

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 | 06 18 78 55 97 | CSE INFRA |
| Cédric NORMAND | Représentant Syndical Suppléant | 06 44 23 94 97 | CSE INFRA |

1. Information sur l'index de l'égalité femmes-hommes (indicateurs et résultat obtenu)

La loi dite « Loi Avenir professionnel » impose aux employeurs un dispositif d'évaluation des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes qui selon 5 indicateurs attribue une notation sociale publique de l'entreprise (index sur 100). L'index est révélé publiquement le 1^{er} mars de chaque année. Il fait l'objet de contrôles, et des mesures correctives peuvent être imposées.

Pour rappel, au titre de l'année 2019, Capgemini a obtenu une note **de 94/100** (même note également pour l'année 2018). **La CFE-CGC** déplore que l'index n'ait pas augmenté en 2020. La direction l'explique par l'indicateur N°5 puisque les femmes sont sous-représentées parmi les 10 plus hautes rémunérations. Chez Capgemini, la méthode utilisée des comparatios, chez Altran, le 1^{er} indicateur est calculé au sein des catégories socioprofessionnelles.

Cette évaluation s'effectue via **5 indicateurs** :

- | | |
|--|-----------|
| 1. Ecarts des rémunérations moyennes (40 points sur 100) | 39/40 pts |
| 2. Ecarts des augmentations de rémunérations (20 points sur 100) | 20/20 pts |
| 3. Ecarts des promotions (15 points sur 100) | 15/15 pts |
| 4. Augmentation des salariées à leur retour de congé maternité (15 points sur 100) | 15/15 pts |
| 5. Répartition des 10 plus hautes rémunérations selon le sexe (10 points sur 100) | 5/10 pts |

7 Résultats 2020

| | indicateur calculable (1=oui, 0=non) | valeur de l'indicateur | points obtenus | nombre de points maximum de l'indicateur | nombre de points maximum des indicateurs calculables | |
|--|--------------------------------------|------------------------|----------------|--|--|------------------------|
| 1- écart de remuneration (en %) | 1 | 0,1 | 39 | 40 | 40 | (en faveur des hommes) |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 1 | 11 | 20 | 20 | 20 | (en faveur des femmes) |
| 3- écarts de promotions (en points de %) | 1 | 1,5 | 15 | 15 | 15 | (en faveur des femmes) |
| 4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 | |
| 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 2 | 5 | 10 | 10 | |
| Total des indicateurs calculables | | | 94 | | 100 | |
| INDEX (sur 100 points) | | | 94 | | 100 | |



Une motion CSEC sur l'information Egalité Professionnelle a été votée :

- 19 voix « pour »
- 3 voix « abstention »

Extrait : « ...Les élus tiennent ici à relativiser l'importance de l'index qui ne contient pas les indicateurs suffisants pour refléter la situation réelle des femmes dans l'entreprise. En l'état, l'index a peu d'intérêt et n'exonère pas Capgemini de mener les actions nécessaires pour atteindre l'égalité Femmes / Hommes ».

2. Information en vue de la consultation sur la prise à bail du M Campus à Meudon

a. Présentation du rapport Secafi (source visuelle SECAFI)

La recherche de ce site a été initiée pour compléter la capacité du 147. M Campus aura pour vocation d'y délivrer des projets. Le 147 maintiendra sa vocation de « HUB » et de site « vitrine » pour les collaborations entre équipes (managériales, commerciales ainsi que l'entité Capgemini INVENT) et ouverts vers l'extérieur (clients, candidats, visiteurs ou partenaires). L'idée de la direction est celle d'équilibrer les deux sites.

Les données en termes d'effectifs et télétravail par entité et par site (avant COVID)

| Entité opérationnelle | Site | Effectif rattaché administrativement au site (tous métiers) | Effectif sur site (effectifs CSS facturables) | Taux d'avenant télétravail | moyenne de nbre de jours de TT par semaine pour les télétravailleurs* |
|-----------------------|------------|---|---|----------------------------|---|
| APPLI | Guyancourt | 26 | 14 | 46% | 1,66 |
| APPLI | Issy - 147 | 5401 | 677 + 50 O'Mallet | 18% | 1,59 |
| INFRA | Guyancourt | 128 | 50 | 52% | 1,97 |
| INFRA | Issy - 147 | 1589 | 417 + 10 O'Mallet | 36% | 1,85 |
| INGENIERIE | Guyancourt | 73 | 8 | 18% | 1,5 |
| INGENIERIE | Issy - 147 | 322 | 174 - 0 O'Mallet | 8% | 1,67 |

