

# POUR QUE LE MONDE D'APRES NE SOIT PAS LE MONDE D'AVANT... EN PIRE

SEPT 2020

La crise sanitaire que nous traversons sert de prétexte au gouvernement et au patronat pour poursuivre leurs attaques contre les droits et conquies des travailleurs du Public et du Privé, des retraités, des jeunes et des privés d'emploi. Alors que cette crise a mis en exergue le résultat néfaste des choix politiques des gouvernements successifs, Macron/Castex poursuivent le même cap, à la grande satisfaction du monde de la finance : "[Le plan de relance.] C'est ce qu'on avait demandé, globalement" (G. Roux de Bezieux - Medef)

**POUR EUX :**  
Des centaines de milliards d'argent public offerts sans aucune contrepartie sociale ou écologique  
20 Milliards de CICE par an (40 en 2019)  
Exonération de "charges" (les cotisations qui financent les assurances sécu et chômage)  
100 Milliards de plan de relance, pour espérer créer 160K emplois...  
soit 625000€ par emploi... plus de 25 ans de smic, c'est cadeau !  
Des dizaines de milliards de dividendes aux actionnaires  
Suppression de l'ISF  
Flat tax

## POUR NOUS :

Accords de performance collectifs (Chantage à l'emploi pour faire accepter : Baisse de salaires, augmentation du temps de travail...) => Et chez Capgemini ? 12% de baisse de salaire pour Altran Sud-Ouest en cadeau de bienvenue dans le groupe  
Démantèlement de la sécurité sociale : Volonté de récupérer le magot de la sécu (plus de 500 Md€) dans le budget global de l'état ( 250,7Md€ de recettes nettes en 2020)  
Réforme des retraites (condition pour toucher les 40Md€de l'Europe... remboursés 67Md€, sur nos impôts bien sûr !)  
Bosses plus pour gagner moins...  
Destruction des emplois sous couvert de crise sanitaire  
Toujours moins de service public: Suppression de lits d'hôpitaux , Fermeture de classes et d'écoles, Déserts médicaux ...

Et si on se plaint trop fort ? flashball, gaz et matraques !

On constate année après année que les cadeaux sans aucune contrepartie ne servent pas à la création d'emploi, mais permettent surtout aux plus riches d'accumuler toujours et encore. Et le refrain ne change pas dans la bouche des ultralibéraux ...ca n'est jamais assez.. et pour nous ? le ruissellement imaginaire et toujours plus de précarité !

**Parce que le monde d'après ne doit pas ressembler au monde d'avant,**

## LA CGT CAPGEMINI APPELLE À LA GRÈVE ET À MANIFESTER JEUDI 17 SEPTEMBRE

**C'est la crise !** Depuis le mois de mars, que n'avons-nous pas entendu lors des réunions d'entités, ou lors des réunions d'instances : «Plus de nouvelle commande», «Les projets s'arrêtent les uns après les autres», etc.. **La cata quoi...**

A tel point que la direction a éprouvé le besoin de faire appel aux aides de l'état pour du chômage partiel.

Il nous a même été demandé de poser en avril des RTTs et des congés durant le chômage partiel : «**Merci à toi pour ta solidarité dans cette période exceptionnelle qui nous permettra collectivement de traverser cette période critique.**» La situation était donc jugée «critique». Pourtant c'est un autre discours que l'on peut lire dans le communiqué de la direction du groupe au sujet des résultats du premier semestre (qui a été envoyé sur nos boites mail le 3 septembre dernier). **Jugez plutôt :**

Si l'on compare au premier semestre 2019 (2019 qui a été une

année record rappelons-le), la marge et la trésorerie sont en hausse.

Les prises de commandes (dont la direction disait qu'il n'y en avait plus) sont «**en hausse de +10,3% à taux de change constants par rapport à la même période de 2019.**»

La direction ajoute même : «**Le ratio de « book-to-bill » dépasse celui de 2019 sur la même période et atteint 103% ce qui illustre la bonne tenue de l'activité commerciale dans le contexte de la pandémie.**». Résilience, c'est le mot employé par la direction pour définir la situation... Le rachat d'Altran a même permis de faire gonfler le chiffre d'affaires... Et pour remercier les salarié.e.s d'Altran, la direction veut leur imposer : **une baisse de salaire de 12%** (voir article Altran)

**Vous avez dit crise ?**

**#Solidarité #Reconnaissance**

**#PRIORITÉPROFITS**  
**CGT-CAPGEMINI.FR**



[facebook.com/CGTCAPGEMINI](https://facebook.com/CGTCAPGEMINI)

[@CGT\\_Capgemini](https://twitter.com/CGT_Capgemini)

[linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini](https://linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini)

[@cgtcapgemini](https://youtube.com/cgtcapgemini)

[cgt-capgemini.fr](https://cgt-capgemini.fr) / [contact@cgt-capgemini.fr](mailto:contact@cgt-capgemini.fr)

# MOBILISONS-NOUS POUR L'EMPLOI !

SEPT 2020

## SITUATION CHEZ ALTRAN SUD-OUEST À BLAGNAC – BIENVENUE CHEZ LES MAÎTRES CHANTEURS !

Depuis le début de l'année Altran a rejoint le groupe Capgemini. Voilà comment la direction du groupe gère l'intégration d'Altran : La direction d'Altran **menace d'un Plan de Suppression d'Emplois** si les Organisations Syndicales d'Altran ne signent pas avant septembre des accords scélérats : un Accord de Performance Collective (**chantage à l'emploi avec une baisse des salaires de 12%** et tout.e salarié.e qui refuse sera licencié.e), le transfert de 2000 salarié.e.s dans une société coquille, vide, sans élu.e, où Capgemini aura les mains libres pour licencier massivement. Les Organisations Syndicales sont convoquées pour « négocier » et signer un accord APLD (chômage partiel longue durée) pour ces salarié.e.s transféré.e.s. Sachant qu'à partir d'octobre l'indemnisation par l'état des salarié.e.s en APLD passera de 70% à 60%.

Altran refuse de donner les chiffres étayant la nécessité économique de recourir à ces dispositifs et au transfert. Les Organisations Syndicales ont demandé une expertise au cabinet SYNDEX mais, évidemment, la direction traîne des pieds à donner les chiffres, alors qu'elle en a l'obligation.

Pourtant, Altran prévoit une année 2020 bénéficiaire au niveau France. En précarisant les rémunérations et les conditions de travail de 2000 salarié.e.s à Toulouse-Blagnac ?

### BIENVENUE DANS LE GROUPE CAPGEMINI ET SES VALEURS...

### SKYPE: L'OUTIL DE SURVEILLANCE EN TÉLÉTRAVAIL ?

Nous avons constaté que certain.e.s managers zélé.e.s se permettaient de considérer l'outil Skype comme un outil de surveillance des salarié.e.s en télétravail sous couvert qu'il serait l'outil officiel de Capgemini.

Or, il n'en est rien. Mail, Skype, Teams ou autre, aucun de ces outils n'a été déclaré comme outil officiel. Les représentant.e.s du personnel n'en ont d'ailleurs jamais été informé.e.s. Donc qu'importe l'outil utilisé, il ne peut être détourné pour surveiller les temps de présence, et ce serait parfaitement illégal. Il en est de même pour la surveillance des salarié.e.s en télétravail. La direction des affaires sociales n'a jamais présenté d'outil de surveillance pour le télétravail. De ce fait, si certain.e.s managers se permettaient d'utiliser un outil de communication intrusif (caméra, surveillance de l'état de présence, obligation de répondre sans délai, ....), ce serait en toute illégalité.

