COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE APPLI
FLASH CSE

DÉCEMBRE 2020

Les sujets traités en CSE sont décidés par la direction. D'une réunion à une autre celle-ci déroule ses projets de réorganisation, ses plans de changement et d'aménagement de sites, elle présente ses résultats et toute une série de documents plus ou moins intéressants ou exploitables pour la défense des intérêts des salarié.e.s. Dans ce contexte, les élus CGT s'efforcent de recentrer les discussions sur les problèmes qui concernent les salarié.e.s et leurs intérêts.

CORVÉABLES ET LICENCIABLES À MERCI … ON PRESSE… ON JETTE

C'est ainsi que la direction considère les salarié.e.s. Nous constatons un nombre important de « départs », trop nombreux au vu de la situation de crise. Des salarié.e.s avec une ancienneté de 20 ans et plus, ayant enchainé les missions en clientèle sans interruption, parfois au prix de bien des sacrifices, se trouvent sans travail, mis à la porte.

D'autres, plus récemment embauchés mais ayant quand même servi des mois ou des années sur des missions comme stagiaires ou alternants voient leurs rêves de carrière brisés sans comprendre ce qui leur arrive.

Que reproche-t-on à ces salarié.e.s ?

D'être en inter-contrat depuis trop longtemps ?

De ne pas montrer assez d'enthousiasme pour des missions ne correspondant pas à leur profil ?

Ou de ne pas accepter d'aller chez des clients trop éloignés les obligeant parfois à passer des semaines loin de leur famille ?

Dans certains cas, les Ressources Managers ne proposent rien et ce serait au/à la salarié.e de se trouver du travail !

Rappelons que l'employeur a l'obligation de fournir du travail au/à la salarié.e et de lui donner les moyens pour l'exercer dans de bonnes conditions. La direction de Capgemini à travers les Ressources Managers, les RRH et autres responsables de PU, fait mine de l'oublier et ne se prive pas de culpabiliser les salarié.e.s et d'exercer sur eux/elles des pressions pour les pousser à démissionner, allant jusqu'à les licencier quand ils/elles ne partent pas d'eux-mêmes.

Rien ne peut justifier un tel traitement.

Tout d'abord, Capgemini est loin d'être en difficulté malgré la crise et pourrait très bien supporter d'avoir des employé.e.s en inter-contrat. Ces collègues ont besoin d'un salaire et la période de crise économique, aggravée par la crise sanitaire fait qu'il peut être très difficile pour certain.e.s de retrouver du travail. De plus, avoir enfin un peu de temps pour soi, pour se former, pour mieux connaître son entreprise ce n'est pas du luxe pour celles et ceux qui n'ont connu que les prestations en clientèle.

Chacun d'entre nous qui vivons ce genre de situation ou qui en sommes témoins, peuvent nous en faire part pour être accompagné.e et surtout pour ne pas rester isolé.e. Car malgré le pouvoir de la direction qui peut aller jusqu'à la maltraitance, nous pouvons et nous devons nous défendre. Pour nous-mêmes et pour les futures générations.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR

facebook.com/CGTCAPGEMINI
@CGT_Capgemini
linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini
@cgtcapgemini
cgt-capgemini.fr / contact@cgt-capgemini.fr

la cgt Capgemini

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE APPLI

SUITE FLASH CSE

DÉCEMBRE 2020

BIENVENU.E.S DANS LE MONDE KAFKAÏEN DE L'INTER-CONTRAT

Capgemini se targue de mettre à notre disposition toute une organisation riche en perspectives de progression, des formations pour tous les métiers et des équipes dédiées pour accompagner et trouver une place pour chacun.e. Or, que se passe-t-il, quand, pour une raison ou une autre, un.e salarié.e en inter-contrat n'est pas rapidement embauché.e sur une nouvelle mission ?

Dans le meilleur des cas, on lui fout la paix et il/elle trouve tant bien que mal une voie à suivre, ce qui n'est pas du tout évident, surtout pour celles et ceux qui viennent d'autres entités. Mais il y a aussi des cas -de plus en plus nombreux – où le/la salarié.e en inter-contrat se retrouve dans une situation invivable. On lui impose des formations dont il ne comprend pas l'intérêt, il doit répondre à des propositions de missions qui ne correspondent pas à ses compétences où dont les conditions ne sont pas compatibles avec ses contraintes familiales... Et en plus il doit rendre compte de tout ce qu'il fait ou ne fait pas, à sa hiérarchie, aux RRH et autres PUM et se justifier sur tout et sur n'importe quoi. Cela peut aller jusqu'au traçage du temps passé sur telle ou telle formation! Ce n'est pas étonnant que des salarié.e.s qui subissent ce genre de traitement se sentent victimes de harcèlement, car ça y ressemble beaucoup !

Nous condamnons ces procédés à haut risque pour la santé des salarié.e.s et nous nous engageons à intervenir par tous les moyens à notre disposition pour aider nos collègues à se défendre et faire respecter leurs droits, car les obligations de l'employeur envers les salarié.e.s restent les mêmes y compris celles et ceux en inter-contrat !

PAROLES DE DIRECTION :

« Les sites sur Toulouse présentent aujourd'hui une sous-utilisation et nous devons ajuster nos capacités immobilières ». En réalité c'est partout que la direction a déjà engagé toute une série de fermetures et réaménagements de sites. Rien que pour cette réunion CSE de début décembre, deux fermetures étaient à l'ordre du jour : Galilée à Toulouse et Sextant à Cherbourg.

À chaque fois, les motivations sont du côté des affaires : raisons financières, stratégiques, spéculatives ou autres. Les conséquences qui en découlent, qu'elles soient avantageuses ou contraignantes pour les salarié.e.s viennent en dernier. Les études sur les conditions de travail ou de trajet, quand il y en a, sont faites une fois que la décision est prise et le projet dans les cartons, et souvent, seulement à la demande des représentants des salarié.e.s.

De plus, il faut voir les études en question, surtout quand elles sont menées avec le CRES (qui se trouve donc juge et partie)! Comme par exemple cette enquête au sujet des temps de trajet. Les collègues de Toulouse vont subir un changement, qui arrangera peut-être certain.e.s et c'est tant mieux, mais qui risque de mettre en difficultés d'autres. Ce ne sont certainement pas des moyennes et des statistiques ne prenant pas en compte les contraintes spécifiques de chacun.e, qui permettront de juger de ces difficultés !

Dire comme le fait la direction que l'étude des temps de trajet montrerait une amélioration « globale » pour les salarié.e.s c'est se moquer du monde. Notre réponse est que personne ne doit subir de désagréments ou une dégradation de ses conditions de travail et de trajet. Mais cela sera sûrement le cas au moins pour certain.e.s parmi nous. Alors il faut que la direction apporte une solution adaptée à chacun.e des collègues concernés : place de parking, indemnité de trajet, réduction de temps de travail sans perte de salaire... de telle sorte à ce que cela apporte une compensation.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR

facebook.com/CGTCAPGEMINI
@CGT_Capgemini
linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini
@cgtcapgemini
cgt-capgemini.fr / contact@cgt-capgemini.fr