par capitalisation financières, les organismes sociaux (sécurité sociale, retraites par répartition, prestations chômage) sont des concepts modernes, car à l'abri des spéculations financières. Ces modèles sont des facteurs de stabilité économique, sociale, et démocratique.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- Le vote au premier tour des élections CSE donne la représentativité des syndicats.
- Plus les syndicats pèsent dans un vote, mieux ils peuvent négocier de bons accords.
- Les décisions et positions de la CGT Capgemini sont le fruit des travaux, débats, et votes des personnes syndiquées.

La CGT milite au contraire pour changer le travail et créer des emplois : en baissant le temps de travail, en augmentant les salaires via une répartition plus juste des profits, en garantissant la progressivité de carrière et de salaire tout au long de la vie professionnelle, en donnant à droit à la formation continue de son choix avec un temps et un salaire garantis.

Les progrès technologiques et économiques doivent se traduire par des progrès sociaux et environnementaux ! Le modèle actuel marche sur la tête. Le travail devrait être source d'épanouissement et de réalisations personnelles et collectives, avec un meilleur équilibre entre notre vie professionnelle et notre vie personnelle.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI



facebook.com/CGTCAPGEMINI



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



cgt-capgemini.fr