



FLASH CSE INFRA

LE BEURRE ET L'ARGENT DU BEURRE !

Le moyen le plus couramment utilisé par Capgemini est la délocalisation de son activité française dans ses filiales étrangères où les salaires sont bien plus bas. La direction appelle cela de « l'offshore ». Il y a ainsi près de 3000 salarié-es « offshore » en Inde, en Pologne, etc., qui travaillent pour Capgemini Infra, ce qui représente en nombre la moitié des effectifs employés en France. Capgemini a aussi recours à 2 dispositifs gouvernementaux mis en place en France : la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) et l'alternance (essentiellement en apprentissage).

La POE permet à une personne demandeuse d'emploi d'effectuer, à l'aide d'une formation, une reconversion professionnelle payée par France Travail. Après leur avoir dispensé une formation informatique de 3 mois, Capgemini recrute, sans avoir rien déboursé, des diplômé-es d'études scientifiques, principalement de niveau bac+5. Les salarié-es issu-es de POE représentent actuellement 15 % des salarié-es CSS (« facturables ») chez Infra. Les POE ont permis de féminiser un peu les effectifs : le taux de féminisation est de 47 % pour les POE, il n'est que de 21 % au total sur Infra. A noter que les POE n'échappent pas au turn over, sur les 223 embauches de la promotion 2018, iels ne sont plus que 31 % présent-es dans l'entreprise. A signaler aussi que des salarié-es issu-es des POE des années 2016, 2017, 2018, etc. sont aujourd'hui toujours au grade... A.

L'apprentissage permet à un-e étudiant-e d'obtenir son diplôme en combinant formation théorique dans un établissement scolaire et travail en entreprise. Chez Infra, les alternant-es représentent près de 5 % des effectifs « facturables ». Il s'agit pour la plupart d'élèves d'écoles d'ingénieur en informatique, que Capgemini ne paie pas cher. Une fois leur diplôme en poche, moins de 40 % restent chez Capgemini : serait-ce du à la politique salariale de l'entreprise ?

Les filières POE et alternance représentent au total 20 % des salarié-es « facturables » chez Infra. Capgemini utilise massivement de la main d'œuvre, jeune, très diplômée et pas chère, tout en encaissant des aides financières publiques. Elle est pas belle la vie pour une grande entreprise capitaliste comme Capgemini ?

AUGMENTATION DU SALAIRE DU GEO DE CAPGEMINI DE 300 000€



SOF : PAS SAIN ET SAUF...

Ah enfin, l'info est officielle ! Capgemini garde une partie « projet lot 6 » du contrat SOF...

Sauf que cette partie « projet » ne va employer dans un premier temps que 80 salarié-es, soit les 2/3 des salarié-es, reste toujours le problème de la réaffectation du 1/3 restant. ET comme le disait la direction le mois dernier, les personnes concernées sont déjà comptabilisées, donc pas d'amélioration au niveau des emplois !

Quant à la partie « run » du contrat SOF, elle s'est terminée fin avril. D'après les chiffres fournis par la direction, il y a encore 69 salarié-es qui sont sur le carreau, c'est-à-dire qui ne sont pas repositionné-es sur une nouvelle mission, principalement sur les sites de Cherbourg et de Toulouse. De plus, comme la direction refuse de donner au CSE la liste nominale des salarié-es concerné-es, il nous est impossible de savoir si le taux de repositionnement de 63 %, affiché dans son tableau, est réel ou faux.

LE MIRAGE DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT

La direction a présenté les résultats de la participation et de l'intéressement pour l'année 2023. Sur Infra, cela représente en moyenne 1112 euros de participation (-9 % par rapport à 2022) et 0 en intéressement (90 euros en 2022). Certes, c'est toujours bon à prendre. Mais il n'y a vraiment pas de quoi sauter au plafond, surtout si on le met en perspective avec les très bons résultats de Capgemini.

Et puis rappelons que l'intéressement et la participation sont aléatoires et qu'ils varient d'une année à l'autre. Que la participation dépend du salaire brut, ce qui veut dire que les bas salaires en touchent moins. Et surtout que l'intéressement et la participation sont exonérés de cotisations sociales, ce qui signifie par exemple qu'ils ne comptent pas pour la retraite, etc. C'est pour toutes ces raisons qu'à la CGT, nous revendiquons une augmentation générale des salaires.

**AUGMENTER
LES SALAIRES
MAINTENANT !**

LES MAUVAIS COMPTES DU BUDGET DU CSE (SUITE)

La cour de cassation a rendu un arrêt stipulant que les ASC (Activités Sociales et Culturelles) d'un CSE doivent bénéficier à l'ensemble des salarié·es, quelle que soit leur ancienneté. Cette décision juridique s'impose à tous les CSE. Or le CSE Infra conditionne les subventions aux activités « vacances », « sport et art » et « jeunes » à une ancienneté de 7 mois. Interpellé par un·e élu·e CGT, le bureau du CSE Infra joue la montre. Au CSE Appli, décision a été prise de se conformer à l'arrêt de la cour de cassation et de supprimer immédiatement toute condition d'ancienneté. Le secrétaire du CSE Infra est CFDT, comme le secrétaire du CSE Appli. Alors pourquoi cela n'est pas fait au CSE Infra ?

Le bureau du CSE Infra déclare que cela pourrait coûter plusieurs centaines de milliers d'euros au budget ASC. Nous ne savons pas sur quels éléments se base cette estimation. En tout cas, ce qui est sûr, c'est que, par suite de l'ouverture très tardive du site du CSE, seulement 10 % du budget annuel ASC a été consommé au 1er trimestre 2024, ce qui représente une économie de l'ordre de 300000 euros. De quoi a priori largement absorber cette nouvelle dépense. A moins que cette économie réalisée au 1er trimestre sur les dépenses ASC serve à combler le trou laissé fin 2023 dans le budget ASC, comme nous vous l'expliquions dans le flash CGT CSE Infra de mars 2024.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

**#ONESTLACGT
LACGTAP.ORG**

 lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

 [@cgtcapgemini](https://www.instagram.com/cgtcapgemini)

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

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

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