

FLASH CSE INFRA

SOF : RIEN DE NOUVEAU !

Pour rappel, Capgemini perd au 30 avril 2024 la partie « run » du contrat SOF (Synergie-Orano-Framatome), qui impacte plus de 200 salarié-es réparti-es sur 12 sites. La partie « projet », qui concerne plus de 140 salarié-es, est toujours en cours de discussion. La CGT a obtenu que ce point soit systématiquement à l'ordre du jour des réunions ordinaires du CSE Infra.

Elle se bat pour défendre les emplois et pour sauver le site de Cherbourg qui est menacé.

La direction affiche comme les fois précédentes la liste des clients sur lesquels pourraient être repositionné-es les salarié-es. Pas de gros contrat en vue, de la taille de SOF. Et puis c'est du prévisionnel, il n'y a rien de signé. Quant au centre de compétences N3, qui tarde à se mettre en place, il concernera peu de salarié-es.

La direction présente cette fois un taux de repositionnement par site.

Les chiffres sont flatteurs : souvent au-delà de 50 %, voire même 100 %. En fait, ces chiffres ne veulent pas dire grand-chose. Ils intègrent des salarié-es qui travaillent toujours sur le contrat SOF: leur repositionnement est donc virtuel, rien ne dit que les postes envisagés aujourd'hui seront toujours disponibles lorsqu'ils seront en inter-mission. Ils comprennent aussi les salarié-es qui ont quitté l'entreprise, par exemple celles et ceux

qui ont rejoint Atos, l'entreprise qui a gagné la partie « run » : ce n'est pas Capgemini qui les a « repositionné-es » !

La direction dégaîne CASCAD, une procédure destinée aux salarié-es en inter-mission. La CGT demande que le CSE soit consulté, étant donné que cela implique un changement des conditions

de travail des salarié-es : la direction refuse, disant qu'il s'agit juste d'un changement de nom, CASCAD s'appelait auparavant GIM. Des salarié-es qui travaillent sur le contrat SOF subissent de la part de leur management des injonctions pour, en plus de leur journée de travail, suivre les activités CASCAD : la direction répond sans rire que c'est pour anticiper. Un-e élu-e CGT demande si CASCAD est obligatoire: là, pas de réponse de la



direction. En tout cas, l'objectif de CASCAD ne semble pas être qu'un-e salarié-e en inter-mission retrouve rapidement une mission, mais plutôt de l'occuper en attendant, avec la ré-écriture de son CV, un examen d'anglais, les e-learning obligatoires, la familiarisation avec des outils internes, etc.

ENFIN UN-E ÉLU-E CGT DANS UNE COMMISSION DU CSE

La CGT a présenté une candidature à la commission sociale. Le représentant CFDT explique qu'il y a en tout 6 candidatures pour 5 sièges et que donc il faut procéder à un vote, sous-entendu pour rayer le candidat de la CGT. Perdu, le règlement intérieur du CSE, que la majorité qui gère le CSE a voté lors de la précédente mandature, fixe à 7 membres la composition de cette commission : notre camarade a été finalement élu grâce à cette « erreur » de la majorité du CSE.

Ce sera le seul représentant CGT dans une commission du CSE. Lors de la désignation de la dernière commission, la commission éco-citoyenne, la majorité du CSE s'est rattrapée et a présenté 12 candidatures pour 12 sièges. Elle a donc tout raflé, au détriment de la CGT et de la CGC, qui avaient chacune présenté 2 candidatures.

TÉLÉTRAVAIL : il n'y a pas de petites économies pour la direction

La direction nous a envoyé le 1er février une communication sur le télétravail contenant une menace de flicage à peine voilée. La lecture du mail fait vite comprendre que les « dérives », qu'elle aurait parait-il constatées, portent moins sur le respect du temps de télétravail, plafonné dans l'accord d'entreprise à 70 % du temps de travail annuel hors prescription médicale, que sur ce qu'elle considère comme du « trop perçu » dans les indemnités de télétravail.

En CSE Infra, la direction donne dans l'allégorie pour en rester au niveau des généralités et dissuader les élu·es de remonter des cas concrets: c'est bien connu, les passagers d'un hélicoptère en vol ne peuvent pas voir les fourmis au sol. La direction veut-elle dire par là qu'elle considère que les salarié·es doivent bosser comme des fourmis pendant qu'elle prend du bon temps et admire le paysage ?

Pourtant, les cas particuliers de télétravail sont multiples. Un·e salarié·e peut faire 100 % de télétravail sur plusieurs mois, sans pour autant dépasser les 70 % sur l'année, mais iel ne pourra déclarer qu'au maximum 19 jours de télétravail par mois. Un·e salarié·e peut prendre une demi-journée en télétravail, ce qui donne droit à une indemnité journalière de télétravail : en temps annuel de télétravail, iel peut très bien être en dessous du plafond de 70 % et au-dessus en montant annuel d'indemnité. Il arrive aussi régulièrement que des managers demandent à leurs équipes de venir moins souvent sur site, par exemple seulement un jour par semaine, parce que le site est en travaux ou est saturé, les faisant ainsi dépasser le fameux plafond de 70 %.

Pour rappel, l'indemnité de télétravail n'est pas une prime, et à 3,25 euros par jour elle est loin de compenser les frais engagés par un·e salarié·e pour l'aménagement de son logement, l'éclairage, le chauffage, l'électricité, l'abonnement au haut débit, etc.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES : les salarié·es vont devoir se serrer la ceinture

La majorité CFDT-CFTC-FO-UNSA qui gère le CSE Infra a déclaré, en faisant voter les règles et le budget 2024 des ASC (activités sociales et culturelles), qu'il fallait faire des économies. Elle l'a expliqué par une baisse importante de la subvention versée par l'entreprise, qui serait due à la baisse des effectifs. La baisse des effectifs est certes réelle mais, en tenant compte de l'arrivée de nos collègues venant d'Altran, elle est faible en 2023 par rapport à 2002. Le budget ASC en 2024 ne baisserait-il pas pour combler le déficit du budget ASC en 2023 ?

En tout cas, les économies sont bien là. Il n'y aura plus de « linéaires » (de locations dans des campings ou des résidences) proposés cet été. L'âge des enfants pour pouvoir bénéficier des subventions pour les activités périscolaires et les centres de loisirs est réduit de 6 à 12 ans, contre 3 à 12 ans auparavant. Les vols secs dont l'aller et

le retour sont distants de moins de 7 jours, utilisés par exemple par nos collègues africains pour aller voir leur famille, ne seront plus subventionnés, etc.

Enfin non, les économies ce n'est pas pour tout le monde. Par exemple, le CSE filera encore plus de fric, au moins 600.000 euros, à la multinationale Edenred, pour la gestion du site du CSE et pour la billetterie Meyclub.

La CGT a comme l'an dernier pointé un certain nombre de restrictions. Ainsi, pour pouvoir bénéficier d'une subvention « vacances », « jeunes », ou « sport-art », nous devons avoir une ancienneté minimum de 7 mois. Pour pouvoir faire bénéficier notre conjoint·e des ASC de notre CSE, nous devons obligatoirement être marié·es ou pacsé·es et habiter à la même adresse. Nos bébés ne pourront pas en bénéficier dans leur première année. Les collègues retraité·es en sont complètement exclu·es.



REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#ONESTLACGT
LACGT CAP.ORG



lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr



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



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



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



[LAegt Capgemini](https://www.facebook.com/LAegtCapgemini)