

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL FLASH CSEC

RESTITUTION DE L'EXPERTISE (SEXTANT) SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'UES :

Le nombre d'heures de formation est en baisse en 2021 par rapport à 2020, la baisse est plus importante pour l'entité ER&D par rapport à l'effectif. L'entité la moins bien lotie dans le groupe.

Sur les formations effectuées uniquement 3% d'entre elles sont en présentiel (1% si on enlève la CFP). La direction n'a pas l'intention de revenir en arrière, maintenant la majorité des formations se fait à distance, forcément ça leur coûte moins cher. Ça fait plus d'argent pour les actionnaires.

Même chose pour les augmentations de salaire.

Chez Cap, 44% des salarié-es ont eu 0 augmentation. Nous en déduisons que Cap aurait eu des bénéfices record que grâce à 56% des salarié-es, puisque les augmentations se font au mérite. Ci-dessous la déclaration lue en séance sur le pouvoir d'achat.

«La délégation Française du CE International (IWC) a alerté les membres du CSEC sur la situation suivante et a formulé le constat ci-

dessous :

« Au regard de l'importante inflation sur la nourriture et l'énergie dans les pays où le Groupe est présent, la délégation Française du CE International (IWC) demande que les actions de la Direction reflètent les valeurs du Groupe et soient concrètement mises en œuvre pour ajuster la rémunération des salariés au regard des bons résultats 2021 et 2022. »

Les élu-es du CSEC, réunis ce jour au campus Serge Kampf Les Fontaines, appuient la demande de la délégation Française du CE International (IWC) pour que les actions de la Direction reflètent les valeurs du Groupe et plus particulièrement la solidarité, le partage des richesses.

Concrètement, il est nécessaire et vital que les salarié-es voient la mise en œuvre d'actions pour ajuster les salaires au regard des bons résultats 2021 et 2022 et de la poussée inflationniste particulièrement forte sur les biens

de première nécessité.

Ces actions auront pour effet de compenser à minima le choc d'inflation qui génèrent d'importantes pertes de pouvoir d'achat subies par les salariés du groupe. »

La direction se défousse de réponse en arguant qu'il y a les NAO en cours et espère une conclusion avant fin janvier.

Information sur la dématérialisation des bulletins de paie : processus existant et adaptation pour les nouveaux embauché-es :

A partir de janvier 2023, les salarié-es qui arriveront chez Cap auront la possibilité d'activer le mode électronique du BS (sauf refus exprimé par le-la salarié-e via une requête MyConnect) 80% des salarié-es ont choisi d'avoir le bulletin au format électronique.

La direction n'a rien dit sur l'impact écologique et n'a pas de réponse sur la question suivante que faire si problème avec la perte et/ou le vol de données?

INFORMATION EN VUE D'UNE CONSULTATION RELATIVE AU PROJET DE DÉPLOIEMENT D'OFFICE PASS

Encore un outil supplémentaire pour les salarié-es !
Donc pour aller au bureau, il faut réserver ta place !
Que ce soit pour le parking où pour un bureau sur les sites ou le flexoffice est mis en place.

«Pour te garantir d'avoir une place sur ton lieu de travail» !

Il sera déployé sur IDF 147, Meudon, et à Toulouse (Eisenhower) ... Le groupe met cet outil en place, car la fréquentation est en croissance pratiquement sur tous les sites (40%).

C'est l'outil qui va régler l'espace ?... Une étape supplémentaire dans le monde du « new normal ».

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

**#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR**



@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

lactcap.org / contact@cgt-capgemini.fr