

NOVEMBRE 2020

## Stratégie immobilière : cap sur les économies !

La direction nous a présenté un document (confidentiel!) sur sa stratégie immobilière pour 2021. Au menu, une réduction très importante du nombre de sites, en prenant en compte les sites Altran.

Nous sommes favorables à regrouper les salarié.e.s de Capgemini d'une ville moyenne sur un même site. Cela favorise les liens sociaux entre salarié.e.s des divers périmètres et cela peut permettre de bénéficier de plus d'équipements et de services, de meilleure qualité. L'exemple de l'agglomération de Pau, où il y a 3 petits sites Capgemini, sans compter un petit site Altran, est édifiant.

Pour les grandes agglomérations, qui sont mal desservies par les transports en commun et qui connaissent une saturation des axes routiers aux heures de pointe, un site unique risque d'allonger considérablement les temps de déplacement des salarié.e.s. Il serait sûrement préférable d'avoir plusieurs sites géographiquement opposés. Ainsi

par exemple, il est dommage que la direction, qui recherche un nouveau site en région parisienne, le fasse dans un rayon proche du 147 et pas dans le Nord ou l'Est parisien.

Cette réduction du nombre de sites s'accompagnera d'une diminution encore plus importante de nombre de m<sup>2</sup> de bureaux. La direction le justifie par la généralisation du flex-office et du télétravail.

Pour les conséquences néfastes du flex-office sur les conditions de travail des salarié.e.s, voir notre dossier :

<https://cgt-capgemini.fr/site/spip.php?article371>

Sur le télétravail, la direction chiffre un minimum de 2 jours par semaine et par salarié.e, hors période de pandémie. Inutile de préciser que le temps de travail moyen chez Capgemini avant le covid-19 était beaucoup plus faible. La barre nous semble donc être très haute.

Il ne s'agit pas de s'opposer au développement

de télétravail. Mais il faut aussi tenir compte des problèmes posés par le télétravail en matière de conditions de travail et de santé des salarié.e.s. Et les salarié.e.s qui préfèrent, pour des raisons qui peuvent être très différentes, travailler dans les locaux de leur entreprise, doivent pouvoir le faire dans de bonnes conditions, en n'étant pas les uns sur les autres.

**Pour cela, la direction aurait-elle une autre « solution », la réduction du nombre de salarié.e.s ?** (voir l'article ci-après)

**La stratégie immobilière de la direction ne vise bien évidemment pas à améliorer les conditions de travail des salarié.e.s. Le regroupement des sites et la diminution de la surface totale des locaux a pour objectif de réduire les coûts de location et de fonctionnement.**

La direction d'ailleurs ne s'en cache pas, puisqu'elle le chiffre à... 16% par an dès 2022.

## Transfert de l'équipe GCC : avis négatif du CSE

Le secrétaire CFDT du CSE avait proposé initialement un projet d'avis assez long et assez insipide. Les élu.e.s de la CGT ont pointé 2 gros problèmes :

- **L'approbation des mesures de compensation financière partielle de la direction**

Pour nous il ne peut être question de cautionner la perte conséquente de rémunération qui en découlera pour les salarié.e.s en travail posté concerné.e.s.

- **L'absence de prise de position du CSE sur ce projet**

Pour la CGT, il est inconcevable de rendre autre chose qu'un avis négatif sur ce projet de délocalisation, le transfert de l'équipe GCC, qui n'est dicté que par l'objectif de faire des bénéfices au détriment des conditions de travail des salarié.e.s.

Pour plus d'informations, voir notre déclaration :

<https://cgt-capgemini.fr/site/spip.php?article519>

Après plusieurs heures de discussion en réunion préparatoire, nous avons finalement gagné sur ces 2 points, avec le renfort d'élu.e.s d'autres organisations syndicales. **Et, surprise, le CSE Infra a, à la quasi unanimité, pris acte des mesures d'accompagnement accordées par la direction et rendu un avis négatif.**

Le CSE n'ayant qu'un pouvoir consultatif, cela ne suffira pas à empêcher la direction de réaliser son funeste projet. Seule la mobilisation des salarié.e.s peut contraindre la direction à revoir sa copie. Un avis négatif du CSE peut y aider.

## Capgemini ne connaît pas la crise

Comme nous le disions dans nos précédents flashes, les résultats de Capgemini s'améliorent de mois en mois. **Sur le périmètre Infra, le mois d'octobre est le meilleur de l'année en terme de chiffre d'affaires.** L'impact du 2e confinement devrait être beaucoup plus limité que le 1er. Pour l'année 2020, si la direction table sur une baisse de l'ordre de 5% du chiffre d'affaires par rapport à 2019, elle vise une augmentation de la marge opérationnelle.

Il faut dire que la pandémie a du bon, car elle a permis de réduire de façon importante certaines dépenses, comme par exemple les frais de déplacement (plus d'un million d'euros par mois en moins), les frais d'entretien des locaux (notamment pour ceux qui sont « en hibernation »). Et aussi bien sûr les salaires,

puisque la direction nous a imposé 3 mois et demi de chômage partiel au printemps dernier, puisqu'il y a plus d'absences pour cause de maladie (vraisemblablement le covid-19) et parce que les effectifs continuent de baisser...

La « rentabilité », comme le dit avec émotion la direction, sera meilleure en 2020 qu'en 2019 pour Capgemini Infra. Et les augmentations de salaires pour 2021, a demandé un élu ? La direction a répondu qu'il serait « indécent » d'augmenter les salaires vu la crise liée au covid-19 et que l'enveloppe serait en baisse. Alors, **nous savons ce qu'il nous reste à faire pour obtenir une meilleure répartition des richesses que nous créons par notre travail :**

**nous mobiliser tou.te.s ensemble !**

## REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#TÉLÉTRAVAIL  
<https://enqueteteletravail.fr/capgemini>

CGT-CAPGEMINI.FR



facebook.com/CGTCAPGEMINI

@CGT\_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

cgtcapgemini.fr / contact@cgt-capgemini.fr