la cgt CAPGEMINI

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DEMS

FLASH CSE

Une « petite » plénière du CSEE ce mois-ci qui constituait la dernière réunion DEMS pour notre DRH, muté dans une autre entité. Une « dernière réunion » qui lui aura permis de battre des records en matière de mépris des élu.e.s et des salarié·es comme nous le verrons lors de la « consultation » sur la résiliation du bail Aeropark.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DU CED 2020

Les « entretiens de restitution » vont bientôt démarrer et on peut déjà annoncer qu'en terme de rémunération, cette année sera catastrophique pour les salarié·es. Gageons qu'à l'occasion de ces « entretiens », les responsables trouveront des idées pour justifier le niveau ridicule des augmentations. La Direction en tous cas ne manque pas d'astuces pour faire passer la pilule.

D'abord sur le nombre de salarié·es éligibles. Les « augmentations » concerneront 40% de l'effectif (il était déjà bien faible auparavant avec 60%). Ce sont donc 60% des salarié·es qui compte-tenu de l'inflation, verront leur pouvoir d'achat diminuer !

La 2ème astuce permet de diviser l'enveloppe par 2 pour cette année puisque, hormis les changements de grade (qui ne représentent qu'une infime minorité), les augmentations seront effectives au 1er juillet ... sans rétroactivité en janvier comme cela était toujours le cas !

Pour la minorité éligible, l'aumône sera en moyenne de 2,6% (contre 3,2% l'an dernier).

Les raisons invoquées pour justifier cette cure d'austérité ? La « crise » du COVID, la « concurrence », la nécessité d'être « compétitifs » ... bref toujours le même bla-bla ! Curieusement, cette cure ne concernera toujours pas les actionnaires. Pour eux, la vie est belle et ils vont pouvoir continuer à s'engraisser avec plus de 40% d'augmentation des dividendes !!

CONSULTATION SUR LA RÉSILIATION DU BAIL AEROPARK

Nous avions déjà évoqué dans le flash de janvier, la méthode de la direction pour faire passer au forceps ses « informations/consultations » relatives aux déménagements. Saucissonner les projets en nous demandant de nous positionner sur des déménagements via des prises à bail sans avoir les informations sur les futurs emménagements notamment ! Le procédé est toujours le même. Ces projets se multiplient sans que les élu.e.s (et donc les salarié·es) aient la moindre vision d'ensemble, on nous présente une information minimale basée sur des « demi-projets » et l'on doit rendre un avis. Nous ne sommes toutefois pas aussi niais que semble le croire la direction et malgré leurs tentatives d'enfumage, on perçoit bien la finalité de tous ces déménagements et regroupements : gagner toujours plus !!

La méthode est rodée. On regroupe au maximum les salarié·es dans des locaux toujours plus petits (et donc moins chers), on généralise et on accentue le « flex-office ». La direction se justifie en misant sur le télétravail qui serait une cause au phénomène. Notre avis est totalement différent ! Le télétravail sera bien la conséquence et non la cause, quand les salarié·es ne pourront plus trouver dans l'entreprise des conditions de travail correctes ... voire tout simplement un bureau pour s'installer !.

Dans ces conditions, **il est vite apparu que les élu.e.s n'étaient absolument pas en capacité de donner un avis à ces projets.** Il est à noter que pour une fois, l'opinion de la totalité des élus.e.s, toutes OS confondues, a été unanime.

Une motion a donc été lue en séance :

- *Les élues et élus du CSEE dénoncent l'impossibilité de se positionner sur la résiliation du bail d'Aéropark en raison notamment du fait :*
- *que la résiliation du bail d'Aéropark est prématurée en regard des interrogations sur les autres éléments constitutifs concernant les locaux,*
- *que le projet de nouveaux bâtiments semble non abouti,*
- *d'hypothèses peu réalistes, notamment des imprécisions sur les effectifs qui seront présents sur site (effectifs moyens mais aussi en pointe),*
- *du flou entourant la mise en place future du New Normal et le réalisme des prévisions du taux de télétravail,*
- *des consultations et des négociations nécessaires préalablement à la décision de quitter Aéropark,*
- *de l'impossibilité d'évaluer si la capacité des sites Synapse et Eisenhower sera suffisante pour accueillir tous les salariés dans des conditions de travail satisfaisantes. Donner un avis dans les conditions actuelles reviendrait à donner un blanc-seing à la direction sur un sujet partiel impactant fortement les conditions de travail des salariés.*

Les élus demandent donc une gestion globale du projet dans l'ordre chronologique suivant :

- *Une information-consultation avec une présentation étayée du New normal et sa déclinaison sur nos métiers et le périmètre Ingénierie*
- *Une information-consultation avec une présentation étayée du Flex-office et sa déclinaison sur le périmètre Ingénierie*
- *Une information-consultation sur les aménagements des futurs bâtiments*
- *La consultation sur la résiliation du bail d'Aéropark*

Ce projet présente de tels bouleversements des conditions de travail (recours accru au télétravail, flex-office, déménagement, regroupement avec Altran) **qu'il nécessite la mise en oeuvre d'une enquête menée par un cabinet externe** pour s'assurer de l'adhésion des salariées et salariés sur les changements induits par l'ensemble du projet.

La réponse du DRH est cinglante. Il nous remercie pour ... notre avis !! Ainsi donc, une motion unanime des élu.e.s précisant et argumentant le fait qu'il est impossible d'émettre un avis est considérée par le DRH comme une motion ... valant avis ! Nous ne sommes plus devant un Directeur des Ressources Humaines mais devant le Père Ubu en personne. **Un parfait foutage de gueule** comme on en aura rarement vu lors d'une séance plénière d'un CSEE (ou même d'un CE) !

Ce véritable affront fait aux membres du CSEE et par la même à l'ensemble des salarié·es est malheureusement typique d'une direction qui ne voit dans les Instances Représentatives qu'une chambre d'enregistrement de leurs desiderata ... quand ce n'est pas de leur lubies. On « consulte » car il faut bien consulter, on n'a évidemment rien à faire des remarques ou propositions des élu.e.s, on répond vaguement aux questions ... quand on daigne répondre et bien évidemment, comme on l'aura souvent vécu à la CGT, on n'hésite pas à persifler sur les Organisations Syndicales qui n'iraient pas dans leur sens. Un bel exemple d'arrogance et de mépris !

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

la cgt Capgemini

SUITE FLASH CSE - DEMS

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·es.

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) apparait 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 entraine 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