

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL FLASH CSEC

AÉROPOLE : LA POLE POSITION EN MATIÈRE DE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous en parlons dans notre flash CSEC de septembre, les équipes toulousaines travaillant sur des projets Airbus seront regroupés sur le site d'Aéropole. Le rapport d'expertise commandité par le CSEC a confirmé nos craintes : manque de postes de travail, manque de salles de réunions, manque de places de parking, manque de casiers, etc. Il a aussi infirmé les déclarations de la direction qui expliquait sans rire que les salarié-es travaillant déjà sur Aéropole s'étaient converti-es spontanément au flex-office : c'est bien la direction qui, en imposant un système de rotation des équipes 2 jours par semaine sur le site, a de fait mis en place le flex-office, sans en informer les IRP (Instances Représentatives du Personnel).

La direction a fixé un taux de flex-office de 50 % (1 poste de travail pour 2 salarié-es !). Le rapport d'expertise attire l'attention sur le risque élevé d'un manque de postes de travail disponibles, notamment lors de l'organisation d'événements exceptionnels sur le site (PI-event par exemple). Un membre de la direction a répondu en évoquant «la bonne gestion du père de famille» et a ensuite justifié ses propos ainsi : «c'est une notion du code civil». Or cette notion de «bon père de famille» a été supprimée par une loi de 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, à cause de son caractère clairement sexiste : «OK boomer», Mr le Le Directeur des Affaires Sociales de l'UES Capgemini.

EDGE : UN COUP DE COM

La direction se félicite de l'obtention du niveau 2 (sur 3) par l'UES Capgemini de la certification Edge concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cela n'apparaît pas très contraignant : un sondage des salarié-es, un vague plan d'action, et le tour est joué. Parmi les mesures proposées, beaucoup de communication pour rappeler les horaires de travail, le guide parentalité, l'accord d'entreprise égalité F/H (que la CGT n'a pas signé car il est très loin d'aboutir à l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes), ainsi qu'une moins faible représentation des femmes dans les grades D à VP, etc.

La direction s'est aussi fixé les objectifs suivants : que chaque candidat-e rencontre au moins un homme et une femme lors du processus de recrutement et que tout évènement, réunion, prise de parole, soit mixte. Certaines élu-es ont alors manifesté leur incompréhension et leurs doutes : c'est consternant. La CGT considère pour sa part que c'est à la fois modeste, nécessaire et possible. Mais elle doute que la direction en ait la volonté et s'en donne les moyens. Quant au niveau 3 de la certification Edge, c'est-à-dire « l'égalité atteinte », la direction ne s'est pas fixé d'échéance pour y parvenir. Nous ne sommes pas surpris ! Seule la mobilisation des salarié-es, et notamment des principales concernées, le permettra.

VERS UN FLICAGE GÉNÉRALISÉ DES SALARIÉ-ES ?

La direction se soucie, tenez-vous bien, des conditions de travail des salarié-es. Sous le titre ronflant de « improve digital employee experience », elle souhaite remédier de façon automatique et anticipée aux erreurs hardware et software rencontrées par les salarié-es sur leur poste de travail. Pour cela elle va déployer sur tous les pc pro le logiciel Nexthink.

La direction explique que Nexthink n'a connaissance d'aucun contenu, des mails et des documents lus ou envoyés par l'utilisateur, des sites internet auxquels il accède, des caractères qu'il frappe sur son clavier. Encore heureux ! Par contre, quand la direction nous jure qu'elle n'a pas l'intention de s'en servir pour surveiller les comportements et les habitudes de travail des salarié-es, nous ne la croyons pas sur parole.

En effet, le logiciel en question collecte toutes les minutes des données techniques sur chaque poste de travail, ce qui peut fournir des éléments pour analyser de façon très précise son utilisation. La durée de boot permet de connaître à quelle l'heure l'utilisateur commence sa journée de travail et la finit, l'état de veille permet de connaître à quelle heure l'utilisateur va par exemple déjeuner ou prendre un café avec ses collègues, la consommation de processeur, de mémoire, de disque dur, le nombre d'I/O, etc., peut permettre de connaître précisément à quelle application l'utilisateur accède et à quelle heure, voire même l'intensité de son usage, aussi s'il télécharge une application hors du catalogue Capgemini, s'il connecte une clé usb ou un périphérique, etc., l'adresse IP permet de connaître où il est localisé géographiquement, etc., etc.

La direction a été incapable de répondre aux questions sur le détail des données techniques qui seront collectées ni sur le traitement et la compilation qui en seront faites. La CGT a demandé une expertise du CSEC. Les autres organisations syndicales n'ont pas suivi : peut-être font-elles, contrairement à la CGT, confiance à la direction ?

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



lactcap.org / contact@cgt-capgemini.fr