

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL FLASH CSEC

JANVIER 2021

A l'ordre du jour de ce CSE Central de début d'année, le changement du secrétaire, un CFDT a remplacé un CFTC (qui n'est plus salarié de Capgemini), et l'élection de 2 nouveaux secrétaires adjoints, l'un CGC, l'autre CFTC, au côté du secrétaire adjoint qui est déjà en place, un UNSA. C'est anecdotique, car ce n'est pas cela qui va faire du CSEC un outil pour défendre les intérêts des salarié-e-s face à la politique anti-sociale de Capgemini. Et de plus remarquons que ce jeu de la chaise musicale ne profite à aucune femme, ne profite qu'à des hommes. Plus important la présentation par la direction de plusieurs projets immobiliers, qui vont lourdement impacter les conditions de travail des salarié-e-s.

Projets immobiliers : cap sur les profits

Le CSEC était consulté sur la résiliation des baux des bâtiments de Sextant à Cherbourg et de Galilée à Toulouse. La direction de Capgemini profite des arrivées à échéance des baux pour fermer des sites. Les rapports d'expertise pointent l'absence de stratégie immobilière globale et cohérente de Capgemini sur ces agglomérations et soulignent les gains considérables qui seront générés par la fermeture de ces sites. La direction surfe sur la crise sanitaire qui a vidé momentanément les bureaux. Elle a prévu plein d'autres fermetures de sites, notamment parmi les sites Altran. Son objectif est de faire le max d'économies sur les coûts immobiliers, qui deviendront autant de profits.

Les salarié-e-s des sites fermés seront transféré-e-s sur des sites Capgemini voisins, Equeurdreville à Cherbourg, Eisenhower à Toulouse. Or ces sites qui, en temps normal, hors période covid, sont déjà très occupés, deviendront carrément surpeuplés. Ainsi, sur Equeurdreville, en tenant compte des autres fermetures de sites Capgemini prévus sur Cherbourg, il y aura 264 salarié-e-s pour 190 postes de travail. Sur Eisenhower, il y aura 1624 salarié-e-s pour 1530 postes de travail, sans compter les quelques centaines de salarié-e-s qui sont chez des clients et qui sont susceptibles de venir sur leur site de rattachement.

Le « new normal » ou la dégradation massive des conditions de travail des salarié-e-s

La direction a « sa solution » qu'elle a baptisée « new normal ». Derrière cet anglicisme (un de plus!), se cache pour les salarié-e-s une dégradation profonde de leurs conditions de travail. Le flex-office anonymise et flexibilise les postes de travail. Il est couplé avec une très forte augmentation du télétravail, pour libérer de la place.

Le flex-office ou la déshumanisation généralisée

Dans le flex-office, le ou la salarié-e n'a plus de poste de travail attribué. Il-elle perd du temps chaque jour pour trouver un poste de travail libre et s'y installer. Il-elle ne peut plus personnaliser son poste de travail, puisqu'il-elle le doit le quitter à la fin de la journée. Il-elle doit trimballer constamment ses outils de travail (pc portable, bloc-notes, etc.). Le flex-office implique aussi la généralisation des open-spaces, avec tous les problèmes de bruit, de promiscuité, de difficultés de concentration, etc., que cela pose aux salarié-e-s.

Bref le flex-office détruit les collectifs de travail, broie les individus,

est facteur de stress, de souffrance au travail. De plus, et ce n'est pas un détail en période d'épidémie, le flex-office favorise la diffusion des maladies, puisque les espaces de travail et les équipements ne sont souvent pas nettoyés lorsque 2 personnes s'y succèdent.

Le télétravail : oui mais... pas imposé

Actuellement, 19 % des salarié-e-s de Capgemini ont signé un avenant de télétravail. Même dans l'hypothèse haute de 2 jours de télétravail par semaine, cela représente un taux moyen de télétravail inférieur à... 8 %. Or la direction prévoit un taux moyen de télétravail au minimum de 40 % (2 jours sur 5 en moyenne par salarié-e). Hors crise sanitaire actuelle, dont nous espérons toutes et tous sortir le plus rapidement possible, cela représente une multiplication par... 5.

La direction dit que cela se fera comme actuellement sur la base du volontariat. Notons que dans le cadre actuel de l'accord télétravail, le « volontariat » du ou de la salarié-e ne suffit pas, puisque le télétravail reste soumis à l'approbation hiérarchique. Et les exemples, avant la période du covid, de collègues ayant fait une demande de télétravail et ayant essuyé un refus de la part de leur manager, voire même de collègues n'ayant pas osé faire leur demande du fait de l'opposition connue de leur manager au télétravail, sont nombreux.

Tant mieux beaucoup plus de salarié-e-s souhaitant télétravailler pourront le faire. Mais il y a aussi des salarié-e-s qui vivent mal le télétravail et qui préféreraient, pour des raisons qui peuvent être très diverses, revenir travailler dans les locaux de leur entreprise.

