

Négociation Mobilités Durables

Nous avons entamé une négociation d'un accord sur le thème de la mobilité durable fin 2024. Le moins que l'on puisse dire est que la direction et nous, ne sommes pas sur les mêmes bases depuis le départ.

Mais au fait, c'est quoi la "mobilité durable" ?

Là encore, tout dépend d'où l'on se situe.

Pour nous, il s'agit d'un accord qui inciterait les collègues à adopter des comportements s'intégrant dans une démarche vertueuse au regard des enjeux climatiques et environnementaux.

Manifestement pour la direction, il s'agit surtout de soigner son image d'entreprise respectueuse de l'environnement et de rogner sur les coûts.

Pour illustrer le peu d'importance de ce sujet aux yeux de la direction, il est utile de rappeler que ce thème n'était abordé qu'à la fin d'un autre accord, celui sur l'égalité professionnelle.

L'écologie reléguée à l'état d'appât à signature pour un autre accord, pas très reluisant.

Il a fallu insister pour en faire un thème de négociation à part entière.

Négociation à marche forcée

Bon ok, on négociera exclusivement sur ce sujet, mais il ne s'agirait pas qu'on y passe trop de temps.

Et effectivement la direction veut que cela se finisse très vite : un mois pour négocier, dès la première réunion, elle nous présente SON projet et entame vite SA lecture pour modification.

Et nos revendications alors ?

Manque de chance : à la CGT Capgemini on préfère négocier bien bien bien plutôt que vite vite vite.

L'accord mobilité durable n'est pas un complément de salaire.

Beaucoup de **déclarations de bonnes intentions** au début de la négociation : il faut limiter les déplacements, c'est mieux en covoiturage et puis il faut veiller à affecter les salarié-es proches de leur domicile, etc.

Mais dès que l'on aborde les mesures d'incitations concrètes (financières), une petite musique commence à se faire entendre : "il ne faut pas prendre les mesures en faveur de la mobilité durable comme un complément de salaire".

Comme si les collègues pensaient s'enrichir grâce à la générosité de Capgemini.

Les mesures concrètes : on entre dans le dur de la négociation.

Et là on se rend vite compte que le véritable objectif de la direction, c'est surtout faire savoir qu'à Capgemini on est écolos, mais surtout sans trop mettre la main au portefeuille.

L'effort de la direction se borne quasiment au seul "forfait mobilité durable" prévu par la loi et exonéré d'impôt jusqu'à 800€ par an. Mais 800€ c'est encore trop pour la direction, il faut se limiter à 500€ sinon on risque de se retrouver sur la paille, c'est que nous ne sommes pas très rentables chez Capgemini.



Et la musique du complément de salaire revient, doublée cette fois-ci par une autre : les collègues profiteraient de la générosité de Capgemini pour en faire bénéficier toute leur petite famille : quelle honte ! Comme si les hauts dirigeants qui bénéficient d'une voiture de fonction ne transportaient jamais leur famille avec !

En revanche que des collègues osent faire bénéficier de leur abonnement transport en commun à leurs enfants ou compagne/compagnon, là non ! C'est scandaleux ! Bande de tricheurs !

Au passage, Capgemini ne veut pas rembourser l'abonnement au delà de 50% (ce qui est déjà prévu par la loi).

Il faudra batailler pour qu'ils envisagent la possibilité d'étudier l'hypothèse de monter à 60% et peut-être plus, enfin si on est sages.

La CGT Capgemini préfère privilégier le remboursement intégral des abonnements de transport en commun plutôt qu'indemniser les trajets en Tesla des hauts dirigeants pour leur voiture de fonction, nous le leur avons fait savoir.

Il est aussi intéressant de noter que chez Altran, ils ont 100% de leur abonnement transport remboursé, c'est ce que la CGT revendique, si cette revendication est refusée, les salarié-es Altran risquent de régresser à notre niveau lors de leur prochaine négociation.

Référent-es mobilité : pas de pouvoir, mais de grandes responsabilités

Symbole de la politique de greenwashing de Capgemini concernant l'écologie : de beaux discours sur le rôle et les missions des référent-es mobilité, beaucoup de responsabilités, mais sans aucun moyen, ni financiers ni de temps.

Tout repose sur la bonne volonté et le bénévolat des collègues.

Carte mobilité durable : ou comment rogner sur les frais des salarié-es au nom de la lutte contre la triche

Enfin, pour contrer tous ces collègues qui voudraient faire fortune en profitant de l'accord mobilité durable, la direction a eu la bonne idée de troquer une attestation sur l'honneur avec versement mensuel contre une carte de paiement valide seulement chez des partenaires agréés.

En découvrant les détails de cette proposition, nous nous rendons compte que :

- Le montant du forfait ne serait versé sur la carte que mensuellement.
- Le montant non dépensé serait perdu au-delà d'une durée non précisée dans l'accord (potentiellement dès la fin du mois).
- Seul l'achat d'un vélo pourrait donner droit à un cumul dans le temps, jusqu'à un an maximum.

Tout cela apporterait plus de souplesse selon la direction...

Il s'agit non seulement d'une contrainte supplémentaire, mais en plus d'une manière de contrôler les dépenses des collègues.

Carte Mobilité		
Indemnité Abonnement Transport <ul style="list-style-type: none"> Abonnements transports publics ou abonnements de vélo en libre-service 	Forfait Mobilité Durable <ul style="list-style-type: none"> Achat ou location d'un vélo, et dépenses associées (équipements, réparations, révisions) Dépenses liées à du covoiturage 	Prime Transports <ul style="list-style-type: none"> Frais de recharge des véhicules 100% électriques personnels
Plafond annuel 2025: 500€		

Une carte de paiement dématérialisée et créditée mensuellement, utilisable uniquement chez des partenaires et dont le reliquat est perdu à la fin du mois.



Et maintenant ?

Ce dernier point a été contesté par la majorité des organisations syndicales et la réunion s'est terminée sur ce constat :

De l'aveu même de la direction, "nous ne sommes pas à la hauteur des ambitions", "ce qu'on négocie dans cet accord n'est pas formidable".

Il y aura donc une réunion supplémentaire pour reprendre la discussion sur ce point. Espérons que l'ensemble des syndicats fera bloc contre cette mesure.

En tout cas, la direction était particulièrement contrariée de n'avoir pas terminé cette négociation quand elle l'avait planifiée.

À la CGT Capgemini, on préfère négocier bien bien bien plutôt que vite vite vite !

CONTACT ET RESEAUX

<https://liens.lacgtcap.org/>



contact@cg-tcapgemini.fr

ON EST LA CGT