

Commission Santé Sécurité et Conditions de travail Centrale - CSEC

Réunion du Vendredi 27 mars 2020 de 10H00 à 12H00

Président de la CSSCT Centrale : Pierre-Alain Coget (Directeur des Affaires Sociales)

Assisté de :

- Anne-Sophie Duval (Responsable des affaires sociales DAS UES Capgemini)

Représentant CFE-CGC : Alain Jammes (élu titulaire CSEC)

Invités par la direction :

- Jacques Sabatier (Responsable CRES)
- Frédéric Abadie (Secrétaire du CSEC)

Ordre du jour et déroulement de la séance

1. Élection du secrétaire de séance

Christophe Lovergne a été désigné secrétaire de séance à l'unanimité des membres présents.

2. Actualité législative et réglementaire

Le président de la CSSCT-C présente les mesures adoptées par le gouvernement dans le cadre de la loi d'urgence sur le Covid-19.

Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie Covid-19, adoptée le 22 mars 2020

Article 7 relatif au droit du travail

« Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, **le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances**, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020, relevant du domaine de la loi et, le cas échéant, à les étendre et à les adapter aux collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution :

b) En matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la fonction publique ayant pour objet :

- de **limiter les ruptures des contrats de travail** et **d'atténuer les effets de la baisse d'activité**, en facilitant et en **renforçant le recours à l'activité partielle** pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel ;
- d'adapter les conditions et **modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière** versée en cas d'arrêt maladie ;
- de **permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre Ier de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;



LinkedIn



- de **permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre Ier de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique;
- de permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à **la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical** ;
- de modifier, à titre exceptionnel, les **dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et au titre de la participation** ;
- de modifier la **date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** mentionnée à l'article 7 de la loi du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 ;
- d'aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions, notamment **du suivi de l'état de santé des travailleurs, et de définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie**, bénéficier du suivi prévu par le même code ;
- de **modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel**, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours ;

Ordonnances adoptées en conseil des ministres le 25 mars 2020 et publiées au JO le 26 mars 2020

- **Rappel** : adoption par le gouvernement le 25 mars de **3 ordonnances** intéressant le droit social. Ces ordonnances ont été publiées le 26 mars 2020 au Journal officiel. Elles sont entrées immédiatement **en vigueur**.
 - ✓ Ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de **congés payés, de durée du travail et de jours de repos**
 - ✓ Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de **l'indemnité complémentaire** prévue à l'article L.1226-1 du Code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les **dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation**
 - ✓ Ordonnance n° 2020-324 portant mesures d'urgence en matière de **revenus de remplacement** mentionnés à l'article L.5421-2 du Code du travail
- **Congés payés**
 - Un **accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche** peut déterminer les conditions dans lesquelles un employeur est autorisé, **dans la limite de 6 jours de congés** et sous réserve de respecter un **délai de prévenance d'au moins 1 jour franc**, à décider de la prise de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.
 - L'accord autorise l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates de congés dans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou partenaire de PACS travaillant dans son entreprise.
 - La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.
- **JRTT**
 - L'employeur peut, sous réserve de respecter un **délai de prévenance d'au moins 1 jour franc**
 - **Imposer la prise, à des dates déterminées par lui**, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ou prévus par une convention de forfait
 - **Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos**, également ceux prévus par une convention de forfait
 - Ce dispositif concerne les **JRTT salariés et employeurs**, pour les salariés en heures et en forfait jours
 - L'employeur peut également déterminer les dates de jours de repos pris sur un **compte épargne-temps (CET)**.
 - La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.
 - Le nombre total de jour de repos imposé **ne peut être supérieur à 10**.



LinkedIn



- Durée du travail
 - La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à 12 heures
 - La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée
 - La durée du repos quotidien peut être réduite à 9 heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier
 - La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à soixante heures
 - La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée à 48 heures
 - La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures
 - Dérogation possible au repos dominical

Le CSEE (ou CSEC) ainsi que la DIRECCTE doivent être informés sans délai en cas d'utilisation d'une de ces dispositions.

=> Ordonnance applicable jusqu'au 31 décembre 2020

- Ordonnance adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L.1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation

- L'indemnité complémentaire est versée sans carence et sans condition d'ancienneté
- L'indemnité complémentaire aux indemnités journalières prévue à l'article L.1226-1 sera versée :
 - aux salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ou parents d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, quels que soient leur ancienneté et le lieu où ils sont soignés et sans avoir à justifier d'un certificat médical dans les 48 heures ;
 - aux salariés en arrêt de travail justifié par une incapacité résultant de maladie ou d'accident, quelle que soit leur ancienneté.

