

# BULLETIN D'INFORMATION

## Septembre 2018

### Edito

Chacun de nous connaît de près ou de loin une personne en situation de chômage. Une fois n'est pas coutume, la CFE-CGC de Capgemini, dans la continuité de sa Fédération d'appartenance, souhaite faire connaître notre position nationale.

C'est en effet un débat vieux comme le monde avec :

D'un côté ceux qui cherchent des **solutions** aux problèmes, qui y passent du temps, qui s'arrachent fréquemment les cheveux pour trouver des solutions et qui disposent de méthodologies qui ont fait leurs preuves : outils d'analyse, arbres des causes, expérimentations, testings divers...

... et de l'autre ceux qui disposent du **remède universel**, unique, applicable à toutes les époques et toutes les situations : la **sanction**... et principalement la sanction financière !!! Derrière cette population à forte tendance technocratique, se profile la vieille règle morale : « tu es en difficulté, pas dans la ligne... c'est donc de ta faute ! »

Le débat soulevé par un député sur la dégressivité des allocations de chômage pour les cadres est pour nous l'occasion de dénoncer, l'absurdité de cette approche et de rappeler certains fondamentaux de l'action menée par la CFE-CGC :

D'abord éviter la réaction purement affective : « quoi ? des cadres au chômage toucheraient 3 000 € d'allocation ?! Quel scandale, moi qui trime pour moins que cela ! »

Ensuite, se rappeler que l'assurance chômage est un mécanisme assurantiel ; ce sont les cotisations assises sur les salaires des cadres qui

permettent de verser des allocations à ceux qui n'ont pas de travail. C'est donc un système (créé par les partenaires sociaux) qui assure un haut niveau de solidarité et qui ne retranche rien aux autres catégories de travailleurs.

Surtout, nous appelons à traiter le vrai problème qui est de créer les conditions favorables au retour à l'emploi : « il faut trouver les moyens de superposer le désir de travailler pour quelqu'un qui est privé d'emploi et le besoin des entreprises qui n'arrivent pas à recruter pour développer leur activité » « Plutôt que chercher à faire de la radiation à tout crin... mettre des moyens pour conseiller et encadrer les demandeurs d'emploi sur de vrais projets de réinsertion ».

Enfin, en amont, travailler sur les questions liées à la santé et la qualité de vie au travail et au-delà clarifier le lien qui existe entre l'absentéisme, certaines affections, la consommation de certains médicaments, les arrêts maladies (récurrents et longs).

Les lignes ci-dessus disent au-delà de Capgemini, notre avis sur ces questions. Nul n'est à l'abri d'un épisode de chômage. Nos collègues ayant subi ce qui est trop souvent une épreuve savent que nous sommes dans le vrai. Si nos points de vue correspondent aux vôtres alors continuons la conversation sur les réseaux sociaux, par téléphone, ... etc. Chacun de nous a besoin du bon sens de l'autre. Nous nous reconnaissons dans le premier groupe ci-dessus

Bon engagement syndical et à bientôt.



**Par Abila Mokhtari**  
Déléguée Syndicale  
Centrale, UES CAPGEMINI

Je vous souhaite à toutes et tous, une bonne rentrée. Maman de 3 enfants, j'essaye comme toutes et tous, de concilier au mieux vie privée / vie prof. qui aujourd'hui anime mon quotidien de salariée au sein de CAPGEMINI dans la sphère syndicale. Après un background commercial puis un master RH, j'ai décidé de m'engager et de militer pour des droits meilleurs au sein d'un groupe, fleuron de l'économie numérique et m'associer au travail d'équipe quotidien de nos collègues œuvrant tous les jours à vos côtés. La porte CFE-CGC vous est grandement ouverte !