* Source : DRH - télétravail hebdo + télétravail mensuel retraité en nbre de jours par semaine - NB : le taux d'avenant est sur la population totale rattachée au site

- ▶ Le taux d'avenant télétravail s'étale entre 8% pour les populations DEMS du 147 qui ont le moins recours au télétravail et 52% pour les populations Infra de Guyancourt.
 - ▶ Globalement **DEMS** est la population ayant le moins recours au télétravail, comme nous l'a confirmé la DRH, avec peu d'avenants signés.
 - ▶ **INFRA** est la population y recourant davantage.
- ▶ La moyenne de taux d'avenants télétravail est significativement inférieure au 147 (21%) qu'à Guyancourt (47%).
- ▶ Le nombre de jours de télétravail / semaine pour ceux qui y recourent est **inférieur à 2 jours par semaine** dans tous les cas et ce sont DEMS et APPLI qui ont le plus faible nombre de jours de télétravail.
- ▶ NB : à O'Mallet le taux de Flex se rapproche de 1 et compte tenu des contraintes de sécurité des projets, il n'est pas prévu d'évolution à cette pratique.

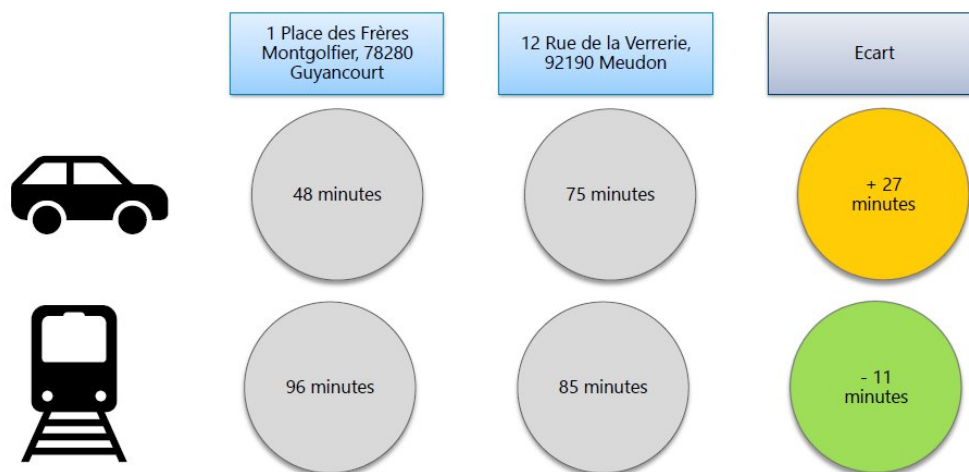
Concernant nos collègues de Guyancourt :

Une étude de l'impact du déménagement sur les transports en commun et en véhicule a été réalisée pour les salariés qui rejoindraient le nouveau site.

L'analyse a été réalisée sur 147 salariés. Parmi ces salariés seuls 75 rejoindraient le site M Campus. Les temps de trajet en aller simple ont été mesurés à partir du site Mappy. A noter : pour 19 salariés, il n'existe pas de trajet possible en transports en commun. Le recours au télétravail sera plus important.



Guyancourt : les moyennes de temps de trajet par aller simple, indiquent un gain de temps pour les salariés utilisant les transports en commun mais une perte de temps pour les salariés utilisant un véhicule



- ▶ Les trajets en voiture pour se rendre sur le nouveau site seraient en moyenne plus longs de 27 minutes par comparaison avec le site de Guyancourt
 - ▶ Les trajets en transports en commun seront eux raccourcis de 11 minutes. Toutefois, cette amélioration est théorique et il est assez improbable que ce moyen de transport soit privilégié étant donné le temps moyen d'un aller avant (96 mn) ou après (85 mn).
- ▶ Le gain de temps maximal en voiture est de 16 min. En transports, il est de 37 min.
- ▶ La perte de temps maximale en voiture est de 28 min. En transports, elle est de 47 min.



Les salariés de Guyancourt subiront une perte de temps en utilisant leur véhicule, **la CFE-CGC** a demandé une indemnisation afin de compenser cette perte de temps, malheureusement la direction entend appliquer la note de frais.



