la cgt CAPGEMINI

FLASH CSEC

CIR : LA LANGUE DE BOIS DE LA DIRECTION

En ces temps d'austérité budgétaire, l'émission télévisée Complément d'Enquête s'est intéressée aux multinationales, « les (vraies) assistées de la république » : 211 milliards d'euros d'aides publiques versées en 2023 selon un rapport du Sénat. Parmi ces multinationales, figure Capgemini. Le reportage montre notamment comment Capgemini, qui a touché 71 millions d'euros au titre du CIR (Crédit d'Impôt Recherche), détourne le CIR pour payer des salariéEs en inter-mission, dont les activités n'ont pourtant pas grand-chose à voir avec la R&D.

En CSEC, la CGT interpelle la direction sur ces pratiques douteuses, voire même frauduleuses. La direction, « droite dans ses bottes », réplique qu'elle n'a jamais eu de redressement fiscal sur le CIR de la part de l'État : et pour cause, le reportage montre que les contrôles étatiques sont souvent de simple formalités pour les grandes entreprises !

La CGT rappelle que Capgemini est la 1ère ESN européenne, qu'elle est très rentable (elle a réalisé un résultat net de 1,671 milliard d'euros en 2024), et trouve donc scandaleux que l'entreprise bénéficie d'argent public. Elle demande le montant et le détail de l'ensemble des aides publiques touchées par Capgemini, le CIR en représentant sûrement une petite partie, avec les exonérations massives de cotisations sociales, les subventions sur la formation, sur l'alternance, etc. La direction renvoie aux documents fiscaux officiels qu'elle publie, ou ces éléments ne figurent pas pour la plupart.

PLM EN PLS

Rappel, la direction veut regrouper au sein d'une même structure les salariéEs travaillant sur l'activité PLM (Product Lifecycle Management) : 385 salariéEs Apps de Capgemini TS iront ainsi rejoindre 361 salariéEs de Capgemini ER&D.
L'expertise pointe une différence significative de salaire entre les 2 groupes de salariéEs : 14 % de moins pour les salariéEs de ER&D.
L'expertise démontre que cet écart de salaire ne s'explique ni par une différence d'âge (l'âge moyen est a peu près le même), ni par une différence d'ancienneté (l'ancienneté est à peu près équivalente), ni par une différence géographique (la répartition des salariéEs entre IdF et région, les salaires sont traditionnellement plus bas en région qu'en IdF, diffère peu). Cet écart de salaire est principalement du à une politique salariale différente entre Apps et ER&D : ER&D est la partie « low cost » de l'UES Capgemini.
La direction ne veut surtout pas entendre parler de rattrapage salarial. Or, sans enveloppe dédiée, les augmentations salariales prévues sur ER&D risquent d'aller prioritairement aux 13 % de salariéEs ER&D travaillant sur PLM, qui sont mal payéEs par rapport à leurs collègues venant de Apps, et ainsi tous les autres salariéEs de ER&D seront pénaliséeS. La CGT explique que le montant de cette enveloppe est facile à calculer : 6000 euros en moyenne de différence salariale multiplié par 361 salariéEs, cela fait un budget annuel d'environ 2 millions d'euros. La direction s'étrangle : pas question pour elle de lâcher ce « pognon de dingue ». Elle est rassurée par l'avis voté par la majorité du CSEC qui évoque un vague plan d'harmonisation salariale.

ESTER EN JUSTICE CONTRE LA DIRECTION : CE NE SERA PAS ENCORE POUR CETTE FOIS !

En juillet, le secrétaire du CSEC avait pressé le CSEC de rendre un avis sur la partie APA (Apport Partiel d'Actif) du projet PLM, alors que le rapport d'expertise avait établi que la direction n'avait pas fourni les documents requis. En septembre, ce même secrétaire demande au CSEC d'ester en justice contre la direction pour le manque de ces documents.
Là-dessus, coup de théâtre, la direction envoie rapidement un certain nombre de documents au CSEC. Dans la foulée, sans prendre le temps d'analyser ces documents, pour la plupart des documents de comptabilité analytique pas simples à appréhender par le commun des mortels (des éluEs), le CSEC vote très majoritairement une motion, sur proposition de son secrétaire, pour abandonner la procédure judiciaire à l'encontre de la direction.
La CGT déplore cette navigation à vue, qui dessert profondément les intérêts des salariéEs. Pour la CGT, le CSEC n'aurait pas du rendre d'avis en juillet sur l'APA PLM : voir notre flash CGT CSEC de juillet. Le CSEC aurait du poursuivre l'action en justice jusqu'à son terme. Avant de rendre un avis, le CSEC aurait du recourir à un complément d'expertise pour analyser les documents fournis par la direction et juger de leur bien fondé ou non par rapport à l'APA.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG

Retrouvez tous nos résaux sociaux à l'adresse
https://liens.lacgtcap.org/

contact@cgt-capgemini.fr