

Réunion Comité Social et Economique Central de l'UES CAPGEMINI
 Via TEAMS

Alain JAMMES	Elu titulaire	06 30 37 68 26	CSE APPLI
Lygie PORCHET DE KERPOISSON	Elue suppléante	06 07 37 32 34	CSE APPLI
Abla MECHERI -MOKHTARI	Représentante Syndicale titulaire	06 18 78 55 97	CSE INFRA
Cédric Normand	Représentant syndical suppléant	06 44 23 94 97	CSE INFRA

Motion de la CSSCT Centrale lue par le secrétaire du CSEC en début de séance

Les membres de la CSSCT Centrale ont alerté la Direction à plusieurs reprises sur la dégradation des conditions de travail des salariés en télétravail dans l'UES CAPGEMINI. Nous constatons à ce jour une augmentation du nombre de salariés rencontrant des difficultés croissantes dans les conditions de leur télétravail qui, dans certains cas, présentent des pathologies de types TMS / RPS.

Nous demandons au Président de la CSSCT Centrale d'interroger l'ensemble des Services de Santé au Travail de l'UES CAPGEMINI sur la réalité de ce constat qui, s'il était confirmé, devrait conduire la Direction à mettre en oeuvre - et sans délais - les mesures correctives et préventives qui s'imposent dans le cadre de son obligation de protection des salariés en matière de santé.

La direction annonce que :

- Suite au décalage des augmentations (sans promotion) au 1^{er} juillet, la direction précise que le SAT défini lors de ce 2nd semestre restera acquis en 2022 et les années suivantes.

Pour plus d'informations, contactez la CFE-CGC !

Syndicat des Cadres et de l'Encadrement

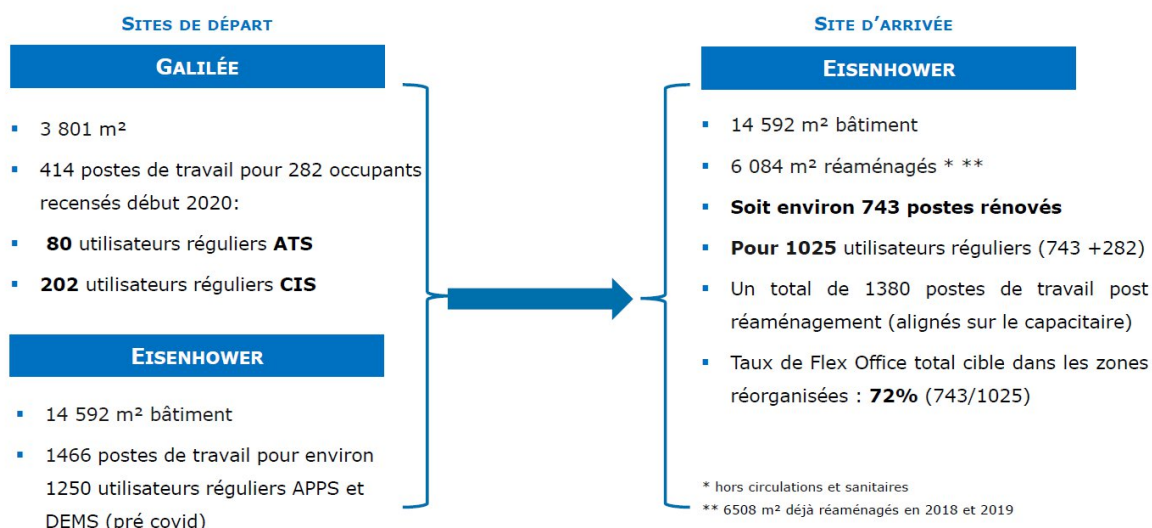


LinkedIn



1. Information en vue de la consultation sur les aménagements du bâtiment Eisenhower

Situation de départ et situation d'arrivée



6000m² seront à aménager sur le site. Les principes de la transformation d'un étage :

- décroïsonnement
- Ajout d'espaces collaboratifs
- Implantation d'espaces de rangement et casiers

72% des postes de travail ne seront accessibles qu'en Flex-Office !

