

PROMO EXCEPTIONNELLE DE LA DIRECTION : LES EPL POUR TOUSTES !!

L'entretien préalable au licenciement est une procédure particulière qui peut concerner chacun d'entre nous un jour. Bien que nous espérons qu'elle reste théorique, nous avons jugé nécessaire de vous l'expliquer en raison des retours que nous avons reçus.

En effet, des représentants syndicaux, à la CGT mais également dans d'autres organisations syndicales, ont été sollicités par des salarié·es afin de les assister lors d'entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Incompréhension totale quand, lors de ces entretiens, le manager qui a convoqué les salarié·es annonce alors que c'est juste un entretien pour discuter, et rien de plus, et qu'il n'y aura pas de suites.

Dans ce cas, pourquoi faire un entretien préalable à licenciement ? Pourquoi imposer une procédure très marquante psychologiquement à des salarié·es qui n'auraient donc rien fait ?

Dans le contexte économique et social extrêmement tendu, alors que les augmentations individuelles ont extrêmement déçu les salariés et que la direction nous propose des cacahouètes en NAO, les salarié·es ont-ils besoin que la direction leur rappelle une fois de plus la précarité de leurs emplois ?

Nous avons profité du CSE du mois de mars pour rappeler à la direction qu'elle devait le respect à toutes les salarié·es et que ce n'est pas avec ce genre de pratiques scandaleuses qu'elle le faisait.

Si jamais vous ou vos collègues êtes concerné·e, voici quelques rappels sur cette procédure.

Si l'on vous dit que vous n'avez pas besoin d'être accompagné et que cet entretien est simplement pour entendre vos explications, sachez que c'est **FAUX**. Dès que vous êtes convoqué·e à un entretien préalable au licenciement (EPL), vous êtes susceptible d'être licencié·e dans un délai assez court (99 % des EPL se concluent par un licenciement). Nous vous recommandons vivement d'exercer ce droit à l'assistance.

Voici les étapes clés de l'entretien préalable :

- **Convocation** : L'employeur convoque la/le salarié·e à l'entretien par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) 5 jours ouvrés avant celui-ci.

La convocation doit mentionner la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

- **Déroulement de l'entretien** : L'employeur expose les griefs. La/le salarié·e fournit ses explications et donne sa version des faits. À ce stade, l'employeur n'est pas censé avoir pris de décision.

- **Décision** : Après l'entretien, l'employeur ne peut prendre sa décision avant un délai minimal de 48 heures. La décision de l'employeur est communiquée par (LRAR). À ce stade, plusieurs options s'offrent à lui : il peut choisir de ne rien faire, d'émettre un avertissement ou de procéder au licenciement pour motif personnel (faute simple, faute grave, faute lourde).

Une fois la lettre de licenciement reçue, le salarié dispose de 15 jours pour demander des précisions. Si vous avez besoin de plus d'informations sur l'entretien ou la procédure de licenciement, n'hésitez pas à nous contacter.

LES GENTLEMAN DU DÉMÉNAGEMENT

On dirait que la direction a pris un abonnement. Le mois dernier, c'était Montpellier, et maintenant, ce sont Toulouse et Paris.

À Toulouse, ils ont sorti leur baguette magique et ont commencé à faire du ménage. "Abracadabra, fermeture de sites !" Ils ont choisi trois sites : Aeropark, Perroud, et Mesplé. Ces sites occupent une superficie totale de 12000 mètres carrés et abritent près de 1200 postes de travail. Mais ne vous inquiétez pas, les salarié-es ne seront pas laissés-es en rade. Ils seront regroupés sur les sites de Synapse, Take Off, et Eisenhower. C'est comme un grand jeu de chaises musicales, mais avec des bureaux.

En résumé, on passe d'une superficie totale de 44000 mètres carrés à 32000 mètres carrés. Et le nombre de postes de travail ? Il diminue de 4200 à 3000. Tout ça pour économiser 3 millions d'euros sur les loyers. Apparemment, le groupe considère que le temps de trajet, les places de parking et le nombre de places de travail disponibles sont secondaires.- **Priorité aux économies.**

Tout est prévu pour début 2025. La direction est déterminée, comme un marathonien. Ces économies ne suffisent pas à compenser la baisse de la marge du groupe mais donne l'impression que le capitaine maintient le cap. Et comme si ça ne suffisait pas, Paris entre dans la danse.

À Paris, deux sites sont aussi sur la scelette : Le O'Mallet et rue de Provence. Ils occupent 6000 mètres carrés et abritent 450 postes

de travail. Les salarié-es, eux, vont être affecté-es aux sites du 147 et du M campus. Et pendant que tout le monde songe aux vacances de Pâques, la direction fait un petit pas de danse et empoche, ici, 1,5 million d'euros d'économies.

Ces salarié-es, rattaché-es à leurs sites depuis de nombreuses années, se verront contraints à déménager. Pour rue de Provence notamment, locaux situés dans le 10e arrondissement de Paris, cela les obligerait à venir dans les Hauts-de-Seine ... Quand on demande à la direction si elle a pris le temps de s'occuper des risques psycho-sociaux et des potentielles démissions pour les salarié-es habitant à proximité de leur ancien site de rattachement, on nous indique que non ! Le seul indicateur de pilotage de ce projet : la rentabilité.

AUGMENTATION SOLIDAIRE

Dans sa grande bonté, la direction n'a pas oublié les salarié-es dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO): Hausse des tickets restaurant de 45 centimes. Ces derniers passent à 9,50 au lieu de 9,05 mais financé pour une partie par la/le salarié-e (à hauteur de 40%).

Vive "l'augmentation solidaire" : je t'augmente mais tu participes.



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)



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