=> Ordonnance applicable jusqu'au 31 août 2020

- Participation & Intéressement
 - ✓ Les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectés sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1^{er} jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice de l'entreprise sous peine d'un intérêt de retard.
 - ✓ Toutefois par dérogation à cette règle, l'ordonnance prévoit que la date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation, est reportée au 31 décembre 2020.



3. Informations relatives aux dispositions mises en place pour limiter la propagation du coronavirus et préserver la santé des salariés

La direction rappelle aux membres de la CSSCT Centrale les mesures qui ont été mises en place pour préserver l'ensemble des salariés, ces mesures sont conformes aux directives du gouvernement, et tous les salariés reçoivent régulièrement un rappel sur ces mesures.

Taux d'occupation des sites de l'UES au 25 mars 2020

Au 26 mars 2020, la situation sur les sites est la suivante :

- 36 sites fermés et 27 sites ouverts.
- 97,73% des salariés des sociétés de l'UES (24 716 salariés) sont en télétravail.
- 1,72% en clientèle.
- 0,55% sur sites Capgemini.

COVID-19 Sites ouverts-fermés

| SITES | SITES OUVERTS | SITES FERMÉS |
|-------------------------------|---------------|--------------|
| AIX EN PROVENCE - AUREORE | | 1 |
| AIX EN PROVENCE - AZUR | 1 | |
| BAYONNE - ASTRIA | 1 | |
| BELFORT - MEROUX | | 1 |
| BORDEAUX - CANEJEAN | | 1 |
| BORDEAUX - MERIGNAC | 1 | |
| BORDEAUX - PESSAC | | 1 |
| BREST | | 1 |
| CHERBOURG - DIGULLEVILLE | 1 | |
| CHERBOURG - EQUEURDREVILLE | 1 | |
| CHERBOURG - OCTEVILLE SEXTANT | | 1 |
| CHERBOURG - VIKING | 1 | |
| CLERMONT FERRAND - AUBIERE | | 1 |
| GRENOBLE - MONTBONNOT (99) | 1 | |
| GRENOBLE - MONTBONNOT3 (95) | | 1 |
| IDF - GUYANCOURT | 1 | |
| IDF - Paris- JUIN | 1 | |
| IDF - ILM COLISEE | | 1 |
| IDF - LE 147 | 1 | |
| IDF - MELUN | | 1 |
| IDF - O'MALLET | 1 | |
| IDF - PARIS - ITELIOS | | 1 |
| IDF - PARIS CAMBACERES | 1 | |
| IDF - VELIZY | 1 | |

| SITES | SITES OUVERTS | SITES FERMÉS |
|--------------------------------|---------------|--------------|
| LA ROCHELLE - DOMPIERRE S/MER | | 1 |
| LA ROCHELLE - ROCHEFORT | | 1 |
| LE BOURGET DU LAC | 1 | |
| LILLE - GREENTECH | 1 | |
| LILLE - ITELIOS | | 1 |
| LYON - AMBRE | | 1 |
| LYON - IVOIRE | 1 | |
| LYON - LE QG | | 1 |
| MACON - ITELIOS | | 1 |
| MONPELLIER - PEROLS | | 1 |
| MONPELLIER - BAILLARGUES | | 1 |
| MULHOUSE | | 1 |
| NANCY - CARDINAL | | 1 |
| NANTES - AXEO | 1 | |
| NANTES - BERLINGOT | 1 | |
| NICE - BIOT | | 1 |
| NICE - MOUGINS | | 1 |
| NIORT - MARAIS | 1 | |
| ORLÉANS - EMILE ZOLA | | 1 |
| PAU - BORDES | 1 | |
| PAU - LILAS | | 1 |
| PAU - NEWTON | | 1 |
| PIERRELATTE - BAGNOLS-SUR-CÈZE | 1 | |
| PIERRELATTE - RUOMS | | 1 |
| QUIMPER | | 1 |

| SITES | SITES OUVERTS | SITES FERMÉS |
|--------------------------------------|---------------|--------------|
| RENNES - LA HUBLAIS (à venir) | | 1 |
| RENNES - NEWTON | | 1 |
| RENNES - SPIREA | 1 | |
| ROUEN - ISNEAUVILLE | | 1 |
| ROUEN - VERNON | | 1 |
| STRASBOURG - SCHILTIGHEIM - LAHAYE | | 1 |
| STRASBOURG - SCHILTIGHEIM COPENHAGUE | | 1 |
| TOULOUSE - AEROPARK | 1 | |
| TOULOUSE - B612 | | 1 |
| TOULOUSE - BLAGNAC | 1 | |
| TOULOUSE - EISENHOWER | 1 | |
| TOULOUSE - MARIE PERROUD | 1 | |
| TOULOUSE - MESPLÉ | 1 | |
| TOURS - EMILE ZOLA | | 1 |

