

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DEMS FLASH CSE

Au programme de ce mois d'avril, un CSE extraordinaire (9/04) et la session ordinaire du 22.

Informations générales :

Tout repart à la hausse (turn-over, travail de nuit, offshore, chiffre d'affaires, taux d'activité...). On peut y voir un début de « retour à la normale » pour DEMS, et ce malgré 130 salariés en moins à l'effectif et 120 salariés en intercontrats en plus, par rapport à janvier 2020.

La direction confirme : sur le site de Toulouse la situation est revenue à celle « d'avant Covid ». Quelques difficultés persistent sur Ile De France.

INFORMATION SUR LES FERMETURES DE SITES CLIENTS

Chaque année, on y a droit. Au prétexte de la fermeture de sites Clients, la direction de DEMS tente d'imposer la prise de congés par les salarié.e.s concerné.e.s. Ces fermetures représentent une moyenne 11 jours par an pour les salarié.e.s concerné.e.s et peuvent atteindre 26 jours sur certains sites (Alstom La Rochelle par exemple).

La CGT le rappelle chaque année : **cette imposition de congés est illégale !**

La déclaration CGT suivante a été lue en séance :

La direction de Capgemini DEMS ne peut pas imposer la prise des congés pendant et hors période estivale, article L3141-16 du Code du travail, sans accord collectif. Or, il n'y en a pas actuellement. C'est donc notre convention collective nationale qui s'applique (IDCC 1486) et qui stipule dans son article 26 que : « l'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le principe de cette alternative.

Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars de chaque année.»

Et l'ordonnance du 25 mars 2020 adaptant le droit du travail et permettant aux employeurs de déroger aux règles légales et conventionnelles ne peut s'appliquer qu'à la condition qu'il existe un accord collectif de branche ou d'entreprise.

Comme il n'y a ni accord de branche, ni accord d'entreprise sur ce sujet, CAPGEMINI n'a pas la possibilité d'imposer des congés, même au motif de fermetures de sites clients et même en avançant une note interne qui ne peut se substituer aux textes de lois.

S'il y a une fermeture d'un site client, Capgemini ne peut en aucun cas imposer des congés payés, même avec un délai de prévenance de 2 mois, 6 mois, un an...

Or les élu.es CGT constatent qu'au cours des dernières semaines, que ce soit au sujet de la 5ème semaine de congés payés, « demandée », donc de fait imposée en toute illégalité fin 2020, ou bien que ce soit au sujet de l'activité partielle pour garde d'enfants refusée en toute illégalité en avril 2021, la direction ne respecte pas le droit et assume

de violer les dispositions légales à travers ses communications aux salarié.es concerné.es en usant de mensonges et en plaçant les salarié.es en difficulté sur le plan professionnel et personnel.

Nous alertons formellement la direction : Capgemini DEMS n'est pas une zone de non droit.

D'une part, les élu.es CGT rappellent que les dispositions légales s'appliquent à Capgemini DEMS et qu'il n'est pas question de sacrifier les droits des salarié.es au nom du business.

L'imposition illégale de congés payés peut mettre des salarié.es en difficulté par rapport à leur situation personnelle.

D'autant que, et nous le constatons tous les jours, il est demandé aux salarié.es encore plus d'efforts, de sacrifices, elles et ils devraient aujourd'hui renoncer à leur droit pour optimiser la facturation. Mais pour quel retour ? Pour des enveloppes d'augmentations salariales les plus faibles du groupe.

Les élu.es CGT dénoncent cette situation abusive, ne cautionnent pas la façon dont la direction abuse de sa position hiérarchique et renvoient la direction vers la négociation collective.

Nous avons constaté une légère amélioration dans la réponse de la direction. L'année dernière où une déclaration similaire avait été lue par la CGT, le directeur général de l'époque n'avait pas hésité à menacer les salarié.e.s qui refuseraient de prendre des congés durant ces périodes (« Nous saurons nous en souvenir lors des augmentations individuelles ») ce qui, reconnaissons-le, témoignait d'un certain sens du dialogue social !

Cette fois, la réponse a été plus mesurée. « On encouragera les salarié.e.s à prendre des congés », on « demandera », sachant que dans l'esprit du nouveau directeur général (qui nous a sorti le dictionnaire), demander n'est pas exiger. Nous le prenons au mot : **toute demande pourra donc être librement refusée par les salarié.e.s concerné.e.s !**

La CGT sera extrêmement vigilante sur les communications qui seront adressées aux salarié.e.s et particulièrement à l'interprétation qu'en feront les managers !

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

SUITE FLASH CSE - DEMS

AMÉNAGEMENTS DU BÂTIMENT M CAMPUS DE MEUDON ET EISENHOWER DE TOULOUSE

Le dialogue de sourds continue entre les élu.e.s et la direction. Alors que le CSEC avait, dans une motion ; condamné **le projet de déménagement**, voilà que la direction nous convoque en CSE extraordinaire pour discuter de **l'aménagement des futurs locaux** ! Si ce n'est pas se moquer de nous, ça y ressemble fortement !

Voici la motion du CSEC :

*En l'état, les élus du CSE Central constatent que le projet immobilier M Campus est porteur de régressions dans les conditions de travail et la qualité de vie au travail. Les élus du CSE Central considèrent que ce projet ne permettra pas d'accueillir l'ensemble des salariés dans de bonnes conditions de travail. **Le CSE Central demande à la Direction d'abandonner la prise à bail M Campus et de redéfinir un projet immobilier avec un autre bâtiment qui pourrait répondre à l'ensemble des remarques émises par les constats de l'expertise et aux demandes des élus du CSE Central en termes de conditions de travail.***

Que n'ont-ils pas compris dans cette déclaration ? Que ce soit à Paris (M Campus), Toulouse (Eisenhower) et très bientôt dans tous les sites Capgemini, la recette est toujours la même : concentrer le maximum de gens dans le minimum d'espace. Le confort et les conditions de

travail des salarié.e.s sont le cadet de leurs soucis, seuls comptent les économies et la sacro-sainte rentabilité.

Dans l'exemple de Meudon, ce seront 1050 postes de travail pour 1607 salarié.e.s autant dire qu'il faudra arriver de bonne heure pour se trouver une place. Bien entendu, la direction nous sort les deux mêmes atouts de sa manche : Le télétravail et le flex-office. Le taux de flex-office est prévu à 65% mais de l'aveu même de nos directeurs, il pourra être ré-évalué ! Quant au télétravail, dans de telles conditions, il est évident qu'il ne pourra être librement choisi mais bien imposé par la surpopulation dans les locaux Capgemini.

La direction se moque bien sûr de ces problèmes, elle gagnera chaque année plus de 3M€ rien qu'en Ile-de-France !

Concernant le projet Eisenhower (Toulouse) où les mêmes recettes sont appliquées, elles ont fait l'objet d'une « consultation » lors d'un CSE Extraordinaire prévu le 5 mai : avis défavorable également !

La CGT s'opposera fermement à tous ces projets délétères pour la santé et les conditions de travail des salarié.e.s concerné.e.s. Projets élaborés sans la moindre consultation réelle des élu.e.s après de pseudos « informations/consultations » qu'on ne peut qualifier que de « foutage de gueule » !

CONSULTATION SUR LE PROJET D'ORGANISATION DU TRAVAIL CONCERNANT LES ESSAIS DE DÉMARRAGE DE L'INSTALLATION DE L'USINE NCPF D'ORANO LA HAGUE

Petite victoire avec le refus du CSE (qui s'est rangé à l'avis de la commission SST) d'autoriser ce projet. Rappelons qu'il concernait jusqu'à 24 personnes (dont seulement 5 identifiées à ce jour) pour des travaux sur l'usine ORANO La Hague avec un régime posté (5x8) d'une durée de 18 mois. Ce régime (non autorisé dans nos accords d'entreprise) consiste à travailler à un rythme de 2 jours (matin), 2 jours (après-midi) puis de 2 nuits de travail avant un « repos » de 3 jours. Quasiment plus de week-end (un week-end complet tombe toutes les 5 semaines) ni de jours fériés. Bref, le régime le plus destructeur pour la vie privée et la santé des salarié.e.s concerné.e.s. Faute d'accord, la direction ne pourra le mettre en œuvre à moins, comme elle l'a déjà tenté par le passé (EDF Flamanville), d'effectuer un recours gracieux auprès de l'Inspection

du Travail (Recours refusé à l'époque).

Le CSE a rédigé la déclaration suivante :

Il apparaît que ce projet nécessite de déroger aux accords en vigueur au sein de l'UES, ce que la direction refuse systématiquement de faire lorsqu'il s'agit de faire une exception en faveur des salariés. Nous demandons que l'accord de travail de nuit soit révisé pour tenir compte des risques identifiés afin d'assurer une meilleure protection et une meilleure rémunération des salariés concernés. En attendant cette révision de l'accord, nous ne pouvons pas donner un avis favorable.

Vote : 1 pour, 14 contre, 2 blancs, 2 abstentions : le CSE donne un avis défavorable à la majorité

GARDE D'ENFANTS ET TÉLÉTRAVAIL

DEMS n'a pas autorisé le recours au dispositif d'activité partielle pour garde d'enfants, à partir du 5 avril (voir communication CGT sur le sujet) et dit vouloir en assumer le coût financier.

C'est donc le « salarié-parent » (souvent d'ailleurs, la salariée ...), qui éprouve des difficultés à télétravailler, qui « **assume le coût financier** ». Les élu.e.s dénoncent la position de la direction, et sa communication, pour le moins fumeuse.

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