

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE INFRA

FLASH CSE

« IL Y A LE TEMPS DE L'ÉCONOMIE, PUIS IL Y A LE TEMPS DU SOCIAL » ?

Nous parlons dans le flash CSEC de janvier dernier du « dépeçage d'Altran » opéré par Capgemini, avec une cession partielle d'actifs entre les 2 sociétés Altran et Capgemini TS et le transfert de presque 3000 salarié-es d'Altran vers les BU FS et Sogeti d'Appli. Or parmi ces salarié-es ex Altran, 380 exercent en fait un métier Infra et la direction veut maintenant les transférer d'Appli vers Infra.

Pour ces futurs collègues, c'est la double peine. A 8 mois d'intervalle, ils vont subir de profonds changements de leurs conditions de travail. Au 1er avril 2022, ils ont dû abandonner leurs habitudes de travail pour s'intégrer à celles d'Appli, qui changent complètement par rapport à celles d'Altran. Au 1er janvier 2023, ils vont devoir s'adapter aux normes, aux outils, au référentiel métiers d'Infra, qui diffèrent par rapport à Appli.

Pourquoi la direction n'a-t-elle pas transféré directement ces salarié-es sur leur périmètre métier ? Parce que la cession partielle d'actifs qu'elle a choisie requerrait de transférer en bloc des structures d'une entreprise à l'autre et ne lui permettait pas de les répartir sur les différents périmètres. La direction a clairement privilégié son intérêt financier et fiscal : une nouvelle illustration de son peu de considération, et même de son mépris, envers les salarié-es.

La direction a expliqué en séance : « **il y a un temps pour l'économie, puis ensuite un temps pour le social** ». La réalité, chez Capgemini, c'est toujours l'économie qui prime. Le rapport d'expertise a d'ailleurs souligné la nette sous-estimation par la direction des impacts sociaux de ce changement et la faiblesse des moyens mis en œuvre pour son accompagnement.

« IL Y A LE TEMPS DE L'ÉCONOMIE, PUIS IL Y A LE TEMPS DU SOCIAL » ? (SUITE)

Nous en parlons dans notre flash CSEC de septembre, Capgemini Infra a gagné un nouveau et important contrat avec le client Airbus, et les 133 salarié-es qui travailleront sur ce projet seront regroupé-es au 3e étage du site Toulousain d'Aéropole, où ils se « partageront » 69 postes de travail.

54 salarié-es Infra déménageront des sites Toulousains de Marie Perroud et de Eisenhower vers Aéropole. Ils occupent actuellement 36 postes de travail. La mise à disposition de ces postes de travail pour d'autres équipes représentera une économie pour l'entreprise de l'ordre de 140 Ke par an.

Ces salarié-es garderont Eisenhower comme site de rattachement. Conformément à la note de service établie unilatéralement par la direction en 2020 et intitulée « modalités de remboursement des frais relatifs aux déplacements professionnels », ils devraient avoir droit au remboursement intégral de leur frais de déplacement (abonnement aux transports en commun ou indemnités kilométriques voiture) entre leur site de rattachement et leur lieu de travail. Non, a répondu la direction. Il n'y a pas de petits profits. Chez Capgemini, c'est toujours l'économie qui prime, pas le social.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE INFRA

SUITE FLASH CSE

LA DIRECTION S'ASSOIE SUR SA SIGNATURE

La direction présente en séance son projet d'aménagement du nouveau site Capgemini au Bourget du Lac (près de Chambéry). Cela concerne des salarié-es Infra et Appli. Selon l'accord d'entreprise sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini que la direction a signé en 2019, le CSEC, voire le CSE Appli, aurait dû être consulté à ce sujet. Or la direction a décidé unilatéralement qu'elle ne consulterait que le CSE Infra.

Comme pour tous les autres aménagements de site, la direction veut mettre en place le flex-office. Autrement dit, elle compte réduire drastiquement le nombre de postes de travail qui va passer de 290 postes de travail actuellement

à seulement 126. Pour les 239 salarié-es concerné-es, cela correspond à environ 1 poste de travail pour 2 salarié-es. Pour la direction, cela lui permettra d'économiser plus de 200 Ke par an.

Outre le profond changement des conditions de travail que cela induit pour les salarié-es, il y a le risque, remonté maintes fois par des élu-es, pas seulement CGT, qu'il n'y ait pas assez de postes de travail en cas d'afflux des salarié-es sur leur lieu de travail. Le président (par délégation) du CSE Infra répond alors en séance que si un-e salarié-e venait sur son lieu de travail et ne trouvait pas de place, iel devrait rentrer chez elle/

lui. Or ces propos constituent une violation de l'accord d'entreprise sur le télétravail signé en 2021 par la direction et toutes les organisations syndicales représentatives de l'UES Capgemini. Il est en effet clairement spécifié à l'article 5.2.2 que « le salarié peut se rendre sur son site de rattachement ou son lieu de travail Capgemini si celui-ci diffère (bâtiment annexe) en dehors des jours de présence initialement prévus, quel que soit le motif et sans accord préalable du manager opérationnel ». Si toi ou tes collègues êtes concerné-es, n'hésites pas à contacter tes représentant-es CGT.

ÉGALITÉ PRO : CE N'EST PAS POUR DEMAIN CHEZ CAPGEMINI

La direction a présenté devant la commission égalité pro du CSE son rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes pour le périmètre Infra.

1er constat : une augmentation en 2021 de la proportion de femmes embauchées en CDD (+ 7 points par rapport à 2020) couplée à une diminution de la proportion de femmes embauchées en contrat de professionnalisation (-13 points par rapport à 2020) : cela préfigure une précarisation de l'emploi des femmes.

2e constat : une diminution de l'embauche des femmes. La proportion de femmes embauchées diminue ainsi de 22,8% du total en 2020 à 19,8% en 2021, et pour les cadres cela passe même de 23,8% à 15,7%.

3e constat : une très légère diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau du salaire médian mensuel : les femmes sont payées -8,9 % que les hommes en 2020 et -8,6 % en 2021. Mais à ce rythme, **il faudra plus de 30 ans pour atteindre l'égalité salariale !**

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS

CGT-CAPGEMINI.FR



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr