

FLASH CSE INFRA

CED OU «COMMENT ÉTABLIR LA DIMINUTION» DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉ·ES

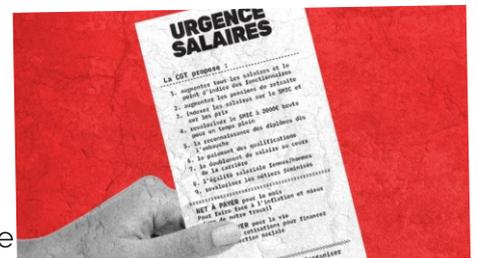
La direction a présenté les résultats des CED, traduisez augmentation individuelle de salaire. Au 1er janvier 2024, seulement 25 % des salarié·es Infra sont concerné·es, avec une augmentation médiane de 3,9 %. L'INSEE a établi que l'inflation a été de 4,9 % pour l'année 2023. Résultat, une très large majorité de salarié·es subit une perte de pouvoir d'achat. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, la politique salariale de la direction continuera d'entraîner des démissions massives de collègues.

La direction le justifie par des résultats économiques en baisse. Rappelons la « nouvelle performance record » (c'est la direction qui le dit) réalisée en 2023 par le groupe : le chiffre d'affaires s'est accru de 2,4 % et le résultat net a bondi de 7 %.

Voir au verso de ce tract, ceux de l'entreprise CapTS à laquelle appartient Infra. Il est vrai que sur Infra la rentabilité a reculé. Mais la GOP reste tout de même importante, de l'ordre de 60 millions d'euros. Si la revendication de la CGT d'une augmentation générale de salaire, pour toutes et tous les salarié·es d'Infra, de 2800 euros annuels était satisfaite, elle « coûterait » un peu plus du tiers de la GOP réalisée sur Infra.

Dans le flash CGT du CSE Infra de mars, nous supposons, alors que les effectifs Infra en France avait diminué en 2023, que les effectifs « offshore » avaient quant à eux augmenté. Nous en avons eu la preuve à ce CSE d'avril : d'après les chiffres communiqués par la direction, le nombre de salarié·es « facturables » a reculé de 2,4 % en France, celui des effectifs

« offshore » (Inde, Pologne, etc.) s'est par contre accru de 10,7 %. La direction a expliqué que c'est la faute des clients, les clients ne voulant pas payer cher les services fournis par Capgemini, elle est donc obligée de recourir à l'offshore, ou les salaires sont plus bas, sous peine de perdre de l'argent et de devoir mettre la clé sous la porte. La réalité est évidemment bien différente, si on se réfère aux bénéfices énormes réalisés par l'entreprise en France. Si la direction acceptait de rogner un peu ses marges, elle pourrait, pour honorer des contrats signés en France, faire travailler un peu plus de salarié·es résidant en France, qu'ils soient d'ailleurs de nationalité française ou étrangère.



LICENCIEMENTS : EN HAUSSE !

Rien que sur les sites Toulousains Infra, c'est au moins 6 salarié·es que nous avons accompagné·es depuis décembre 2023 à des EPL (Entretien Préalable à un Licenciement). Cette tendance à la multiplication des EPL, souvent pour des motifs fallacieux, est nationale. Avec à la clé, **une hausse très inquiétante du nombre de licenciements** : 43 en 2022, 68 en 2023, déjà 20 au 1er trimestre 2024. Ne serait-ce pas une façon pour la direction de mettre la pression sur les

salarié·es et de se débarrasser en catimini de certain·es, notamment les salarié·es en travail posté après la perte du contrat SOF ?

Ne restez pas isolé·es face au management brutal de la direction, n'hésitez pas à solliciter vos représentant·es CGT.

SOLIDARITÉ TOTALE AVEC NOS COLLÈGUES DE SOF !

La partie « run » du contrat SOF qui employait plus de 200 salarié·es Capgemini, sans compter les sous-traitant·es, se termine au 30 avril 2024. Mais pour la direction, tout va bien. Alors même que de son propre aveu, **une centaine d'entre iels se retrouve en inter-mission, avec comme seule perspective professionnelle le process Cascad, qui est plus une machine à broyer les individus** qu'un outil pour basculer sur une nouvelle mission. Pour beaucoup de salarié·es, notamment celles et ceux qui ont une certaine ancienneté sur ce contrat, cette nouvelle situation constitue un véritable choc et est clairement source

de RPS (risques psychosociaux). Que la direction soit dans le déni sur les conséquences sociales de sa politique, nous en avons l'habitude. **Le plus inquiétant pour les salarié·es, c'est que le CSE Infra n'a pas pris la mesure de l'ampleur de la tragédie sociale en cours**, comme en témoigne la motion qu'une majorité d'élue·es a adoptée. Pour sa part, la CGT a voté contre et a tiré, en vain, le signal d'alarme. Cette motion du CSE demande à la direction un suivi du « restaffing » alors qu'il faudrait un plan d'urgence pour s'occuper sérieusement de la réaffectation de la centaine de salarié·es qui reste sur le

carreau. Cette motion du CSE revendique, en complet décalage avec ce drame social, une neutralisation de la perte du contrat sur la participation, alors que les revendications minimum de représentant·es des salarié·es, revendications que porte la CGT depuis le début, devraient être le maintien de tous les emplois et la sauvegarde du site de Cherbourg qui est menacé. **Cette motion du CSE avalise de fait la politique de la direction, alors que depuis 8 mois la direction n'a pas fait grand-chose concrètement, elle a produit beaucoup de blabla et en est restée à un catalogue de bonnes intentions...**

LES BONS COMPTES DE CAP TS POUR LES ACTIONNAIRES !

La direction a l'obligation légale de présenter au CSE les comptes statutaires annuels de l'entreprise. Dans notre cas, l'entreprise est Capgemini Technology Services (CapTS), qui regroupe à la fois Infra et Appli. C'est l'occasion d'y glaner quelques informations intéressantes :

- **Chiffre d'affaires** : le chiffre d'affaires de CapTS a dépassé 3,5 milliards d'euros en 2023, soit une augmentation de 9,3 % par rapport à 2022.
- **Résultat net** : le résultat net a bondi de 11,3 %, atteignant 147,6 millions d'euros.
- **Impôts** : les impôts payés en 2023 par CapTS se sont élevés à moins de 27 millions d'euros, soit une baisse de 45 %.

Cela illustre la politique ultralibérale de Macron : plus une grande entreprise fait des bénéfices, moins elle paie d'impôts. Les richesses créées par les salarié·es de CapTS sont dilapidées via des mécanismes, légaux, d'évasion fiscale :

- **Dividendes** : le résultat net a été entièrement

reversé sous forme de dividendes d'action à la holding, Capgemini SE, dont CapTS est une filiale à 100 %.

- **« Fees »** : CapTS a versé des « fees » au groupe Capgemini, en hausse de 7 % pour un montant de 116,6 millions d'euros.
- **Action gratuites** : une poignée de cadres dirigeants a reçu des actions gratuites valorisées à 46,6 millions d'euros, en hausse de 18 %.

En additionnant tout ce « pognon de dingue » donné aux actionnaires et aux cadres dirigeants, on arrive à un montant de l'ordre de 310 millions d'euros. Si la revendication de la CGT d'une augmentation générale de salaire, pour les 25000 salarié·es de CapTS, de 2800 euros annuels, était satisfaite, elle en « coûterait » moins du tiers. L'entreprise a donc largement les moyens financiers d'augmenter les salaires : **mais sans mobilisation de nous toutes et tous, la direction ne lâchera rien.**

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#ONESTLACGT
LACGTCAP.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/LAegt.Capgemini)