la cgt CAPGEMINI

FLASH CSEC

NANTES : LA PROFITABILITÉ AU DÉTRIMENT DES SALARIÉES

Pour rappel, la direction veut fermer le site de St Herblain, réduire la surface du site d'Axéo, et regrouper la grande majorité des 2700 salariéEs de la plaque nantaise sur le site de Berlingot. L'expertise mandatée par le CSEC confirme une multitude de problématiques : un taux de flex office très bas (en moyenne 1 poste de travail pour 2 salariéEs, et même pour certaines équipes 2 postes de travail pour 5 salariéEs), un risque fort de manque de places de parking, de casiers, d'espace de réunion, d'espace de restauration, une absence de visibilité sur l'organisation des (lourds) travaux sur le site de Berlingot, etc. Bref encore un projet immobilier de la direction qui privilégie les économies sur les coûts immobiliers (qui seront quasiment réduits de moitié!), au détriment des conditions de travail des salariéEs. Dans ces conditions, il est dommage que le CSEC ait décidé de ne pas rendre un avis défavorable et de ne pas tenir compte des avis défavorables adoptés à l'unanimité par les CSE Altran et Infra.

PXCELL : BAD « PEOPLE EXPÉRIENCE »

Nous avions présenté dans le flash CGT CSEC de novembre 2024 le dernier étage du méga-projet Pxcell, la séparation et la transformation des fonctions RH et des fonctions recrutement. Nous alertions alors sur les RPS (risques psychosociaux) que cette réorganisation de fond en comble allait faire peser sur les équipes. Depuis, malheureusement, beaucoup d'assistantEs, et aussi des PM (People Manager), subissent une grande souffrance au travail. Comme d'habitude la direction minimise la chose, évoquant globalement « un climat de confiance et une appropriation progressive ». Des alertes, dont un DGI (danger grave et imminent), sur les conditions de travail des assistantEs ont été levées par des élus dans les CSE d'établissement. La même souffrance semble désormais s'étendre également aux services paie. Nous vous en reparlerons prochainement.

Ne restez pas isolés, n'hésitez pas à contacter vos représentantEs CGT.

PLM : PAS LA (BONNE) MÉTHODE !

PLM, ce n'est pas le projet de loi sur les élections municipales à Paris, Lyon et Marseille. Il s'agit du « Product Lifecycle Management », une activité en plein essor dans le secteur de l'industrie, notamment chez des clients de Capgemini comme Airbus ou EDF. La direction veut regrouper en une seule les 2 subdivisions qui travaillent sur PLM et qui sont actuellement dans 2 entités juridiques différentes, CapgeminiTS (pour PLM-Apps) et Capgemini ER&D (pour PLM-ER&D), au moyen d'un APA (Apport Partiel d'Actif), et ensuite créer ce qu'elle appelle une « global practice » PLM.

L'intérêt pour l'entreprise de recourir à un APA est que les salariéEs que la direction a étiquetéEs PLM-Apps seront automatiquement transféréEs, et elle peut légalement licencier les salariéEs de Apps qui refuseraient leur transfert. Mais la réalisation d'un APA nécessite juridiquement que l'activité transférée soit autonome dans sa gestion et son fonctionnement. Or l'expert indépendant mandaté par le CSEC n'a pas pu établir l'autonomie de PLM-Apps, la direction n'ayant pas été en mesure de lui fournir les éléments comptables et financiers requis.

Par exemple, quel est le chiffre d'affaires qui sera transféré ? La direction ne répond pas. Et pour cause, ça peut varier du simple, si on prend en compte seulement l'activité des salariéEs transféréEs, au… triple si on prend en compte le chiffre d'affaires généré par l'ensemble des contrats de PLM-Apps. Autre problème, le périmètre de l'APA ne correspond pas à l'activité PLM proprement dite: ainsi, parmi les 376 salariéEs que la direction veut transférer, entre 10 et 20% ne travaillent pas sur des projets PLM-Apps, alors qu'une majorité de salariéEs travaillant sur les projets PLM-Apps ne sera pas transférée…

Le rapport d'expertise a établi que les 2 volets du projet PLM sont complètement indépendants. En d'autres termes, une global practice (regroupement opérationnel) ne requiert pas d'APA (regroupement juridique) et inversement un APA ne nécessite pas de global practice. Pourquoi la direction a-t-elle décidé de lier les 2 sujets et pourquoi la direction est-elle pressée de faire son APA, alors que manifestement elle ne semble pas prête pour cela?

Dans ces conditions, le CSEC aurait du faire comme le CSE ER&D : se déclarer dans l'impossibilité de rendre un avis éclairé sur ce 1er volet du projet PLM, l'APA, et reporter l'avis à l'automne, à l'issue de la consultation sur le 2e volet, la mise en place de la Global Practice, sous réserve que la direction fournisse d'ici là les documents manquants. Au lieu de cela, le CSEC a majoritairement accepté de rendre dès maintenant son avis, laissant ainsi le champ libre à la direction pour mener à bien son APA : n'y aurait-il pas une certaine connivence entre le secrétariat du CSEC et la direction ?