

**Vous l'avez probablement constaté, les résultats commerciaux ne sont pas au niveau escompté mais rassurez- vous :**

- Capgemini est une entreprise parfaitement rentable...
- Tout va bien, notre CEO a été augmenté de 30%...

Toutefois, la rentabilité de Capgemini repose avant tout sur une parfaite maîtrise des coûts, c'est-à-dire un pilotage de sa masse salariale.

**Et ça, la direction sait y faire !**

Notamment en poussant vers la sortie des personnes non facturées via divers stratagèmes :

- Fin de période d'essai,
- Non embauche de stagiaires / alternant-es,
- Licenciements farfelus et abusifs
- Et surtout ruptures conventionnelles à gogo

**Les deux derniers stratagèmes concernent clairement les personnels en intercontrat depuis plusieurs mois.**

Eh oui, tant qu'un-e consultant-e est facturé-e chez un-e client-e, tout va bien.

**Mais quand ça n'est plus le cas, il ou elle se retrouve en intercontrat, et là ce n'est plus la même chanson...**

## Qu'est-ce que l'intercontrat ?

L'intercontrat (ou intermission) est une période entre deux missions due à l'absence de contrat avec un client pour l'affectation d'un-e consultant-e.

Cette situation peut être plus ou moins longue et fait clairement partie de la vie professionnelle d'un-e consultant-e.

La personne en intercontrat n'est en aucun cas responsable de cette situation et ne doit pas accepter de propos culpabilisants.

Il appartient aux fonctions commerciales de lui trouver un projet client.

Cependant, la personne en intercontrat représente un coût pour les dirigeants et cette période ne doit pas durer trop longtemps pour le management.

## INTERCONTRAT & RUPTURE CONVENTIONNELLE



## Les dérives constatées :

Dans le cas d'une période d'intercontrat de plusieurs mois, le management n'hésite pas à approcher les personnes afin de leur proposer une rupture conventionnelle :

- en essayant de les faire culpabiliser au prétexte que des entretiens avec des clients n'ont pas abouti à une mission
- en présentant ce mode de séparation à l'amiable comme une sortie par le haut pour tout le monde, enfin surtout pour la Direction...

Ce type de procédé montre avant tout que la Direction n'a absolument aucun motif légitime pour se séparer de vous.

<!DOCTYPE html PUBLIC "-//W3C//DTD HTML 4.01//EN">  
<html>  
<head>  
<title>Tract CGT</title>  
<style type="text/css">  
body {  
font-family: Georgia, "Times New Roman",  
Times, serif;  
color: red;  
background-color: #d8da3d }  
h1 {  
font-family: Helvetica, Geneva, Arial,  
SunSans-Regular, sans-serif

## Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle (RC) ?

La RC est un mode de rupture particulier du contrat de travail d'un-e salarié-e en CDI : il ne s'agit ni d'un licenciement, ni d'une démission.

**L'employeur et le ou la salarié-e conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail.**

La RC ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La **CGT** considère que la RC sécurise avant tout l'employeur lors de la cessation d'un contrat de travail, ce qui explique son opposition générale à ce dispositif.

Surtout, **la RC raccourcit la durée de préavis** (environ 6 semaines), permettant ainsi d'économiser au moins deux mois de salaire par rapport à un licenciement pour un cadre. En d'autres termes, avec une RC, vous offrez à la direction une économie de deux mois de salaire, qui se gardera bien de vous le dire...

Bien que la RC puisse vous ouvrir les droits au régime de chômage, **les indemnités perçues peuvent retarder l'accès aux allocations chômage**, donc cela ne constitue en rien une solution miracle à votre situation.

Ne signez pas de RC si vous n'avez rien derrière.

## Que devez-vous faire si votre hiérarchie vous approche pour une RC ?

Nous vous recommandons de rédiger un compte-rendu de l'échange lors duquel vous avez été approché, en envoyant un courriel retraçant les propos qui vous ont été tenus avec la proposition de RC et surtout les motifs qui justifient cette proposition.

**La négociation de la Rupture Conventionnelle est individuelle.**

La CGT défend les salarié-es qui subissent toute pression visant à les inciter à quitter l'entreprise.

**Certains et certaines salarié-es sont abordés dans les couloirs avec une proposition de rupture conventionnelle.** Cette négociation se déroule **en dehors du cadre légal**, et la direction déclenche un entretien de rupture conventionnelle uniquement après avoir préalablement convenu avec le ou la salarié-e, ce qui pose un problème, car cela empêche la présence d'un ou d'une représentante du personnel pour accompagner le ou la salarié-e.

**Il est donc essentiel de contacter vos représentant-es du personnel CGT dès que vous constatez de telles dérives.**

## INTERCONTRAT & RUPTURE CONVENTIONNELLE



**NE NÉGOCIEZ PAS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE HORS D'UN CADRE LÉGAL. CONTACTEZ VOS REPRÉSENTANT-ES CGT**

01010011 01111001 01101110 01100100 01101001 01110001 011110101  
01100101 01111010 00101101 01110110 01101111 01110101 01110011

# ON EST LA CGT

## CONTACT ET RESEAUX

<https://liens.lacgtcap.org/>



contact@cg-t-capgemini.fr