

Merci Paulo Merci Patron



On fait le boulot Tu prends le Pognon

Ecrivez aux actionnaires :



#MerciPaulo2017
<http://www.cgt-capgemini.fr>
contact@cgt-capgemini.fr
[@CGT_Capgemini](https://twitter.com/CGT_Capgemini)

Contactez la CGT Capgemini:



Syndicat CGT Capgemini – 263 route de Paris – Case 421 – 93514 Montreuil Cedex



Capgemini

TOUTES ET TOUS EN GRÈVE LE 10 MAI

Parce que des patrons
agressifs font des salariés
dépressifs

Parce que leur richesse
c'est notre travail

Parce que les augmentations
on les mérite tous autant qu'eux

Parce que la masse
salariale ce n'est

Parce que la
précarité n'est
pas un métier

pas qu'un chiffre

Parce qu'ils nous
coûtent cher,
licencions
les actionnaires

Parce qu'il y en a assez
des cadeaux pour
ceux qui sont en haut

Parce que les ac-
tionnaires ne
sont pas priori-
taires

Parce que nous
voulons un meilleur
partage des
richesses

Parce que Capgemini
au delà du CAC 40
c'est 22000 salariés en
France et 180 000 sala-
riés dans le monde

Parce qu'on ne doit plus opposer
la bourse à la vie

parce qu'on nous ne
fera pas les poches
sans se faire entendre

Parce qu'on fait beaucoup
de sacrifices pour aug-
menter leurs bénéfiques

Parce qu'ils ont
l'argent mais nous
on a les gens

Parce qu'à la fin c'est nous qu'on va gagner !

Le 10 Mai 2017, c'est l'Assemblée Générale des Actionnaires de Capgemini

Bénéfices 2016 : 921 millions d'euros.

Versements de dividendes : 228 millions d'euros en 2015

CICE/CIR : 88 millions que l'état français a donné au groupe Capgemini pour créer des emplois en France, soit 190 millions d'euros en 3 ans ! Pour combien d'emplois de créés ?

Rachats d'actions: 340 Millions d'euros en 2016, en continuation (programme de rachat pour 600M)
La participation aux bénéfices diffère selon la société du groupe (liée au résultat net fiscal). Pour 2016, Capgemini TS, Capgemini France, Prosodie et Capgemini Consulting se partageront **6,2 millions d'euros**. Rien, pas de participation, pour les autres sociétés du groupe (Sogeti, Cap OS...)

L'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles diffère selon la société du groupe. En pourcentage de la masse salariale : Sogeti High Tech : 0,92% ; Capgemini ATS-INFRA : < 1,5 % ; Capgemini TS et Prosodie : 1,8% ; Capgemini Consulting : > 3%;

Les augmentations individuelles touchent environ 40% des salariés.

60% des salariés ne sont donc pas augmentés.

Augmentation de 5,2 millions d'euros pour les 25 cadres dirigeants, soit +17%.

Les rattrapages « NAO » distribuent quelques miettes aux salariés non augmentés depuis 2 ans, 0,09% de la masse salariale. (soit 3,8€/mois en moyenne)

soit au total une enveloppe de 1 million pour 22 000 salariés.

Le «rattrapage», au titre de l'égalité femme/homme, distribue quelques miettes aux salariées 0,04% de la masse salariale.

Les revendications de la CGT Capgemini:

- Nous demandons une augmentation annuelle pour toutes et tous de 1 000€
- Nous demandons que le salaire minimum pour un cadre soit au niveau du PMSS
- Nous demandons une enveloppe de 6 millions d'euros pour supprimer les différences de salaire entre femmes/hommes pour une réelle égalité professionnelle
- Nous demandons de répartir également la participation aux bénéfices de Capgemini, quelque soit l'entreprise d'appartenance
- Enfin nous demandons l'arrêt des transactions avec AXA, qui en augmentant les cotisations et en abaissant les prestations de la complémentaire santé, s'attribue une part de profit sur le dos des salariés du groupe.



CGT

CAPGEMINI MADRID

Tant d'arrêts de travail dus à l'anxiété, le stress ou les dépressions sont-ils normaux ?

Ces deux dernières années, le centre de services de Madrid a vu les arrêts de travail dus à l'anxiété, au stress et aux dépressions monter en flèche. Cette situation est constante au sein des équipes projet travaillant pour des clients comme Banco Popular, Telefónica, Gas Natural, Repsol et nous supposons que c'est identique pour d'autres clients, mais l'entreprise ne nous fournit pas cette information. **Dans cette entreprise, le manque d'empathie des dirigeants et des petits chefs leur permet de croire qu'ils résoudreont les problèmes des personnes en souffrance qu'ils traitent avec dureté et comme des « Kleenex »,** en cherchant exclusivement des solutions à court terme et plus simple à leurs problèmes de gestion, sans voir qu'en tout travailleur il y a une personne. **La solution n'est pas de remplacer un salarié par un autre lorsque le premier est « cassé », nous ne sommes pas des machines,** les bénéfices, les accomplissements d'objectifs, les promotions et les bonus de certains ne peuvent pas être faits aux dépens de la santé des autres. **L'entreprise parle d'attirer et de retenir les talents, pour cela il faudrait commencer par prendre soin des salariés actuels de la compagnie, pour donner aux autres l'envie d'y venir.**

RSU FIOM Capgemini Italia/Capgemini BST



**EN ITALIE CAPGEMINI OFFICIALISE LA MISE
A L'ECART DES SALARIE-E-S JUGE-E-S
INDESIRABLES**



Le 5 mai 2016, la FIOM CGIL Capgemini a envoyé à la direction une demande de rencontre pour échanger sur les problématiques liées à la baisse d'activité des salarié-e-s affecté-e-s à l'unité **Time & Material Services (TMS)**. A ce jour l'entreprise n'a pas encore répondu. Cette unité est composée de salarié-e-s qui, après les deux ans d'un parcours de «requalification» ou «re-skilling», dénommé «**Back On Track**», après des évaluations peu transparentes basées sur des critères d'objectifs non mesurables et, bien que nombre d'entre eux aient obtenu de bons résultats à ces évaluations, se sont vus remettre par leur management, un courrier qui leur disait ceci :

" *[...] vous n'avez pas encore atteint un niveau de qualification suffisant pour vous garantir un bon niveau d'employabilité. A partir de juin 2015 vous ferez partie de l'unité Time & Material Services [...]*"

Ces courriers reçus décrètent de cette manière, «le bas niveau d'employabilité» de toutes les personnes affectées à cette unité. En tant que représentant-e-s des salarié-e-s nous tenons à alerter sur le caractère grave et inquiétant de la création d'une unité spécifiquement et uniquement composée de tout-e-s les salarié-e-s que l'entreprise considère à très faible employabilité. Cela sans ignorer également la perspective de l'arrivée d'autres salarié-e-s ciblé-e-s à la fin de la seconde vague «**Back On Track**». Nous dénonçons aussi le caractère vexatoire et discriminant de telles pratiques.

Nous demandons que les salarié-e-s affecté-e-s à l'unité T&M soit réaffecté-e-s à des unités de productions dans les mêmes modalités et conditions de tous les autres collègues de Capgemini, ainsi que la fermeture pure et simple de l'unité T&M.

**Solidarité internationale syndicale et des salarié-e-s Capgemini,
la FIOM Capgemini et la CGT Capgemini unies !**

FIOM Capgemini <http://www.fiom-capgemini-roma.blogspot.fr/>