



LA LETTRE DE L'ÉDITEUR

XXXIV^{ème} année N° 405

10 décembre 2008

A l'affiche ce mois-ci : Emploi des Travailleurs Handicapés ~ Salaires : la direction ferme la porte ~ TMD : licenciements en nombre ~ Solidarité mon œil !

Opposition constructive de la CFDT sur l'accord TH.

Un accord pour l'emploi des travailleurs handicapés, engageant les partenaires sociaux jusqu'en 2012, a été signé par la CFTC et FO en novembre.

La Cfdt fait le constat que, non seulement, elle ne peut pas signer ce nouvel accord, mais qu'elle doit s'y opposer.

Cette opposition a été formulée au regard des dispositions légales prévues pour contester un accord signé par des organisations minoritaires, et sa rédaction a été formulée dans les mêmes termes par la CGT : cette opposition est donc majoritaire à 53%.

De ce fait, l'accord est réputé non écrit.

Notons par ailleurs la non signature de la CFE-CGC, ce qui porte à 3 le nombre d'OS hostiles à cet accord.

En 2006, nous avons utilisé une méthode identique au sujet du DIF, ce qui avait eu pour effet de contraindre la direction à revenir à la table des négociations, et à obtenir de meilleurs résultats.

Dès notre opposition, nous avons engagé la direction à reprendre la négociation.

Les raisons de notre opposition conjointe avec la CGT.

- Inclure des objectifs d'embauche sensiblement supérieurs à ceux du précédent accord.
- Permettre aux organisations syndicales un contrôle réel de l'accord. En effet, faute de détails portés à leur connaissance au niveau national, rien ne permet d'assurer le contrôle effectif par les organisations syndicales des fonds employés.
- Mais au-delà de ce contrôle à posteriori, nous demandons un travail conjoint en amont des décisions, permettant des prises de décisions paritaires.

OUI, nous sommes plus que favorables à l'emploi de travailleurs handicapés !

OUI, nous sommes favorables à l'aide que l'entreprise peut apporter aux salariés ayant charge de parents handicapés !

Qui peut dire le contraire, sauf en usant d'arguments fallacieux ? Notre implication dans les COS et notre soutien quotidien à nos collègues handicapés démontrent notre engagement pour cette cause.

Ce qui est visible dans l'accord que nous avons dénoncé, c'est le peu de volonté à faire en sorte que les choses bougent partout dans l'UES et non ici ou là. Pour ce faire il faut changer des états d'esprit et partager la gestion :

Il faut du paritarisme !

Nous avons proposé qu'il y ait une réelle application du paritarisme. La direction s'arc-boute sur ses prérogatives et rejette notre demande. Une des premières grandes erreurs de la direction n'est-elle pas celle-ci ?

L'intégration, le travail des handicapés, c'est du social ! Cela concerne tous les salariés et bien au-delà.

L'opposition à cet accord a remis la balle dans le camp de la direction

Si la direction refusait de revenir à la table des négociations et se contentait d'agir dans le cadre de la loi de 2005, elle démontrerait par là même que sa préoccupation n'est pas les travailleurs handicapés, mais simplement une basse préoccupation financière en visant l'exonération de ses obligations fiscales.

Contactez les délégués syndicaux Cfdt du groupe CAPGEMINI, et les différents acteurs Cfdt, depuis notre site <http://cfdt.cap.free.fr>, rubrique « Vos représentants Cfdt ».

Salaires : la direction rétrograde et finit par fermer la porte.

Lors de la réunion du 2 décembre, la direction fait le constat d'écart trop significatifs entre ses propositions et les demandes convergentes de toutes les organisations syndicales après la réunion du 19 novembre 2008.

De ce fait, la direction retourne aux mesures de l'accord Salaires actuel (obtenu par la CFDT en 2006 à la suite des grèves de 2005) avec des propositions d'évolution minimalistes.

Un bilan bien maigre, alors que récemment Paul Hermelin vantait les bons résultats pour l'année 2008, voici les nouveaux saupoudrages d'une direction toujours moins encline à reconnaître les fruits du travail :

- Mesure 2 (Filet de sécurité pour les salariés non augmentés plusieurs années de suite) : le passage de 3 à 2 ans appliqué en mai 2008 est reconduit.
- Mesure 3 (Augmentation des plus bas salaires) : attribution d'une augmentation forfaitaire de 500 € à 3% des salariés ayant les plus bas salaires de leur société.
- Mesure 4 (Salaires minimums Capgemini supérieurs aux minimas Syntec sur 3 coefficients) : elle profitera à plusieurs centaines de salariés du fait de l'augmentation des minimas Syntec. Capgemini doit-elle se réjouir de constater que tant de salariés sont si peu payés qu'ils doivent attendre des mesures Syntec pour voir leur rémunération évoluer un tant soit peu ?

Et récemment sur notre site :

- Plan social OS : assemblées générales de salariés clermontois et parisiens.
- Retraites : 5 ans de rab offerts par l'Etat !
- PERCO : chiche !

A lire sur <http://cfdt.cap.free.fr>

Vous y retrouverez également toutes nos coordonnées.

Voulant montrer une bonne volonté de façade, la direction propose de discuter des propositions des organisations syndicales en septembre 2009 pour application éventuelle en 2010 !!!

Pour mémoire, la base de ces propositions (réserver une partie de l'enveloppe globale des augmentations pour des augmentations collectives) a été faite début avril 2008 :

Il faut savoir apprécier.

Pour ce qui est de la « générosité » de la direction de cette fin d'année, nous notons la réévaluation du barème d'astreintes de 5%, ce qui n'avait jamais été fait depuis 2003 date de la signature de cet accord ! 5% en cinq ans, c'est bien peu !

Télécom dans une spirale de licenciements pour fautes.

Depuis quelques mois nous constatons chez Capgemini TMD des licenciements qui ressemblent à une purge qui ne dit pas son vrai nom : PSE. Comme d'habitude, comme cela s'est déjà produit dans d'autres sociétés du groupe, la direction ajuste ses effectifs à son modèle économique. Si vous adhérez à ce concept, vous comprenez, pas nous, pas les salariés victimes de cette chasse.

Nous avons signé un accord de GPEC il y a 3 ans et demi pour sécuriser les parcours professionnels, force est de constater que, non seulement, la direction tarde à mettre en place cet accord, mais en plus qu'elle ne se donne pas les moyens consignés dans cet accord.

Nous enjoignons une fois de plus les salariés, quelles que soient leurs unités, à se solidariser et faire front contre ces mesures iniques.

La solidarité, ça ne se partage pas !

Les dégâts de la canicule de 2003 avaient fait germer chez certains politiques une curieuse conception de la solidarité : seuls les salariés ont été sollicités par la création de la « journée de solidarité ».

Trop heureux de cette aubaine, nos patrons viennent de proposer leur cadeau d'étrennes et semblent décidés à piquer un jour de RTT à chacun de nous à partir de 2009 ! Salarié solidaire, actionnaire bénéficiaire !

Contactez les délégués syndicaux CFDT du groupe CAPGEMINI, et les différents acteurs CFDT, depuis notre site <http://cfdt.cap.free.fr>, rubrique « Vos représentants CFDT ».