Simulation des impacts sur le taux de Flex des mouvements additionnels prévus en février 2022

| sites de départ | positions de travail | | sites d'arrivée ==> | Kleber / Tilsitt | 147 | O'Mallet | M Campus | Date résiliation | Date transfert |
|-----------------|---------------------------|---------|---------------------|------------------|-----|----------|-------------|------------------|----------------|
| | effectifs sites de départ | support | | | | | | | |
| Neuilly / Seine | ND | 155 | | | | | | | |
| Vélizy 1 et 2 | 1230 | 458 | | 35 | 120 | | | juin-21 | avr-21 |
| Puteaux 1 et 2 | 260 | 161 | | | 458 | | 756 | oct-21 | sept-21 |
| WOJO | | 0 | | | 161 | | 78 | mars-22 | févr-22 |
| Guyancourt | 212 | | | | | | 75 | déc-21 | |
| 147 | 2950 | | | | | | 1097 | avr-22 | févr-22 |
| TOTAL | 4990 | | | | | | 2006 | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------|----|-------|--|--|-----|--|-------|--|--|
| Effectifs site d'arrivée | 35 | 739 | | | | | | | |
| Mouvements en entrée | ? | -1097 | | | | | | | |
| Mouvements en sortie | | 2950 | | | 320 | | 1051 | | |
| Positions de travail | | | | | | | | | |
| Taux de flex | | 70% | | | | | 52,4% | | |

Source : doc information consultation

- En ajoutant les 78 salariés de Puteaux et les 75 de Guyancourt, l'effectif sur le site du M Campus s'élèverait à **2006 salariés pour 1051 places soit un taux de flex de 52,4 %**.
- Si ce sont 1252 salariés du 147 qui rejoignent le site alors le taux de Flex passe en dessous de 50% à 48,6%.
- Cette anticipation de « **surpopulation** » a amené les managers de CIS à revoir leurs hypothèses et à intégrer dès à présent des prévisions de mouvements en provenance de Guyancourt afin que des espaces leur soient réservés dans le M Campus.
- Le taux de Flex est calculé à partir du capacitaire du M Campus : c'est donc un taux de Flex maximum, qui ne permet aucun dépassement et ne laisse donc aucune flexibilité pour accueillir davantage de salariés.**

En moyenne et en prenant en compte les taux d'avenants télétravail avant COVID, la capacité du M Campus est insuffisante

| Entité | Site | effectif prévu sur le M Campus | taux de télétravail effectifs totaux du site | Nbre de jours tt / semaine en moyenne* | taux de présence sur site pour les télétravailleurs | besoins de positions de travail compte tenu du taux de télétravail | taux de flex atteignable | taux de flex moyen atteignable | taux de flex prévu | Nombre de positions de travail prévues | écart en nombre de positions de travail |
|--------------|------------|--------------------------------|--|--|---|--|--------------------------|--------------------------------|--------------------|--|---|
| INFRA | Guyancourt | 50 | 52% | 1,97 | 0,61 | 40 | 0,80 | | | | |
| INFRA | Issy - 147 | 287 | 36% | 1,85 | 0,63 | 249 | 0,87 | 0,86 | 0,52 | 175 | -113 |
| APPLI | Guyancourt | 14 | 46% | 1,66 | 0,67 | 12 | 0,85 | | | | |
| APPLI | Issy - 147 | 650 | 18% | 1,59 | 0,68 | 613 | 0,94 | 0,94 | 0,53 | 352 | -273 |
| INGENIERIE | Guyancourt | 8 | 18% | 1,5 | 0,70 | 8 | 0,95 | | | | |
| INGENIERIE | Issy - 147 | 180 | 8% | 1,67 | 0,67 | 175 | 0,97 | 0,97 | 0,65 | 122 | -61 |
| Total | | 1189 | | | | 1096 | | | 0,55 | 649 | -447 |

*télétravail hebdo + télétravail mensuel retraité en nbre de jours par semaine

- En appliquant le taux de télétravail actuel (avant COVID) par entité et par site, le nombre moyen de postes individuels nécessaires serait de 1093 pour 1189 salariés (en incluant Guyancourt) : or 649 postes (hors FS) sont prévus.
- Il y a donc un manque de **447 postes de travail individuels**, à conditions de télétravail équivalentes à celles avant COVID. Ceci ne prend pas en compte des journées de présence au travail mais hors site comme des jours en clientèle, en formation, etc.
- Si l'on simule 50% des salariés ayant un avenant télétravail à 2 jours par semaine, le nombre théorique de postes individuels manquants passe à 301 (cf. simulation en annexe). **L'équilibre est atteint quand 75% des salariés sont en télétravail ou hors site à hauteur de 3 jours par semaine.**



