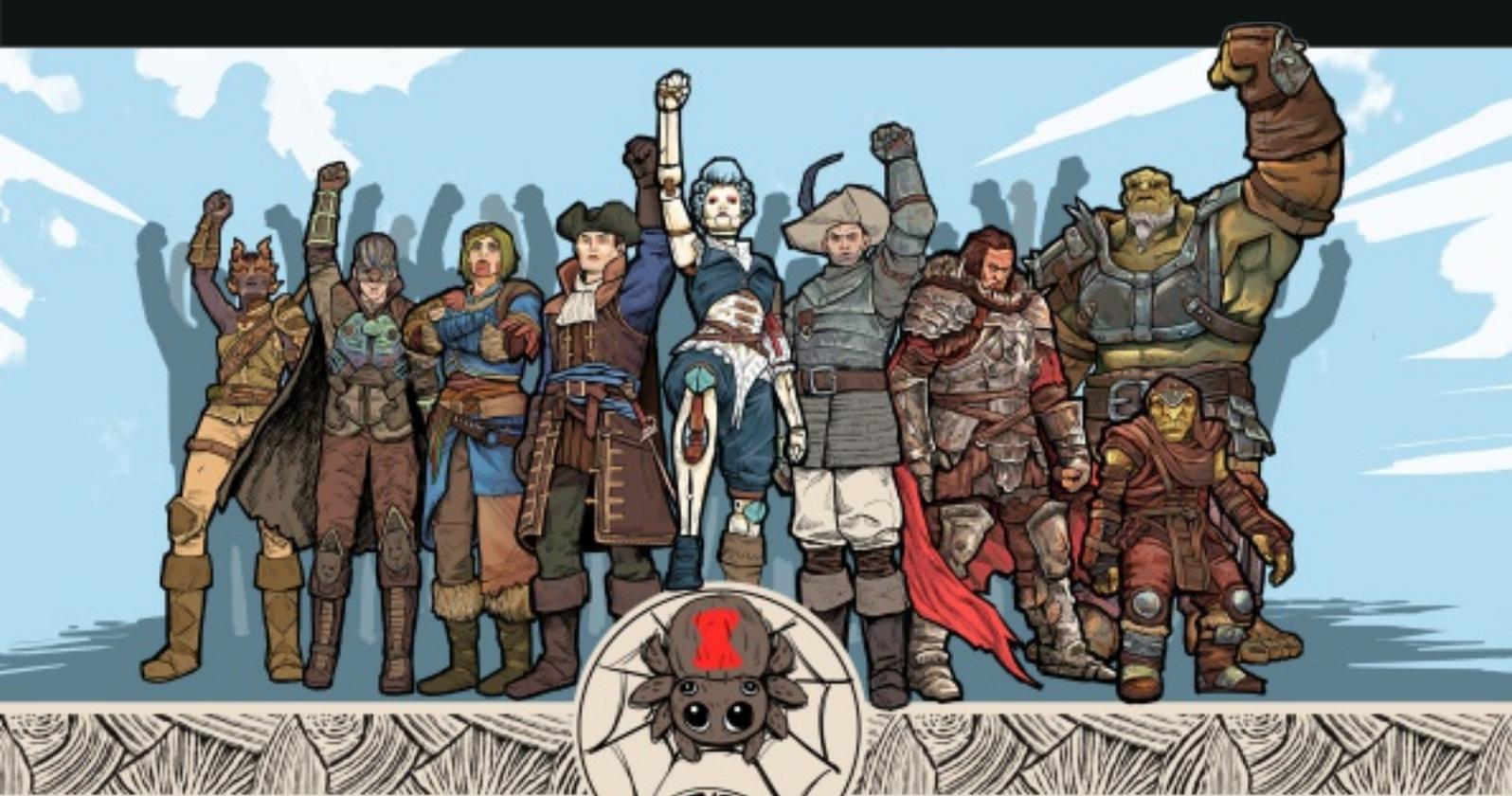


LETTRE OUVERTE
DES TRAVAILLEUR·SES DE SPIDERS
À LEUR DIRECTION





INTRODUCTION

Cette lettre à notre direction fait suite à une première lettre ouverte en début d'année. En parallèle de cette dernière, un fort mouvement de grève interne lié aux négociations télétravail avait eu lieu le 19 janvier dernier. La direction a depuis choisi de ne pas réagir au mouvement social. Bien au contraire.

De nouvelles négociations ont été entamées sur les salaires et les conditions dans le studio n'ont eut de cesse de se dégrader. Aujourd'hui, c'est à regret que nous nous exprimons publiquement, dans l'espoir que cela pousse enfin la direction à agir dans l'intérêt des salarié-es et de l'entreprise.

Ce texte condense plusieurs années de problèmes connus, qui se sont fortement amplifiés et multipliés depuis un an avec l'arrivée de la nouvelle direction.

Pour toute question, message d'encouragement ou demande, nous vous invitons à contacter le comité d'action des travailleur-ses de Spiders : comite.action.spiders@framagroupes.org. En deuxième recours, vous pouvez contacter la section syndicale STJV qui transmettra les messages : spiders@stjv.fr.

