

DÉCEMBRE 2020

CA SUFFIT !

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines de DEMS nous a avoué en séance de la plénière du CSEE « avoir de saines lectures ». Sur ce point, nous n'allons pas le contredire puisqu'il parlait des publications de notre syndicat (Tracts et Flashs). Il semble partager cette passion pour nos écrits avec Monsieur le Directeur Général. Bonne nouvelle nous direz-vous, seulement voilà, ces « saines lectures » semblent leur donner quelques aigreurs !

Les hostilités démarrent très tôt puisque dès le matin, le Directeur Général s'avoue « peiné » par ce qu'il lit dans nos tracts. Nous avons eu beau lui faire remarquer d'une part, que la séance du

CSEE n'était pas le lieu adéquat pour évoquer les tracts de notre syndicat et que d'autre part, nous n'avions pas de comptes à lui rendre, il a réitéré sa prétention à s'exprimer sur ce sujet.

L'après-midi, ce fut le tour du Directeur des Ressources Humaines. Insinuations, sarcasmes, provocations à deux sous, il a fallu l'intervention de plusieurs élu.e.s pour lui faire préciser le sujet de ses attaques. Là encore, il s'agissait d'une critique de notre dernier « Flash CSEE ».

Que Monsieur le Directeur des Ressources Humaines ne supporte pas la CGT, cela fait longtemps qu'on s'en est aperçu, cela ne nous étonne

guère et (soyons taquins), cela aurait même tendance à nous faire plaisir. Cependant, que Monsieur le Directeur des Ressources Humaines profite de la réunion plénière pour se livrer à des attaques incessantes à notre égard, c'est INACCEPTABLE ! Nous avons été élu.e.s par les salarié.e.s et nous avons droit au même respect que les représentant.e.s des autres Organisations Syndicales.

Nous conseillons donc à Monsieur le Directeur des Ressources Humaines de consacrer plutôt son énergie ... à répondre correctement aux questions des élu.e.s. Dans ce domaine, il a encore beaucoup de progrès à faire !

CHIFFRES DU MOIS

Toujours plus de sorties que d'entrées (31 sorties comptabilisées en décembre contre 25 entrées – dont 16 alternant.e.s – Ces chiffres ne semblent toujours pas préoccuper la direction.

On note en décembre le taux de démissions le plus bas depuis 2015 avec 10 départs. Evidemment, la situation économique et sanitaire ne pousse pas les salarié.e.s à partir de leur plein gré.

Les licenciements explosent avec 7 licenciements.

En 4 mois, nous en sommes à 19 licenciements !!

Les ruptures conventionnelles ne sont pas en reste avec 8 ruptures comptabilisées en décembre pour un **total de 22 ruptures conventionnelles en 4 mois !**

La direction, comme à son habitude, ne souhaite pas donner plus de détails. Elle ose même prétendre que l'on peut « fait dire ce qu'on veut aux chiffres » !

Malheureusement pour elle, les chiffres sont pourtant là : Depuis le début de l'année 2020, on compte **264 entrées (en comptant les alternants) pour 407 sorties !**

La direction compte-elle un jour prendre des mesures pour arrêter l'hémorragie ?

ARRÊTS MALADIE À DÉCLARER SUR MYCONNECT

Les élu.e.s CGT ont interpellé la direction concernant la demande faite aux salarié.e.s de déclarer leurs arrêts de travail sur MyConnect. Cette demande, totalement farfelue, de se connecter à son poste de travail à un moment où justement, on EST en arrêt de travail paraissant relever d'une obligation. La direction est bien obligée de répondre que ce n'est en aucun cas obligatoire !

Vous pouvez donc continuer à envoyer vos arrêts à l'employeur et à la Sécurité Sociale par simple courrier comme des millions d'autres salarié.e.s.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS CGT-CAPGEMINI.FR



facebook.com/CGTCAPGEMINI

@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

cgt-capgemini.fr / contact@cgt-capgemini.fr

DÉCEMBRE 2020

ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA FORMATION 2021

La CGT avait déjà maintes fois dénoncé la politique de formation chez DEMS et plus généralement dans le groupe Capgemini avec un budget artificiellement gonflé par des « formations » qui n'en ont que le nom, notamment toutes ces séances de « e-learning » qui dépassent rarement la demi-heure et qui ne constituent que de la simple information aux salarié.e.s.

Pour 2021, la direction ne cherche même pas à noyer le poisson. La baisse du budget est drastique :

- -31% sur le budget total
- -31% sur les coûts pédagogiques
- -19% sur la CFP

Du jamais vu !

Les indicateurs fondamentaux restent inchangés :

- 60% des salarié.e-s formé.e-s
- 1,8 jour de formation / salarié-e
- 3 jours de formation / salarié-e formé-e
- Ces chiffres incluent toutes les « formations », y compris des e-learning d'une demi-heure...

Plus inquiétant, pour établir le budget formation, la direction se base sur un effectif de référence (estimation du nombre de salarié.e-s en 2021). L'effectif retenu pour 2021 (2808) apparaît en baisse par rapport à celui prévu pour 2020 (2850) et est même inférieur au nombre actuel de salarié.e-s (2851) !

On peut au moins reconnaître à la direction sa cohérence par rapport à sa politique de baisse d'effectifs signalée au chapitre précédent !

CSE EXTRAORDINAIRE : CONSULTATION SUR LA NOUVELLE ORGANISATION

Le CSE a émis les points de vigilance suivants :

Si cette évolution n'a pas d'impacts sur les contrats de travail des salarié.e-s, les élus du CSEE émettent toutefois des points de vigilance sur lesquels ils attendent un retour de la direction :

- Nous notons un risque d'isolement de certains salarié.e-s notamment sur des sites ayant des ressources faibles en Digital Manufacturing : ces salarié.e-s se verront sous la responsabilité d'un manager local qui devra désormais gérer plusieurs entités opérationnelles sur son site, avec des managers opérationnels nationaux différents. Il y a clairement selon nous des risques sur une taille critique des sites.
- La mise en place de l'unité DM entraîne des changements de managers à tout niveau de l'organisation. Nous rappelons que la modification des lignes hiérarchiques peut conduire à des impacts sur les conditions de travail : perte de soutien social en cas de changement d'équipe et de responsable hiérarchique, évolution des objectifs...

Nous rappelons également qu'il est plus que nécessaire d'adapter et de renforcer les moyens de formations de

l'entreprise aux trois grandes unités (DM, XPE et SDE/RSE) pour répondre à cette nouvelle organisation renforçant les besoins de compétences métiers au sens sectoriel.

La CGT donne également son avis par une déclaration lue en séance :

La CGT Capgemini approuve les points de vigilance signalés dans la motion du CSE.

Le projet de nouvelle organisation présenté en instance n'a qu'un but : préparer la future intégration d'Altran. Or à ce jour, nous n'avons aucune information sur cette intégration et ses modalités.

Cette réorganisation ne constitue donc que la première phase d'un projet bien plus vaste et structurant dont nous ignorons pratiquement tout. Nous ne pouvons donc à ce stade, juger de la pertinence d'une phase 1 qui ne pourra être appréciée que lors de la phase 2 puisqu'elle en est le préalable.

Dans ces conditions, la CGT ne peut conseiller un avis favorable à ce projet. La conclusion de la motion nous paraissant trop peu explicite, nous prônons l'abstention à l'approbation de cette motion.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

**#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR**



facebook.com/CGTCAPGEMINI

@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

cgt-capgemini.fr / contact@cgt-capgemini.fr