Les modifications entraînent une vingtaine de postes de travail en moins au profit de plus d'espaces collaboratifs. Le dimensionnement total prévu est d'environ 1400 postes de travail.

La majorité des élus insistent auprès du CRES et de la direction pour signaler le **problème de politique de casiers**. Officiellement, la taille des casiers a évolué positivement, mais nous alertons sur un **problème de quantité de casiers**. Tous les salariés doivent avoir le droit de ranger des affaires personnelles, informatiques, des dossiers... puisque le bureau doit être laissé propre le soir (voire le midi pour éviter des vols sur les grands sites).

Les salariés venant de Galilée devront changer de badge. Ils les recevront en amont du déménagement.

Le site est à 2 km à pied du terminus de la ligne de métro A, et à proximité de plusieurs arrêts de bus.



La cafétéria sera agrandie de 93 à 238m². Le mobilier sera remplacé.

La taille et le nombre de réfrigérateurs sera adapté en fonction des besoins.

Un restaurant d'entreprise est présent sur place.



LinkedIn



Autres services sur place :

- Un cabinet médical avec un infirmier au quotidien et un médecin du travail 3j/semaine
- Un local dédié pour l'isolement ou l'allaitement / salle de repos
- 3 défibrillateurs sur le site
- Douche et vestiaire : 14 douches et vestiaires au sous-sol (9 H, 5 F) dont 2 accessibles PMR
- Espaces verts sur site et à proximité.

Vote d'une motion adoptée par la majorité des élus :

L'expertise sur la résiliation du bail Galilée fait apparaître :

- *D'une part, la très faible connaissance et expérience des salariés et des managers sur le travail en mode Flex Office,*
- *D'autre part, une appréhension de ce mode de travail au regard des retours entendus ou des impressions ressenties concernant le 147.*

C'est pourquoi le CSE Central prévoit que cette expertise intègre un retour d'expérience de la part des salariés et managers sur les sites Capgemini ayant déjà mis en place le Flex Office à des degrés divers :

- *Le 147, aujourd'hui le seul lieu ayant une organisation similaire à ce niveau de taille au projet Einsenhower,*
- *Les autres sites en Flex-Office notamment GreenTech à Lille et Azur à Aix.*

2. Information en vue de la consultation sur les aménagements du bâtiment d'Equeurdreville

Ce projet comporte 2 volets :

1

La fermeture des sites de Sextant, Viking

Consultations réalisées précédemment :

- Sextant : avis rendu le 7 janvier par le CSEC
- Viking : avis rendu le 05 février par le CSE Infra

Le nouveau site d'Equeurdreville serait en capacité d'accueillir les éventuels collaborateurs d'Altran (assujettie au processus social d'Altran)

2

La transformation et le réaménagement du site d'Equeurdreville

- Réaménagement du bâtiment
- Passage en Flex Office
- Accueil des équipes transférées

Le présent dossier fournit les éléments immobiliers et opérationnels associés.

Le site va passer en Flex Office, et le bâtiment d'Equeurdreville sera transformé et aménagé sur le mode du Flex Office :

- Taux de Flex Office prévu sur l'ensemble du site = 0,8 (soit 8 postes de travail pour 10 personnes).
- 200 postes de travail