Avis SECAFI

- Pour que les salariés puissent tenir dans le M Campus, plusieurs conditions seraient nécessaires :
 - Augmenter significativement le taux de recours au télétravail (en % d'avenant et en nombre de journées)
 - Mettre en place une planification des présences sur site ou hors site (télétravail, présence dans un autre bâtiment, clientèle...)
 - Sur site : mettre en place une planification de l'occupation des espaces entre postes de travail individuels et espaces collaboratifs pour une meilleure réponse aux besoins d'isolement ou de travail en groupe. NB : en comptant Altran, le capacitaire étant atteint avec les postes de travail individuels, un effet débord sur les espaces collectifs sera impossible.

L'offre de restauration est actuellement insuffisante et sous-dimensionnée par rapport à l'effectif global.



LinkedIn



L'accord télétravail étant en cours de négociation, la CFE-CGC restera vigilante sur les notions de Flex Office et du nombre de postes manquants et du potentiel technique du bâtiment.

Places de parking : une offre à compléter et diversifier au M Campus

ISSY 147 ET O'MALLET

PARKING

Capgemini dispose de 583 places de parking auto et deux-roues motorisées:

- 286 places sous l'immeuble 147 :
 - 26 pour les véhicules électriques
 - 19 pour les collaborateurs handicapés dont 7 accessibles aux Personnes à Mobilité Réduite
- 134 places réservées dans des parkings d'Issy-les-Moulineaux :
 - 45 au Parking Q-Park, 5 rue Rouget de Lisle
 - 85 au 37 rue du Passéur de Boulogne
 - 4 au 5 rue Jacques-Henri Lartigue
- 85 places dans le bâtiment O'Mallet au 2 rue Maurice Mallet à Issy-les-Moulineaux
- 25 places dans ILM Colysée Marceau au 2 rue Marceau à Issy-les-Moulineaux
- 53 places pour les deux-roues motorisés (motos et scooters), dont :
 - 43 au 147
 - 10 à l'immeuble O'Mallet

130 places supplémentaires pour les deux-roues motorisés sont disponibles sur la voie publique autour de l'immeuble.

Source : livret d'accueil 147



583 places pour une présence de 2500 à 2900 personnes au 147 et 300 à O' Mallet représente 0,2 solution de stationnement par personne.

M Campus

- ▶ 159 places de parking véhicules réservées à Capgemini / Altran



159 places pour une population de 1050 représente 0,15 solution par personne, inférieur à l'offre du 147



Point de vigilance

- ▶ Avec l'arrivée de salariés basés aujourd'hui à Vélizy la demande en termes de parking pourra être largement supérieure au 147 comme au M Campus, car les nouveaux occupants habitent plus loin et sont moins susceptibles de prendre les transports en commun.



Préconisations

Services et espaces communs

- ▶ Une offre de parking à concevoir, diversifier (deux roues, véhicules électriques,...) et augmenter sur le M Campus
- ▶ Solutions externes au site à rechercher et proposer (parkings aux alentours)
- ▶ Etude et sondage transport à réaliser pour les salariés issus de Vélizy de Guyancourt, amenant potentiellement à augmenter l'offre au 147 et mise en place d'un plan de mobilité.

Les places de parking ainsi que les emplacements pour les deux roues sont un véritable sujet et là aussi, la CFE-CGC sera vigilante.



