

Elu.e.s CFE-CGC ayant participé : Cédric Normand, Pascal Loquin, Badradine Bounachada, Carole Clevenot, Driss Noussair (Représentant Syndical).

1) Information en vue de la consultation relative au projet de transfert des équipes Cybersécurité (ESEC) de Sogeti vers CIS (au 1er janvier 2022), motivations et conséquences organisationnelles

La direction nous présente un document confidentiel, ce qui réduit notre développement sur ce sujet.

Cela fait plusieurs années que les élus échangent avec la direction sur ce point, que nous nous attendions à la création d'une entité unique pour la cybersécurité. Dans le monde entier, l'ensemble des équipes Cybersécurité sont déjà regroupées chez CIS, sauf en France.

En début d'année 2021, une équipe cybersécurité est passée de DEMS chez CIS. C'est désormais au tour de l'ESEC (environ 500 salariés « APPLI ») de rejoindre CIS. La nouvelle entité sera composée de plus de 700 experts pour près de 100M€ de revenus, ce qui la place en 3ème position en France sur le secteur.

Il n'y a pas de mouvements géographiques prévus de salariés hormis à Rennes, où les 2 bâtiments sont proches d'un kilomètre.

Les commerciaux CIS et Sogeti continueront de vendre l'offre de cybersécurité. Malheureusement, les salariés de Sogeti qui passent chez CIS perdront l'intéressement dont ils bénéficiaient. Après transfert, Sogeti n'aura pas d'impact majeur au niveau de l'implantation régionale. La stratégie reste positionnée sur le test, l'innovation, AGILE & Cloud.

La conséquence de cette arrivée de plus de 500 salariés chez CIS est une réorganisation, ce qui est un des objets de cette consultation. En effet, GMS et LMS vont « fusionner ». Le souhait de la direction est que des salariés LMS aient plus facilement la possibilité de rejoindre des projets dans les CDS.

Les élus votent pour le recours à une expertise (auprès de SEXTANT), qui sera celle diligentée par le CSEC. Les élus demandent que 2 volets distincts soient abordés dans le rapport, à savoir la partie transfert des salariés Cybersécurité, et la partie réorganisation de CIS.

2) Information en vue de la consultation relative à la prise à bail d'espaces de bureaux au sein du bâtiment Campus Cyber et leurs aménagements

La consultation a commencé le 18 juin au CSEC, lequel a mandaté une expertise auprès de SECAFI.

C'est une initiative du gouvernement de réaliser un lieu central où convergerait le monde de la cybersécurité en France. Capgemini s'est donc engagé dans ce projet à grande visibilité commerciale. Il est prévu de déplacer 34 collaborateurs de CIS (du 147) et 126 de l'ESEC (du site Mallet). Il y aura 148 postes de travail.

Le déménagement des salariés est prévu pour janvier 2022.

Les élus votent pour le recours à une expertise (auprès de SECAFI), qui sera celle mandatée par le CSEC.



3) Information en vue de la consultation sur le projet de résiliation du bail du site de Pau Lilas **Présentation du rapport d'expertise**

Ce projet s'organise en 2 étapes. Le site étant en hibernation depuis mars 2020, l'ensemble des salariés est en télétravail. La 1^{ère} étape est la résiliation du bail des Lilas. La 2^{nde} étape, quelques mois plus tard, concernera l'aménagement du site de destination, à savoir le Newton.

Pau Lilas bénéficiait de 102 postes de travail pour 50 salariés CIS. Le Newton accueille 53 salariés Appli pour 65 postes de travail. Ainsi, une fois réunis, **les 103 salariés n'auront que 69 postes de travail !!!** Une organisation de type Flex-Office sera mise en place, c'est-à-dire sans bureaux attribués.

Actuellement, les salariés Palois de CIS ayant un avenant télétravail sont en moyenne à 1 jour par semaine. On est encore loin du taux de télétravail nécessaire pour l'emménagement au Newton.