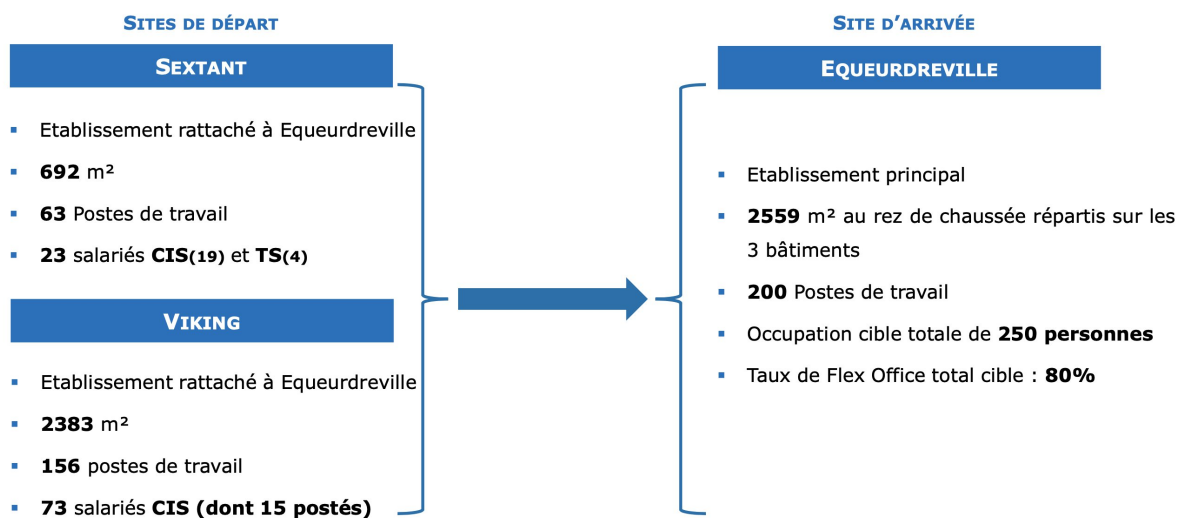


LinkedIn



L'accès à des postes de travail supplémentaires dans la zone de Co-working (pouvant également servir de zone tampon).

Les variations internes du taux de Flex Office sur Equeurdreville prennent en compte les besoins projets des différentes équipes. Des zones tampons sont prévues sur site pour pouvoir accueillir les collaborateurs les jours de grande affluence.



Afin d'adapter le site d'Equeurdreville à accueillir les salariés venant de Sextant et de Viking, des travaux d'aménagement vont être conduits. L'expertise des locaux réalisée par la société Kardham a révélé des axes d'amélioration qui seront exploités afin d'offrir aux salariés une Qualité de Vie au Travail (QVT) optimale. Une attention particulière est portée à la réfection du bâtiment C, dû à la création d'un espace repas & collaboratif.



LinkedIn



Equipements & postes de travail



Equipements

Chaque collaborateur disposera, individuellement, des équipements suivants :

- Un bureau de 140cm *
- Un écran **
- Un siège ergonomique par poste de travail
- Un casier personnel

* (sauf spécificité métier)

** (sauf spécificité métier : 1 écran supplémentaire + 1 switch)

Chaque collaborateur disposera d'un casier personnel pour ranger ses affaires sur site



Poste de travail

Chaque poste de travail est équipé :

- D'un **plan de travail** de 140 cm *
- D'un **siège ergonomique** type Reply (siège synchronisé, réglage en hauteur de l'assise, réglage en hauteur du dossier avec maintien lombaire)



Exemple de siège ergonomique Reply

Motion dans le cadre de la consultation sur les aménagements du bâtiment Equeurdreville
 Dans le cadre de la consultation sur les aménagements du bâtiment Equeurdreville, le CSEC décide d'avoir recours à une expertise. Le CSEC décide de confier cette expertise au Cabinet Secafi.

3. Information sur l'arrêt du contrat de service WOJO

Ce projet concerne l'arrêt du contrat de service du Wojo :

- 60 postes de travail dans un espace de coworking
- Actuellement aucun salarié Capgemini rattaché au Wojo
- Actuellement aucune place de parking attribuée à Capgemini TS

Rappel du contexte

Les utilisateurs du Wojo sont côté Odigo (sortis de l'UES fin 2020). Aucun salarié Capgemini n'est rattaché administrativement au site du Wojo.

Pourquoi rompre ce contrat de service ?

Ces surfaces étant inutilisées, la direction a décidé de rompre le contrat de service du Wojo à fin 2021.

Rappel de la situation cible

La cible est de regrouper à terme nos capacités sur trois sites principaux en Ile-de France : le 147 (site « généraliste »), M Campus (orienté production), le O' Mallet (dédié aux projets SD/CD).



LinkedIn



Dates cibles du projet

Éléments contractuels concernant l'arrêt du contrat de service du Wojo :

- Fin du contrat au 31/12/2021
- Dépôt du congé au plus tard le 30/06/2021

4. Présentation du projet de calendrier social des principaux projets immobiliers 2021

La direction a présenté au CSEC un projet de calendrier regroupant l'ensemble des projets immobiliers devant se dérouler en 2021 sur l'UES Capgemini.

L'objectif de cette présentation était de donner aux élus de la visibilité, mais s'agissant d'hypothèses présentées très en amont à la demande du CSEC, chaque projet mentionné dans la présentation doit être considéré comme confidentiel (Art.L.23153 du Code du travail) tant que la procédure de consultation n'a pas effectivement démarré.

Toutefois vos **élus CFE-CGC**, n'hésiteront pas à signaler, en amont à la direction, s'il y a des incohérences dans ce calendrier.

5. Bilan activité partielle

La direction a présenté au CSEC un premier bilan sur l'activité partielle. Les impacts financiers restent confidentiels (Art. L. 2315-3 du Code du travail) jusqu'au 30/06/2021.

L'activité partielle a généré 2 types d'impacts :

- Remboursements par l'administration de l'indemnité versée aux salariés.
- Une réduction de charges, notamment patronales.

L'impact au titre de la réduction des charges sur les principales entités a fait l'objet d'une évaluation. Aucun suivi précis de cet impact n'ayant été fait, cela reste donc une estimation présentée en CSEC.

6. Informations Group Cybersécurité

a. Nouveaux processus de suivi obligatoire de la formation Cybersécurité pour les nouveaux entrants

Une campagne de sensibilisation à la cybersécurité oblige les nouveaux arrivants à suivre un apprentissage en ligne dans les 45 jours suivant leur arrivée chez Capgemini, comme le stipule la politique des ressources humaines du groupe sur la cybersécurité (The Group Cybersecurity Human Resources Policy).

Cet e-Learning « Understanding Cybersecurity Essentials » (UCE) est constitué de 5 modules pour mieux protéger nos employés, notre entreprise, et nos clients.



LinkedIn



Campagne de sensibilisation

Ce document propose un processus visant à obliger les nouveaux arrivants à suivre un apprentissage en ligne dans les 45 jours suivant leur arrivée chez Capgemini, comme le stipule la politique des ressources humaines du groupe sur la cybersécurité (The Group Cybersecurity Human Resources Policy).

Cet eLearning **Understanding Cybersecurity Essentials (UCE)** est constitué de 5 modules pour mieux protéger nos employés, notre entreprise, et nos clients:

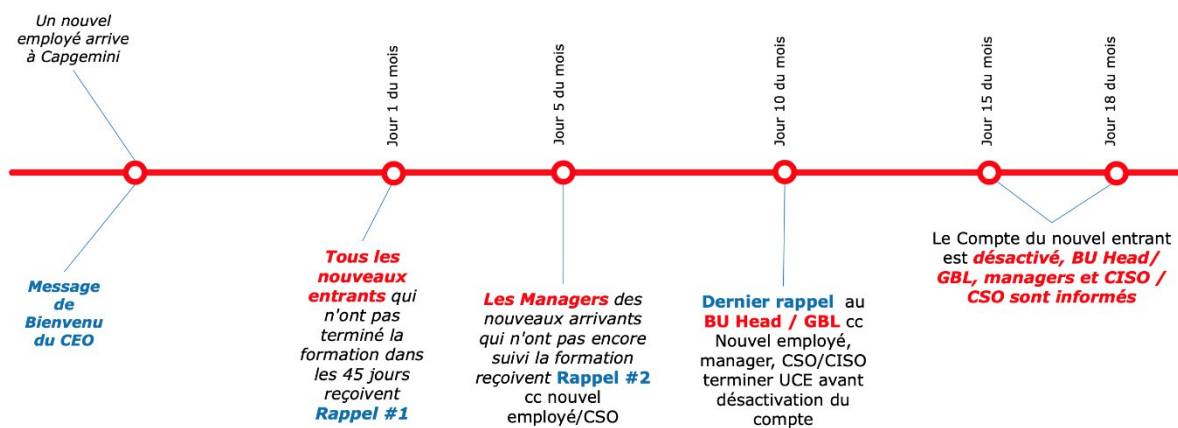
12'	 Internet, email and social media: Helps you learn safe practices relating to the use of IT equipment, email, Internet and Social Media.	 Cyber-risks and threats: Helps you learn about Social Engineering and how to identify phishing scams, fake websites and malware.	12'
10'	 Data classification and security: Helps you learn why classifying data and protecting our company and our client's information is important and how to keep sensitive and restricted information secure.	 Reporting security incidents: Helps you learn to recognize a range of security concerns and how to report them.	6'
12'	 Working securely everywhere: Helps you learn how to keep computers, devices and information secure both inside and outside of the office and when working remotely.		