### UNE MÉTHODE DE MANAGEMENT D'UN AUTRE TEMPS !

**PARENT D'ÉLÈVE:** Dix jours après la rentrée, la situation des salarié.e.s parents d'enfants ne pouvant se rendre à l'école ou au collège est enfin prise en compte...

Depuis la rentrée scolaire, les parents dont les enfants ne pouvaient être scolarisés, soit pour cause de fermeture de la classe, soit parce que l'enfant est un cas-contact ou qu'il présente des symptômes évocateurs ou de la fièvre dans l'attente du résultat du test, n'avaient d'autres solutions, si Capgemini leur refusait le télétravail, que de prendre des congés.

Depuis mercredi 9 septembre, la situation s'est enfin améliorée. Le gouvernement a annoncé que les salarié.e.s du secteur privé dans l'impossibilité de télétravailler seront placés en situation d'activité partielle dès le premier jour de leur arrêt de travail jusqu'à la fin de la période d'isolement. Et ce rétroactivement à partir du 1er septembre 2020. Notre gouvernement si rapide pour publier des décrets défavorables aux salarié.e.s (Imposition des RTT et des CP, etc.) a enfin réparé une injustice qui aurait pu et dû être anticipée bien avant la rentrée scolaire.

**Au final, si on vous refuse le télétravail et que vous ne souhaitez pas prendre de congés, faites valoir votre droit ! En cas de difficulté, contactez la CGT Capgemini.**

## TÉLÉTRAVAIL: LES QUESTIONS/RÉPONSES À PROPOS DU PROTOCOLE NATIONAL

Le gouvernement a mis à jour le protocole sanitaire national qui s'applique dès le 1er septembre. Voici le volet qui concerne le télétravail. Bien entendu le groupe Capgemini doit s'y conformer. Ainsi, le télétravail est la règle car il participe à la « prévention du risque d'infection ». Est également écrite la nécessité pour l'employeur de motiver la présence sur site en cas de refus (au-delà de la « dynamique d'équipe »). En cas de refus, le dialogue doit être privilégié par la direction et les représentant.e.s du personnel peuvent être sollicité.e.s. N'hésitez donc pas à nous signaler toute difficulté. Enfin, le protocole rappelle les obligations et responsabilités en matière de santé et sécurité des salarié.e.s à l'employeur. Ce rappel n'est pas inutile au moment où la direction évoque la possibilité de ne plus fournir de masques...

### QUESTIONS/RÉPONSES :

*La mise en place du télétravail est-elle une*

### *obligation pour l'entreprise ?*

*Compte tenu de la situation actuelle avec une circulation du virus qui continue, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.*

*Le protocole national rappelle que le télétravail demeure un mode d'organisation recommandé en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun. Il n'est toutefois pas le seul élément pour assurer la continuité de l'activité. Il doit s'inscrire dans une stratégie globale prenant en compte le contexte sanitaire dans lequel s'inscrit l'entreprise, l'évaluation des risques et en l'associant à la mise en œuvre des mesures barrières et l'organisation générale du travail. Dans le contexte actuel, l'employeur peut-il se*

### *voir imposer d'accorder un ou plusieurs jours de télétravail au salarié ?*

*Aucune disposition, sauf recommandation express des autorités à raison du contexte sanitaire ou situation de vulnérabilité attestée médicalement, ne peut imposer à l'employeur de donner suite à une demande de télétravail.*

*Toutefois, si le poste est éligible au télétravail, l'employeur doit motiver son refus.*

*Ce refus peut, le cas échéant et si une situation médicale est de nature à l'étayer, faire l'objet d'un signalement auprès du médecin du travail qui pourra intervenir au titre de son rôle de conseil en matière de santé et sécurité au travail.*

*De même, le salarié conserve la faculté de signaler sa situation auprès des représentants du personnel.*

*En tout état de cause, l'employeur, responsable de la santé et la sécurité, doit privilégier le dialogue et veiller à apprécier de façon approfondie les risques potentiels auxquels un refus peut exposer le salarié.*