- 27 sites ouverts
- 36 sites fermés



LinkedIn



Dispositif d'arrêts maladie : modifications réglementaires intervenues le 23 mars 2020

• Salariés-parents

- Le nombre de jour d'arrêt passe de **14 à 21 jours**, reconductible en cas de maintien de la fermeture des établissements scolaires.
- Plus de limite d'âge en cas d'enfant en situation de handicap (18 ans auparavant)

• Salariés vulnérables

- Pour les femmes enceintes : uniquement celles en cours du **troisième trimestre de grossesse**
- les affections longue durée concernées ont été étoffées

=> Procédure mise à jour sur Talent et sur Myconnect

Attestations de déplacements

- Depuis le **25 mars 2020**, tout salarié appelé à se déplacer sur un site Capgemini ou client, de manière permanente ou occasionnelle, doit être en possession d'un justificatif de déplacement professionnel et de sa carte d'identité en cas de contrôle.

La décision d'attribuer une autorisation de se rendre sur son lieu de travail (Capgemini ou Client) est réservée aux membres du CODIR de chaque entité et selon les cas de figure identifiés ci-dessous :

- Impliqué dans la gestion des Système d'Information Vitaux (SIV)
- Opérateurs en Data Center
- Opérateur de supervision (besoin d'un mur d'écran)
- Manager de site (Chef d'Etablissement et Responsable de site)
- Pas de télétravail possible (exemples : pas d'autorisation de télétravail par le client, site client fermé aux prestataires, pas de moyens techniques de télétravail ...)
- Intervention du CRES sur les sites pour assurer la continuité des services (accueil, nettoyage, gardiennage, ...), du respect des consignes de sécurité et des aménagements d'espace
- Pour Groupe IT, support informatique sur site ne pouvant être assuré à distance
- Permanence managériale sur un site ouvert
- Représentants du personnel : un justificatif professionnel permanent est remis pour se rendre sur son site de rattachement administratif. Pour se rendre sur un autre, un justificatif d'une durée limitée sera à demander auprès du DRH. En effet, conformément aux consignes gouvernementales, c'est à chacun, en responsabilité, de réduire au maximum son temps de déplacement afin de limiter le plus possible ses contacts.

Cadrage de l'attribution du justificatif pour un déplacement ponctuel

- Les cas doivent être limités au strict nécessaire pour assurer la continuité de service.
- Quelques exemples :
 - ✓ Maintenance ou échange d'un matériel type laptop pour pouvoir poursuivre le télétravail
 - ✓ Relève d'un courrier sous double enveloppe
 - ✓ Retrait ou échange d'un matériel
- La durée indiquée sera **par défaut de 1 jour**.



Communications de la direction

- ❖ 12 communications adressées aux salariés entre le 26 février et le 18 mars (la dernière étant spécifique aux salariés rattachés au site du 147)
- ❖ 2 nouvelles communications : le 20 mars de Jérôme Siméon (DG de la BU France) et le 25 mars de la DRH, cette dernière portant sur :
 - **Bulletin de salaire**

Les Bulletins de paie papier de mars ne seront pas postés à la date prévue suite à la fermeture de l'ESAT.
2 options pour les salariés :

 - activation de la dématérialisation (activation irréversible) et récupération de l'historique en ligne depuis janvier 2014 (création des coffres-forts)
 - attente de l'envoi du bulletin papier lorsque cela sera possible
 - **Tickets restaurant**
 - Maintien de la dématérialisation pour la population pilote de DEMS et Invent concernée
 - Versement des 5,16€ dûs sur les bulletins de salaire des salariés (yc CIS et MU Sogeti qui ne recevront plus les TR par postale – modification de la position de Sodexo le vendredi 20 mars après-midi)
 - Les salariés qui n'ont pas de TR font une déclaration de frais
 - **Gras Savoye**
 - Information faite de ne pas envoyer de courrier par voie postale mais d'utiliser les supports digitaux à disposition
 - Le paiement par chèque ne pourront être réalisés – les collaborateurs sont incités à communiquer un RIB

4. Présentation de l'instance et des membres de la CSSCT C (accord relatif à l'organisation sociale de l'UES Capgemini en date du 5 mars 2019)

Ce point est reporté à une prochaine CSSCT-C.

Fin du CR

