

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DEMS FLASH CSE

CAPGEMINI ENGINEERING ENTITÉ LOW COST DU GROUPE CAPGEMINI ?

INFO GÉNÉRALES :

Activité :

Le taux d'activité (ARVE) retrouve les 80 %
163 salarié-es en intermission.
Le chiffre d'affaires est en baisse, mais le mois de mai ne comportait que 19 jours ouvrés
La « productivité » (CA/Effectif/Nb jours ouvrés) retrouve les valeurs d'avant crise Covid

Effectif :

Légère croissance des effectifs en juin, les embauches reprennent.
En mai, 28 entrées, 29 sorties : peu de mouvement au regard des « standards pré-covid Capgemini ».

Sorties

17 démissions : nombre toujours faible.
2 ruptures de période d'essai à l'initiative de l'employeur, 4 à l'initiative des salarié-es, faible par rapport à la période pré-covid
Depuis le début de l'année : 168 entrées, 16 fins de période d'essai => cela veut donc dire qu'environ 10 % des recrutements sont des échecs.
Pas de licenciement.

2 ruptures conventionnelles

Entrées

Le recrutement s'effectue toujours au compte-gouttes, mais devrait repartir dès le mois prochain, selon la direction.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES :

Les élu-es s'accordent pour constater que les informations sont minimalistes et laissent planer beaucoup d'incertitudes et de risques tels que :

Dilution de Dems dans Altran (les managers Altran sont aux postes clés).

Risque de glisser vers une entité moins disante socialement par rapport au reste du groupe.

Dépendance trop importante vis-à-vis d'Airbus et peu de pistes de diversification, couplée à un positionnement sur les "gros" comptes au détriment des "petits" clients et "petits" projets.

Le tout s'appuyant sur un New normal (télétravail + flex office) qui n'est pas encore en place avec trop d'incertitudes. Moyens en formation réduits.

En résumé, nous constatons un manque de visibilité sur l'avenir qui est assez inquiétant.

La CGT ajoute que, malgré ses alertes, depuis 2015 et la baisse de charge du bureau d'études Airbus, la situation économique reste encore trop dépendante d'Airbus.

La direction a même utilisé cette situation pour limiter l'enveloppe d'augmentation de la masse salariale lors du dernier CED.

Aucune mesure permettant de diminuer significativement cette dépendance n'apparaît explicitement. C'est pourquoi la CGT Capgemini préconise un avis Défavorable sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le CSEE se prononce donc contre.

VOTE : FAVORABLE=3 DEFAVORABLE=11 BLANC=0 ABS=10

SITUATION LIÉE AU CONTEXTE DU CORONAVIRUS :

Depuis le 9 juin, mise en place du retour progressif sur site, avec jauge à 40 %. Un taux d'occupation moyen entre 13 % et 23 % selon les sites.

Retour sur site DEMS 2 ou 3 jours par semaine.

Retour 2 jours par semaine sur site pour les salarié-es en clientèle.

Charge à chaque manager de s'organiser localement avec ses

équipes tout en sachant que les avenants de télétravail en cours doivent s'appliquer (mais le manager peut invoquer un besoin projet).

Notre conseil : rappeler au manager vos jours contractuels de télétravail et engager une discussion pour qu'ils soient pris en compte dans son planning.

Il y a peu de demandes de remboursement...mais avec 50 %

de remboursement, les salarié-es ne devront-ils s'asseoir que sur une fesse ?

Pour les salarié-es souffrant de TMS, le remboursement est pris en charge à hauteur de 200 euros, après avis de la médecine du travail. Un médecin du travail refuse de fournir des avis médicaux, considérant que l'entreprise doit fournir le matériel nécessaire pour travailler à ses salarié-es.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI



facebook.com/CGTCAPGEMINI



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



cg-t-capgemini.fr / contact@cg-t-capgemini.fr

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR

SUITE FLASH CSE - DEMS

INFO-CONSULTATION SUR LES AMÉNAGEMENTS DU M CAMPUS À MEUDON

Une annexe "low-cost" du 147

Ce projet « d'annexe » du 147 semble bien être une version « low coast », jugez plutôt :

Le bâtiment sera dès le départ proche de la saturation. La direction compte sur le télétravail (36 % minimum) pour ne pas dépasser la capacité maximale...c'est très hasardeux !

Avec 3,7m² par personne, c'est en-dessous des normes préconisées par le groupe (7m²).

La direction a même prévu des bureaux dits « collaboratifs » de taille 120cm * 60cm sans écran déporté dont on ne doute pas qu'ils vont vite se transformer en poste de travail à la journée étant donnée la saturation du site. Ce seront des "sous-bureaux".

Dans ces conditions, il ne faudra pas avoir de visiteurs (clients), de managers, ni embaucher au risque de saturer immédiatement le bâtiment. Faudra-t-il renvoyer les derniers arrivants chez eux s'il n'y a plus de place ? Quant aux chefs de projets ils vont devoir lutter quotidiennement pour installer leurs équipes,

gérer les débordements de place, etc...

Niveau restauration, le bâtiment ne peut produire que 455 repas et asseoir 650 personnes alors qu'il y aura autour de 1000 salarié-es. A proximité du site, il n'y a rien pour se restaurer.

Concernant la vie sur le site, certains points comme le parking (véhicules, 2 roues, vélos), l'accueil des travailleurs handicapés, le local élu, la mise en place d'un local pour l'allaitement, rien n'est encore prévu !

La qualité de l'air : les filtres prévus ont un pouvoir de filtration insuffisant pour assurer une bonne qualité d'air.

C'est du jamais vu au niveau du groupe.

Notre entité était déjà celle avec les tarifs et les salaires les plus bas, celle avec les augmentations les plus faibles. Désormais elle est celle avec les pires conditions de travail.

A tel point que les élu-es du CSEE donnent, à l'unanimité, un avis défavorable au projet d'aménagement du site M Campus.

QUELLE SERA LA SUITE ?

La direction a beau user de novlangue pour « féliciter » les services qui ont produit ce véritable Tetris à grande échelle, ce projet d'aménagement est inacceptable : car tout simplement il sera impossible d'y travailler. Les salarié-es qui ne pourront pas faire de télétravail vont souffrir !

Mais cela visiblement la direction s'en moque puisqu'elle n'entend pas revoir son projet ou prendre des engagements précis sur la longue liste des points bloquants. Tout juste consent-elle à remplacer quelques "sous-bureaux" par des bureaux standards. Il faut dire que depuis les ordonnances Macron la direction n'est pas obligée de suivre les préconisations des élu-es.

Il ne restera que la mobilisation des salarié-es pour faire bouger les choses.

La CGT Capgemini sera là pour les y aider si la direction persiste dans sa folie !

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR



facebook.com/CGTCAPGEMINI



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



cg-tcapgemini.fr / contact@cg-tcapgemini.fr