

FLASH CSEC

RSE : GREENWASHING, FEMINISM WASHING, PINKWASHING...

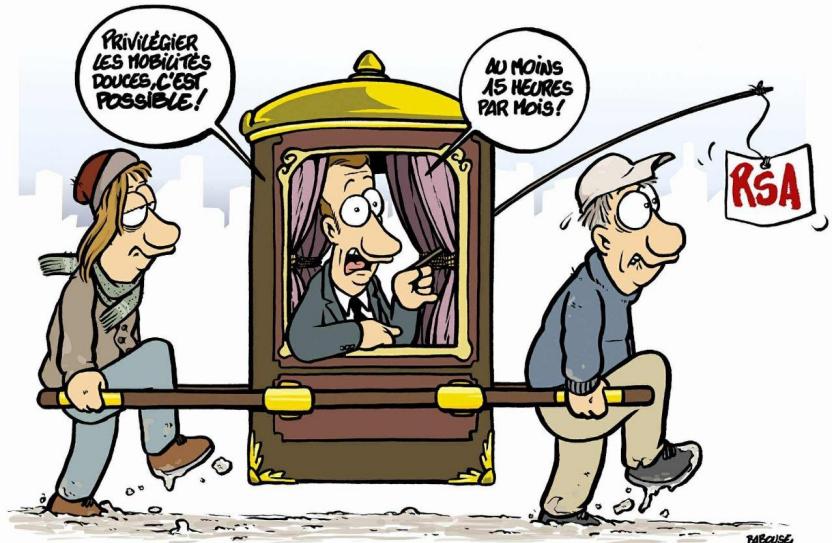
La direction a présenté le bilan de sa politique RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) en 2024 et ses vœux pour 2025. Cela concerne essentiellement la partie environnementale. La direction s'est félicitée du plan de mobilité sur 10 sites principaux, du lancement d'un appel d'offre pour trouver un opérateur de covoiturage national, de la campagne semaine à vélo en mai, etc. Vous reprendrez bien un peu de greenwashing, après la négociation sur la mobilité durable !

Est exclu du bilan carbone tout le matériel informatique (PC, écran, data center, etc.). Leur contribution est pourtant très loin d'être négligeable. Les achats sont globalisés au niveau du groupe et la direction n'a, paraît-il, pas les moyens de les chiffrer pays par pays. Au niveau de la France, ce sont donc principalement les déplacements professionnels et les trajets domicile-travail qui sont comptabilisés et qui représentent selon la direction respectivement 52 % et 33 % des émissions de CO₂.

Sur les déplacements professionnels, l'objectif 2024 était une diminution de -5,5 % en tonnes de CO₂ émises par salariÉ par rapport à 2023. Selon les chiffres de la direction, le résultat n'a été que de -2,2 %. La principale cause, ce sont les réunions internationales du groupe, qui concernent surtout les cadres dirigeants. Pour 2025, la direction s'est bien gardée de tailler dans les ACE et autres kick-offs, elle a tout simplement aligné son objectif sur le réalisé de 2024 ! De plus, elle a changé le thermomètre : il ne s'agit plus maintenant de calculer le nombre de TCO₂ par salariÉ mais le total de TCO₂ pour l'ensemble des salariÉs de chaque pays.

Comme les effectifs en France baissent, cela devrait faciliter la réalisation de l'objectif.

Sur les déplacements domicile-travail, la direction annonce une diminution de -54 % de TCO₂/salariÉ en 2024 par rapport à l'année de référence qui est 2019. Elle l'a estimé à partir d'une enquête. Or seulement 23 % des salariÉs y ont répondu : quelle valeur scientifique accorder à cette méthode, quelle est la marge d'erreur ? La direction n'y voit pas de problème : pour elle, tous les voyants sont au vert et l'objectif de -55 % pour 2030 est à portée de main !



L'acronyme RSE comprend aussi les aspects inclusion, diversité, etc. La direction se fait de la pub en listant les événements, internes ou externes, sponsorisés par l'entreprise. Mais parfois il y a des chiffres, or les chiffres sont têtus. Par exemple, l'objectif 2024 sur les recrutements inclusifs n'a été réalisé qu'à 57 %. Pas grave, la direction a revu en conséquence largement à la baisse son objectif pour 2025 : ainsi tous les espoirs sont permis pour l'atteindre !

LA DIRECTION S'ASSOIE SUR LE CODE DU TRAVAIL !

La direction a envoyé le 2 juin dernier un message à l'ensemble des salariéEs sur les formations « obligatoires » en cybersécurité. Dans ce mail, il était indiqué que la non-réalisation de ces modules entraînera une désactivation du compte Capgemini et que les jours non travaillés en conséquence de cette désactivation ne seront pas rémunérés. Rappelons que le code du travail en France interdit toute sanction financière de nature disciplinaire de l'employeur à l'encontre d'unE salariéE. Devant le silence assourdissant des autres organisations syndicales, la CGT a lu au CSEC du 10 juin un courrier que le DSC CGT avait adressé à la direction et qui dénonçait l'illégalité d'une telle communication. La direction a alors répondu

qu'elle enverrait un mail rectificatif.

Cet erratum a été fait le 13 juin. A été retirée la mesure la plus scandaleuse, la non-rémunération des jours non travaillés causés par la désactivation du compte Capgemini. Pour autant, ce rectificatif contient toujours des éléments problématiques. D'une part, au sens du code du travail,



les seules formations obligatoires sont celles nécessaires pour la santé et la sécurité des salariéEs : au-delà de l'importance qu'elles peuvent avoir dans nos métiers, les formations en cybersécurité n'en font pas partie. De plus, la désactivation du compte Capgemini aura pour conséquence d'empêcher les salariéEs de fournir le travail demandé par l'entreprise, ce qui est assimilable à une exécution déloyale par l'employeur du contrat de travail signé avec le ou la salariéE. Enfin, le code du travail impose à l'employeur de ne prendre une sanction à l'encontre d'unE salariéE qu'à l'issue d'une convocation à un entretien ou le ou la salariéE peut se faire accompagner : n'hésitez pas à contacter vos représentantEs CGT.

IL N'Y A PAS DE PETIT PROFIT !

La direction annonce son intention de fermer le site d'Aubière, dans la banlieue de Clermont-Ferrand et de transférer en début d'année prochaine ses 195 salariéEs dans Clermont-Ferrand même. Le projet immobilier peut avoir son utilité, le site actuel étant ancien et excentré, le nouveau site sera neuf et situé dans le centre ville. Mais comme d'habitude, la direction veut que ça rapporte : en réduisant drastiquement le nombre de postes de travail (-52%!), elle compte réaliser une économie de l'ordre de 100000 euros annuels sur les coûts immobiliers !

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG



Retrouvez tous nos réseaux sociaux à l'adresse

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



contact@cgt-capgemini.fr