RÉSUMÉ

Les travailleur·ses de Spiders rencontrent de nombreuses difficultés :

- ▶ **UNE INSTABILITÉ CROISSANTE :** due à l'impossibilité de savoir où nous pourrions vivre ou non dans le futur, d'avoir une vie personnelle fournie et de se projeter dans nos postes à Spiders sur plusieurs années, mais aussi due aux salaires bas pratiqués et au flou sur les augmentations au cours des prochaines années.
- ▶ **UN REFUS TOTAL D'ANTICIPER LES PROBLÈMES ET STABILISER LES CONDITIONS DE TRAVAIL :** due à une position idéologique de la direction et sa négation des problèmes, au retour en arrière sur des dispositifs en place depuis des années sans raisons valables, ainsi qu'à l'augmentation de la pression sur les travailleur·ses.
- ▶ **UNE DÉSORGANISATION GÉNÉRALISÉE :** l'augmentation de la taille du studio (effectifs triplés en 3 ans) et le passage à 2 productions en parallèle n'ont vraisemblablement pas été anticipés dans la gestion de l'entreprise. L'organisation de celle-ci a très peu ou pas évolué.
- ▶ **DES PROBLÈMES CROISSANTS DE TURN-OVER ET DE RECRUTEMENT :** nombre de travailleur·ses expérimenté·es quittent l'entreprise. Face à cela, la direction ne fait guère d'effort pour les retenir, leur trouver des remplaçant·es en interne, ou pour rendre l'entreprise attractive dans ses campagnes de recrutements.
- ▶ **UN RETARD INACCEPTABLE SUR L'ÉGALITÉ ET LA PARITÉ DE GENRE :** la parité de genre à Spiders stagne très en-dessous de la moyenne, pourtant déjà basse, de l'industrie, et le salaire moyen des employées femmes est très inférieur à celui des hommes.
- ▶ **UN MANQUE CRIANT DE TRANSPARENCE SUR TOUS LES ASPECTS DE L'ENTREPRISE :** sa gestion, ses budgets, ses plannings, sa santé financière, les conditions de travail... L'axe de développement de l'entreprise n'est pas connu, aucune explication n'accompagne les décisions imposées et bien souvent leur provenance nous est cachée.
- ▶ **LA NON PRISE EN COMPTE ET LA NÉGATION DES PROBLÈMES :** pourtant soulevés depuis des années auprès de la direction par tous les canaux possibles, les problèmes ne sont pas pris en compte ou pire, sont carrément niés et remis en cause.
- ▶ **UNE PRODUCTION COMPLIQUÉE SUR GREEDFALL 2 :** conséquences directes de ces problématiques, y apparaissent un mal-être généralisé, un désengagement des salarié·es et, pour beaucoup, la peur de sortir à la fin un jeu à la qualité décevante et/ou de ressentir de la honte vis-à-vis de son propre travail. Pour certain·es, c'est la goutte d'eau de trop qui les pousse à chercher du travail ailleurs.
- ▶ **UN REFUS FORCENÉ DE LA DIRECTION DE RECONNAÎTRE TOUTE NOTION DE COLLECTIF :** à la moindre occasion, la direction réduit tout à de la négociation individuelle confidentielle, accentuant ainsi les inégalités entre les travailleur·ses et ouvrant la voie à des abus.
- ▶ **UN REFUS INSENSÉ DE LA DIRECTION D'ACCEPTER LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEUR·SES :** Elle remet en cause la légitimité des représentant·es du personnel et toute forme d'expression collective tout en refusant de consulter par elle-même les salarié·es.
- ▶ **DES NÉGOCIATIONS SANS CONCESSIONS POSSIBLES :** l'exercice des missions du CSE, ainsi que les négociations sur les rémunérations et le télétravail font les frais du mépris infantilisant de la direction envers les salarié·es et de son refus d'application de ses obligations, notamment en terme de partage d'informations.

EN DÉTAILS

UNE INSTABILITÉ CROISSANTE

Il est très difficile pour les travailleur·ses de Spiders de se projeter matériellement à court, moyen ou long terme dans l'entreprise. La précarité que cela engendre est une forte source de mal-être.

À cause des blocages de diverses décisions par la direction, et des délais de réponse très long aux demandes des travailleur·ses, **nous ne pouvons pas savoir où nous aurons la possibilité de vivre à l'avenir, ni comment nous pourrions faire face à des événements de vie**, y compris prévus à l'avance.

