

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL FLASH CSEC

UNE ENQUÊTE PEU « STIMULANTE » DE LA DIRECTION

L'entreprise Stimulus présente les résultats d'une enquête sur la santé et la qualité de vie au travail des salarié-es de l'UES Capgemini qu'elle a réalisée en mars 2022 pour le compte de la direction. Comme on pouvait s'y attendre, la conclusion est favorable : la situation des salarié-es de Capgemini est globalement bonne, si on la compare aux autres entreprises du panel de Stimulus. Dire que nous n'avions pas conscience de notre bonheur au travail à Capgemini, heureusement qu'une enquête de la direction est là pour nous l'apprendre !

Une démarche prétendument scientifique, une avalanche de chiffres et beaucoup de bla-bla. Pas grand-chose à en tirer. Selon cette enquête, 18,2 % des salarié-es de Capgemini sont en hyper-stress et Stimulus affirme sans rire que c'est « un bon résultat » ! Sans commentaire. Pour rappel, l'hyper-stress désigne les processus de stress qui, par leur intensité et/ou leur chronicité, représentent un facteur de risque important pour la santé de l'individu. Stimulus ne parvient toutefois pas à masquer que « le niveau

de cohérence entre travail et rémunération » constitue « une source d'inconfort » (sic) pour la moitié des salarié-es. En d'autres termes, dans cette enquête, 1 collègue sur 2 dit être mal payé-e. En réalité, c'est sûrement beaucoup plus. La revendication d'une augmentation générale des salaires de 2500 euros pour toutes et tous, portée par l'intersyndicale sur les NAO dont la CGT Capgemini est partie prenante, devient de plus en plus nécessaire et urgente, avec une inflation qui accélère jusqu'à 6 % en rythme annuel.

Mais pour Stimulus, la solution ne réside pas dans l'augmentation des salaires. Les « pistes d'action » qu'elle préconise sont du ressort de la com. Pour paraphraser Coluche, la hiérarchie devrait mieux expliquer au salarié-e comment iel doit se passer d'une augmentation de salaire. Stimulus est une filiale du groupe Human & Work, qui se présente comme le leader européen du conseil aux DRH. Gageons qu'un conseil aussi pertinent doit se facturer au prix fort.

LA VALSE DES DÉMÉNAGEMENTS CONTINUE À TOULOUSE

Un nouveau et important contrat a été signé par Capgemini Infra avec le client Airbus. Étant à 70 % en offshore (Inde), il concerne peu de salarié-es en France, 133 au total en 2023, que la direction a prévu de regrouper sur Aéroport, un site toulousain sécurisé dédié aux projets Airbus. Il intègre des contrats déjà existants qui emploient actuellement 54 salarié-es réparti-es sur les sites toulousains de Marie-Perroud et d'Eisenhower : ces salarié-es devront donc déménager.

La consultation porte officiellement sur la mise en place du flex-office sur l'ensemble du site d'Aéroport. La direction a prévu un taux de flex-office de 50 % (soit 1 poste de travail pour 2 salarié-es !) et affirme sans rire que c'est très large, le télétravail étant très développé. Il faut croire que les mesures de sécurité imposées par Airbus sont peu contraignantes.

Lors de la mise en place du flex-office sur les précédents sites, la direction

avait procédé à un réaménagement complet, diminuant la surface moyenne par poste de travail, augmentant les salles de réunions et les espaces dit conviviaux, installant des bubbles, des casiers, etc. Là, la direction dit qu'il n'y a rien à faire, le site fonctionnant de fait déjà en flex-office, depuis sa mise en service en 2019. Elle explique même que les salarié-es Appli d'Aéroport se sont mis spontanément au flex-office, sans que la direction leur ait demandé et sans avoir été obligés de le faire (il y avait plus de postes de travail que de salarié-es, dixit la direction) : de qui se moque-t-on !

La direction n'a pas fourni de plan de micro-zoning du 3e étage, celui qui va être occupé par les équipes Infra. Impossible donc de connaître par exemple la surface moyenne par poste de travail (qui est déjà dramatiquement basse pour les 40 salarié-es Infra qui sont actuellement

à Eisenhower, de l'ordre de 4 m²). On devine par contre sur le plan qu'un certain nombre de passages entre les postes de travail ont une largeur inférieure à la valeur réglementaire fixée à 0,8m pour permettre l'évacuation en cas d'incendie dans des conditions minimales de sécurité. Pour la direction, il ne manque pas de places de parking autour d'Aéroport, alors que beaucoup d'automobilistes se garent dans le coin pour échapper au tarif coûteux des parkings de l'aéroport de Blagnac, qui est tout proche. Pour la direction, il n'y a pas non plus de problème de temps de déplacement pour les salarié-es qui vont déménager : il faut seulement 11' pour faire les 11km qui séparent Marie-Perroud ou Eisenhower d'Aéroport. En heure de pointe, les collègues toulousains apprécieront !

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

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

lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL FLASH CSEC

LE CSEC RENONCE À SON DROIT LÉGAL D'ÊTRE CONSULTÉ SUR LA VIDÉO-SURVEILLANCE

Actuellement, comme cela est spécifié sur le site de la CNIL, «Les instances représentatives du personnel doivent être informées et consultées avant toute décision d'installer des caméras». Avant chaque mise en place d'un dispositif de vidéo-surveillance sur un site Capgemini, la direction est donc tenue de consulter le CSEC et/ou les CSEE. Or, elle aimerait bien se passer de cette obligation légale...

Pour cela, la direction a imaginé faire une consultation unique du CSEC, qui vaudra pour toutes les installations futures de dispositifs de vidéo-surveillance sur n'importe quel site Capgemini. La direction explique qu'il s'agit du même modèle de caméra, jure qu'elle respecte les dispositions légales et réglementaires, qu'elle n'espionne pas les salarié-es, etc.

On peut douter que des caméras permettent de remplir l'objectif affiché par la direction, assurer la sécurité des biens et des personnes. Quoiqu'il en soit, chaque mise en place d'un dispositif de vidéo-surveillance est un projet différent qui justifie une consultation spécifique des Instances Représentatives du Personnel concernées : chaque site est particulier, l'espace sécurisé est différent, qu'il s'étende sur tout le site ou seulement sur une partie du site, les contraintes de sécurité varient d'un projet sécurisé à un autre, l'emplacement, le positionnement et le nombre de caméras ne sont pas les mêmes, etc.

Dans la motion qu'il a majoritairement adoptée, le CSEC avale de fait, au-delà d'un certain nombre de précautions oratoires, le principe de la consultation unique présenté par la direction. Il exonère ainsi la direction de son obligation légale, lui laissant la possibilité d'installer des dispositifs de vidéo-surveillance à sa guise, n'importe où, n'importe quand. Les élu-es CGT ont dénoncé cette décision du CSEC, qui est très dangereuse pour les droits des Instances Représentatives du Personnel et pour les droits des salarié-es.

Ce faisant, le CSEC a aussi bradé le droit légal des CSEE d'être consulté. Dorénavant, lorsque la direction mettra en place un nouveau dispositif de vidéo-surveillance, elle se contentera d'informer « par mail » le CSEC et les CSEE. Gageons que la direction prétendra que c'est un dispositif standard, qui s'inscrit dans le cadre de cette consultation unique et qui ne comporte pas de « mesures d'adaptation spécifiques ». Si un CSEE le conteste, il lui sera alors beaucoup plus difficile d'exercer son droit légal à être consulté, et de recourir à une expertise qui puisse contrôler les affirmations de la direction.

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

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

lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr