



La CFTC à Cap Gemini Ernst & Young :

<http://cftc.cgey.free.fr>

cftc.capgemini@free.fr

Tél.: 01 43 42 27 81

novembre 2003

AINSI VA LA VIE DU GROUPE

CGEY réorganise et démoralise

Paul Hermelin a annoncé, fin octobre, la création d'un nouvel échelon hiérarchique européen. Effet immédiat à la Direction générale de CGEY France : le Directeur général et son adjoint quittent leurs fonctions d'une semaine à l'autre, l'un avec l'air content, l'autre pas.

Les salariés sont perplexes : est-ce une sanction, y a-t-il un rapport avec le plan social à Paris, jugé trop timide par la Direction du Groupe ?

Dans la foulée, la discipline OS, séparée de TS et CS, perd sa nationalité pour se fondre dans une entité européenne. Les salariés sont perplexes : quels seront leurs lieux de travail, sur quelles plate-formes éloignées seront-ils affectés ?

En même temps, on nous serine sans arrêt les bienfaits supposés de l'industrialisation, de l'*off-shore*, du *near-shore* et autre *right-shore*.

Entre la menace de l'Inde et de la Chine et la forte pression vers Clermont ou Toulouse, les salariés sont démoralisés

et la santé, ça va ?

Pas vraiment non plus. Notre régime de prévoyance Groupe est tombé en déficit, à la suite de très nombreux arrêts de travail en 2002, et de décès en 2003.

Quant à la prise en charge des frais médicaux, elle dépasse le niveau des cotisations de 14 % en 2002 et de 15 % en 2003. Il faut donc s'attendre à un peu moins de confort et un peu plus de cotisations en 2004, au moins pour les frais médicaux.

Transiciel : joli coup pour CGEY

Alors que l'espoir d'une reprise rapide se situe dans l'assistance technique plus que dans le conseil, Cap Gemini ose une belle opération : absorber un concurrent sur ce marché, récupérer au passage un métier nouveau pour nous (l'outsourcing de Recherche et développement), le tout sans rien déboursier, bravo.

Nous serions également heureux de souhaiter la bienvenue à nos futurs collègues de Transi-

ciel, mais nous allons rester des collègues éloignés.

En effet, contrairement aux rumeurs de fusion de Transiciel avec Sogeti, l'entreprise de Georges Cohen resterait au sein du Groupe une entité séparée des filiales détenues à 100 %.

Un jour de travail en plus ?

Au moment où le premier ministre annonce son intention de supprimer un jour férié pour le secteur public et un jour de RTT dans le privé (!), une étude de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) révèle que cette mesure risque de détruire jusqu'à 30 000 emplois.

Décidément, le gouvernement a son idée fixe : démolir les 35 heures et allonger la durée du travail. Faire travailler plus et plus longtemps ceux qui ont un emploi, c'est son unique réponse aux problèmes sociaux et au chômage.

Nous allons reparler très bientôt de cette mesure étrange et génératrice de nombreux mécontentements et de complications. □

CGEY se déguise en entreprise citoyenne

2003 est l'année européenne des personnes handicapées. Les gouvernements se sont engagés à faciliter notamment leur accès à l'emploi.

Depuis 1987, la loi française oblige les entreprises de plus de 20 salariés à intégrer dans leur effectif au moins 6 % de travailleurs handicapés (TH).

Outre l'embauche directe de TH, les employeurs ont plusieurs moyens de remplir cette obligation :

1. achat de fournitures, de prestations, ou sous-traitance aux établissements de travail protégé,
2. versement annuel à l'AGEFIPH d'une contribution dite "volontaire" calculée d'après l'effectif et pouvant atteindre 500 heures de SMIC par "unité TH" manquante. CGEY a versé 1,5 M € à ce titre en 2002,
3. signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant au moins deux des quatre plans d'action suivants : embauche, insertion et formation, adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de plan social.

Or justement, 2003 à CGEY, c'est l'année de la chasse aux coûts.

Et la réduction des dépenses passe aussi par la standardisation des procédures. Et jusqu'à présent, la question des TH est laissée à l'initiative des chefs d'établissement, qui optent pour l'un ou l'autre des 3 moyens légaux.

Pour rationaliser les pratiques, la DRH veut donc négocier un accord d'entreprise, dont elle compte tirer profit

- ✓ en se donnant l'apparence flatteuse d'une responsabilité citoyenne,
- ✓ en standardisant les procédures par un accord qui permette un meilleur contrôle des dépenses,
- ✓ en restant conforme à la loi, mais sans rien de plus

Cet accord devra être agréé par l'administration avant février, car c'est le moment où les employeurs déclarent à la Direction du travail les mesures prises en faveur des TH pour l'année en cours.

Pour l'instant, les Délégués syndicaux posent tous une condition à leur signature : que le futur accord s'applique bien à chaque filiale ou établissement de CGEY employant plus de 20 salariés en France.

Puisque tout le monde est d'accord pour faire progresser l'insertion des handicapés, veillons à ce qu'aucune filiale ne reste en-dehors d'un accord d'entreprise; cela s'est déjà vu.

La position de la CFTC

Quelle que soit la motivation initiale de la DRH, un changement s'amorce enfin dans la perception des handicapés dans le monde du travail. La CFTC se félicite de voir se concrétiser la notion d'égalité professionnelle.

Il est temps aussi de prendre conscience de ceci : le handicap peut arriver à chacun d'entre nous, à tout moment.

C'est pourquoi les emplois proposés aux TH doivent couvrir tous les niveaux de qualification et de compétences, jusqu'aux plus élevés.

Et là, il y a encore du chemin à parcourir.

Mais que cache le déguisement ?

Une autre négociation annuelle obligatoire sera abordée bientôt : les salaires.

Dans ce domaine, l'obligation légale n'est pas chiffrée. Et il n'est plus question de citoyenneté : tant que durent les mauvaises conditions économiques, CGEY ne se soucie même pas d'afficher une belle apparence.

CGEY ne semble pas trouver d'intérêt à appliquer la loi en tenant de vraies négociations sur les salaires dans l'entreprise.

Il faudra l'y contraindre par voie judiciaire.