Des refus non justifiés de passage en télétravail ou d'adaptation de leur rythme de travail, même temporaire, ont poussé des travailleur·ses à se ruiner en frais de transport et d'hôtel ou à quitter l'entreprise. D'autres n'ont obtenu de réponses à leur demande, pourtant formulées très en avance, qu'au dernier moment, créant blocages et tensions avec la direction. Par ailleurs, **les propositions de la direction dans les négociations télétravail actuelles ne cherchent aucunement à corriger ces problèmes, bien au contraire.**

Les salaires à Spiders sont en moyenne inférieurs au reste de l'industrie, ce qui est notamment illustré par des propositions de salaires d'embauche inférieurs à ceux que perçoivent ou percevaient les candidat·es. Et les augmentations de ces dernières années n'ont que partiellement permis de couvrir l'inflation. La direction n'ayant pas l'air d'avoir envie, dans un sens positif du moins, de changer cet état de fait, nous nous posons la question : **dans quelles conditions allons-nous pouvoir continuer à vivre en région parisienne en travaillant à Spiders ?** Beaucoup de travailleur·ses ont déjà des difficultés à pouvoir faire des activités dans leur vie personnelle, prendre des vacances ou voyager, car iels doivent faire attention à leurs dépenses.

Enfin, il ne semble pas exister de politique de carrière et de formation à long terme à Spiders. Dans l'extrême majorité des postes, il est impossible de se projeter au delà de quelques années. **Rien ne semble prévu en terme d'évolution professionnelle en dehors du passage de junior à manager**, ce qui n'est ni possible pour, ni souhaité par tout le monde.



UN REFUS TOTAL D'ANTICIPER LES PROBLÈMES ET STABILISER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Parce que la position idéologique de la direction est de traiter les sujets au cas par cas quand ils surviennent, plutôt que de réfléchir à l'avance et de prendre des mesures collectivement. Il est compliqué de se projeter dans le futur, tant le confort de travail semble instable.

La direction semble refuser activement d'anticiper les situations problématiques qui existent dans notre industrie, en ignorant les expériences précédemment connues à Spiders et dans d'autres entreprises. Elle préfère attendre d'être face à leurs conséquences néfastes pour commencer à envisager des solutions. Rien n'est mis en place pour prévenir les risques.

L'exemple le plus récent concerne **la préparation aux Jeux Olympiques de Paris**. Au lieu d'imiter les très nombreuses entreprises parisiennes qui ont rapidement décidé d'aménagements exceptionnels, la direction a préféré négliger toute anticipation, en déclarant vouloir attendre de voir l'impact qu'ils auraient avant de prendre la moindre décision. **Il aura fallu plusieurs mois de remontées d'inquiétudes pour que des aménagements exceptionnels soient enfin envisagés, en juin.** Mais, en lieu et place de mesures collectives, simples et claires, elle se borne à demander en privé à chaque salarié·e venant sur site de démontrer l'impact des épreuves sur leurs trajets avant d'accorder l'accès au télétravail, via une consultation par le service administratif, déjà bien occupé. Tout cela alors même que tous les matins pendant des mois, nous avons vu des affiches du gouvernement dans les transports en commun nous incitant à faire du télétravail pendant cette période.



Si la direction n'anticipe pas les situations à venir, elle n'anticipe pas non plus l'impact de ses propres décisions sur nous, les travailleur·ses. Récemment des retours en arrière sur des dispositifs pourtant en place depuis des années ont eu lieu sans aucune explication.

En atteste la fin brutale du système de rachats ou reports de congés, que la direction a décrétée unilatéralement fin Mars à l'occasion d'une question remontée par le CSE, ce qui laisse penser que nous n'aurions pas été informé sans celle-ci ou, pire, que la nouvelle direction n'était même pas au courant de ce dispositif. Cela a forcé les salarié·es à poser tous leurs congés avant la fin du mois de Mai sous peine de les perdre définitivement, sans possibilité de planifier ses vacances, les contraignant à annuler de futures vacances déjà planifiées, ou les privant d'un revenu supplémentaire.



La violence de cette mesure est incompréhensible. **Précédée d'aucune consultation des travailleur·ses ou de leurs représentant·es**, alors que c'est obligatoire, suivie d'aucune explication, et survenant à quelques mois de la sortie de Greedfall 2, elle a été très mal vécue au sein de l'entreprise.

Autre suppression, toujours sans consultation : la possibilité d'aménager ses heures de travail en période de fortes chaleurs pour éviter les heures de pointe dans les transports en communs et être à son poste avant les fortes chaleurs. La direction invoque la présence de climatiseurs pour justifier sa décision, alors que tout le monde peut constater qu'ils ne sont pas efficaces pour réguler correctement la température des locaux, quand ils ne sont pas simplement en panne. **En été, nous sommes forcés de supporter des chaleurs pouvant rapidement dépasser les 28° voir les 30° dans les locaux**, impactant notre santé, jusqu'à provoquer des malaises, notre bien-être et notre capacité à travailler. La direction ne propose pas d'autres solutions que l'achat annuel de ventilateurs pour les personnes travaillant sur place. Absolument rien n'est prévu pour les personnes en télétravail.

Le manque d'anticipation et les changements abruptes ont instauré de gros doutes sur la préservation de notre confort de travail, ne nous permettant plus de nous projeter dans ce que seront les conditions de travail à Spiders dans les années à venir.

UNE DÉSORGANISATION GÉNÉRALISÉE

En 2020, Spiders comptait à peine 40 salarié·es et produisait un jeu à la fois. Aujourd'hui le nombre de travailleur·ses a plus que doublé. Les incertitudes autour de l'introduction douloureuse d'une seconde ligne de production et du premier early access du studio pour Greedfall 2, décisions imposées sans consultation ou même discussion, accentuent l'inquiétude générale.