LinkedIn



Comparatif du potentiel technique entre le bâtiment 147 et M Campus

| | Bâtiment 147 | M Campus bâtiment 2 |
|-----------------------------------|---|--|
| Certification environnementale | <ul style="list-style-type: none"> - Certification HQE niveau Excellent - Certification BREEAM niveau Very Good | <ul style="list-style-type: none"> - Certification BREEAM niveau Good |
| Capacité aéraulique | <ul style="list-style-type: none"> - Le capacité aéraulique (débit disponible 112 260 m3/h) est aussi inférieur aux débits nécessaires aux aménagements du bâtiment (139 750 m3/h) mais un foisonnement de l'air est prévu : - La qualité de filtration de l'air est performante - Le recyclage est uniquement au niveau des terminaux, il n'y en a pas au niveau des CTA - Absence d'interférence avec d'autres sources de pollution (air neuf/air vicié) - Un bon brassage d'air | <ul style="list-style-type: none"> - Le capacité aéraulique (débit disponible 27 085 m3/h) est très inférieur, aux débits nécessaires au programme d'aménagement prévus par le projet (63 295 m3/h) - Qualité de filtration est modérée (filtre F8 et absence G4) - Absence d'information sur le brassage d'air, le recyclage et l'éventuel risque d'interférence avec des sources de pollution. |
| Qualité acoustique | <ul style="list-style-type: none"> - La qualité acoustique d'origine, du bâtiment 147 est au niveau performant - Certains critères atteignent des niveaux de qualité élevés, tels que l'atténuation du bruit de choc et l'absorption acoustique dans bureaux partagés et fermés à la circulation. - Mais les critères les moins élevés sont ceux de l'absorption acoustique qui a été prévue dans les open space et de l'isolement acoustique intérieur DnTA - A priori des améliorations de la qualité acoustique interne pour les espaces partagés ont été apportées au moment des aménagements des espaces de travail. L'expertise n'a pas eu d'information sur le niveau de performance obtenu. | <ul style="list-style-type: none"> - Sans aménagement, le M Campus bâtiment 2 présente un potentiel acoustique de niveau performant pour une activité tertiaire. |
| Le potentiel en éclairage naturel | <ul style="list-style-type: none"> - Niveau « Base » selon la certification HQE ce qui signifie que l'apport de lumière de jour dans les zones près des fenêtres sera de base selon les façades et il sera faible dans les zones plus profondes. | <p>Les données pour évaluer le niveau de qualité d'éclairage naturel ne sont pas disponibles, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le % des espaces de travail qui auront accès à la lumière du jour (en premier ou second jour) et à la vue extérieure (à l'horizontal du regard). - L'étude de quantification de l'apport de lumière naturelle dans le bâtiment, à partir de la modélisation du bâtiment et son environnement, pour FLJ* moyen et FLJ minimal - Les niveaux de réflexion des parois intérieures des locaux (Sol Murs intérieurs et Plafond) - Le coefficient de transmission du vitrage des façades |
| Capacité incendie | <ul style="list-style-type: none"> - La capacité d'accueil au sens de la sécurité incendie (3500) est inférieure à la capacité d'accueil qu'offre la programmation des espaces actuelle (5150). - La supervision du capacitaire incendie en nombre d'effectif, se fait via des données de relevé des capteurs « dits de confort », et des badges de présence, qui sont exploitables uniquement par les services généraux => le suivi du capacitaire incendie est centralisé => Ce qui ne permet l'avertissement en temps réel des plateaux concernés par le dépassement du capacitaire. - Certaines unités de passage réalisées sont inférieures aux exigences du Code du travail : Au R+6 le nombre de UP est de 13 et non de 12 Au RDC, le nombre de UP est de 36 et non de 35 Au R+2, le nombre de UP est de 30 et non de 29 | <ul style="list-style-type: none"> - La capacité d'accueil au sens de la sécurité incendie (1050) est inférieure à la capacité d'accueil qu'offre la programmation des espaces prévue par le projet (2285). - Ce qui interpelle sur les moyens de suivi au temps réel du capacitaire incendie - L'effectif cumulé par étage étant non disponible, nous ne pouvons pas analyser la conformité en nombre d'unités de passage. |

L'expert dans son analyse, a alerté sur le capacitaire technique du M Campus et fait une comparaison avec le 147. Tous ces sujets ont motivé les élus du CSEC à rédiger une motion afin que la direction corrige et les problèmes.



LinkedIn



Une motion CSEC sur l'information **en vue de la consultation sur la prise à bail du M Campus à Meudon** a été votée :

- 22 voix « pour »

Extrait : « ... Les élus du CSE Central demandent que des réponses et compléments d'information soient apportés par la Direction avant le rendu d'avis de l'instance sur l'ensemble de ces points... ».

Mode de désignation du membre français du bureau de l'IWC



Une nouvelle négociation sur l'accord « **I**nternational **W**ork **C**ouncil » est en cours de négociation.

Une motion CSEC a été votée : 20 voix « pour »

Extrait : « ... Cette négociation est assurée par le GSN (Groupe Spécial de Négociation), regroupant les négociateurs des différents pays. La France est représentée à l'IWC par plusieurs membres (3 actuellement). ... ».

