

SEPTEMBRE 2023

DÉPÔT DE BILAN SOCIAL

À l'aube de 2024, la direction présente un bilan social 2022 dont certains chiffres restent à consolider... certain·es salarié·es apprécieraient certainement de disposer de la même latitude pour rendre leurs projets.

On y constate que le nombre de démissions a doublé entre 2021 et 2022 (soit 600 sur les moins de 3000 salarié·es que nous sommes !!!).



A l'origine était le turnover, mais ce chiffre devenu

trop important n'était guère flatteur, aussi le créateur décida-t-il de le remplacer par **attrition**.

Pas de chance, bien qu'inférieur au premier, ce chiffre tel un chewing-gum sous sa chaussure continuait de coller la honte à Capgemini. Alors, le grand boursicotier décida de ne s'attacher qu'au seul mot « d'attrition volontaire* » qui pourtant surclasse encore le turnover de n'importe quelle TPE-PME française.

*attrition volontaire, Késako ? Ce sont les démissions, les autres attritions dites « non volontaires » sont par exemple les départs en retraite ou les ruptures conventionnelles.

Quand nous faisons remarquer à la direction que les **chiffres médians** seraient plus pertinents que les chiffres moyens, ils nous répondent que c'est le légal. Parfois on se demande si réfléchir c'est désobéir ?

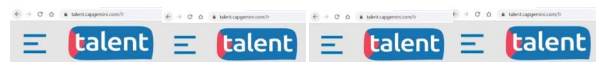
Dans la présentation, on s'aperçoit que les **parts variables** n'apparaissent pas dans le SAT (Salaire Annuel Théorique). Ne rien dire ce n'est pas mentir ?

Alors que chez ER&D la **participation** est misérable, le chiffre qui est donné dans le bilan est celui de toute l'UES. C'est sûr présenté comme ça, ça a plus de gueule non ?

En séance, la direction vante l'intérêt des **formations virtuelles**, c-à-d à distance mais contrairement aux e-learning elles sont faites par des formateurs en chair et en os. Nous signalons que l'intérêt s'écroule avec le nombre de participant·es et pour une fois, la CFDT rejoint la CGT sur le besoin de présentiel...

TIPS AND TRICKS AND VOTE

L'élection de vos représentant·es débutera le **9 novembre** et vous allez être relancé·es pour voter. MyRhoom indiquera les conditions de participation, pour ça, MyConnect devra inclure le lieu de naissance et en cas de congés il n'y aura pas de procuration. Doit-on nous aussi vous rappeler l'importance de votre choix ? D'après-vous, quelle est la solution la plus simple pour retoquer un accord régressif proposé par la



direction ? Ben, simplement que la majorité des élu·es s'y oppose et quoiqu'on puisse vous dire, les bons accords, la CGT les signe ! Mais aussi, qui mieux que le CGT Capgemini pour vous défendre ? Quel autre syndicat finit par utiliser les recours à l'inspection du travail ou à la justice pour faire respecter vos droits ? Faites vos calculs... votez pour vous, votez pour tous, votez la CGT.

STRATÉGIQUE

Dans la réponse de la direction sur **les orientations stratégiques 2023** on peut lire :

« - Déployé en 2023 GetSuccess devrait nous permettre d'améliorer l'expérience collaborateur et ainsi faire diminuer notre attrition.

- La Direction a pris en compte la situation particulière marquée par un niveau d'inflation exceptionnellement élevé. Ainsi, pour la première fois, elle a accordé une mesure collective pour l'ensemble des salariés pour lesquels l'inflation est la plus impactante et pris un engagement sur l'accroissement de l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles en forte progression depuis deux ans. Sur le périmètre Capgemini ER&D, une enveloppe de 2% de la masse salariale a été attribuée au titre du mérite et de la promotion »

Peut-être vous demandez-vous comment l'outil GetSuccess pourrait être considéré comme un outil de rétention ? C'est simple : lors de vos entretiens vous alimentez la base de données de GetSuccess. Ainsi, si vous évoquez un départ possible de la société des efforts financiers pourront être consentis. Par contre si vous notifiez que pour vous, tout va bien cela n'aidera pas à obtenir une récompense.

Quant aux augmentations citées par la direction, rappelons qu'elles n'ont pas été générales et qu'il convient également de les ramener aux moyennes françaises soit 5,49% en 2022 et 4,5% prévus pour 2023 qui restent là encore inférieures à l'inflation...

ANTISOCIAL

Alors que le bureau des **Activités Sociales et Culturelles** présentait son bilan, la CGT a fait remarquer et regrettait qu'il n'y ait pas de dépense sur le volet "activités collectives - partie Voyage/ Escapade".

Pourtant, si on se rappelle des propos sans équivoque tenus par ce bureau des ASC pour en exclure la CGT, il est risible aujourd'hui de s'entendre dire que c'est la faute de la CGT s'il n'y a eu aucune proposition.

OFFICELESS

Il est judicieux pour ceux qui le peuvent, de réserver une salle de réunion via l'outil **Office-Pass**. Malheureusement, d'autres personnes passent par Outlook et, ces 2 outils ne communiquant pas entre eux, les conflits pourtant bien réels sont invisibles.

Ainsi, fatalement on peut voir des collègues errer dans les couloirs à la recherche d'un espace salubre en ces temps de flex-office exacerbé...



JACKPOT ?

Parmi les affaires gagnées ce mois-ci [contrats Stellantis Hermès Peugeot (PLM), Airbus Techdata (SPE) ou Schneider] certaines pourront atteindre une part d'**offshore** avoisinant les 90%.

RÉCUPÉRATION

RTT Employeur : Pour la direction, il n'est pas question de les libérer avant le 2 novembre.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG



lacgtcap.org / contact@cggt-capgemini.fr



[@cggtcapgemini](https://twitter.com/cggtcapgemini)



[@CGT_Capgemini](https://x.com/CGT_Capgemini)



[linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini](https://www.linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini)



[LAcgt Capgemini](https://www.facebook.com/LAcgtCapgemini)