L'organisation de l'entreprise a peu ou pas évolué sur les dernières années, en dehors d'une légère augmentation des postes de managers et d'une densification de la hiérarchie.

Les canaux de transmissions des informations n'ont pas été revus, le partage et l'accès à l'information n'ont presque pas été clarifiés ou simplifiés, la communication entre pôles n'a pas été retravaillée. Bien souvent ce sont les salarié·es en bas de l'échelle qui doivent prendre en charge la création de canaux de discussions, y faire participer les personnes concernées, afin qu'une décision soit prise et actée.

Mais par manque de processus de production robustes, les décisions peuvent être invalidées à tout moment, remettant en cause le travail effectué et causant des retours en arrière intempestifs. L'impossibilité de savoir si une information est valide, et si elle le sera encore demain, engendre confusion et frustration. Certain·es ont même peur de prendre des vacances et n'arrivent pas à s'y déconnecter réellement du travail, de peur que les plannings soient complètement changés en leur absence.

Nous subissons une pression délétère, une perte d'attachement à un travail instable et une perte d'adhésion à des projets qui semblent ne pas savoir où ils vont.

Là où une équipe restreinte pouvait fonctionner avec peu d'organisation et garder flexibilité et réactivité, la taille actuelle de l'entreprise ne le permet plus. **Nous nous enlisons dans des productions compliquées qui peinent à trouver et à mettre en place des solutions aux problèmes rencontrés, et voient leurs deadlines de plus en plus impossibles à tenir sans crunch ou travail bâclé**, insatisfaisant pour tout le monde.

Il paraît plus que nécessaire de repenser notre façon de travailler, de communiquer, de transmettre les informations et de mettre en place des processus de productions cherchant à anticiper les situations et limitant les bouleversements constants auxquels sont soumis les équipes. **Il en va du bon fonctionnement de l'entreprise et de la santé de ses salarié·es, qui voient leur potentiel créatif et technique limité par des procédés inadaptés et désordonnés.**



DES PROBLÈMES CROISSANTS DE TURN-OVER ET DE RECRUTEMENT

Bien que le nombre de salarié-es ait beaucoup augmenté, Spider peine à faire rester les travailleur-ses et fait face à des difficultés de recrutement.

Les principales causes de départs, communes à tou-tes, sont la perspective de meilleurs salaires ailleurs et une aliénation vis-à-vis des jeux développés. Celle-ci trouve sa source dans les problèmes cités plus haut, nous conduisant à nous mettre à distance des projets et des résultats de notre travail.

Chez les personnes présentes à Spiders depuis un certain temps, l'absence d'adaptation des postes, de développement des compétences et de perspectives de carrières, amènent lassitude et sentiment de stagnation, voir de régression. Lorsque l'évolution des vies familiales n'est pas pris en compte, dont l'accès au télétravail est un ressort, l'une des seules échappatoires est alors de chercher du travail ailleurs, quitte à se précariser. Sans fiches de poste derrière nos titres, **nous nous retrouvons toutes et tous à effectuer plus de tâches que ce que nous devrions, sans aucune contrepartie.** Ce alors que d'énormes budgets sont dépensés en sous-traitance plutôt qu'au recrutement de compétences en interne.

L'entreprise n'offre pas de temps pour développer et renouveler ses connaissances, et ne cherche pas à anticiper les évolutions techniques et opérationnelles. Et lorsque des travailleur-ses évoluent malgré tout dans leur domaine, **l'entreprise ne sait pas reconnaître l'expertise autrement que par une charge de travail et une pression accrue.** Iels ne sont que rarement consulté-es sur des prises de décisions, malgré leur expertise.

Le turn-over éreinte les équipes et les productions. A chaque départ d'une personne expérimentée, une grande partie du savoir, des spécificités de nos outils et de nos méthodes sont perdues.

Les freins à l'acclimatation et à la progression des nouveaux-elles salarié-és, très souvent livrés à elleux-mêmes, impactent le niveau de connaissance général et *in fine*, les productions.



Si l'entreprise ne semble rien faire pour garder les profils compétents, elle ne fait pas non plus d'efforts pour recruter. Salaires et conditions de travail inférieures à la moyenne, accès au télétravail limité et rigidité organisationnelle rendent l'entreprise peu attractive pour les profils expérimentés, et lui confèrent une mauvaise réputation générale dans l'industrie, installée depuis des années.

Conséquence des difficultés de recrutement, des postes de management sont vacants depuis plusieurs années, mais les productions s'enchaînent sans en prendre compte. Quand la direction arrive à capter un profil senior, elle ne fait pas d'effort pour le retenir. En témoigne le cas d'un salarié très expérimenté, ayant accepté une baisse de salaire et étant rapidement parvenu à être apprécié par les équipes, qui a été viré par la direction pendant sa période d'essai après avoir demandé du télétravail.

Par sa politique de recrutement et rétention, **la direction instaure l'idée que Spiders n'est qu'un passage dans la vie professionnelle de ses salarié·es**, une simple ligne sur le CV, plutôt qu'une entreprise dans laquelle iels peuvent faire carrière, évoluer et faire évoluer l'entreprise elle-même.



