

FLASH CSE INFRA

ESTER EN JUSTICE CONTRE LA DIRECTION : UN JOUR PEUT-ÊTRE ?

Les années précédentes, conformément au code du travail, la direction transmettait au CSE Infra la liasse fiscale, un document comptable extrêmement important et assez complet que l'entreprise fournit à l'administration. Cette année, la direction a déclaré qu'elle ne le ferait pas. Sur proposition d'un élu, qui n'appartient pas à la majorité du CSE et qui n'est pas à la CGT, le CSE a voté unanimement le 24 avril pour ester en justice afin d'obtenir l'entièreté de cette fameuse liasse fiscale.

Le secrétaire du CSE contacte ensuite l'avocat payé par le CSE. Invité en réunion préparatoire de juin, celui-ci déconseille toute action juridique à ce sujet, la direction aurait transmis cette liasse fiscale au cabinet d'expertise choisi par la majorité du CSE dans le cadre de sa consultation annuelle obligatoire sur la situation économique et financière. Le secrétaire du CSE, s'exprimant au nom de la majorité du CSE, déclare dans la foulée et de façon un peu téléphonée que dans ces conditions le CSE doit en rester là.

L'avocat du CSE sort manifestement de son rôle. Il met en doute la capacité des éluEs du CSE à analyser une liasse fiscale : or des éluEs, CGT mais pas que, ont suivi des formations pour y trouver des éléments comptables aussi instructifs que les provisions prévues par la direction (pour se prémunir des redressements fiscaux ou des actions intentées par des salariéEs aux prud'hommes), le CIR (crédit d'impôt recherche) versé par l'État, les sommes astronomiques (« fees ») versées au groupe par les filiales françaises, etc. L'avocat tance aussi les éluEs de revenir devant la direction en CSE après avoir perdu un procès. Mais le procès n'est pas perdu d'avance, il existe des éléments juridiques pour le gagner : c'est une obligation légale de l'entreprise de fournir la liasse fiscale au CSE, il y a un droit d'usage, etc. Et si l'avocat rétribué par le CSE ne veut pas ester en justice, alors que le CSE l'a décidé, peut-être qu'il faudrait changer d'avocat...

Bien sûr, il ne faut pas poursuivre en justice la direction sur n'importe quoi. Au cours des années précédentes, la CGT a proposé de le faire à plusieurs reprises sur des entraves au bon fonctionnement du CSE. La majorité du CSE a systématiquement refusé: force est de constater que ce ne sera pas encore pour cette fois-ci...



TEA : LA HIÉRARCHIE N'APPLIQUE TOUJOURS PAS L'ACCORD

Une TEA (tranche exceptionnelle d'activité) c'est un travail planifié en dehors des horaires normalement travaillés et sans continuité avec ceux-ci. Pour les salariéEs travaillant habituellement en journée, c'est donc soit la nuit après 22h, soit en weekend, soit lors d'un jour férié. L'accord d'entreprise, qui date de 2001, est globalement bien plus favorable aux salariéEs que les autres dispositions légales qui peuvent exister (heures supplémentaires par exemple). Le nombre minimum d'heures récupérées ou rémunérées (au choix des salariéEs) est de 3h30, même si l'intervention a duré moins, le taux de majoration est avantageux, etc.

On comprend que dans ces conditions la direction soit très réticente pour appliquer cet accord. Il n'y a qu'à voir l'absence totale de communication de sa part sur les TEA. De plus des salariéEs se voient

refuser des TEA par leur hiérarchie ou leur RRH qui leur expliquent sans rire que cet accord ne s'appliquerait pas sur CIS (Infra), alors que Infra est tout particulièrement concerné par les TEA.

La CGT se bat depuis longtemps aux côtés des salariéEs pour faire respecter cet accord. Ce n'est pas gagné. L'an dernier, la mise en place des TEA a été obtenue avec la mobilisation des salariéEs pour les équipes CEA de Cadarache et Marcoule. Mais tout récemment encore, des salariéEs, par exemple sur le CDS Alpes, nous ont fait part de leurs difficultés à pouvoir déclarer leurs TEA.

En CSE Infra, la CGT a interpellé la direction pour dénoncer les pressions exercées par la hiérarchie sur les salariéEs et pour exiger que l'accord sur les TEA soit pleinement respecté.

CHERBOURG : LA DIRECTION BRASSE DU VENT

Sur le site d'Equeurdreville à Cherbourg, le principal problème est l'aéraulique. Selon le code du travail, le débit minimum d'air neuf assuré par une ventilation mécanique doit être, par occupant, de 25m³/h dans les bureaux et de 30m³/h dans les salles de réunion. En 2021, un rapport établi par une entreprise indépendante avait jugé non conforme l'état des installations et avait établi que le débit d'air total était suffisant au maximum pour 170 postes de travail, alors que le site en contient 210. La direction avait alors botté en touche en disant que le taux d'occupation du site était en dessous mais qu'elle allait mener des études...

Et puis la direction avait la « solution », la ventilation dite « naturelle », comprenez ouvrir

les fenêtres pour faire circuler l'air. Sauf que la ventilation « naturelle » nécessite de couper la ventilation mécanique. De plus, elle est dépendante de la météo (et il peut faire chaud ou froid à Cherbourg, si, si!) et elle repose sur la bonne volonté des salariéEs qui ont autre chose à faire à leur travail que de programmer cela. De plus, pour des raisons de sécurité, il n'est pas possible d'ouvrir les fenêtres dans des espaces sécurisés.

La direction a prévu pour fin 2025 un projet immobilier sur Cherbourg qui comprend la fermeture du site de Digulleville et le transfert de ses 161 salariéEs sur Equeurdreville. La question de l'aéraulique se pose donc avec encore plus d'acuité. Le rapport d'expertise

commandé par le CSEC montre

qu'on en est au même point, que la direction n'a rien fait depuis 2021. Mais promis, la direction va s'en occuper.



La CGT a demandé que l'avis rendu par le CSE Infra et par le CSEC sur ce projet immobilier soit négatif, tant que ce problème d'aéraulique, crucial pour la santé des salariéEs, n'aura pas été réglé, que les travaux de mise en conformité n'auront pas été planifiés. La majorité du CSE Infra et la majorité du CSEC se sont opposées à rendre un avis négatif : entre déplaire à la direction et défendre les conditions des travail des salariéEs, il faut choisir !

**#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG**



Retrouvez tous nos réseaux sociaux à l'adresse

<https://liens.lacgtp.org/>



contact@cgt-capgemini.fr