

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL FLASH CSEC

Les conditions de travail des salarié-e-s ? Cela peut attendre, répond la direction

En préambule de ce CSEC de février, la direction est interpellée sur 2 sujets qui impactent très concrètement les conditions de travail des salarié-e-s.

D'une part, beaucoup de salarié-e-s ne disposent pas chez eux de l'équipement adéquat, siège, écran(s), etc., pour télétravailler, ce qui provoque douleurs dans le dos ou à la nuque, maux de tête, etc. La direction répond que bientôt (!) un catalogue sera disponible sur l'intranet permettant aux salarié-e-s de s'équiper (selon des modalités qui restent à définir). Bref, pour la direction, il est urgent d'attendre, alors que cette

situation perdure depuis presque un an (depuis le premier confinement) et que la direction a refusé aux salarié-e-s d'emporter chez eux le matériel qu'ils et elles utilisaient à leur poste de travail. Et pour celles et ceux qui ne veulent pas attendre, la direction répond qu'ils et elles n'ont qu'à revenir travailler sur site: la direction se souvient de la pandémie seulement quand ça l'arrange !

D'autre part, depuis le 1er janvier 2021, les salarié-e-s qui ont été relégué-e-s aux grades A et B n'ont plus droit aux licences Microsoft Office sur leur pc pro. La direction répond que c'est une

décision du groupe, qu'ils vont voir ce qu'ils peuvent faire. En attendant, les salarié-e-s concerné-e-s peuvent toujours essayer de remplir un formulaire, sans savoir si leur demande va aboutir et si oui, à quelle échéance. La CGT a une suggestion : puisque l'entreprise a décidé cela pour comme d'habitude faire des économies, l'entreprise n'a qu'à migrer ses postes de travail sous Linux et des logiciels libres et gratuits. Les compétences ne manquent pas en interne, et puis comme cela, il n'y aura plus de sous-grades, tou-te-s les salarié-e-s pourront bénéficier de la même configuration logicielle sur leur poste de travail.

Projets immobiliers : cap sur les profits

La direction a présenté ses projets immobiliers sur un an. Un document strictement confidentiel qui fournit des informations intéressantes sur la réduction prévue du parc immobilier de Capgemini en France, en intégrant le parc immobilier d'Altran: diminutions du nombre de sites, réduction du nombre de postes de travail et du nombre de m², et ce que la direction appelle le « taux de flex-office », qu'elle calcule en divisant le nombre de postes de travail par le nombre de salarié-e-s qui travaillent régulièrement sur le site Capgemini (donc non compris les salarié-e-s qui travaillent sur des sites clients). Ainsi par exemple s'il y a 70 postes de travail pour 100 salarié-e-s, cela fait un taux de flex-office de 70 %.

Encumulant les chiffres sur les 8 agglomérations françaises qui sont détaillées, Paris, Toulouse, Bordeaux, Lyon, Nantes, Grenoble, Lille, Cherbourg, on passerait de 52 à 27 sites ! On aurait une diminution de plus d'un quart du nombre de m² et du nombre de postes de

travail et on arriverait à un taux de flex-office moyen de 74,5 %. Avec des disparités selon les agglomérations, la baisse du nombre de postes de travail variant entre 7,6 % et 44,2 % et le taux de flex-office entre 55,8 % et 92,4 %.

Les salarié-e-s s'entasseront donc sur les sites Capgemini. Et si le nombre de salarié-e-s présent-e-s sur un site dépasse le nombre de postes de travail ? La direction répond que cela n'arrivera pas. Comment ? Mystère...

A noter que les projections de la direction sont faites avec un nombre de salarié-e-s constant. Interrogée à ce sujet, la direction n'exclue pas une baisse des effectifs.

Il manque pourtant une information capitale dans le document de la direction. Les économies prévues, qui doivent se monter à plusieurs dizaines de millions d'euros. Car c'est bien l'objectif que poursuit la direction à travers sa « stratégie immobilière », réduire ses coûts immobiliers au détriment des conditions de travail des salarié-e-s.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI



facebook.com/CGTCAPGEMINI



[@CGT_Capgemini](https://twitter.com/CGT_Capgemini)



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



[@cgtcapgemini](https://instagram.com/cgtcapgemini)



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

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL FLASH CSEC

La direction présente le bilan, confidentiel, du chômage partiel (appelé officiellement activité partielle) qu'elle avait imposé à plus de 4000 salarié·e·s de mars à juin 2020. Pas grand-chose de nouveau par rapport à ce que nous avions dénoncé il y a quelques mois (voir flash CGT CSEC de mai 2020).

Le nombre d'heures de chômage partiel réellement déclarées à l'État a été très inférieur aux projections faites initialement par la direction. C'est normal que nous ayons prévu large, répète la direction. Pour notre part, nous ne pouvons pas nous empêcher de penser que la direction a revu ses ambitions largement à la baisse après que des élu·e·s CGT, ou d'autres syndicats, aient alerté l'inspection du travail sur des cas où la direction avait manifestement

Chômage partiel : l'heure des comptes

pris quelques libertés avec le cadre légal.

La direction explique sans honte que les économies réalisées par l'entreprise ont été à la fois nécessaires et importantes. Alors que c'est de l'argent public qui aurait pu servir à des PME qui en ont réellement besoin, et des exonérations de cotisations sociales au détriment du niveau de protection sociale de la population. Et puis cela ne représente vraiment pas grand-chose pour Capgemini France, seulement 7 % de la masse salariale sur 3 mois, ou 0,6 % du chiffre d'affaires réalisé en 2020. Mais pour les rapaces de la direction, il n'y a pas de petits profits. Rappelons que plus d'1/4 des salarié·e·s auquel·le·s la direction a imposé du chômage partiel ont subi une perte de salaire.

Cybersécurité : big brother is watching you !

Former les salarié·e·s à la cybersécurité ? Cela pourrait être une bonne idée dans cette période où le hacking se développe de façon inquiétante. Mais voilà, la direction a rendu cette formation obligatoire. Et elle menace de désactiver les comptes Capgemini aux salarié·e·s nouvellement embauché·e·s qui n'ont pas suivie cette formation dans les 45 premiers jours. Qu'importe si le ou la salarié·e n'a pas pu le faire, par exemple faute de temps ou faute d'accès internet chez son client...

La direction n'entend pas s'arrêter là dans le flicage généralisé des salarié·e·s. Elle veut aussi surveiller les mails envoyés par les salarié·e·s à l'extérieur du réseau Capgemini, officiellement pour protéger les données de l'entreprise. Quand un·e élu·e CGT demande quelle est la liste des mots clés qui sont scannés, la direction est incapable de répondre. Et puis, cette surveillance s'exerce aussi semble-t-il sur les mails privés envoyés par les salarié·e·s.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR



facebook.com/CGTCAPGEMINI

[@CGT_Capgemini](https://twitter.com/CGT_Capgemini)

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

[@cgtpaggemini](https://youtube.com/cgtpaggemini)

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