UN RETARD INACCEPTABLE SUR L'ÉGALITÉ ET LA PARITÉ DE GENRE

Sur la parité de genre, le studio fait figure de mauvais élève dans une industrie de cancre.

De manière générale, et malgré des questions et alertes soulevées depuis plusieurs années par les travailleur-ses et leurs représentant-es, **presque aucun effort n'est fait pour faciliter le recrutement, la rétention et l'inclusion des personnes marginalisées**. Cela aussi bien au niveau du recrutement, que de l'accompagnement ou de l'adaptation et l'organisation du travail...

En juillet 2024, et depuis 2022, **le studio stagne aux alentours de 17% de femmes dans l'entreprise**, et cette part tombe à 12% pour les équipes de production. Un chiffre à mettre en relation avec la part moyenne de 24% de femmes dans les studios annoncée par le SNJV en 2023. De sérieux efforts sont à faire non seulement pour rattraper cet écart puis le dépasser. Mais il faut aussi que l'entreprise donne envie aux femmes de rester : **depuis la même date, 41% des personnes quittant l'entreprise sont des femmes** (par fins de CDD, démissions, licenciements...).



Les moyennes globales des salaires des hommes et femmes salarié-es dans l'entreprise sont quasi identiques si on inclut les cadres dans les statistiques. Mais au sein des personnes avec un statut employé-es (soit la majorité), on constate que sur les chiffres de 2023 **les femmes sont en moyenne payées 14% de moins que les hommes**. Un écart purement inacceptable, qui a été multiplié par 2 depuis 2021 !

Cette réalité remet en question l'image de Spiders comme studio inclusif puisque dirigé par des femmes. Bien au contraire. Le studio ne respecte même pas la charte de mixité et diversité de Women in Games, association pourtant cofondée par la présidente actuelle de Spiders, qui en fait régulièrement *la promotion en tant que présidente du SNJV*.

Ce Spiders hypocrite et sexiste n'est pas celui pour lequel nous travaillons, et nous fait honte.

UN MANQUE CRIANT DE TRANSPARENCE SUR TOUS LES ASPECTS DE L'ENTREPRISE

La direction ne fait aucun effort de transparence. Au contraire, elle s'obstine à refuser de faire participer - même passivement - les travailleur·ses à la gestion de l'entreprise et ne semble jamais vouloir répondre à leurs interrogations.

Les transformations de ces dernières années à Spiders n'ont été présentées aux salarié·es que très tardivement et très succinctement. Les ambitions de la direction ou de Nacon pour le studio n'ont jamais été verbalisés clairement. **On ne sait pas quelle est la direction générale de notre studio, ni même si il en existe une.**

La moindre information demande un combat acharné des représentant·es du personnel. Aux questions qui lui sont posées, directement ou par le biais du CSE, la direction répond par des formules vagues ou hors sujet qui paraissent (très mal) cacher un refus de répondre ou une incapacité à le faire, et renforcent l'impression qu'il n'existe pas de plan clair sur l'avenir de l'entreprise.

Le rachat par Nacon a ajouté une couche supplémentaire d'opacité à l'entreprise. **Malgré des demandes répétées, personne n'a d'informations fiables sur les relations entre le studio et le groupe qui le possède, et encore moins sur les contrats passés avec Nacon.**

Nous ne savons pas ce qu'ils contiennent, ce qu'ils impliquent, ce qu'ils exigent ou ce qu'ils garantissent en termes de résultats et d'indemnisations. A la moindre expression d'inquiétude sur la stabilité économique ou la liberté créative de Spiders, on nous affirme que "*c'est couvert par les contrats*", sans donner la possibilité, même au CSE, de pouvoir le vérifier. Difficile alors d'accorder un quelconque crédit à ces affirmations, d'autant qu'il semble par exemple que la deuxième production a commencé sans qu'aucun contrat ne soit signé, et sans qu'on sache qui finance l'équipe qui travaille dessus.



Quelle que soit la production, le temps et le budget qui leur sont alloués sont toujours inadaptes, et ce dès le début de la mise en production. Les plannings de production sont définis au chausse-pied, en réduisant certaines étapes pourtant essentielles (pré-production, phase de debug et d'optimisation), sans suffisamment prendre en compte les congés, les arrêts maladies ou les problèmes systématiquement rencontrés en cours de production.

La sortie de Greedfall a été repoussée de nombreuses fois, celle de Steelrising, sorti après une phase de debug et d'optimisation insuffisante, aussi, le budget de Greedfall 2 a été remanié plusieurs fois et sa sortie en early access décalée plusieurs fois.

Nous sommes sans cesse mis au ban sur tous les sujets, même ceux qui nous concernent directement, voyant l'avenir de l'entreprise et le notre ballottés au gré de décisions prises sans consultations ni même explications. La direction donne l'impression de tout juste nous considérer comme des galériens dans la cale d'un navire, ramant encore et toujours sans jamais connaître ni le plan, ni la destination de leur voyage. **Spiders ressemble à un bateau naviguant sans personne à la barre.**

LA NON PRISE EN COMPTE ET LA NÉGATION DES PROBLÈMES

Si par le passé certains étaient de moindre ampleur, tous ces problèmes existent depuis longtemps à Spiders. Ils ont fait l'objet de nombreuses remontées, auprès des directions successives, depuis des années, avant que les travailleur·ses aient élu·es un CSE et soient représenté·es par le STJV. Malgré les questions répétées des travailleur·ses et des instances de représentation du personnel, **ces problèmes continuent à être niés par la direction.**

Quand des solutions sont proposées pour pouvoir signaler des problèmes en interne, elles sont aussitôt muselées : quand des travailleur·ses demandent que le processus d'évaluation annuelle (qui n'a par ailleurs rien d'une obligation légale) soit à double sens et permette aux équipes d'évaluer leurs managers, on leur répond sèchement que ce n'est pas le rôle des subordonné·es ; quand le CSE demande la mise en place d'un outil interne de signalement, on lui répond que les salarié·es n'ont qu'à contacter directement la direction.

La parole des représentant·es du personnel est systématiquement remise en question et les problèmes qu'ils rapportent sont quasi systématiquement assimilés à des mensonges. **Tout est fait pour tuer dans l'œuf les remontées de problèmes de manière à pouvoir les nier et donc empêcher la mise en place de solutions.**

UNE PRODUCTION COMPLIQUÉE SUR GREEDFALL 2

Greedfall 2 est malheureusement un exemple criant de tous ces problèmes. La production est sous l'eau, accumule les *burnout* et autres risques psycho-sociaux, et les travailleur-ses craignent ne pas pouvoir être fier-es de leur travail à la sortie. La production a vu le départ de nombreuses personnes, et d'autres ne comptent pas rester à Spiders après la sortie du jeu.

La production est marquée par :

- ▶ des problèmes de pipelines de production connus et surtout récurrents, hérité notamment des anciennes productions sans jamais avoir été remis en question depuis leur premier signalement ;
- ▶ une surcharge de travail, exacerbée par la sortie en *early access*, qui n'était pas prévue à la base ;
- ▶ des problèmes de communication et de coordination autour de la direction créative du jeu, qui ont entraîné de nombreux changements imprévus et non budgétés ;
- ▶ des problèmes de turnover, de transmissions des connaissances et de perte de compétences, plusieurs seniors sont encore partis très récemment ;
- ▶ un manque de considération du travail accompli ;
- ▶ un sentiment généralisé de démotivation, de désengagement du projet, de travailler pour rien..

Tous les pôles ne sont pas également touchés par ces problématiques, cependant, **ce mal-être général bien présent, et le risque qu'il fait porter sur le produit final, n'est pas pris en compte par la direction** qui est allée jusqu'à affirmer plusieurs fois au CSE que, selon-elle, les processus de production n'avaient pas de rapport avec les conditions de travail. Les élu.es ont même fait une enquête sur la production : la seule nouvelle que nous en avons est qu'**Anne Devouassoux a exigé que le CSE lui transmette les données et réponses brutes des salarié.es à son enquête, non anonymisées** (ce que le CSE a heureusement refusé). Cette réaction inquiétante laisse planer le doute d'une volonté de répression de la direction.

La sortie de l'*early access* est douloureuse, en témoigne les décalages qu'elle a subie, et la sortie définitive du jeu, programmée moins d'un an après, semble compliquée tant il reste à faire.

UN REFUS FORCENÉ DE LA DIRECTION DE RECONNAÎTRE TOUTE NOTION DE COLLECTIF

Face à toutes ces problématiques et à nos réclamations, et alors que nous sommes déjà allé-es jusqu'à faire grève cette année, la direction ne donne aucun signe de réaction, d'amorce de changement ou de remise en question de ses méthodes. Elle s'obstine à ignorer nos sollicitations.

Dès qu'elle en a l'occasion, elle insiste pour réduire chaque situation à de la négociation individuelle confidentielle plutôt que d'établir des règles collectives. **Cette attitude ajoute de l'incertitude quant aux droits et devoirs des salarié-es et de l'entreprise :**

- ▶ Elle empêche la pérennisation et l'élargissement à d'autres travailleur-ses d'avantages acquis par certain-es.
- ▶ **Elle entrave le travail des représentant-es du personnel**, qui ne peuvent pas faire le suivi des conditions de travail appliquées dans l'entreprise.
- ▶ **Elle accentue les inégalités entre travailleur-ses**, qui se voient offrir des conditions de travail à chaque fois différentes, et ouvre la voie des abus et de la répression.
- ▶ **Elle est validiste et discriminatoire**, car la direction refuse de reconnaître et réviser les inégalités de traitement des personnes et de tenir compte de la diversité des compétences sociales de chacun-es. Les personnes neuroatypiques, précaires et/ou marginalisées, très nombreuses dans le jeu vidéo et à Spiders, en sont très impactées.

Autant d'effets qui dégradent les conditions de travail générales et l'ambiance de l'entreprise.

À plusieurs reprises la direction de Spiders a cherché à remettre en cause la représentativité de la section syndicale STJV et du CSE, alors qu'elle résulte d'une élection par les travailleur-ses, qui ont choisi ces représentant-es à une large majorité. **Elle se montre réticente à collaborer avec les élu-es, et va jusqu'à bloquer des négociations et refuser de fournir des informations.**

Elle conteste la réalité des demandes rapportées par les élu-es, jusqu'à, par exemple, remettre en cause l'enquête du CSE sur la production de Greedfall 2 et **accuse les élu-es de chercher à déstabiliser la direction créative**. En refusant en même temps de consulter par elle-même les salarié-es, alors qu'il lui est régulièrement proposé de le faire, **la direction montre une grande difficulté à se remettre en question et nie la capacité des travailleur-ses à faire porter leurs voix.**



Cela traduit également un manque de considération profond pour nous, nos conditions de travail et notre mal-être, ce qui participe à les dégrader.

DES NÉGOCIATIONS SANS CONCESSIONS POSSIBLES

Les négociations qui ont lieu depuis Novembre 2023 sont un bon exemple du contraste entre l'opacité de la direction et les attentes des salarié-es.

D'un côté, la section syndicale STJV assure une grande transparence en faisant des comptes-rendus des réunions de négociation, en exposant ses revendications, en présentant l'évolution de propositions d'accord, en récoltant l'avis des salarié-es... Tout cela hors du temps de travail, car **la direction a refusé d'accorder de quelconques moyens pour assurer les négociations.**

De l'autre côté, **la direction refuse catégoriquement de communiquer, et reproche publiquement à la section syndicale de nous tenir informé-es.** Nous n'avons eu droit qu'à quelques réunion générales bizarres, annoncées moins d'une heure avant qu'elles aient lieu, où la direction a affirmé proposer un accord en faveur de salarié-es et, dans le même souffle, refusé de nous présenter cette proposition, sous un vernis palpable de langue de bois.

Le déni de la réalité sur le télétravail

Le télétravail n'est pas encadré à Spiders et a fait l'objet de demandes répétées de pérennisation de la liberté mise en place pendant les confinements, qui allait au delà des recommandations et était un exemple de la confiance accordée aux salarié-es par l'ancienne direction.

Pour préparer la mise en place officielle d'une politique de télétravail et aider la direction à choisir, le CSE a réalisé début 2023 une enquête interne à ce sujet. **Ses résultats sont sans équivoque : l'extrême majorité des travailleur-ses veulent avoir la possibilité de faire plus de télétravail** qu'ils n'en font déjà, et iels aiment et souhaiteraient garder la liberté de pouvoir changer de rythme qui leur était offerte précédemment.

La section syndicale STJV a rédigé une proposition d'accord basée sur cette enquête, de manière à coller au plus près des souhait-es de toutes et tous, et a présenté cette proposition aux travailleur-ses avant d'entamer les négociations pour s'en assurer.

La direction a choisi d'ignorer les demandes des salarié-es et l'enquête du CSE, et a fait une proposition fixant un cadre en pratique pire que de ne pas avoir d'accord du tout : elle propose que tout soit réglé par de la négociation individuelle, mais qu'en plus les rares garanties légales de pouvoir garder son mode de travail soit supprimées et que soient introduits des plafonds maximum de télétravail inexistant dans la loi. En cherchant à introduire des limitations qui rendront l'entreprise très peu attractive à l'embauche (impossibilité d'embauche en télétravail et début de contrat obligatoire en 100% sur place), elle choisi de se pénaliser elle-même en plus des travailleur-ses.

Ces négociations sont toujours en cours.



CONCLUSION

L'accumulation de tout ces problèmes et l'absence de réelle réponse de la direction malgré les efforts déployés par les travailleur·ses à tous les niveaux, met l'entreprise dans une impasse.

Y aura-t-il bientôt encore des raisons ou même la possibilité matérielle pour les travailleur·ses de rester à Spiders ?

Jusqu'à récemment, le principe tacite pour la majorité des travailleur·ses était que, en échange d'un salaire plus bas que la moyenne, Spiders offrait de bonnes conditions de travail, des projets engageants et une atmosphère assez libre et bienveillante. En ce moment ce principe est remis en cause par les choix et l'attitude de la direction : on perd les bonnes conditions de travail, et les problèmes rencontrés nous empêchent de continuer à nous attacher aux projets.

La stratégie actuelle nous paraît incompréhensible, sans aucune explication rationnelle, et nous espérons que nos efforts pourront enfin pousser l'établissement collectif d'un cap clair.

Nous souhaitons que nos efforts actuels, qui nous coûtent, arrivent à **nous sortir de l'impasse en pérennisant de bonnes conditions de travail pour les salarié·es présent·es et futur·es de Spiders**, et à en refaire un studio attractif où il fait bon travailler.

Conscient·es du mouvement social généralisé des travailleur·ses du jeu vidéo en France depuis le début de l'année, nous savons que nous ne sommes pas isolé·es et exprimons notre solidarité avec tou·tes les travailleur·ses dans leurs luttes pour trouver leur place au sein d'une industrie qu'ils aiment et que leurs directions détruisent sous leurs yeux.

