

Comité social et économique **central** **FLASH CSEC**

ALTRAN : LE DÉPEÇAGE CONTINUE

Pour rappel, au 1er avril 2022, près de 3000 salariées Altran avaient été transférées vers Capgemini TS (dans le périmètre Appli puis au 1er janvier 2023 pour 380 dans le périmètre Infra), environ 60 salariées Altran avaient été transférées vers Capgemini Invent. Au 1er juillet 2023, la direction veut transférer 165 salariées Altran, travaillant dans les fonctions support dites Shared Services, vers Capgemini TS (dans le périmètre Appli), ou ielles intégreront les directions Finances (gestion recouvrement, paie, compta), Marcomm, Achats, CRES, Juridique, GroupIT, RH, L&D.

En 2022, le transfert des 3000 salariées s'était fait dans un cadre collectif, avec la négociation, entre la direction et les organisations syndicales, d'un accord d'adaptation qui en avait fixé les modalités sociales. Cette fois-ci, il s'agira de transferts individuels, la direction refuse d'appliquer l'accord d'adaptation précédent et proposera, à chaque salariée qu'elle veut transférer, de signer un avenant à son contrat de travail.

Beaucoup de questions restent en suspens. Pourquoi transférer une partie (165 salariées sur environ 400) des fonctions support d'Altran. La direction dit que le « common management » mis en place entre les différentes entités d'Altran et de Capgemini ne lui convient plus, qu'elle veut une intégration plus poussée. Mais alors pourquoi ne le fait-elle pas pour tout Altran ? Quel sera le futur site de rattachement et/ou de travail pour chaque salariée

transférée ? La direction écrit dans sa langue de bois habituelle : « changement possible du site de rattachement géographique vers le site Capgemini le plus proche à l'intérieur de la même région (uniquement pour les bâtiment exclusifs Altran), avec faculté de se maintenir sur lieu de travail actuel si nécessaire ». Que deviendront les salariées qui auront refusé leur transfert ou leur mise à disposition ? La direction répond qu'ielles ne seront pas sanctionnées. Mais comment les représentants du personnel d'Altran et de Capgemini pourront-ils le contrôler, la direction refusant de fournir la liste nominale des salariées qu'elle veut transférer ?

La direction du groupe Capgemini démembre progressivement Altran, qu'elle a racheté en 2020, par bouts plus ou moins gros. Elle y trouve sûrement son intérêt, notamment financier. Au contraire des salariées Capgemini et Altran dont l'intérêt serait d'appartenir à une même UES, avec les mêmes accords d'entreprise. Nous ne pouvons que partager les inquiétudes exprimées à plusieurs reprises par le CSEC d'Altran sur l'avenir de ce qui reste d'Altran.

REJOINDRE LA **CGT CAPGEMINI**

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

Comité social et économique **central** **FLASH CSEC**

UNE OPÉRATION IMMOBILIÈRE TRÈS RENTABLE À SOPHIA-ANTIPOLIS

La direction veut regrouper les salariées des 5 sites de Sophia-Antipolis (3 Capgemini et 2 Altran). Le projet peut paraître séduisant : les sites actuels sont anciens et éparpillés, le nouveau site pressenti est neuf et assez central, proche de la gare routière.

En réalité, il s'agirait, pour les 600 salariées rattachées, dont 350 salariées résidentes, de passer d'un total de 3750 m² de surface et de 344 postes de travail à... 1540 m² de surface et 130-140 postes de travail. Pour essayer de justifier la réduction de... 60 % du nombre de postes de travail, la direction répond sans rire que le taux d'occupation des sites actuels est faible. Mais même en s'en tenant aux chiffres fournis par la direction, les taux d'occupation maximum varient entre 48 % et 62 %, cela ne tient pas. De plus, des élu-es du coin font remarquer qu'il n'y a pas de portique mais des portes par lesquelles peuvent entrer plusieurs salariées et que donc les chiffres d'occupation de sites fournis par la direction, qui sont basés sur le nombre des badgages, ne peuvent être que sous-estimés.

Il y a aussi la question du temps de déplacement des salariées. La direction soutient que le temps de déplacement moyen serait légèrement inférieur en transport en commun et légèrement supérieur en voiture. Pour arriver à ces résultats, la direction a tout simplement exclu 59 salariées, sur les 334 sur lesquels a porté son étude, dont le temps de trajet est supérieur à... 2h ! C'est facile de faire baisser la moyenne en ne prenant pas en compte les valeurs les plus élevées.

De plus, étant donné la faiblesse de l'offre de transport en commun, beaucoup de salariées utilisent leur voiture. Or sur le nouveau site, il y aurait selon la direction une soixantaine de places de parking, ce qui représente une nette diminution par rapport au nombre total existant actuellement sur les 5 sites, alors que des élu-es du coin notent que les parkings sont déjà saturés.

Mais rassurez-vous, il y a une logique dans tout cela, l'entreprise réaliserait, hors coût du déménagement, une réduction des coûts immobiliers de l'ordre de 45 %.

La CGT avait demandé, dès cette consultation sur la prise à bail, avant la consultation sur l'aménagement du nouveau site, une expertise pour anticiper les impacts sur les conditions de travail des salariées. En effet, alors que les représentants du personnel ont d'ores et déjà de bonnes raisons d'estimer qu'il manque par exemple des postes de travail et des places de parking, la direction ne pourra pas par un coup de baguette magique créer des m² de bureau ou des places de parking supplémentaires après que le bail aura été signé. En réunion préparatoire du CSEC, des élu-es d'autres organisations syndicales avaient manifesté leur réticence. Surprise, le CSEC a pour une fois suivi la CGT et a voté, à l'unanimité, pour une expertise.

Dans son argumentation, la CGT s'est appuyé sur le précédent de Pessac, dont nous vous avons parlé dans le flash CGT CSEC de janvier 2023. La CGT avait aussi proposé que le CSEC ait recours à une expertise dès la consultation sur la

fermeture du site de Pessac, pour déterminer plus précisément les gros problèmes soulevés par le futur transfert des salariées de Pessac sur le site de Mérignac, en termes d'espace de bureau, de nombre de postes de travail, de possibilités de restauration, de temps de déplacement, de parking, etc. La majorité du CSEC avait refusé, arguant qu'elle ferait une expertise ultérieurement, lors de la consultation sur l'aménagement du site de Mérignac. La CGT avait expliqué qu'il serait alors sûrement trop tard. La CGT a voté contre la motion du CSEC, qui a refusé de rendre un avis négatif sur le projet de la direction de fermeture du site de Pessac. Bon courage à nos collègues Bordelais.

En réponse à l'avis unanime du CSEC pour une expertise sur la prise à bail, la direction a tenté de faire du chantage. Elle a expliqué que l'immeuble cible est super, mais à cause du délai d'un mois supplémentaire pris par l'expertise, il risque de passer sous le nez de Capgemini, un autre client s'étant déclaré et, postulant pour une surface plus grande, il a de bonnes chances de l'emporter. La CGT a alors suggéré à la direction, pour que Capgemini redevienne prioritaire auprès du bailleur, de prendre plus de surface que les petits 1950 m² qu'elle a demandé, même la totalité de l'immeuble, soit 2900 m², cela serait très bénéfique pour les conditions de travail de nos collègues de Sophia-Antipolis.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr