

Réunion du 22 avril 2022

 Comité Social et Economique d'Établissement Appli de l'UES CAPGEMINI

 Via TEAMS

Participation

Nom	Rôle	Présence
Stephane MISTRAL BERNARD	Elu titulaire	
Lygie PORCHET DE KERPOISSON	Elue titulaire	X
Alain JAMMES	Elu titulaire	
Christine CHOVET	Elue suppléante	X
Frederic TRIOU	Elu suppléant	
Léna SALAUN	Elue suppléante	
Eric RICARD	Représentant Syndical titulaire	
Elsa SITBON	Représentante Syndical suppléante	X

Ordre du jour

10. Attributions du CSEE Appli en matière de santé, sécurité et conditions de travail

- a. Recueil sur le projet de DUER 2022
- b. Recueil d'avis sur le Papripact

11. Information sur le bilan CED



Linked in



Compte Rendu

10. Attributions du CSEE Appli en matière de santé, sécurité et conditions de travail

a. Recueil sur le projet de DUER 2022

b. Recueil d'avis sur le Papripact

Lors de la réunion de la CSSCT du 17 février 2022 et de la réunion du CSE du 24 février 2022, la Direction a présenté les documents annuels d'évaluation des risques professionnels (DUER) ainsi que les programmes de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) établis au niveau de chaque périmètre ICRP et consolidés au niveau national. Un pré-bilan HSCT national a également été présenté sous forme de slides.

Un groupe de travail, constitué au niveau de la CSSCT, a étudié ces documents, puis partagé son analyse. Un retour a été réalisé auprès de chaque ICRP. Au terme de ce process, un projet d'avis a été proposé par la CSSCT au CSEE.

L'avis s'appuie sur les documents suivants rédigés par le groupe de travail de la CSSCT, qui en font partie intégrante et ont, à ce titre, été intégralement présentés en réunion CSEE à savoir :

- CSSCT Analyse des documents obligatoires
- CSSCT Préconisations sur la prévention des risques professionnels

Les membres du CSEE reprennent à leur compte l'ensemble des préconisations émises dans ces documents.

Les membres du CSEE attendent une réponse motivée de la Direction à cet avis et à ses préconisations conformément à l'article L. 2312-15 alinéa 6 du Code du travail.

Restitution d'un document de synthèse et de propositions d'axes d'amélioration, de préconisations structurantes.

La démarche de prévention des risques professionnels :

- Les documents obligatoires :
 - Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (acronyme DU ou DUER ou DUERP)
 - PRogramme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact)
 - Rapport annuel faisant état du bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
- Les documents utiles :
 - Bilan des Services Santé Travail
 - Fiche d'Entreprise des Services Santé Travail
 - Rapports d'inspection de site
 - Registres et rapports sécurité de site
 - Liste des incidents, presque accidents, accidents
 - Déclarations d'accident de travail, maladie professionnelle, registre des accidents bénins
 -



Premier constat lié à l'année 2021 sur la santé mentale des salariés dans la crise sociale, économique, psychologique actuelle, des risques accrus en télétravail avec la difficulté de séparer la vie professionnelle de la vie personnelle et le fait que Capgemini en forte transformation des conditions de travail de ses salariés en 2021.

Restructuration des outils de travail, du lieu de travail au domicile. Les conditions de travail, la prévention des risques professionnels sont des évolutions sur la façon de travailler.

La direction pense que dans un monde qui évolue le constat est juste le manager le leader le chef de projet jouent un rôle clé dans cette nouvelle organisation pour un suivi de proximité.

Cap a mis en place un certain groupe d'outils pour accepter cette évolution des conditions de travail.

Les élus invitent la direction à ce que tout cela soit respecté par les managers. Ce n'est qu'une partie que doit faire Cap pour donner suite au surcroît de dépression, d'arrêts maladie et prise en compte des risques.

Pour la direction c'est une première mesure mais les managers doivent mettre des capteurs pour être vigilant face à des signaux faibles, des alertes.

Pour les élus il y a des alertes partout il faut rester très vigilant. Les managers sont aussi soumis à la même pression. On est sur un système qui montre sa dangerosité.

Pour la direction s'est un problème sociétal et non pas que celui de Cap. Quand les salariés ont signé le contrat de télétravail la plupart des salariés ont signé pour 3 jours de télétravail. Ce mouvement va créer des situations à risque. On est au début de ce mouvement. On a mis des outils pour capter l'engagement des salariés, des baromètres, des mesures, des actions afin d'éviter des situations de mal être.

Pour les élus Pulse est un outil qui ne peut pas servir à détecter les signaux. Il faut partager avec nous les verbatim. La prévention des risques n'est pas suffisante. Il y a eu une enquête fin 2020 qui a montré beaucoup de difficulté déjà. De cette enquête qu'a fait la direction ? Enquête dans le cadre de santé au travail. L'accord de télétravail annonçait que l'on partait vers une nouvelle organisation de travail, vers un nouveau monde. On sait gérer le télétravail chez Cap mais pas sur les sites clients. Pour la direction une deuxième enquête a été lancée sur le télétravail. On met régulièrement des capteurs. Le télétravail va de 20 à 60%. A la DRH on essaie d'appliquer une politique RH qui se rapproche à celle de politique individuelle. Via nos baromètres on se rapproche des situations individuelles. Suivre 37000 personnes ce n'est pas facile.

Les élus demandent pour donner suite à l'enquête et Sextant qui en a fait l'analyse quel a été le plan d'action ?

La direction confirme que c'est l'accord. Les verbatim étaient surtout sur l'équipe et une approche RH et managériale.

Les élus pensent que l'accord ne traite pas tout.

La démarche de prévention des risques professionnels est une démarche d'amélioration continue. Prendre la pleine compréhension du phénomène en jeu.

Process d'amélioration continue.

Les enjeux d'une prévention primaire ne prennent pas en compte le PAPRIACT.

Il y a 9 principes généraux de prévention. Les seules mesures d'information et de sensibilisation ne sont ni optimales ni suffisantes.

Il est nécessaire de mobiliser tous les acteurs y compris les salariés et les représentants des salariés.



LinkedIn



Le risque national n'est pas traité et du coup se pose une question de « gouvernance » dans l'entreprise au niveau de la prévention des risques professionnels, coordonnant en responsabilité les actions et les multiples acteurs.

Sur la méthode et l'organisation du travail de l'ICRP sur DUER/PAPRIACT. La prise en compte des spécificités des sites est une réussite.

Sur la mise à jour des DUER. Prise en compte complète des risques dans le DUER.

Lors de la rédaction / mise à jour du PAPRIACT des actions de l'année écoulée ont été reconduites, de nouvelles actions ont été ajoutées. On peut constater qu'il n'y a pas eu de désaccords entre RP et direction sur les actions retenues.

Chaque trimestre une réunion va être organisée afin de suivre la mise en place des DUER/PAPRIACT. La difficulté est que tout doit être géré en national puis redescendre au niveau local. Il faut suivre la mise en œuvre des actions locales du PAPRIACT en réunions ICRP, des actions nationales en CSSCT, par un point explicite porté à l'ordre du jour

Les élus pensent que les ICRP n'ont pas la connaissance et les moyens pour prendre en compte les DUER et la PAPRIACT. Ils n'ont pas été formés pour.

La direction pense qu'il faut recréer des groupes de travail.

Les élus CFE-CGC pensent qu'il y a un problème sur le nombre d'heures en local des ICRP qui sont en mission. Les ICRP ne peuvent pas le porter car ils ne sont pas formés. On a constaté que lors des formations suivies par les élus du CSE le sujet a été abordé mais inconnu. Il faudrait faire une formation pour tous les élus sur le sujet. On ne trouve plus personne qui veut s'intéresser au DUER et au PAPRIACT.

La direction reconnaît qu'il faut une formation pour traiter ces sujets-là. Le travail réalisé par les RP est complet et relate de préconisations à étudier.

Préconisations sur la prévention des risques professionnels au nombre de 8 :

- A. Sur la démarche générale de prévention des risques professionnels
- B. Suivi des actions de prévention des risques professionnels
- C. Sur le format des documents et leurs entrants
- D. Sur l'évaluation des risques
- E. Sur les actions de prévention résultantes
- F. Sur les « nouveaux » risques
- G. Sur des risques particuliers
- H. Sur les indicateurs du bilan

Sur la Gouvernance de la prévention des risques professionnels il a été constaté que les chefs d'établissement ont, par délégation, une responsabilité locale de prévention concernant leur site.

Il manque un organe qui doit influencer à tous les niveaux de l'entreprise qui est un 'Monsieur' Sécurité-Prévention.

La direction confirme qu'il faut se donner les moyens. Il y a réflexion, il faut une personne sur le volet plan de prévention. Cette responsabilité existe portée par le DRH, le responsable d'établissement ... C'est une de nos préoccupations majeures.