REVENDEICATIONS

Pour pérenniser nos vies, nos carrières et l'entreprise à court et à long terme, nous demandons a minima que la direction accède à ces revendications :

Transparence et représentation des salarié-es

- ▶ Transparence sur les obligations contractuelles et les relations avec Nacon, les décisions, les incertitudes et les discussions autour des projets, et transmission de toutes les données brutes au CSE pour assurer un suivi et un travail d'analyse des risques
- ▶ Réponse de la direction aux inquiétudes des travailleurs autour des productions et prise en compte sérieuse du mal-être sur celles-ci, notamment par la mise en place d'un vrai système de remontées internes, en partenariat avec les instances de représentation du personnel
- ▶ Respect du dialogue social et de la parole des travailleur-ses, jusqu'ici piétinés par la direction

Organisation de l'entreprise

- ▶ Simplification et clarification des processus administratifs, et meilleur réactivité face aux situations exceptionnelles comme le télétravail pour les Jeux Olympiques et Paralympiques
- ▶ Fin du dangereux processus, par mise en place de validations systématiques, de centralisation autoritaire et inefficace du pouvoir au sein de la Direction Opérationnelle
- ▶ Définition de fiches de postes claires, précises, adaptées aux enjeux des productions et aux capacités des travailleur-ses, permettant à chacun-e de savoir ce qui est attendu d'ellui.
- ▶ Consultation collective et participation active des salarié-es à l'élaboration de l'organisation de l'entreprise, à la création et la demande de nouveaux outils, pour les adapter et prendre en compte les spécificités des métiers et désirs de carrière de chacun-e.

Télétravail

- ▶ Inclusion au minimum dans l'accord en cours de négociation sur le télétravail de :
 - ▶ Garanties écrites que les droits acquis en pratique avant l'accord ne pourront pas être perdus ;
 - ▶ Droit à minimum 3 jours de télétravail par semaine ;
 - ▶ Impossibilité pour la direction de revenir sur du télétravail qui a été accordé ;
 - ▶ Possibilité de refuser du télétravail uniquement sur des critères objectifs, documentés et négociés avec les représentant-es du personnel afin d'éviter toute discrimination.

Inclusivité et lutte contre les discriminations

- ▶ Correction immédiate de toutes les discriminations salariales envers les femmes et personnes non-binaires
- ▶ Mise en place d'une grille des salaires et d'évolutions de poste claires pour en finir avec les discriminations, rétablir la part de l'expérience et permettre une véritable projection sur le long terme à Spiders pour les travailleur·ses
- ▶ Lancement d'une étude indépendante pour identifier les leviers permettant d'atteindre dans un avenir proche une parité durable, au minimum égale à la moyenne de l'industrie

Salaires et autres conditions de travail

- ▶ Augmentation des salaires, a minima au niveau d'autres studios du groupe comme Kylotonn, et en général harmonisation des salaires au niveau du groupe, et à hauteur des résultats financiers de Nacon
- ▶ Ouverture de négociations loyales sur les rythmes et l'organisation du temps de travail, pour permettre une meilleur articulation vie professionnelle/vie privée
- ▶ Adaptation des locaux et du rythme de travail aux fortes chaleurs, et mise en place d'un plan pour faire face au dérèglement climatique

ET MAINTENANT ?

En date du **28/08/24**, cette lettre a été signée par **43 salarié-es** de Spiders, sur 95.

Nous avons demandé à la direction de Spiders de recevoir une délégation de salarié-es pour discuter de tout ces points avant le 23 août 2024. Celle-ci a comme à son habitude réclamé un délai supplémentaire. Elle a également tenté d'imposer une réunion en présentiel alors que plus d'un tiers des travailleur-ses est en télétravail.

La délégation s'est présenté à une réunion le 27 août 2024 à 11h, créneau horaire proposé par Anne Devouassoux, et a attendu en vain la venue de la direction qui ne s'est jamais présentée.

Appel à la grève

Devant le refus continu de la direction de discuter, de prendre au sérieux les problèmes remontés et d'agir pour les corriger, **nous appelons les travailleur-ses de Spiders à faire grève la semaine du 2 septembre 2024**, sur la base des revendications énoncées plus haut.

Nous organiserons en particulier des **piquets de grève le 2 et le 3 septembre devant les locaux de l'entreprise et en ligne sur un serveur Minecraft** créé pour l'occasion.

Nous invitons nos proches, amis, soutiens, les travailleur-ses de l'industrie en général, les journalistes et actrices politiques à nous rejoindre aux piquets de grève. Des invitations pour le serveur Minecraft pourront être distribuées au compte goutte.

Pour nous aider à faire grève, et si vous en avez les moyens, vous pouvez faire un don à la caisse de grève du STJV, qui a été activée pour cette grève à la demande de la section syndicale STJV. [Retrouvez les instructions pour donner sur cette page](#). N'hésitez pas à spécifier "Spiders" dans le libellé de votre virement. Nous ferons un bilan des sommes versées.