Eléments de synthèse des impacts :

- ▶ Un changement de localisation vers un site plus moderne qui peut apporter des améliorations par rapport au bâtiment actuel.
- ▶ La perspective d'une organisation conjuguant télétravail et Flex-office qui bénéficie d'un contexte favorable pour le télétravail, instauré de manière systématique depuis plus d'un an et dont les retours sont globalement positifs ; même si l'envie de retrouver du lien social est prégnante et qu'il y a quelques problématiques de santé.
- ▶ Une future arrivée dans des locaux déjà occupés par des équipes de l'entreprise.
- ▶ Un changement de lieu de travail qui affecte peu les conditions de trajet domicile/travail (salariés habitant le Nord de Pau)

- ▶ Un retour au travail en présentiel aujourd'hui non anticipé et explicité (quelle période de transition ?).
- ▶ Un principe de Flex-office qui doit encore être étudié et organisé en amont, en intégrant le paramètre clé d'un télétravail moins développé mais indispensable à la réussite du projet. Les souhaits de télétravail devront être mesurés ainsi que le risque de perte de cohésion dans les équipes au regard des modalités mises en place.
- ▶ Un changement de lieu de travail qui affecte davantage les conditions de trajet domicile/travail (salariés habitant le Sud et le Sud-Est de Pau)

- ▶ Des conditions de stationnement moins favorables sur le site d'arrivée ; ainsi que de restauration (in situ, extérieur)
- ▶ Des enjeux en terme de limites capacitaires du site de Newton à compléter en 2^{ème} volet (effectifs et sanitaires)
- ▶ Une nature de l'activité à prendre en compte (écrans, matériels, exigences de concentration, de confidentialité, dossiers vivants...) et des enjeux d'amélioration de l'acoustique
- ▶ Des problématiques réseau à résoudre et ainsi que d'accès au site de Newton (badges)

Recueil d'avis (vote)

Le CSEE Infra recommande ainsi à la direction de répondre aux préconisations de l'expert :

- D'impliquer les ICRP locaux via une Commission de suivi dans le cadre de l'accompagnement au changement. Cette Commission pourrait étudier la solution alternative du scénario Newton vers Lilas tel que présenté dans le rapport d'expertise ou d'étudier la réunion des salariés dans un autre bâtiment.



- Les élus du CSEE Infra demandent aussi une phase de test dans les locaux de Pau Lilas afin d'améliorer la phase de transition vers le site de Pau Newton et de vérifier que le Flex Office tel que prévu dans le cadre du projet est adapté.

4) Attribution du Comité en matière Santé, Sécurité et Conditions de Travail **Point de situation Covid 19**

La direction évoque la procédure proposée aux salariés pour subventionner l'achat d'un siège de bureau et/ou un écran déporté à hauteur de 50% dans la limite de 100€ pour un siège, et 100€ pour un écran. Cette mesure est valable jusqu'au 31 juillet.

L'évolution positive du contexte sanitaire et la levée progressive des restrictions laissent la direction organiser un retour maîtrisé sur les sites à partir du 9 juin dans la limite d'une jauge de 40% d'occupation des postes et le strict respect des gestes barrière, notamment le port du masque et la distanciation physique de 2 mètres.

Information en vue de la consultation sur l'aménagement des horaires d'intervention du centre de services pour le client MAIF à Niort

- Présentation du rapport d'expertise

Le projet consiste principalement à mettre en place une plage de couverture de services les samedis pour le client MAIF, pour les sites de Niort, mais aussi à Montbonnot et le Bourget du Lac. La direction rappelle que la demande émane du client MAIF.

Au vu de l'expertise et donc des investigations menées auprès des salariés, les élus sont surpris que le recours à l'astreinte ne soit pas conservé. Les urgences en WE peuvent être traitées par l'astreinte, et tout ce qui ne l'est pas peut attendre le lundi.

Les représentants du personnel constatent les risques suivants :

- Organisation prescrite impossible à mettre en œuvre dans la réalité
- Des temps de recrutement, de formation et de montée en compétences insuffisamment anticipés
- Non-respect des règles de repos hebdomadaires
- Risques de départs multiples : augmentation de la charge de travail pour les salariés qui resteraient, et qui seraient par ailleurs sollicités pour contribuer à l'intégration et à la formation des nouveaux arrivants
- Risque opérationnel en cas de départs multiples
- Démotivation pouvant entraîner de l'absentéisme et des départs impliquant des pertes de compétences
- Déséquilibre vie personnelle/vie professionnelle accru
- Augmentation de la pénibilité des horaires de travail
- Un manque de reconnaissance ressenti
- Une augmentation des sollicitations du week-end qui pourrait à termes justifier un élargissement du nombre de salariés présents le week-end,



LinkedIn



Le projet en l'état actuel présente un grand nombre d'incertitudes quant à sa faisabilité, et aux risques auxquels seront exposés les salariés lors de son déploiement.

Les représentants du personnel formulent plus particulièrement les demandes d'amélioration suivantes au projet envisagé suivantes :

- Mise à jour du projet, au regard des données d'entrées réelles
- Présentation de plannings prévisionnels tenant compte des réalités de terrain
- Prise en compte de la pénibilité des horaires atypiques, et des impacts sur la vie personnelle, notamment au travers de la reconnaissance de l'investissement des salariés
- Suivi précis des indicateurs relatifs à la charge de travail et de leur évolution : nombre d'interventions demandées le week-end par exemple.
- Elaboration et communication d'un calendrier détaillé de déploiement, intégrant les temps et volumes de recrutement et de formation prévisionnels
- Engagement de la direction que les salariés effectuant des astreintes de nuit ne seront jamais positionnés sur des cycles matinaux

De manière plus globale, comme pour le projet ToP la direction devra engager une politique de prévention des risques professionnels dynamique avec une réflexion approfondie sur les risques encourus en cas de débordements des temps de travail, cumuls de temps de travail sans temps de repos suffisants, défaillance de l'accompagnement managérial dans certains contrats comportant des astreintes, ...

Les élus CFE-CGC sont étonnés de constater en séance la méconnaissance ou la non application de l'accord TEA par la direction régionale ainsi que l'équipe managériale locale. Les salariés sont payés en HNO et non en TEA.

Les élus votent une motion défavorable sur ce projet.

5) Marche générale de l'entreprise **Reporting des éléments économiques**

En mai 2021, la performance de CIS a été bonne. Le CA est de 54,2M€, et est au-dessus du budget de 300K€. GMS est à 20,3M€ et LMS à 25,4M€.

Les taux d'activité sont les suivants pour la semaine 23 (9 juin) :

- National (83,2%)
- GMS (88,4%)
- LMS (83,4%)
- P&C (76,8%)

Dans chaque région, les taux d'activités oscillent entre 81,3% (Midi-Pyrénées) et 85,4% (Ouest).

L'activité commerciale est soutenue (dossiers de taille significative) sauf sur les assistances techniques.



LinkedIn



Le Grand Ouest est à 93% de son budget sur le mois, ainsi qu'en cumul depuis le début de l'année. Midi-Pyrénées est revenu à rythme plus régulier grâce notamment à quelques prolongations chez Airbus, et un petit contrat gagné chez Airbus Helico. Le staffing sur le grand projet CAGIP (i3) est réussi en un semestre selon la direction.

Dans l'Est, l'activité se maintient à 85%. En attente de réponse sur l'appel d'offre Electricité de Strasbourg (+10 personnes si gagné). Rhône-Alpes confirme son redressement (84% d'activité) notamment grâce à la SNCF, la CNAM et ARAYMOND.

Les signatures du moins les signatures TOTAL START 14M€. Ce contrat a pour objectif de moderniser la technologie du réseau des stations, sur lesquels les futures applications des pompes à essence seront hébergées sur le cloud.

LVMH a annoncé à CIS qu'il allait travailler avec nous ce qui est une bonne nouvelle. Le renouvellement anticipé du contrat ARKEA a été confirmé. On a gagné également une mission de conseil chez Total. Toujours en shortlist chez la BNP sur un move to cloud. Le renouvellement d'ENEDIS, SPIE, FORTIS, GEFCO : en attente...

Reporting sur les effectifs

L'effectif à fin mai est de 5159 salariés ce qui fait une croissance de 131 salariés depuis le début de l'année (dont 67 mutations). Il y a eu en mai 43 entrées pour 47 sorties (32 démissions).