LinkedIn



L'implication des acteurs de la prévention est primordiale. Il faut Inviter les chefs d'établissement dans les ICRP traitant à minima trimestriellement de la prévention des risques professionnels, inviter le responsable des chefs d'établissement en CSSCT dans le même rythme et inviter tous autres acteurs compétents sur ces sujets dans ces instances (RSS, infirmier de site, RET, SPST...).

Il faut ouvrir aux RP le droit à la formation SSCT dont bénéficient les membres du CSE/CSSCT et recenser puis former tous les responsables de prévention de l'entreprise.

Les élus CFE-CGC veut rappeler la bonne époque où même les RH étaient formés au CHSCT. La direction informe qu'au niveau de la DAS il va y avoir une grande formation favorisée par l'arrivée d'Altran.

L'une des préconisations concerne la question de la mise à jour du DUER et du PAPRIACT lors de la mise en œuvre d'une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, dont le projet a fait l'objet d'une information consultation du CSE.

Le PAPRIACT tel qu'écrit ne reprend pas tous les plans d'actions. Il faut favoriser le pilotage de plan d'actions et intégrer au rapport annuel / (pré) bilan HSCT le bilan de la mise en œuvre des actions au programme annuel de l'année précédente.

Rendre accessible le DUER aux salariés et communiquer vers les salariés sur le PAPRIACT sont les prérogatives de l'étude.

Dans les PAPRIACT consolidés, sur 74 actions a priori retenues, seule 1 action sur 5 relève d'une prévention intrinsèque des risques (7 premiers principes généraux de prévention), dont l'essentiel relève du 7^{ème} (planifier la prévention). Seul l'équipement du poste de télétravail adapté correspond à une réelle prévention en amont du risque.

Il n'y a pas eu d'analyse ni d'enquête sur les accidents de travail surtout sur les malaises. Les premiers indicateurs sont les malaises. Il y a eu nombreux décès ces deux dernières années.

La direction ne valide pas cette constatation car il y a eu enquête sur chaque cas. Lorsqu'il y a eu accident on informe les ICRP.

Les élus pensent que la décision de faire enquête n'est pas paritaire, pas partager.



La CSSCT a fait un avis validé par les élus du CSEE Appli.

L'avis s'appuie sur les documents obligatoires transmis par la direction par le groupe de travail de la CSSCT :

- Analyse des documents obligatoires
- Préconisations sur la prévention des risques professionnels

Les membres du CSEE Appli :

- Saluent l'effort important de la DAS d'avoir recalé en début d'année civile le travail sur ces documents obligatoires, et remercient l'employeur d'avoir de nouveau tenu cet engagement et son effort vers un cadre calendaire mieux harmonisé entre les instances

- Reconnaittent l'implication renouvelée des RP pour ce travail dans un contexte toujours difficile de crise sanitaire et de mode de travail à distance

- Constatent la difficulté renouvelée pour l'employeur de « refermer la boucle » du processus d'amélioration continue de la démarche de prévention des risques professionnels. Le PAPRI Pact 2021 n'a pas été suivi au cours de l'année au niveau de sa mise en œuvre dans les instances ; le bilan de ses actions n'a pas été réalisé au moment d'établir les documents 2022

- Déplorent qu'aucune action du PAPRI Pact ne touche à de la prévention primaire

- Observent une perte de maîtrise de certains risques physiques (évacuation, premier secours), déjà évoquée l'année précédente, niveau de maîtrise non rétabli début 2022, et constatée lors de récentes évacuations problématiques dont l'une suite à un départ de feu.

Ces constats amènent les membres du CSEE à considérer qu'en dépit d'une démarche volontariste affichée en CSSCT, la Direction de Capgemini ne remplit pas pleinement son obligation de prévention des risques professionnels.

Après deux ans de mandature CSEE, des difficultés subsistent quant à la gouvernance de la Direction Générale en matière de gestion des risques professionnels et de prévention associée, ce qui laisse penser que ce sujet n'est pas complètement ancré dans la culture de l'entreprise.

Les membres du CSE Appli demandent par ailleurs que les résultats des enquêtes régulières « Pulse » et ceux de l'enquête mars 2022 « Evaluation de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail » soient présentés à l'instance et intégrés comme entrants mesurés à la mise à jour de l'évaluation des risques.

Cet avis ne prend pas en considération l'intégration d'ALTRAN (nombre de salariés et sites) qui n'était pas encore effective à l'établissement des documents obligatoires présentés. La mise à jour de ses documents suivra un planning distinct en vue d'un avis rendu par ce CSE d'ici septembre.