La majorité des salarié-e-s est sûrement favorable au télétravail et le télétravail va probablement beaucoup se développer, lorsque la situation sanitaire sera redevenue normale. Mais l'objectif de la direction d'un taux minimum de 40 % de télétravail en moyenne semble quand même très difficile à atteindre. Que va faire la direction lorsque les sites, dont elle a délibérément planifié le sous-dimensionnement, seront sur-occupés ? Va-t-elle essayer de nous imposer des jours de télétravail ? Il nous faut rester vigilants, d'autant plus que nous savons que la direction n'hésite pas à recourir à des dispositifs illégaux, par exemple lorsqu'elle a tenté de nous imposer des jours de congés en fin d'année dernière.

Pour la CGT, c'est aux salarié-e-s de choisir, travailler sur le site de leur entreprise ou de leur client ou travailler à leur domicile, et elles-ils doivent toutes et tous pouvoir le faire dans de bonnes conditions.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI



facebook.com/CGTCAPGEMINI

@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

cgt-capgemini.fr / contact@cgt-capgemini.fr

#SYNDIQUEZ-VOUS CGT-CAPGEMINI.FR

JANVIER 2021

« L'intendance suivra »

Les rapports d'expertise pointent l'absence totale dans les projets présentés par la direction de la façon dont les salarié-e-s transféré-e-s seront intégré-e-s sur leurs sites d'arrivée et sur les conséquences que cela pourrait avoir sur les conditions de travail de l'ensemble des salarié-e-s. Des élu-e-s du CSEC, de différentes organisations syndicales, multiplient les questions sur la prise en compte concrète des besoins spécifiques des salarié-e-s transféré-e-s (en terme d'équipements informatiques par exemple), sur les modifications à prévoir dans l'aménagement (que ce soit en macro-zoning ou en micro-zoning), sur les goulots d'étranglement que pourraient constituer les salles de réunion, les parkings, les espaces de restauration, etc.

Ah mais, répond la direction, vous êtes complètement hors sujet, là vous êtes seulement consultés sur la fermeture de ces 2 sites, vous serez ultérieurement consultés sur les aménagements des 2 sites cibles. Bref, la direction demande aux élu-e-s de se prononcer sur le changement de lieu de travail de salarié-e-s tout en refusant de fournir la moindre information pratique sur leurs conditions d'accueil dans les sites d'arrivée. Mais ajoute la direction, ne vous inquiétez pas, faites-nous confiance, tout va bien se passer...

L'aménagement du site de Pessac : chronique d'une catastrophe annoncée

Cela tombe bien, nous allons voir, à travers l'exemple de l'aménagement du site de Pessac qui était aussi au programme de ce CSEC, comment cela se passe.

Pour rappel, la direction a prévu de fermer le site de Canéjan, dans l'agglomération bordelaise. Elle profite du départ des 150 salarié-e-s de La Banque Postale qui occupent une partie du site de Pessac, pour y transférer les 180 salarié-e-s, Infra et Appli, qui travaillent à Canéjan, sans compter celles et ceux qui sont chez des clients. Auxquels s'ajouteront ensuite une petite vingtaine de salarié-e-s Infra de Mérignac. Cherchez l'erreur : 150 salarié-e-s s'en iront du site de Pessac et 200 salarié-e-s arriveront.

Il n'est pas prévu de flex-office sur Pessac : il faut dire que les métiers, notamment en centre de services, ne s'y prêtent pas. Alors nos 500 collègues de Pessac vont s'entasser. Le rapport d'expertise a ainsi calculé que la surface moyenne d'un poste de travail chez Appli sera inférieure à 5 m², soit nettement moins que la charte immobilière établie par la direction, sans parler de la norme Afnor qui fixe un minimum à 11 m² par poste de travail hors espaces communs. Cette sur-densification sera aggravée par les problèmes récurrents de ventilation et de chauffage du bâtiment de Pessac, qui est ancien. De plus, le parking et la cafétéria, qui sont déjà en temps normal saturés, vont exploser. Malgré les avertissements de nombreux-ses élu-e-s, la direction n'a pas anticipé.

Le rapport d'expertise souligne que l'opération est rentable pour Capgemini. C'est bien le plus important pour la direction qui se moque éperdument des conditions de travail des salarié-e-s.

Avis défavorables du CSEC : un minimum syndical

Les motions proposées par le futur secrétaire du CSEC ne mentionnaient pas d'avis. Même pour le projet d'aménagement du site de Pessac, pour lequel les CSE Infra et Appli avaient déjà rendu un avis négatif.

La CGT a demandé que le CSEC se prononce explicitement et clairement contre ces 3 projets de la direction. La majorité du CSEC a finalement consenti à émettre des avis défavorables. C'est quand même la moindre des choses.

#SYNDIQUEZ-VOUS CGT-CAPGEMINI.FR

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI



facebook.com/CGTCAPGEMINI

@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

cgt-capgemini.fr / contact@cgt-capgemini.fr