

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE INFRA

FLASH CSE

LE BILAN (ANTI)SOCIAL DE CAPGEMINI

Il peut paraître incongru d'examiner le bilan social 2021 chez Capgemini Infra à la fin 2022. Seulement voilà, la consultation annuelle obligatoire sur ce sujet a débuté au CSE de décembre. En attendant d'avoir le rapport d'expertise qui est prévu pour début 2023, il y a, dans le document de 49 pages présenté par la direction, quelques éléments intéressants sur la politique antisociale chez Capgemini Infra.

Premier constat, il y a sur l'année 2021 une baisse de l'effectif permanent (en CDI à temps plein sur toute l'année), alors qu'il y a un accroissement de l'effectif total de l'ordre de 200 salarié-es (en enlevant les mutations internes au groupe). Ceci traduit d'une part la remontée du turnover après une année 2020 marquée par le covid, d'autre part l'augmentation très forte du nombre d'alternant-es, qui sont en CDD, et qui fournissent à Capgemini une main d'œuvre qualifiée et pas chère.

Second constat, il y a une baisse de l'ancienneté et de l'âge moyen des salarié-es. Là encore, on ne peut que faire le lien avec le turnover. De plus, il y a

diminution du nombre de salarié-es âgé-es de 40 à 49 ans ou de salarié-es ayant de 5 à 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ce qui démontre l'incapacité de Capgemini à garder les collègues ayant une forte expérience professionnelle.

Pour rappel, il y a eu une baisse du nombre de salarié-es promu-es en 2021, ce alors que les résultats 2021 de Capgemini ont été bien meilleurs qu'en 2020. On observe aussi une baisse ou une stagnation du salaire annuel moyen dans beaucoup de catégories (basses) de la convention collective, alors que les plus hauts coefficients, 3.2 210 et 3.3 270, environ 260 personnes, ont une augmentation de plus de 3 % et les hors coefficient (une trentaine de cadres dirigeants) se prennent plus de 6 % : les augmentations individuelles vont aux plus hauts salaires !

La part de la masse salariale en % du chiffre d'affaires ou de la valeur ajoutée diminue en 2021. Autrement dit, le partage des richesses chez Capgemini évolue au détriment des salarié-es, à l'avantage des actionnaires et des cadres dirigeants.

A QUOI SERT LE BUDGET ÉGALITÉ PRO CHEZ CAPGEMINI ?

Naïvement, on pourrait penser que le budget égalité pro sert au rattrapage des salaires de nos collègues femmes. Eh bien, chez Capgemini Infra, il sert en grande partie à augmenter les salaires des hommes les plus mal payés dans leur catégorie. Selon les chiffres communiqués par la direction pour l'année 2022, le budget égalité pro est de 480 000 euros et il y a 89 femmes et... 240 hommes, qui ont bénéficié d'un rattrapage salarial.

La CGT est pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et voudrait que le budget égalité pro soit entièrement consacré au rattrapage des salaires de nos collègues femmes. C'est une des raisons pour laquelle la CGT Capgemini n'a pas signé l'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, peut-être devrait-on dire d'ailleurs accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes. Sinon, pas de faux débat, la CGT est pour l'augmentation générale des salaires pour toutes et tous, et tout particulièrement des bas salaires.

En attendant, sans surprise, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes chez Capgemini ne régresse que très faiblement d'année en année...

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 A MAL « TARGETTÉ » LE CLOUD

En novembre, Capgemini Infra a réalisé seulement 85 % du chiffre d'affaires prévu sur la partie cloud de P&C (Project and Consulting). Depuis le début de l'année, on en est à 95 %. Pas de quoi s'inquiéter, dit la direction, il y a plein de contrats dans « le pipe ». Et puis, ajoute-t-elle, le cloud a progressé en réel de 9 % par rapport à 2021. **Impossible de le vérifier, puisque nous ne disposons pas de chiffres sur la partie cloud en 2021.**

En tout cas, dans tous les autres secteurs, que ce soit MS (Management Services) par région, ou la cybersécurité, les résultats obtenus sont bien au-dessus des chiffres d'affaires « targettés ». La direction a pour le moins commis une grossière erreur de prévision sur le cloud. Cela la fout mal, alors que Capgemini Infra a été rebaptisé en CIS (Cloud Infrastructures Services).

L'ARGENT DU CSE INFRA SERT À ALIMENTER LES PROFITS DES MULTINATIONALES

Nous le dénonçons déjà pour le budget 2022 du CSE (cf flash CGT CSE Infra de novembre 2021). Nous le dénonçons à nouveau pour le budget 2023...

85 000 euros annuels à l'entreprise ProwebCE de frais de logiciel pour le site web du CSE Infra. 400 000 euros de billetterie (cinéma, spectacles, etc.) à l'entreprise d'e-commerce Meyclub, sans compter une partie des subventions pour les séjours et les voyages.

Pour rappel, ProwebCE et Meyclub sont des filiales de la multinationale Edenred, présente dans 45 pays, qui affiche un résultat net de 313 millions d'euros en 2021, en hausse de 31 % par rapport à 2020 (à comparer aux +21 % pour Capgemini !).

Pour les chèques-cadeaux de fin d'année, qui représentent un budget de 410 000 euros tout de même, le CSE Infra a encore privilégié une filiale de Sodexo, auquel il a ajouté un peu de

chèque-cadeau solidaire.

Sodexo, une multinationale, présente dans 56 pays, qui affiche un résultat net de 695 millions d'euros en 2022, multiplié par 5 par rapport à 2021 : qui dit mieux ?

Bref, la majorité CFDT-CFTC-FO... qui gère le CSE Infra n'en a rien à faire de l'économie sociale et solidaire et préfère engraisser des multinationales.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS

CGT-CAPGEMINI.FR



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr