

COMITÉ D'ENTREPRISE ATS-INFRA FLASH CE

SEPTEMBRE 2019

C'est bientôt la fin du comité, encore une ou deux séances et le CE n'existera plus, en tout cas plus sous cette configuration. Les élections du CSE auront lieu le 7 novembre et la direction annonce déjà un deuxième tour ! Prendrait-elle son rêve pour une réalité ? Attention madame la DRH vous connaissez le proverbe de la peau de l'ours... Nous sommes encore là certes, pas pour très longtemps, au risque de vous déranger. Le président n'est pas à l'aise quand il faut parler de l'avenir de certains sites. Mais pas d'inquiétude car à plusieurs reprises notre cher directeur a commencé ses phrases par «j'ai réfléchi...» . Nous voici donc rassuré.e.s ...

RAPIDO LES PRINCIPAUX SUJETS DU CE

SÛRETÉ ET COLLIER JAUNE

Vous l'avez remarqué, la sûreté devient un sujet essentiel dans l'entreprise, au point de changer nos badges et leurs colliers ! Maintenant il faut pour les statutaires porter un collier noir et pour les sous-traitants un collier jaune...Et oui, c'est plus «sécuré» de savoir à qui on a affaire ! Le collier jaune se repère de loin, dans les couloirs, dans les open space, à la cantine ... Mais il faudrait nous expliquer en quoi un.e salarié.e qui travaille avec nous depuis des années dans les mêmes locaux, sur les mêmes affaires, devient du jour au lendemain quelqu'un de moins «sécuré» ? De plus, le monsieur de la sûreté nous explique qu'il faut appliquer les bonnes pratiques, au 147. Par exemple, il faut fermer la porte de son bureau contre les vols ...mais comment font les salarié.e.s qui n'ont plus de bureau depuis la mise en place du flexDesk ? De plus, «comment qu'on fait y' a plus de porte dans les open space ?» Ce n'est pas simple de saisir la logique de ce monsieur qui semble très agacé par nos questions. En attendant «Le Bateau Amiral», le 147, serait-il le bac à sable de la sûreté ?

SUIVI RAPPROCHEMENT SOGETI

La direction a le sourire tout se passe bien. Les adresses mail sogeti vont disparaître en 2020, Clarity va être remplacé par Tewebe pour tous les pointages, on uniformise à fond ! Les assistantes sont repositionnées avec succès. Alors pourquoi se plaindre ? Reste un point, mais pas d'inquiétude le séminaire de 60 managers en septembre devrait trouver une solution pour changer l'acronyme de «PM»...avec ce genre de questionnement nous comprenons certains bugs dans nos process en interne.

ET JE COUPE LE SON...ET JE REMETS LE SON

Vous savez au 147, en salle de réunion la climatisation fait du bruit alors pour la régler il faut une télécommande. La seule personne habilitée à utiliser la télécommande a le pouvoir d'éteindre et d'allumer les lumières mais aussi, d'ouvrir et de fermer les stores ...nous avons eu le droit à une petite démonstration mais au final la climatisation a toujours le même problème ...

BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES BRÈVES

Les déménagements continuent au 147, le bâtiment est devenu trop petit et il n'est pas assez sécuré. Pas facile de travailler en open space comme chez Google ! Alors les services sensibles comme la gestion partent dans des locaux loués à côtés, au Wojo...

Les babyfoots sont obligatoires sur tous les sites , et les prochains gagnants seront... les salarié.e.s de Cherbourg. Comment faire comprendre à notre chère direction, que ce n'est pas un babyfoot qui va plus nous détendre, à la rigueur des punching-balls. C'est très agaçant d'être réduit à si peu de considération.

Après un an de retard, le nouvel outil dédié aux tickets «service now» pour le client SOF devrait être mis en place le 1er décembre 2019 , à suivre...

Les effectifs continuent à baisser sur plusieurs sites, mais cela ne semble pas inquiéter notre direction.

A Pessac, la direction souhaite installer 5 caméras de surveillance aux entrées, et non ce n'est pas du flicage ! D'ailleurs pour clore le sujet, elle annonce que le CE va être informé et consulté mais pas le CHSCT concerné, il sera seulement informé puisque lui-seul aurait pu empêcher cette installation...

UN CHOIX DÉCISIF POUR L'AVENIR

CGT-CAPGEMINI.FR

Le ton de la rentrée est donné. Il commence par une victoire au travers de celui d'une femme qui se bat depuis plus de six ans. Six ans depuis que son mari, Thierry qui travaillait sur le site de Cherbourg à Viking en tant que salarié sous-traitant au centre d'appels d'Euriware, se suicide par arme à feu à son domicile le 4 mars 2013. A la suite de ce drame, les élus du CHSCT dans leur enquête, n'ont pu que constater son profond mal-être au travail. Le dossier ne laissait guère de place au doute et la Cour d'appel de Caen, par un arrêt daté du **22 août 2019 a prononcé la faute inexcusable de l'employeur.**

On pourrait se demander en quoi le suicide d'un salarié Proservia, sous-traitant chez Euriware peut concerner Capgemini, en voici donc l'explication : en juin 2014, **Capgemini a acheté Euriware, filiale d'Areva. Euriware était alors responsable des conditions de travail du centre d'appels de Viking dit « help desk » d'Areva.** Les élus CGT, déjà concernés par les mauvaises conditions de travail des salariés sous-traitants de Proservia avaient commandé des expertises en 2012 et 2013 qui avaient alors débouché sur une action en justice en janvier 2014. Le rendu du jugement du 17 février 2015 de la Cour d'appel de Versailles qui s'en suivit, s'exprimait en ces mots : *«...La Cour, ...constate l'existence de risques graves d'atteinte à la sécurité et à la santé des salariés des sociétés Euriware et Proservia travaillant sur le site de Viking organisé en centre d'appels exploité par la société Euriware en violation des articles L4621.1 et L4621-2 du code du travail... ».*

Revenons sur l'employeur direct de Thierry qui était l'entreprise Proservia, du groupe Manpower. Proservia est aujourd'hui condamnée pour faute inexcusable car elle avait le devoir de protéger ses salariés plutôt que de se soumettre aux exigences du donneur d'ordres, si celles-ci s'avéraient néfastes pour les salariés. La

Cour retient que le désarroi du salarié était accru par le cadre de la sous-traitance et ses spécificités (pas de perspectives d'évolution, mise à l'écart de la culture d'entreprise...).

Pyramide des responsabilités ou responsabilités en cascade, on appelle ça comme on veut, **mais si il n'y a qu'un seul condamné dans cette affaire, tous les acteurs, ayant conduit au drame, sont impliqués.**

- *Ça commence par un client qui négocie un contrat au plus bas coût mais exige une qualité de prestation démesurée, passant par une disponibilité de tous les instants, c'est-à-dire un taux de décroché du téléphone par les opérateurs très élevé, intenable avec la structure mise en place.*
- *Puis un donneur d'ordres qui pour satisfaire ce client exige du rendement dans le centre d'appels, et pour ce faire s'appuie sur de la sous-traitance, plus corvéable, imposant des objectifs très élevés, instaurant un climat de précarité, chronométrant les « pauses pipi » (!) ou encore limitant les appels à 7 minutes maximum, empêchant ainsi parfois les opérateurs de bien faire leur travail quand un service de qualité en aurait par exemple exigé 10 min.*
- *Enfin, un employeur final fonctionnant comme une société d'intérim sans en être une, adepte des contrats précaires rémunérés au plus bas. On peut parler ici de «salariés kleenex» gérés par une « boîte à viande ».*

Cette organisation de travail pathogène, systémique fragilise et rend plus vulnérables les salariés. La course au profit sans partage et à la rentabilité à tout prix règne et prime sur l'humain avec à la clé les conséquences que l'on sait.

Comme évoqué précédemment, nous étions membres du CHSCT à l'époque du

drame. Nous dénonçons alors les mauvaises conditions de travail. En 2012 et 2013, les expertises déclenchées par le CHSCT Euriware Ouest confirmaient l'existence de RPS (Risques Psycho Sociaux). **Le CHSCT se préoccupait de tous les salariés travaillant dans l'entreprise, donc des prestataires, et dénonçait les mauvaises conditions de travail, bien avant le suicide de ce travailleur.**

Après la survenue du drame, nous nous souvenons du comportement de la direction, lors de l'enquête. Une direction qui préférait laisser se répandre de fausses rumeurs sur la vie privée de ce salarié pour tenter d'écartier un acte lié à son travail ou en confisquant son casier et ses affaires personnelles entravant ainsi l'enquête du CHSCT. Nous nous souvenons, lors de réunions faisant suite au drame des propos de la « cellule d'écoute » qui préférait mettre en exergue de banals problèmes personnels plutôt que d'aborder le sujet primordial de la santé au travail. Nous nous souvenons des écrits laissés par Thierry dans un blog ainsi que dans un ouvrage qu'il avait commencé à rédiger et intitulé « mémoires d'un hotliner », décrivant ses conditions de travail et la souffrance générée notamment par ses aspects absurdes. Nous n'oublions pas non plus que la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) avait reconnu, moins de 6 mois après le suicide de ce salarié qu'il s'agissait d'un accident du travail.

Après six années, la justice est passée, et la Cour d'Appel confirme que le décès est un accident de travail, dit que ce décès est dû à la faute inexcusable de son employeur, et condamne la société Proservia. Alors oui, on peut parler de victoire.

Mais nous n'oublierons jamais, le 4 mars 2013, jour où Thierry a quitté dans la matinée l'Open Space de Viking pour aller mettre fin à ses jours.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- Le vote au premier tour de la liste de titulaires des élections CSE donne la représentativité des syndicats.
- Plus les syndicats pèsent dans un vote, mieux ils peuvent négocier de bons accords.
- Les décisions et positions de la CGT Capgemini sont le fruit de travaux, débats, et votes des personnes syndiquées.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI



facebook.com/CGTCAPGEMINI



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini

cg-t-capgemini.fr / contact@cg-t-capgemini.fr