

ET UN TOUR DE VIS SUR LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'UES CAPGEMINI !

La direction a ajouté des restrictions pour les salariéEs et des pouvoirs supplémentaires pour la direction, dans le règlement intérieur qui est déjà long comme le bras.

Une nouvelle obsession de la direction semble être les casiers, caissons et vestiaires, individuels ou collectifs. Ainsi, sous couvert d'« hygiène et de sécurité au travail », il est interdit aux salariéEs d'y stocker des denrées périssables (même pour une courte durée ?) et des matières dangereuses (c'est quoi précisément une matière dangereuse dans la consommation courante ?) et la direction s'attribue le droit de les ouvrir à tout moment, hors de la présence des salariéEs qui les utilisent. La direction ferait mieux de se préoccuper de fournir des casiers ou de caissons en quantité suffisante, il en manque sur certains sites.

Une autre obsession de la direction semble être le badge professionnel. Chaque salariéE a l'obligation de le porter « en permanence et de manière visible » dans les locaux de l'entreprise et aussi de le retirer à l'extérieur. Gageons que la hiérarchie va donner l'exemple. De plus, il est interdit d'entrer à plusieurs avec un seul badge : alors si un chef vous demande de le faire passer dans un « portillon non gardienné », parce qu'il a oublié son badge, surtout refusez...

Sur la vidéoprotection, la direction se fait un malin plaisir de rappeler « la consultation cadre » par laquelle le CSEC, malgré l'opposition de la CGT, avait renoncé à son droit d'être consulté sur le déploiement de tout nouveau dispositif de vidéoprotection sur un site Capgemini.

Enfin, rappelons que l'article 18 sur « la neutralité » (sic), qui interdit aux salariéEs « le port visible de signes politiques, philosophiques ou religieux distinctifs et de manifester ses convictions politiques, philosophiques ou religieuses », constitue une violation manifeste de la liberté d'expression des salariéEs sur leur lieu de travail.

ET UN TOUR DE VIS SUR LA CHARTE INFORMATIQUE DE L'UES CAPGEMINI !

Quelques exemples. L'article « sécurisation de l'espace de travail » stipule que unE salariéE « est responsable de la sécurisation de son espace de travail physique et virtuel, individuel et collectif » : donc y compris l'espace de travail collectif ? Dans l'article « accès au système d'information et au réseau », il est interdit à unE salariéE de se connecter à un réseau client avec un pc fourni par Capgemini : comment dans ces conditions les salariéEs en clientèle peuvent-ils, pendant leurs heures de travail, remplir les multiples tâches administratives imposées par Capgemini ? Les articles « Messagerie professionnelle et utilisation d'internet » et « Utilisation des réseaux sociaux et des sites/espaces ouverts » sont assortis d'un tas d'interdictions supplémentaires : rappelons que chaque salariéE a la possibilité d'en avoir une utilisation personnelle sur son lieu de travail et dispose d'un droit à la liberté d'expression au travail.

Au fil des modifications successives de la « charte d'utilisation du système d'information et de protection des données », la direction reporte de plus en plus sur les salariéEs ses propres responsabilités en matière de sécurisation des données de l'entreprise et de ses clients. De plus, elle fait peser sur les salariéEs de plus en plus de devoirs et d'obligations tout en ne leur fournissant pas les moyens, en termes de formation ou d'équipement.

Si vous avez des questions ou des soucis, n'hésitez pas à contacter vos représentantEs CGT.

VERS PLUS DE VIDÉOSURVEILLANCE



LES RPS PIXELISÉES ?

Dans les flashes CGT CSEC des mois derniers, nous avons évoqué les différentes briques de la grosse réorg globale et mondiale baptisée Pxcell : dans le désordre, « getsuccess », « people manager », « taxonomie », « unified grades », « professionnel communities », « replicon », réorg des services RH, etc. Sous couvert de standardisation et de normalisation à l'échelle du groupe, ces projets sont déployés à marche forcée en ce début d'année, tout en n'étant pas finalisés, et pas adaptés à l'environnement d'un pays comme la France. De plus ils constituent un chamboulement complet des conditions de travail pour l'ensemble des salariéEs, notamment un changement d'équipe, de manager, d'interlocuteur (en premier lieu un robot, en second lieu un support offshore) et présentent une menace grave de RPS (risques psycho-sociaux).

Même la direction semble appréhender des RPS. Et elle a une solution, faire appel à un cabinet extérieur, Oasys, dirigé par une certaine Myriam El Khomri. Oui, il s'agit bien de l'ancienne ministre du travail de Hollande, chargée d'appliquer la fameuse loi travail de 2016, laquelle a constitué une grave régression sociale et fait descendre dans la rue des centaines de milliers de salariéEs. On est mal barréEs !

EL KHOMRI, TOUJOURS PLUS LOIN
POUR FAVORISER
L'EMPLOI



LE CSEC SE PRONONCE CONTRE L'ÉGALITÉ PRO !

Le CSEC avait engagé une expertise pour déterminer quelle serait la meilleure méthode pour identifier les écarts de salaires entre femmes et hommes. Nous l'expliquons dans le flash CGT CSEC d'octobre 2024, la méthode utilisée jusqu'ici, dite des « comparatios » est une usine à gaz et comporte beaucoup de trous dans la raquette. Résultat, la majorité UNSA-CFDT-CFTC-FO du CSEC a choisi, avec le soutien de la direction, de continuer avec la méthode des « comparatios », au lieu d'opter pour la méthode dite des « nuages de points » qui est beaucoup plus performante : sans commentaires !

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

**#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG**



Retrouvez tous nos réseaux sociaux à l'adresse
<https://liens.lacgtcap.org/>



 contact@cgt-capgemini.fr