la cgt Capgemini

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE INFRA

FLASH CSE

DÉCEMBRE 2020

LA DIRECTION SE MOQUE DES ÉLU·E·S DU CSE

La direction a mis à l'ordre du jour du CSE de décembre 2 consultations, une sur la fermeture du site de Mulhouse, et une autre sur l'aménagement du site de Pessac.

La direction a décidé de fermer l'agence de Mulhouse et de rattacher ses 6 salarié·e·s à l'agence de Strasbourg, distante de… 122 km. Le groupe de travail désigné par le CSE avait demandé à la direction, et croyait avoir obtenu, que les salarié.e.s bénéficient d'une dérogation pour que leurs frais de déplacement soient calculés par rapport à leur domicile, et pas par rapport à l'emplacement de leur future agence.

Or, dans l'avenant au contrat de travail présenté en séance par la direction, nulle trace de cette dérogation. Les élu·e·s, toutes organisations syndicales confondues, protestent. Finalement, après avoir tergiversé, la direction accepte de modifier son document. Et après une suspension de séance rendue nécessaire par cette improvisation de la direction, le CSE Infra peut ensuite rendre son avis.

La direction a décidé de fermer le site de Canéjan dans la région Bordelaise et de rapatrier les 150 salarié·e·s Appli et les 30 salarié·e·s Infra présent·e·s sur le site proche de Pessac. Le CSE Appli, le plus concerné, a commandé une expertise, et le CSE Infra a obtenu du CSE Central un complément d'expertise : en effet, l'arrivée de ces 180 salarié.e.s fait craindre que les bureaux soient trop densément occupés et que les surfaces communes (salles de réunion, cafétéria, parking, etc.) deviennent très insuffisantes.

La direction veut en finir rapidement avec cette consultation et fait pression sur le CSE Infra pour qu'il rende son avis à cette réunion. Les élu·e·s CGT montent au créneau, expliquant qu'il n'en est pas question, articles du code du travail à l'appui. D'une part, le rapport d'expertise doit être remis au CSE au plus tard 15 jours avant la fin de la consultation : or nous ne l'avons reçu que la veille au soir ! D'autre part, la durée d'une consultation donnant lieu à une expertise et impliquant plusieurs CSE (nous sommes bien dans ce cas-là) peut aller jusqu'à 3 mois : le CSE Infra a donc jusqu'à fin janvier pour rendre son avis !

Le secrétaire, CFDT, du CSE semble prêt à rendre un avis, il avait d'ailleurs préparé un projet en ce sens. Après un débat en CSE, puis une suspension de séance, etc., une majorité d'élu.e.s rejoignent la position de la CGT. Il sera toujours temps en janvier que le CSE Infra rende son avis…

La direction se plaint, elle l'a encore répété, que les réunions du CSE Infra soient parasitées par des « débats stériles » et durent trop longtemps. A qui la faute ? Les exemples précédents montrent que si la direction préparait mieux ses dossiers et n'essayait pas systématiquement de passer en force, cela éviterait beaucoup de débats et de suspensions de séance. Bref, si la direction respectait un peu mieux la représentation du personnel, le CSE Infra serait plus efficace et perdrait beaucoup moins de temps.

LA DIRECTION SE MOQUE DES SALARIÉ.E.S

Le CSE Infra a adressé aux salarié.e.s un questionnaire sur les conditions de travail en cette période de crise sanitaire. La représentativité des salarié·e·s ayant répondu à ce questionnaire peut être sujette à caution : une proportion plus forte de salarié.e.s plus âgé·e·s de salarié.e.s avec plus d'ancienneté, d'hommes, de managers, etc. Il y a cependant des résultats intéressants.

Parmi les 44 % de salarié.e.s qui n'avaient jamais été en télétravail avant la crise sanitaire du covid-19, 22 % avaient fait une demande qui n'a pas été acceptée par la direction. Parmi les 86 % des salarié.e.s qui ont été en télétravail continu pendant le premier confinement, 91 % auraient souhaité poursuivre le télétravail après. Parmi les 81 % qui sont revenus sur site sur ordre de la direction, 65 % auraient souhaité ne pas le faire. Parmi les 19 % des salarié.e.s que la direction a laissés en télétravail, 19 % d'entre eux auraient souhaité revenir sur site.

Comme on le voit, c'est la direction qui décide, sans se soucier des souhaits des salarié.e.s. A la CGT, nous sommes pour que ce soit le ou la salarié·e, qui est quand même le premier ou la première concerné·e, qui choisisse, d'être en télétravail, et une grande majorité d'entre nous le souhaite, ou d'être sur site. Tout en étant très vigilants sur les problèmes causés par le télétravail : surcharge de travail, isolement, troubles musculo-squelettiques, etc.

Parmi les salarié·e·s qui ont signalé des contraintes personnelles fortes (s'occuper de ses enfants ou de ses parents dépendants, un manque d'espace pour travailler, un environnement de travail trop bruyant, etc.), la direction a accepté de réduire la charge de travail pour seulement 1/3 d'entre eux/elles. Parmi les salarié.e.s qui ont déclaré un équipement informatique inadapté, la direction a trouvé une solution pour moins de 1/4 d'entre eux/elles. Bref, pour paraphraser Coluche, la direction, toujours aussi soucieuse des conditions de travail de ses salarié.e.s, explique aux salarié·e·s, qui osent dire ce dont ils ont besoin, comment ils peuvent s'en passer !

