

La Direction rend les armes !

- Certes ce titre peut paraître un peu guerrier, pourtant c'est bien à un combat que se résume les 3 derniers mois entre salariés, Comité d'Entreprise, CHSCT et Syndicats d'un côté et Direction et Capitalisme effréné de l'autre. Jusqu'à la dernière minute, **la Direction souhaitait imposer ce plan qu'elle savait mauvais** et que nos arguments démontait jour après jour.
- La sortie de crise se fait en expliquant que les deux parties (acheteur et vendeur) n'étaient plus d'accord sur les modalités de la vente. Ceci, c'est pour la façade. La réalité, c'est **que les actions multiples et répétées**, la procédure en justice, les tracts, le sondage auprès des salariés, **ont participé au renoncement du PDG d'ALTECA et de Sogeti**. Pourtant, les discours étaient encore la semaine dernière totalement différents, alors que nous savions que la Direction préparait sa sortie du projet.

Un gâchis incroyable !

- Dès que le projet a été communiqué, nous avons compris que la Direction avait décidé de passer en force au dessus des salariés et des instances

du personnel. Un projet tel que celui-ci est du ressort de la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences). A la recherche d'un repreneur début 2012, **la Direction** avait décidé de ne pas informer le CE de la « difficulté » dans laquelle se trouvait 3 BU de Sogeti France. Or, même sans projet fini de reprise, elle **se devait d'informer les élus** afin qu'ensemble, nous échangions pour trouver une solution.

- Non, en grands garçons, **nos dirigeants ont souhaité faire dans leur coin une vente que nous considérons illégale** en informant au plus tard les instances pour leur laisser le moins de temps possible pour réagir.
- Dès lors, nous n'avions plus d'autre choix que d'attaquer en justice et user de tous les moyens à notre disposition pour faire tomber ce projet. L'arsenal était prêt pour monter en puissance en cas de poursuite du projet, par différentes actions plus dures encore. **La Direction et le repreneur étaient au courant de ce qui les attendait.**
- Non seulement les salariés nous ont suivi et nous ont demandé à une grande majorité de continuer, mais contrairement à la Direction, nous parlions en leur nom et surtout après les

avoir écouté (sondage effectué auprès de 123 des 217 salariés encore concernés). Le but n'était, ni de faire obstruction par principe, ni de mettre en avant un syndicat ou telle personne, mais de **défendre** uniquement **des salariés qui se sentaient trahis par leur Direction**. Beaucoup ne croyaient pas beaucoup en la réussite de notre action face au patronat tout puissant. Pourtant, **nous leur avons démontré que l'union fait la force** et que tant que nous nous battons **pour des causes justes**, notre combat ne sera pas vain.

Et maintenant ?

- La première phase vient de se terminer. **La seconde phase commence, plus difficile encore**. Pourquoi serait-elle difficile, puisque nous avons sauvé 217 emplois au sein du groupe ?
- Tout simplement parce que **les salariés ont plus que l'impression d'avoir été trahis par leur management**. L'incapacité du management local à gérer la situation économique, a été validée par la Direction qui a conçu cette solution pour épargner à son management un désaveu total. Du coup, ce sont les salariés à qui la Direction n'avait rien à reprocher qui devaient payer les pots cassés.

Salariés, gardez confiance !

Les propositions CFTC pour repartir de l'avant.

La CFTC Capgemini vous informe !

Décembre 2012

- Comment repartir ? **Comment rétablir la confiance ?** Comment relancer des BU dont les chiffres au dernier trimestre vont être très mauvais ? **Comment continuer à croire en une entreprise qui sans aucun scrupule préférerait vous vendre**, plutôt que de chercher en interne des solutions ?
- Les solutions sont marquées dans le résultat du sondage que nous avons fait et auquel vous avez répondu à plus de 90%. A ce sujet, **vous n' imaginez pas à quel point, vos réponses franches ont eu un impact** sur la décision **d'annulation du projet.**

Les propositions CFTC

Nos 6 Propositions instantanées

- Avec un taux d'inter contrats qui ne cesse de progresser dans ces 3 BU, **il est temps pour le management de penser réellement à ces salariés**, car dans la tête du management, ils étaient sortis des effectifs depuis longtemps. Les solutions sont nombreuses et annoncées depuis longtemps par la CFTC.
- **La formation est le grand maillon faible** de ce dispositif. Il suffit de voir les chiffres faméliques de la BU Nord pour constater que la situation dans laquelle cette BU est, a été créée par le management lui-même. Quand on ne forme pas les salariés à évoluer techniquement, on ne peut arriver qu'à l'échec.
- **La communication.** Point crucial dans ce projet. Aucune volonté de la Direction de consulter les instances pour partager et échanger sur les difficultés. Depuis 10 ou 20 ans, les élus CE, DP, CHSCT et les Délégués Syndicaux sont dans le groupe Capgemini. Ils ont connu toutes les réorganisations. Tous les projets soit disant miracles qui allaient changer en bien le groupe. **Le jour où la Direction voudra bien écouter** les représentants du Personnel pour prendre les bonnes décisions, **le groupe ne pourra que se porter mieux.**
- **Le changement, c'est maintenant.** Ce slogan connu de tous désormais, nous le reprenons. Il faut changer forcément des têtes et des façons de faire. Comment garder les mêmes managers en place ? Ceux qui ont conduit au désastre, ceux qui étaient prêts à vendre les salariés pour une bouchée de pain, juste pour sauver leur place et leur part variable ! Les salariés ont annoncé qu'ils n'avaient plus confiance en eux à 80%, il faut agir.
- **L'action syndicale** si souvent décriée a été **plébiscitée par les salariés** et le résultat est là. La CFTC, en pointe sur le combat dans ce projet, est restée disponible pour les salariés et active envers les différents intervenants du projet. Si certains voudront récupérer les fruits, nous, nous savons ce qu'a été notre action dans ce projet et vous le savez aussi, cela nous suffit, nous avons fait notre travail.

POUVOIR S'OPPOSER
**TOUJOURS
PROPOSER**