

# 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 du sondage « Astreintes au sein de l'UES CAPGEMINI »

Du 10 juillet au 31 août, des centaines de collègues ont pris le temps de répondre à nos questions sur leurs conditions de travail en astreintes et nous les remercions de leur confiance. Ces collègues, salariés principalement de SOGETI France (dans des CDS), sont installés sur tout le territoire national. Ils sont en majorité des hommes (90%) et interviennent régulièrement sous ces modalités, le plus souvent chez le même client. Ils sont cadres et non cadres.

A la lecture des résultats, il est flagrant que le travail en astreinte est :

- Plutôt un surtemps de travail (le repos entre les périodes étant rarement respecté)
- Influence très négativement la santé de nos collègues en engendrant un surcroît de fatigue : Une vigilance particulière s'impose.
- Influence très négativement la Qualité de vie au Travail.
- Est un choix très sensiblement lié à la mauvaise situation économique du salarié, qui y trouve une « compensation insuffisante » mais dont il a besoin.
- Permet peu de résolution des problèmes techniques.
- Ne donne que rarement lieu à un « reporting » au moment des «switchs»

Pour la CFE-CGC de CAPGEMINI : dénoncer cet accord, est un acte irresponsable et inutile car nous avons mesuré l'importance de cet apport financier pour une lourde majorité de nos collègues fragilisés au départ par une faible rémunération.

Nous demandons sans attendre à la Direction, la renégociation qui de fait s'impose pour adapter ces dispositions tant sur les conditions d'exécution, de la rémunération que de **l'augmentation du montant de la prime** aujourd'hui insatisfaisant.

Le taux de non-résolution, très frustrant pour nos collègues mobilisés les nuits et les WE, révèle pour notre part, un défaut de qualité dans la formation des personnels concernés (encadrants et managers) mais aussi dans le cadre du non-respect des temps de repos réglementaires.

La santé des salariés ne peut être l'objet de concessions.



### Je m'engage, j'adhère à la CFE-CGC UES CAPGEMINI

Nom : ..... Prénom : .....  
 Adresse personnelle : .....  
 Code Postal : ..... Ville : .....  
 Mail : .....

DES QUESTIONS ? NOUS SOMMES LA POUR Y REPONDRE

Abla Mokhtari : 06.18.78.55.97

Section Syndicale CFE-CGC UES CAPGEMINI

ues-capgemini@fiec-cfecg.org - <http://capgemini.fiec-cfecg.org> - 9 cité Tréville  
 - 75009 PARIS