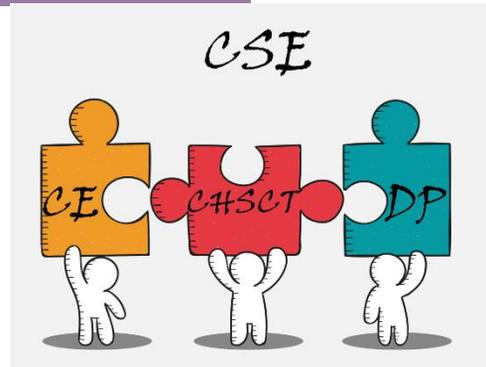
# BULLETIN D'INFORMATION

## Septembre 2018

### Résultats baromètre Qualité de Vie au Travail



Au premier semestre 2018, la CFE-CGC Capgemini a été alertée par des situations de stress extrême et de mal-être. Nous vous avons promis d'agir, nous l'avons fait pour vous. Afin de mieux comprendre ces situations et apporter des réponses de qualité, nous avons décidé de mesurer la situation telle que vécue et ressentie par nos collègues.



Nous avons confié à un Cabinet spécialisé indépendant, la mission de réaliser une enquête anonymisée ouverte à toutes et à tous.

Ce que nous affirmons de façon certaine au vu des premiers résultats obtenus et décryptés en toute indépendance, sont que les ressentis de mal-être se précisent notamment lorsque :

- Trop fréquemment **le manque de reconnaissance** (et pas seulement en termes de salaire) dans son travail fragilise l'individu !
- Le cycle d'évaluation (EDP, CED, EDR)** générateur de ressentis anxiogènes est à revoir. Le système des grades engendre une frustration. En cause, des parcours stagnants malgré la performance et les efforts, année après année. L'espoir de promotion s'étiole pour de nombreux collègues.
- Le salarié se sent isolé** (qu'il soit affecté chez un client ou non). Toutes nos procédures et tous nos process construits par voie d'accord d'entreprise (Direction et OSR\*) ne sont pas respectés et ne suffisent pas à réduire ce ressenti. **Le lien**

**social et le sens de la finalité d'une mission** disparaissent.

**L'allongement des temps de transport et la fatigue associée, sont des facteurs de stress** : une vraie question est celle de la capacité de l'entreprise à **normaliser le télétravail** dans son offre commerciale.

**Près de 30% des salariés** disent subir un stress au travail et que ce dernier à une incidence lourde sur leur qualité de vie et leur santé. Certains *verbatim* sont très alarmants et laissent à penser que certains managers taisent eux aussi leur mal-être. Notre étude et ses résultats seront publiés et disponibles sur tous nos supports numériques dans les prochaines semaines.

**Un immense merci** à tous nos collègues sur l'échelle nationale d'avoir accepté de participer à cette enquête qui nous a permis un décryptage affiné du ressenti individuel.

Continuez à nous écrire afin de faire entendre votre voix.

[ues-capgemini@fiec-cfegc.org](mailto:ues-capgemini@fiec-cfegc.org)

**Nouvelles instances :**

**Comité Social et Economique (CSE)**

Chacun le sait les structures anciennes ont été dissolues par de nouvelles règles et Lois dites « Loi travail ». Désormais les Délégués du Personnel, le CE et les instances CHSCT sont regroupés au sein du Conseil Social et Economique (CSE).

La CFE-CGC de CAPGEMINI a pris le parti de composer et de structurer une solution préservant l'impératif **de la proximité** et celui de l'organisation de l'entreprise. Pour en savoir plus, contactez-nous vite :

[ues-capgemini@fiec-cfegc.org](mailto:ues-capgemini@fiec-cfegc.org)

Nous négotons en cherchant de façon constante l'équilibre entre Qualité de vie au Travail et réservation de l'activité économique. Nous ne nous engageons que si les salariés « y gagnent quelques chose ». Si cette façon de faire et de penser les relations sociales vous conviennent, alors parlons-en.

Nous ne sommes ni les tenants dogmatiques du « grand soir » ni dans le camp des « syndicats réformistes ».

\*OSR : Organisation Syndicale Représentative