La direction va prendre en compte cette étude et cette motion. Au regard de cette nouvelle évolution des conditions du travail il faut analyser les risques sur le terrain.



LinkedIn



11. Information sur le bilan CED

Une enveloppe commune a été faite sur l'ensemble des entités

Ce bilan prend en compte 2 cycles :

- Le cycle de promotions Perform de janvier à octobre 2021
- Le cycle annuel des augmentations au mérite et des promotions hors Perform.

Certains salariés ont bénéficié d'une mesure Perform en 2021 et d'une augmentation au mérite lors du CED 2021.

Il y a eu augmentation au mérite et augmentation d'évolution à la suite des promotions dû au changement de grades et non pas de changement de qualification.

Bilan Perform : cycle de promotion 2021 et augmentation CED 2021/2022 sur l'ensemble du périmètre CSE Appli (FS, Practices, I&D, Sogeti)

Il y a eu 22% de A vers B avec augmentation moyenne de 10, 2%. Cette année il y a eu plus de femmes promues que d'hommes.

Sur les grades A / B / C au total :

Nombre de collab : 11008 / Nombre d'aug. global : 5535 / sélectivité totale : 50,28%

Promotion :

Nombre de promos : 1328 / Promo : 12,06% / % Aug. Moyen : 10,71% / % Budget promo dépensé : 1,20%

Mérite :

Nombre aug. au mérite : 4380 / Mérite : 44,3% / % Moyen : 4,46% / % Budget Mérite dépensé : 2,03%

Les élus CFE-CGC sur le tableau général on a l'augmentation moyenne est de 3,1% en CED pour une population générale de 13904 avec l'âge minimum 20 et l'âge maxi de 73 un salaire minimum de 23621 et un salaire maxi de 243624 (salaire moyen de 49921).

L'éligibilité au CED sont les personnes présentent avant le 1^{er} septembre de l'année précédente.

En cas de démission d'une personne l'augmentation est reventilée.

Pour les grades notés 1 et 2 donc performance sont augmentés.

90% des H sont augmentés. Le montant de l'augmentation varie de la position salariale.

Bilan CED hors Perform (commerciaux ...) :

Grades : A B C D E

Nombre de collab : 3054 / Nombre d'aug. global : 1547 / sélectivité totale : 63,67%

Promotion :

Nombre de promos : 167 / % Promo : 3,05% / % Aug. Moyen : 10,11% / % Budget promo dépensé : 0,22%

Mérite :

Nombre aug. au mérite : 1840 / % au Mérite : 60,17% / % Moyen : 4,26% / % Budget Mérite dépensé : 2,53%



LinkedIn



Bilan CED global :

Nombre de collab : 14066 / Nombre d'aug. global : 7462 / sélectivité totale : 53,19%

Promotion :

Nombre de promos : 1475 / % Promo : 16,20% / % Aug. Moyen : 10,57% / % Budget promo dépensé : 0,44%

Mérite :

Nombre aug. au mérite : 6720 / % au Mérite : 47,77% / % Moyen : 4,34% / % Budget Mérite dépensé : 2,61%

L'augmentation aux promotions est stable mais va s'accélérer avec Sogeti dans Perform en mars. Promotions en 2022 de 30%.

Il n'y a pas de différence entre les entités opérationnelles et les régions.

3. Information relative à la fermeture des sites clients pour congés payés

Reprise du point non traité lors de la réunion du 21 avril

La direction va proposer une façon de présenter plus synthétique des fermetures des sites clients.

Un tableau de synthèse va être élaborer et présenter par la direction.

Tout se traite au niveau local et non au niveau de la DRH.

La fermeture pour congés de site client constitue une contrainte de service qui a pour conséquence la prise de congés à l'initiative du manager.

Les élus s'interrogent : que représente la fermeture d'un site client si les salariés sont principalement en télétravail.

Pour la direction c'est un vrai sujet. La fermeture de site a été étudiée par nos clients. Du fait de l'évolution sociétale est-ce que l'on sera dans cette situation dans 4-5 ans ? il y a un enjeu financier derrière.

Les élus pensent qu'il y a 3 sujets : le manque de CP, problème pour regrouper la famille pendant la même période demandée et pour les personnes qui partent longtemps à l'étranger pour rejoindre leur famille.

La direction valide que c'est une contrainte subie par le salarié. Il peut y avoir une autre alternative à étudier avec le manager.

Les élus demandent que lorsque le salarié va démarrer sa mission qu'il soit informé d'une fermeture éventuelle du site client.

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

Syndicat des Cadres et de l'Encadrement