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS

CGT-CAPGEMINI.FR

facebook.com/CGTCAPGEMINI

@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

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

la cgt Capgemini

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE INFRA

SUITE FLASH CSE

DÉCEMBRE 2020

LA DIRECTION SE MOQUE DES ÉLU.E.S DU CSE ET DES SALARIÉ·E·S

Un plan de prévention, c'est un document qui vise à analyser et à prévenir les risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure au sein d'une entreprise utilisatrice.

C'est obligatoire. Ainsi Capgemini doit fournir un plan de prévention sur chacun de ses sites qui accueillent des salarié·e·s sous-traitants pour un total supérieur à 400h par an (c'est-à-dire une grande majorité de ses sites). Les entreprises clientes de Capgemini doivent fournir un plan de prévention pour chacun de leurs sites qui accueillent des salarié.e.s de Capgemini pour un total supérieur à 400h par an.

Un tel document doit être régulièrement mis-à-jour, par exemple à l'occasion de la crise sanitaire du covid-19.

Les élu.e.s CGT avaient demandé l'inscription des plans de prévention à l'ordre du jour du CSE du 19 mai 2020. Ce point n'avait alors pas été retenu dans l'ordre du jour établi en commun par le secrétaire du CSE et la direction. A ce CSE de décembre 2020, les élu.e.s CGT rappellent qu'ils n'ont toujours pas accès aux plans de prévention. Ils insistent sur le fait que les salarié.e.s doivent être informé·e·s des plans de prévention qui les concernent et que les élu.e.s doivent être prévenu·e·s des inspections faites par l'employeur pour établir ou mettre à jour les plans de prévention.

Quand les salarié·e·s, et les élu·e·s du CSE, auront-ils accès aux plans de prévention ? La direction dit que cela devrait s'arranger en 2021. Pour la direction, la santé et la sécurité des salarié.e.s peut attendre. D'ici là, les salarié·e·s n'ont qu'à faire attention !

LA DIRECTION ET LE TRÉSORIER CFDT DU CSE REFUSENT DE COMMUNIQUER LES EFFECTIFS PAR SITE

Les élu·e·s CGT, et aussi d'autres organisations syndicales, ont demandé à la direction à plusieurs reprises de connaître le nombre de salarié.e.s par site. Cela permet de mieux suivre l'implantation territoriale de Capgemini, de voir quels sont les sites qui se développent, et surtout de repérer les sites qui périclitent et dont la direction peut préparer en catimini la fermeture. La direction a refusé : depuis les ordonnances Macron, elle n'est plus obligée de fournir les effectifs par site, elle se contente du minimum légal, c'est-à-dire de fournir les effectifs par (grande) région.

Or, quelle ne fut notre surprise de voir affiché, dans le document de présentation du budget du CSE pour 2021, plus précisément dans la partie sur les budgets locaux, le nombre de salarié.e.s pour chaque site. Le trésorier CFDT du CSE reconnaît que la direction lui donne ces chiffres tous les mois. Et lorsque les élu.e.s CGT lui demandent de les transmettre au CSE, il refuse, arguant que ces données sont « confidentielles ». CFDT et direction même combat ?

Puisque ces données sont confidentielles (sic), nous les communiquons :

Sites Infra	Effectifs	Sites Infra	Effectifs	Sites Infra	Effectifs
Aix en Provence	133	Guyancourt	129	Nancy	9
Bagnols sur Cèze	53	Isneauville	56	Nantes	180
Belfort	13	Issy les Moulineaux	1610	Niort	105
Blagnac	438	Lille	166	Orléans	25
Bourget du Lac	196	Lyon	328	Pau	63
Brest	34	Mérignac	14	Pessac	304
caen	1	Mesplé	305	Schiltigheim	80
Canejan	94	Montbonnot	295	Sophia-Antipolis	70
Cesson-Sévigné	74	Montpellier	55	Tours	39
Equeurdreville	215	Mulhouse	6	Total	5090

LA CFDT DANS SES ŒUVRES

Tou·te·s les salarié·e·s de Toulouse ont reçu le mail suivant sur leur messagerie pro :

« Bonjour à toutes et tous, compte tenu de la situation exceptionnelle de cette année liée à la crise sanitaire, vos élus toulousains du CSE INFRA, Hervé, Nicolas, Stanislas et Éric ont décidé de vous rétribuer le budget alloué pour l'organisation d'activités sous forme d'un chèque-cadeau, dématérialisé d'une valeur de 40 € ». Le tout agrémenté d'une photo de 4 élus CFDT censés représenter tous les élus locaux du CSE.

C'est complètement mensonger. Les budgets locaux du CSE ne sont pas décidés localement par les élu.e.s, mais votés nationalement par le CSE Infra. Et surtout, ces 4 élus sont tous CFDT : or il y a d'autres élus Toulousains au CSE Infra, par exemple il y a un 2 élus CGT, qui bizarrement ne sont pas cités et n'étaient pas sur la photo.

Les élu·e·s CGT ont demandé un rectificatif par rapport à cette manipulation honteuse de la CFDT.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#TÉLÉTRAVAIL

https://enqueteteletravail.fr/capgemini

CGT-CAPGEMINI.FR

facebook.com/CGTCAPGEMINI

@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

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