

NO QUIT

C'est avéré, sur divers sites, certains



collègues ont eu de grandes difficultés à pouvoir quitter définitivement Capgemini. La direction nous explique que sans parler de clause de non-concurrence (puisque dans ce cas, cela impliquerait une mention monnayée dans le contrat de travail) il existe, dans les contrats commerciaux avec certains clients, des accords de non-débauchage. Elle ajoute que sans ce genre de frein les clients viendraient faire leur marché chez nous. Que cela existe, pourquoi pas, mais ce problème ne doit pas concerner un salarié ayant démarché de lui-même des employeurs potentiels. Ainsi, un manager aurait rétorqué qu'il fallait attendre qu'un·e remplaçant·e soit formé·e. Résultat, plusieurs mois après, rien ! Le management a juste noyé le poisson, pour la CGT, c'est inacceptable !

EXTENSIBLE-LEARNING

E-learning : de l'avis général, ceux-ci réclament beaucoup trop de temps. Le Représentant Syndical CFDT demande si le salarié peut pointer ce temps sur affaire ! La belle idée... le coût du e-learning serait supporté par le projet, cela continuerait d'amputer le temps du salarié pour l'avancement des projets, les pointages sur le code formation disparaîtraient. 🤔

Bref ! La direction se frotte les mains d'une telle requête. 😏

ABUSING

Get Celebrating est un nouvel outil CAP au niveau mondial. En France son intérêt est (via un feedback positif) de saluer ou de remercier un collègue pour un moment sympathique qu'il aurait procuré. Quelle est la récompense ? Rien ! La direction justifie qu'avec l'URSSAF en France, qui combat le don d'avantages en nature ce n'est pas possible ce qui n'est pas le cas à l'étranger. Encore un bel outil mais pas pour nous, ou alors juste pour se distraire...

PAUVRE BILAN

- Concernant le bilan HSCT 2022, la CGT a estimé que l'avis de la CSSCT était incomplet et que les modifications demandées par les membres CGT participant à cette commission n'ont pas été retenues.
- Elle relève également que le problème de l'accidentologie de trajet est qu'il se compare aux années Covid. Avoir 2019 aurait été plus pertinent.
- Par ailleurs, ce bilan est plutôt vide d'informations et la CGT aurait aimé que sur le chapitre des "modifications intervenues et ayant des conséquences sur les conditions de travail et la sécurité des salariés" au moins un minimum de préconisations soient faites.
- Enfin, les projets portant sur les conditions de travail comme le Flex-office (qui n'a pas les faveurs de notre Organisation Syndicale) ont entraîné un vote défavorable de notre part. Il n'empêche que les autres OS se sont données quitus et ont, de concert, approuvé ce bilan.

CHEZ
CAPGE
MINI
J'AI LE
MINI
MINIMUM...



ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

En séance du CSEE d'octobre, le bureau des ASC a demandé validation pour une formule de redistribution de chèques cadeaux pour solder le budget (soit l'équivalent de 400 000 euros des 914 000 de l'enveloppe annuelle).

A ce sujet nous pensons qu'il est important de repréciser les choses : Les propositions de voyages organisés ou autres escapades ont été classés sans suite. Il n'y a pas eu d'utilisation du budget alloué, il y a eu opposition à une extension de celui-ci et au final une diminution de ce budget a été actée. Comme si cela n'était pas suffisant les élu-es ont modifié le calcul du Quotient Familial en y ajoutant des plafonds ayant pour conséquence de donner un peu plus aux gros salaires et moins au bas salaires.

Depuis toujours, la CGT prône une participation optimum de toutes et tous les salarié-es de l'entreprise ainsi que leur famille aux activités sociales et culturelles et cela en fonction de leurs moyens. Nous voulons des voyages ou des vacances accessibles aux moins gros salaires et ce, quelle que soit leur agence de rattachement.

L'enveloppe pour nos activités ne doit pas être engloutie par des prestataires marchands travaillant pour les champions de la bourse. Il est primordial d'y mettre un terme, ce budget vous appartient. Et si la CGT, grâce à vos voix aux prochaines élections, en obtenait le contrôle elle s'engage d'ores et déjà à agir en ce sens.

QUOTIEN FAMILIAL : OUTIL ET GARANTIE D'ÉQUITÉ



NE PAS ABANDONNER LES GSE DE CAPGEMINI AU SECTEUR MARCHAND



#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI



lacgtcap.org / contact@cggt-capgemini.fr



@cggtcapgemini



@CGT_Capgemini



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



LAcgt Capgemini