Au total, 52mn dans les 45 premiers jours aident à protéger nos employés, notre entreprise et nos clients

Langues disponibles



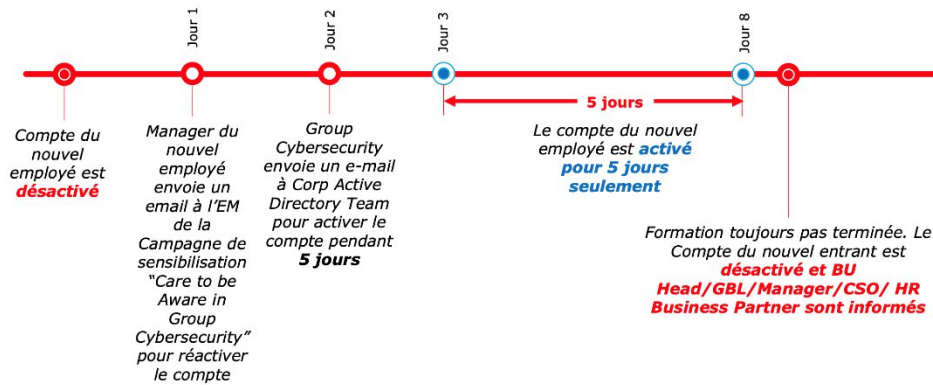
Au début de chaque mois, la procédure est engagée



LinkedIn



La réactivation d'un compte pour un nouvel arrivant est basée sur la demande du Manager

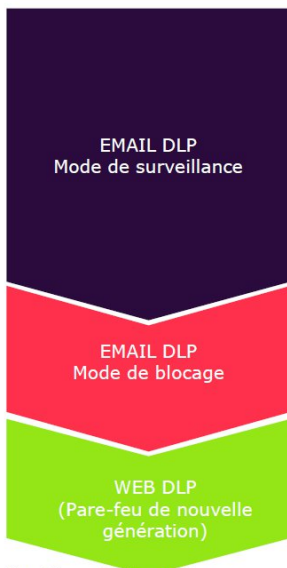


Comme la formation peut durer plus de 52 minutes, la direction informe qu'elle doit correspondre à un code d'imputation. N'hésitez pas demander un code formation auprès de vos managers.

b. Procédure de protection des données de l'entreprise au titre des mails envoyés en dehors du réseau Capgemini

Capgemini veut rationaliser et harmoniser la prévention des fuites des données sur le courrier électronique et le Web.

Sécurité des données - Prévention des fuites sur le courrier électronique et le Web



Rationaliser et harmoniser la prévention des fuites de données pour les courriels sortants

Aujourd'hui +100 mécanismes en mode surveillance

- Données personnelles identifiables
- Lois locales sur les données
- Réglementation sectorielle
- Informations de paiement
- Informations (ex : mot de passe, clés de licence, plans stratégiques, tarification)

Demain mécanisme harmonisé, y compris

- Données personnelles identifiables
- Mots de Passe
- Clés de licence

Mais **trop de « Hits »** pour être pertinent et bloqué si nécessaire

La rationalisation du mécanisme permet **des capacités de surveillance et de blocage pertinentes**. Les courriels légitimes peuvent être publiés sur approbation du **manager**

Extension des mots clés pour éviter le téléchargement des données Capgemini en ligne avec le niveau de classification

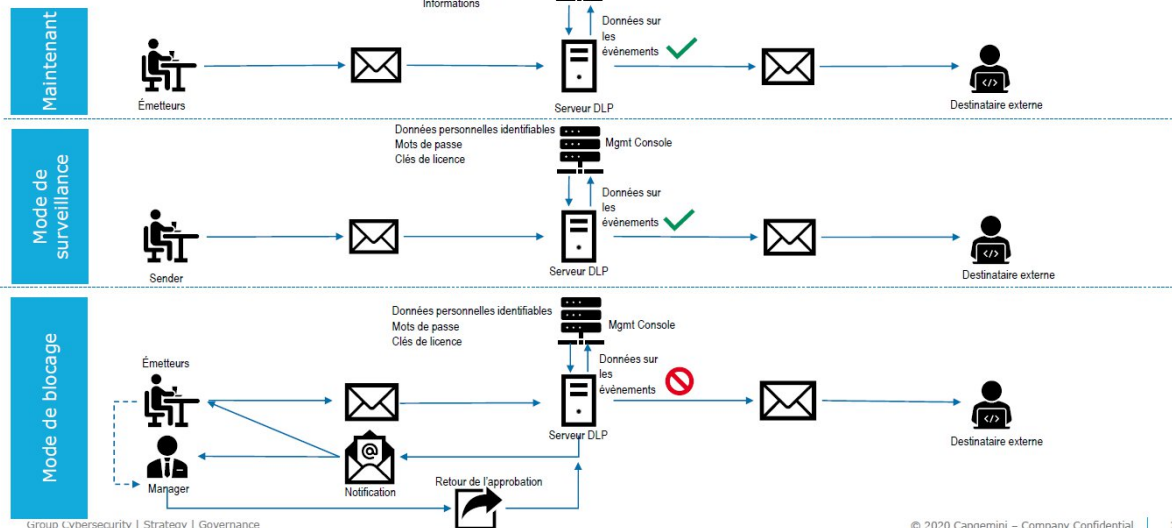
- Capgemini + (mot de passe OU mots de passe)
- Capgemini + restricted
- Capgemini + sensitive
- Capgemini + secret



Il y a une extension des mots clés recherchés en y incluant le niveau de classification.

Sécurité des données – E-MAIL EXTERNE DLP – Expérience utilisateur

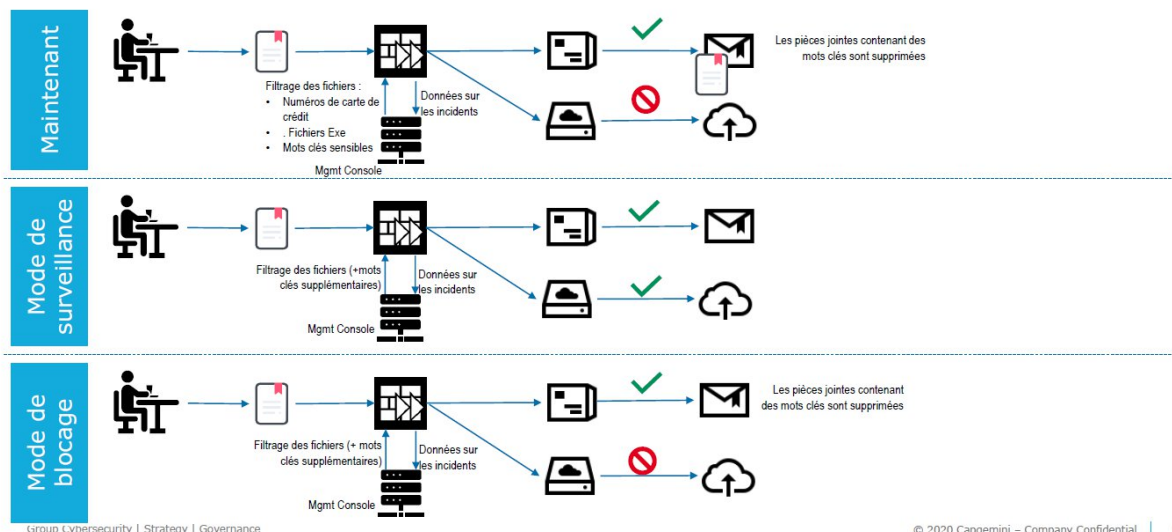
Expérience utilisateur sur les e-mails



Vos e-mails sortants seront contrôlés avec l'extension des mots clés et les pièces jointes contenant un mot clé, seront supprimées.

