

# COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE APPLI FLASH CSE

## ON NE VOUS DIT PAS TOUT !

En cette veille de fêtes, une bonne partie d'entre vous (ex Altran IT) éprouve des difficultés à se faire entendre suite au transfert vers Capgemini TS.

Certain-es ont perdu des RTT/JNT, d'autres du salaire ou d'autres encore se font payer des heures supplémentaires alors que certains accords sont plus favorables pour vous (exemple d'accord : les TEA).

Quelques-un-es d'entre vous ne se reconnaissent même pas dans les métiers de Sogéti. Sachez que vous n'êtes pas tout seul-es !

En effet, une commission de suivi de l'accord (Accord d'adaptation du statut collectif des salarié-es ALTRAN transféré-es) sur le transfert est là pour faire entendre votre voix et remonter vos problématiques.

C'est pour cela que les ex-élus de la CGT Altran et ceux de la CGT Capgemini historique se font l'écho de vos problématiques devant la direction.

Si vous êtes concerné-es, vous vous dites : oui, mais comment on fait pour contacter cette commission ?

Même si la direction de CAP n'a pas mis en place de moyens spécifiques pour que les salarié-es (ce qu'on appelle la conduite du changement dans notre jargon) puissent se faire entendre, vos élus, se mobilisent pour faire remonter vos doléances.

**Pour cela, rien de plus simple, interpelez vos élu-es ICRP CGT (vos représentant-es de proximité), iels feront suivre vos demandes à la commission de suivi de l'accord.**

## TEA – TRANCHES EXCEPTIONNELLES D'ACTIVITÉ

S'il est un sujet que Capgemini ne communique pas à ses salariés, et encore moins à vous ex-Altran, c'est bien celui des TEA : les Tranches Exceptionnelles d'Activité.

Ce sont toutes les interventions que vous êtes amenés à effectuer en dehors des horaires normalement travaillés et sans continuité avec ceux-ci ; toutes ces interventions planifiées à l'avance, en dehors de vos « horaires classiques » et dont la durée prévisible est connue.

En quelques mots, ce sont les interventions :

la nuit (à partir de 21h les jours ouvrés) pour les salariés travaillant de jour.

pendant le repos hebdomadaire : généralement le samedi, le dimanche, ou un jour férié.

planifiées à l'avance.

Au choix du salarié, les TEA sont récupérées ou rémunérées, avec application de coefficients de majoration :

- 75% pour des travaux de nuit en semaine
- 25% pour les travaux du samedi

- 100% pour les travaux de la nuit du samedi au dimanche, du dimanche et des jours fériés.

Donc, si vous travaillez normalement en semaine et que vous intervenez en week-end (hors astreinte), vous ne devriez déclarer une TEA au lieu d'heures supplémentaires.

Les TEA sont payées par tranches de 3h30 insécable : l'intervention, même si elle ne dure que 15 minutes est comptabilisée 03h30 !

Pour en bénéficier, c'est simple : avant votre prochaine intervention, vous devez demander à votre chef –idéalement par écrit– une TEA.

Chez Capgemini, il existe encore des N++ prêts à tout pour ne pas appliquer l'accord sur les TEA : cela doit leur coûter trop cher, il est vrai que Capgemini leur appartient et que l'entreprise respire la misère, vous pouvez le constater tous les jours !

Ces N++ feindront l'ignorance pour vous obliger à déclarer des Heures Supplémentaires en lieu et place des TEA, ou pire, ils vous pousseront à faire signer des

documents financiers en amont à votre client pour vous pousser à la faute. (sauf que ça, c'est leur job)

Ces mêmes N++ ne doivent pas savoir que les TEA découlent de la convention Syntec (celle qui apparaît sur nos fiches de paie). Ils ne doivent pas savoir non plus que la Direction de Capgemini s'est engagée à rémunérer ces TEA : voilà pourquoi un Accord de Groupe sur les TEA existe et qu'il s'applique pour tous les salarié-es de l'UES Capgemini. ([https://talent.capgemini.com/media\\_library/Medias/Documents/UES\\_Documents/acc\\_tea.pdf](https://talent.capgemini.com/media_library/Medias/Documents/UES_Documents/acc_tea.pdf))

Cet accord s'impose à votre ligne hiérarchique qui ne peut pas faire blocage.

(nous ne pouvons pas qualifier une entreprise d'éthique si elle refuse d'appliquer ses propres accords d'entreprise... ça s'appellerait de l'ethical-washing ...)

**Si malgré tout, votre N++ rechigne à accorder une TEA, rapprochez-vous de vos élus CGT.**

## REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS  
CGT-CAPGEMINI.FR



@CGT\_Capgemini



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



@cgtcapgemini



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

# COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE APPLI

# SUITE FLASH CSE

## PAS ASSEZ PAUVRE ?

Notre chère Direction a décidé, comme chaque année, de verser le salaire du mois de Décembre en 2 fois : vers le 15 décembre, vous avez bénéficié d'une avance sur salaire pour vous permettre de profiter des fêtes de fin d'année.

Ici, nous voyons un subtil message subliminal :

Chez Capgemini, nous sommes si bien payés que nous avons besoin d'une avance pour financer nos cadeaux de Noël. Nous souhaitons rappeler à la Direction que l'augmentation des salaires, c'est bon également pour le pouvoir d'achat !



## FERMETURE D'ÉTABLISSEMENTS EN FIN D'ANNÉE : INDIGNATION DE LA CGT

Pour la période des fêtes de fin d'année, la direction a procédé à la fermeture de plusieurs sites capgemini évoquant « un soucis de sobriété énergétique ».

La CGT capgemini n' a pas manqué à interpellera la direction sur cette mesure de fermeture d'établissements pour cette fin d'année et des raccourcis utilisés pour remettre en cause les droits collectifs et reporter sur les salarié-es les coûts de fonctionnement de l'entreprise en matière énergétique. D'autant que la direction indique que ces mesures seraient destinées à s'inscrire dans la durée et évoluer.

La CGT a rappelé que la fermeture d'établissements en dehors de la période du

1er mai au 31 octobre ne peut se faire qu'après accord avec les organisations syndicales représentatives.

Par ailleurs, la CGT a indiqué qu'elle ne peut que faire le lien avec les tentatives d'imposer en fin d'année des congés payés, en dehors de toute règle légale ou conventionnelle valide, et qu'elle ne peut que douter de la solution proposée pour les salarié-es des petits sites

Enfin, la CGT a expliqué que l'écoblanchiment (ou greenwashing pour la novlang) utilisé pour faire porter à la charge des salarié-es en télétravail et de leur famille le prix de la facture énergétique, est particulièrement insupportable. Et ce, d'autant plus, que la direction pratique une politique

de modération salariale.

Nous n'avons pas à subir le coût du capital et la spéculation aggravant la facture énergétique.

Si nous voulons agir pour le climat, réduire la consommation d'énergie cela ne peut passer que par la réduction du temps de travail.

**En conséquence, la CGT a demandé :**

- de suspendre le projet de fermeture de sites,
- de respecter les dispositions conventionnelles de l'UES relatives aux coordinatrices et coordinateurs territoriaux,
- d'ouvrir une négociation sur la réduction du temps de travail à 32 heures.

## REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

# #SYNDIQUEZ-VOUS CGT-CAPGEMINI.FR



@CGT\_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr