

hop!hop!hop!
la participation et l'intéressement sont où ?



Le projet d'accord de participation présenté par la direction va entraîner une baisse globale de la participation pour les salarié.e.s de l'U.E.S qui va permettre à la direction de financer de l'intéressement sans rien déboursier en plus.

Grâce à la baisse de la participation avec la suppression du compte courant bloqué, qui permettait jusque-là aux salarié.e.s qui en bénéficiaient d'avoir une épargne avec un taux d'intérêt exceptionnel de 10%, et grâce au changement de la formule de calcul de la participation qui serait moins avantageuse pour les salarié.e.s.

Baisse de la participation :

Suppression du CCB (Compte Courant Bloqué) ==> Economie pour la direction = **3,2 millions d'euros** (base 2018)

Changement de la formule de calcul ==> Economie pour la direction = **2,2 millions d'euros** (base 2018)

Donc
3,2 + 2,2 = 5,4
millions €
d'économie



Intéressement :

Enveloppe prévue pour l'intéressement : **5,4 millions €**. Mais en plus l'intéressement sera conditionné à deux niveaux le premier au niveau de l'UES le second par métier ou périmètre (CSE).

Les salarié.e.s pourront donc se retrouver sans intéressement même si l'entreprise fait des bénéfices et au final cela se traduira par un gain pour la direction sur le dos des salarié.e.s !

Comment faire passer la pilule au niveau des Organisations Syndicales représentatives ?

En proposant la péréquation de la participation c'est à dire en prenant la somme totale des réserves spéciales de participation et en redistribuant celle-ci sur l'ensemble des salarié.e.s quelque soit leur entité d'appartenance.

Du coup les salarié.e.s de DEMS (ex-Sogeti High Tech) qui n'avaient pas jusque-là de participation, pourraient en avoir.

A noter les salarié.e.s de Sogeti France n'en avaient pas jusque-là non plus mais avec la fusion depuis le début de l'année avec Capgemini TS ils pourraient en avoir avec l'accord participation existant...

Cela va même plus loin :

Rappelons que la participation consiste à reverser à chaque salarié une part sur les bénéfices de l'entreprise, dès lors qu'il y a une somme à reverser celle-ci doit l'être **obligatoirement**.

L'intéressement, lui repose sur **des critères aléatoires liés à la performance** : la direction prévoit dans son accord que l'intéressement soit conditionné « au taux de GOP » pour simplifier à la marge que **l'entreprise va faire**.

Les objectifs de taux prévus par la direction augmentent d'année en année : 12% en 2019, 13,5% en 2020 pour terminer par **15% en 2021 ! Il n'y a jamais eu de croissance du taux de GOP ou marge à 1,5% !**

Autrement dit, les objectifs prévus pour l'intéressement surtout en 2020 et 2021 sont pratiquement irréalisables.

Si le taux n'est pas atteint pour une année pas d'intéressement pour l'ensemble des salarié.e.s !

La direction a le toupet d'appeler cela de la justice sociale !

Nous nous appelons cela « déshabiller Pierre pour habiller Paul ».

Enfin, comme si cela ne suffisait pas la direction a prévu en plus un deuxième « effet kisscool » qui lui permettrait de faire des économies. Elle prévoit pour chaque périmètre CSE (ou métier) des objectifs à atteindre et là il ne s'agit plus de « taux de GOP ou marge » mais de la progression de ce même taux. En dessous d'un certain seuil de progression pour chaque métier ==> pas d'intéressement ! **Donc certains périmètres CSE, comme c'est le cas actuellement pour la participation, pourraient se retrouver sans intéressement.**

Où iraient les sommes économisées par la direction et qui auraient dû être reversées via l'intéressement ? Un nouveau cadeau aux actionnaires peut-être ?

Combien environ l'intéressement, proportionnel au salaire, représenterait pour les salarié.e.s ?

160€ pour un salaire de 35000€

274€ pour un salaire de 60000€

411€ pour un salaire de 90000€



La négociation sur la participation et l'intéressement est une entourloupe, une arnaque que la direction mène à une vitesse grand V. Pour cause, comme il s'agit en fait du principe des vases communicants et il ne faudrait pas que les salariés aient le temps de réagir !!! En synthèse notre direction via ces accords met en place le :

« Travailler plus pour gagner moins »



Nous, nous revendiquons :

Une augmentation des salaires car contrairement à la participation et à l'intéressement, le salaire ne dépend pas de l'humeur de notre direction, il n'est pas aléatoire et il contribue à alimenter via les cotisations tout notre système social (Sécu, retraites, chômage...).

Si comme nous tu veux te battre pour nos salaires, pour une juste répartition des richesses que nous produisons alors rejoins nous :



La CGT : J'Adhère

Je souhaite :

☐ Prendre contact

☐ Me syndiquer

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal :

Ville :

Téléphone :

Mail (Privé de préférence) :

Entreprise (Nom et Adresse) :

Bulletin à remettre à un représentant CGT ou à envoyer par mail à :

contact@cgt-capgemini.fr