Sécurité des données – WEB DLP – Expérience utilisateur

Expérience utilisateur sur les pare-feu de nouvelle génération – filtrage des fichiers



LinkedIn





Vos e-mails privés (tagués PRV) envoyés depuis la messagerie professionnelle seront aussi contrôlés.

Si vous êtes sur votre matériel professionnel, connectés sur votre BAL privée et que vous envoyez des e-mails, ils seront aussi contrôlés (Web DLP) afin de s'assurer qu'aucune information ne fuite injustement.

7. Information sur la désignation des membres des conseils de surveillance des FCPE par le CSEC

CONSEILS DE SURVEILLANCE DES FCPE

La Loi Pacte a largement reconnu les mérites de l'épargne salariale en général, et des Fonds Commun de Placement Entreprise (FCPE) en particulier, mettant en exergue la gouvernance paritaire caractéristique des fonds multi-entreprises qui permet à chaque entreprise adhérente d'être représentée au sein du conseil de surveillance.

Ainsi, les représentants de salariés porteurs de parts et des directions des entreprises sont largement associés à la vie de ces supports spécifiques d'épargne.

Au-delà des différentes informations diffusées par le gestionnaire au fil de l'eau, le conseil de surveillance est une instance privilégiée pour rendre compte de la gestion, en partageant les éléments les plus importants et en associant les membres présents ou représentés aux différentes décisions impactant la vie du fonds et son économie.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE approuve le rapport annuel de gestion du fonds qui lui est soumis après certification préalable des comptes par un commissaire aux comptes indépendant.

Une forte participation aux conseils de surveillance est la garantie d'une gestion responsable et transparente, respectueuse de l'intérêt des porteurs de parts.

La Loi Pacte permet de faire des désignations des membres des conseils de surveillance, la condition est que le salarié doit être porteur d'une part.

COMPOSITION DES CONSEILS DE SURVEILLANCE DE LA GAMME DES FONDS DES PLANS DE L'UES CAPGEMINI

Concernant les conseils de surveillance, voici ce que le règlement de chacun de nos fonds prévoit :

- AMUNDI 3 MOIS ESR : 1 membre salarié + 1 membre direction
- AMUNDI LABEL HARMONIE SOLIDAIRE ESR : 2 membres salariés + 1 membre direction
- AMUNDI PROTECT 90 ESR : 1 membre salarié + 1 membre direction
- AMUNDI LABEL EQUILIBRE ESR : 2 membres salariés + 1 membre direction
- AMUNDI LABEL DYNAMIQUE ESR : 2 membres salariés + 1 membre direction
- AMUNDI ACTIONS INTERNATIONALES ESR : 1 membre salarié + 1 membre direction
- AMUNDI CONVICTIONS ESR : 1 membre salarié + 1 membre direction
- AMUNDI OBJECTIF RETRAITE (fermé aux souscriptions) : 1 membre salarié + 1 membre direction

La liste des candidats et leur désignation sera faite avant début mai. Leur formation sera prise en charge par la direction.



8. Désignation d'un cabinet d'avocat pour l'assistance juridique du CSEC

L'objectif est d'avoir l'assistance d'un cabinet d'avocat pour aider les membres du CESC sur des sujets juridiques.

Pour

22 votes - 22 voix

Contre

0 votes - 0 voix

Abstention

0 votes - 0 voix

9. Transmission de la réponse de la Direction aux avis du CSEC

La direction a transmis au secrétaire différentes réponses.

Certaines réponses sont encore en cours de rédaction et seront transmises ces prochains jours.

Pour plus d'informations, contactez la CFE-CGC !

Syndicat des Cadres et de l'Encadrement



LinkedIn