Le CSEC réaffirme que le choix du membre représentant la France au sein du bureau de l'IWC doit se faire par le pays lui-même conformément à l'accord applicable en France. ... »

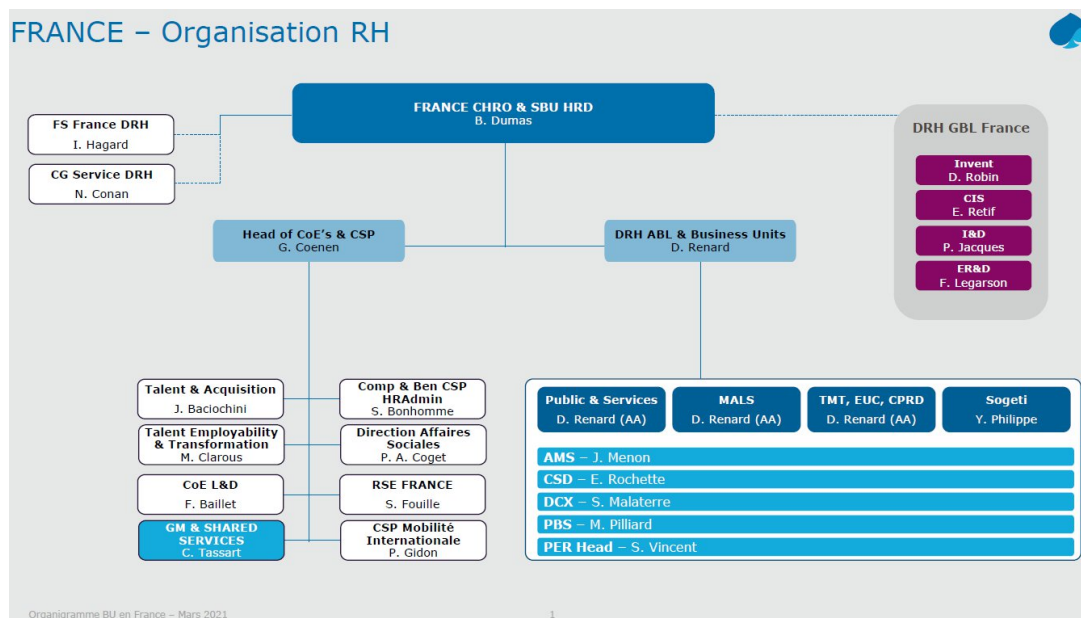
La CFE-CGC est représentée au sein de cette instance par Abla MECHERI-MOKHTARI. N'hésitez pas à la contacter.

A 19 heures, n'ayant pas fini d'écluser l'ensemble des sujets à l'Ordre du jour, tous les points nos éclusés sont reportés au le 22 mars :

3. Recueil d'avis sur la mise en place d'un système de vidéosurveillance pour le site de Pérols
4. Approbation du projet de PV du 12 novembre 2020



5. Transmission de l'organigramme RH mis à jour



6. Transmission de la réponse de la Direction aux avis et motions du CSEC

- a. Avis du CSEC du 10 décembre 2020 sur le projet de cession de 100% des titres de la société Prosodie S.A.S
- b. Avis du CSEC du 10 décembre 2020 sur la mise à jour du code anti-corruption (annexe du Règlement Intérieur de l'UES Capgemini)
- c. Avis du CSEC du 10 décembre 2020 sur la mise à jour des BCR (annexe du Règlement Intérieur de l'UES Capgemini)
- d. Avis du CSEC du 10 décembre 2020 sur la mise à jour de la politique de protection des données relatives aux RH au sein de Capgemini (annexe du Règlement Intérieur de l'UES Capgemini)
- e. Avis du CSEC du 10 décembre 2020 sur le déploiement de l'outil Unlocknow
- f. Avis du CSEC du 22 décembre 2020 sur le projet d'évolution de l'organisation de la BU France
- g. Avis du CSEC du 22 décembre 2020 sur le projet relatif aux déménagements des salariés d'Odigo vers le site Ambre et des salariés Capgemini TS des équipes CSP Compta/Paie/HR Admin vers le site Ivoire à Lyon
- h. Avis du CSEC du 4 février 2021 le projet d'apport partiel d'actifs de l'entité Cyber (Capgemini DEMS France) vers CIS (Capgemini TS) au 1er avril 2021
- i. Motion du CSEC du 4 février 2021 suite à la présentation des principes du New Normal, de la charte immobilière V3 et du Flex-Office

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

Syndicat des Cadres et de l'Encadrement

