

# COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE APPLI FLASH CSE

MAI 2020

## La sécurité et la santé des salarié.e.s doivent être une priorité

Lors de ce CSEE, la direction a présenté les documents qu'elle a l'obligation de créer et de maintenir au sujet des mesures de prévention : DUER et PAPRIACT. Nous avons pu voir un grand nombre de pages avec des tableaux impressionnants et une abondance d'indicateurs et d'acronymes. Mais tout cela ne doit pas occulter l'essentiel, à savoir la préservation de la sécurité et de la santé des salarié.e.s.

Et dans ce domaine, il y a beaucoup à faire chez Capgemini :

- Les sites de Capgemini n'ont pas été aménagés pour les besoins des salarié.e.s. Trop de monde entassés, trop de bruit dans les open-spaces, le système de flex-office qui oblige à se chercher une place tous les jours et qui est surtout une belle trouvaille pour la propagation des virus ; tout cela est nuisible à la santé. Rappelons que le fameux 147, vitrine de la direction, regroupe à lui tout seul toutes ces tares.
- Concernant les salarié.e.s qui sont en clientèle, il arrive que la situation soit encore plus difficile. Ces collègues n'ont souvent pour interlocuteur que leur commercial. Or l'objectif d'un commercial est de vendre des prestations au client, ce qui le met en mauvaise posture pour veiller aux conditions de travail des salarié.e.s. De plus, la direction dans ses communications, ne cache pas que sa priorité c'est le service à ses clients, quitte à ce que cela se fasse aux dépens des salarié.e.s.

Tous ces problèmes qui représentent un risque pour la santé et la sécurité des salarié.e.s, la direction de Capgemini ne peut pas les ignorer. Les élu.e.s CGT alertent sur ces risques par tous les moyens et dans toutes les instances. Comme dernièrement dès l'alerte suite à la crise sanitaire du Covid19, c'est sans tarder que les élu.e.s CGT ont lancé un DGI (procédure d'alerte pour Danger Grave et Imminent), car il fallait prendre des mesures d'urgence.

## Après les congés et RTT imposés sous couvert de la pandémie, voici venus les congés imposés pour cause de fermeture des sites clients.

La direction de Capgemini montre encore une fois à quel point elle se fiche du sort des salarié.e.s qui sont en clientèle. Le client ferme, pas de soucis les salarié.e.s devront prendre sur leurs jours de congés ! Comme si Capgemini n'avait pas les moyens de proposer des formations par exemple, ou tout simplement d'assumer la baisse d'activité pour les quelques salarié.e.s dont la mission serait suspendue.

Les élu.e.s CGT n'ont pas manqué de dénoncer cette atteinte aux droits des salarié.e.s qui est de pouvoir choisir les dates de leurs congés :

- Ce que veut faire la direction ressemble à de la discrimination. Comment justifier que parmi les salarié.e.s rattaché.e.s à la même Practice, certain.e.s seraient obligé.e.s de prendre leurs congés alors que leur Practice est toujours en activité et n'est pas du tout « fermée ».
- Au moment d'accepter une mission chez un client, les salarié.e.s n'ont pas connaissance de contraintes concernant des dates de congés imposées. Cela ne figure pas dans l'ordre de mission. Euh... Encore faut-il qu'ils/elles aient ce fameux document pourtant obligatoire et si souvent inexistant. Avant d'imposer quoi que ce soit, la direction ferait mieux de se mettre en règle sur ce point. Affaire à suivre donc...

La direction invoque un article 26 de la convention collective. Mais ce n'est pas parce que l'employeur a la possibilité de choisir la période de congés dans certaines conditions, qu'il peut s'autoriser à imposer n'importe quoi comme ça l'arrange.

Comme point du CSEE, la direction a voulu présenter vite-fait la liste des projets en clientèle dont les équipes de Capgemini seront concernées par des congés imposés. Mais les élu.e.s CGT ont bataillé pour obtenir l'appui des autres élu.e.s et être ainsi en mesure d'exiger de la direction une réunion d'urgence dédiée à cette question.

La suite a été que cette réunion se tiendra jeudi 4 juin. Mais rien n'est encore gagné. Il va falloir faire reculer la direction sur cette question, d'une part parce que d'année en année nous constatons une dégradation des droits des salarié.e.s, et surtout du fait de la situation de crise sanitaire qui rend particulièrement difficile l'organisation des congés cette année, pour les salariés et leur famille.

## Capgemini doit prendre en charge les frais induits par le télétravail

Depuis la mi-mars la grande majorité des salarié.e.s ont continué à travailler de chez eux.

Chez Capgemini, il y a un accord télétravail qui prévoit le versement d'une indemnité forfaitaire de 35 euros pour un.e salarié.e en télétravail 2 jours ou plus par semaine et la participation aux frais des repas. Mais la direction refuse d'appliquer l'accord télétravail aux salarié.e.s qui n'ont pas d'avenant au contrat (qui ne font pas habituellement du télétravail). Des organisations syndicales se sont précipitées pour demander la remise en cause de l'accord télétravail. Sous prétexte « d'équité » voudraient-elles une justice nivelée par le bas ? La justice serait que tou .te.s les salarié.e.s puissent bénéficier d'une prise en charge des frais professionnels.

Ce qu'a demandé la CGT à la direction (courrier du 14 mai) : La prise en charge des frais professionnels de tou .te.s les salarié.e.s placé.e.s en télétravail, qui n'en bénéficieraient pas, avec rétroactivité au 17 mars.

- 50 € par mois pour 5 jours de télétravail par semaine, conformément aux règles URSSAF
- 5,16 € par jour télétravaillé correspondant à la part patronale pour les repas
- Le complément pour celles et ceux qui ont déjà un avenant télétravail

## REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

# #PRIORITÉPROFITS

# CGT-CAPGEMINI.FR



[facebook.com/CGTCAPGEMINI](https://facebook.com/CGTCAPGEMINI)

[@CGT\\_Capgemini](https://twitter.com/CGT_Capgemini)

[linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini](https://linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini)

[@cgtcapgemini](https://youtube.com/cgtcapgemini)

[cgt-capgemini.fr](https://cgt-capgemini.fr) / [contact@cgt-capgemini.fr](mailto:contact@cgt-capgemini.fr)