la cgt CAPGEMINI

FLASH CSEC

Un nouveau projet immobilier : Grenoble

La direction voudrait fermer le site de Montbonnot (dans la banlieue grenobloise) et transférer les 746 salariéEs (Appli, Infra, ER&D, Altran) qui y sont rattachéEs, sur un nouveau site en construction, distant de 3 km. Les projets immobiliers de la direction se suivent et se ressemblent : réduction drastique de la surface du site et du nombre de postes de travail, et diminution des coûts. Ici, il est envisagé 60 % de m² de bureau en moins et 60 % de postes de travail en moins. Le taux de flex office passerait d'environ 1 (1 poste de travail pour 1 salariéE travaillant sur site) à 0,4 (soit 2 postes de travail pour 5 salariéEs). Avec à la clé, un gain de seulement (!) 46 % sur les coûts immobiliers : eh oui, comme le déplore semble-t-il la direction, le neuf coûte plus cher que l'ancien. Mais comme le neuf est censé être nettement plus vertueux environnementalement que l'ancien, cela permet d'améliorer facilement l'image de l'entreprise en matière de RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale), et donc cela vaut bien quelques petits sacrifices.

La livraison du nouvel immeuble est prévue pour le dernier trimestre 2027. La CGT déclare que le CSEC doit être consulté ultérieurement sur l'aménagement du nouveau site et sur le déménagement des salariéEs. La direction réfute, considérant que le CSEC est consulté en cette fin d'année 2025 sur l'ensemble du projet, puisque dans l'intitulé du point à l'ordre du jour, signé conjointement par le président du CSEC (la direction) et le secrétaire du CSEC (représentant les éluEs), figure aussi le volet « déménagement des collaborateurs sur le site de Meylan » : ubuesque !

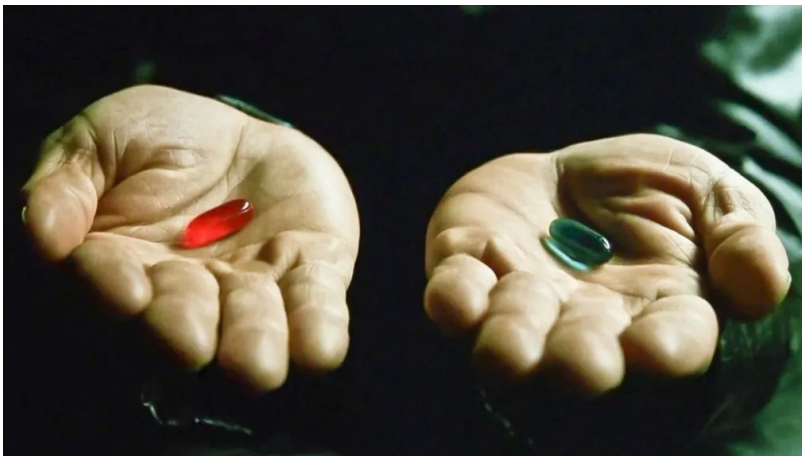
Un nouveau projet immobilier : Brest

La direction voudrait regrouper les 2 sites actuels (l'un Altran avec 61 salariéEs, l'autre Capgemini avec 205 salariéEs) dans un nouvel immeuble en construction, situé plus près du centre-ville de Brest. Dans le premier tableau présenté par la direction, il y aurait actuellement 844 m² de surface et 86 postes de travail, et dans le futur cela passerait à 976 m² de surface et 90 postes de travail. Enfin un projet immobilier qui augmenterait à la fois la surface de bureau et le nombre de postes de travail ! C'est évidemment trop beau pour être vrai….

Ce tableau est mensonger puisque les chiffres fournis pour la situation actuelle ne prennent pas en compte le site Altran de Plouzané, alors que la situation future reflète le site commun qui réunira les salariéEs Altran et Capgemini. D'ailleurs, sur les 90 postes de travail du nouveau site, combien pour les salariéEs de l'UES Capgemini ? La direction, qui n'hésite pas à retoquer les questions des éluEs qui débordent sur l'UES Altran, parce que, rappelle-t-elle, ce n'est pas dans le périmètre du CSEC Capgemini, est incapable de répondre…

Malheureusement, la recette brestoise est la même que pour les autres projets immobiliers: réduction drastique du nombre de postes de travail (ici de 40 %), et un taux de flex office qui tomberait à 0,5 (soit 1 poste de travail pour 2 salariéEs), avec à la clé, une réduction des coûts immobiliers, non négligeable, de 25 %. Cette fois, la direction n'a souhaité consulter le CSEC que sur la prise de bail et pas sur le déménagement des salariéEs qui, comme pour Grenoble, est prévu fin 2027.

NEO : quelle réalité derrière la fiction ?



NEO est le nouvel « outil intelligent » (sic) de Capgemini. Il est basé, sans (mauvais) jeu de mot, sur l'outil IA Gemini de Google. Il remplacera AskAdam début 2026. Selon la direction, il est « plus simple, rapide et intuitif » et comprend de nombreuses nouvelles fonctionnalités. Il accompagnera bien mieux au quotidien l'ensemble des salariéEs de Capgemini, il fournira une assistance spécialisée pour certains métiers, permettra d'effectuer des recherches intégrées sur le web, etc. Mais plus concrètement et plus précisément ? La présentation étant tellement générale et apologétique, il faut espérer que l'expertise commandée par le CSEC permettra d'échapper à la pilule bleue véhiculée par la com de la direction et de trouver où se situe la pilule rouge.

Des transferts de salariéEs à géométrie variable

La direction présente un plan de transfert vers ER&D des salariéEs Appli travaillant sur l'activité MES (Manufacturing Execution System). Celui-ci intervient après le transfert des salariéEs travaillant sur l'activité PLM : voir les flash CGT CSEC de juillet et septembre. L'objectif annoncé est le même, : regrouper les salariéEs travaillant sur une même activité. La sous-entité de départ est la même, PBS de Apps, la sous-entité d'arrivée est la même, DCM de ER&D. Mais la méthode diffère : dans le cas de PLM, la direction, via un apport partiel d'actif, impose le transfert aux salariéEs qu'elle a étiquetés comme travaillant sur cette activité ; dans le cas de MES, le transfert se fera sur la base du volontariat. Qu'est-ce qui justifie cette différence de traitement ? Pourquoi ne pas laisser le choix aux salariéEs PLM ?

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI