

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE ER&D

FLASH CSE

VENTILOPÔLE

La direction souhaite passer le site d'Aéropôle en flex office. Pour ces activités AIRBUS HELICO et AIRCRAFT, les jauges d'occupation présentées ne sont pas trop élevées mais on peut supposer que le télétravail accru les lundis et vendredis y contribuent beaucoup. Qu'importe ! Sur cette base la direction juge que les prévisions de 5% d'effectifs supplémentaires par an ne sont pas inquiétantes.

Cependant le jeu des chaises musicales est à craindre quand aujourd'hui, par exemple le jeudi, les projets accaparent l'espace disponible ne laissant que 6 postes pour accueillir des salarié-es hors projets planifiés...

Et ça, c'est sans compter l'arrivée de nouveaux projets qui devront ramer fort pour se trouver des créneaux et de la place...

On constate sur place que les installations ne permettent pas les réunions collectives en mode hybride et peut-être faudra-t-il aussi des bureaux sur roulettes parce qu'aujourd'hui déjà, les projets réquisitionnent le mobilier selon leurs besoins.

Vous avez envie d'une petite pause-café ? Ok mais Ssshut ! Il y a déjà des salarié-es qui sont contraint-es de s'y installer... Pour aller à Aéropôle évitez la voiture en raison d'un parking saturé. Et même s'il ne l'est pas, bon courage pour trouver les quelques places de Capgemini qui se retrouvent éparpillées.

1 salle de réunion pour 17 alors que la charte préconise 1 salle pour 10 personnes... Et où sont les espaces cabine téléphonique ?... Apparemment les retours d'expérience ont été négligés.

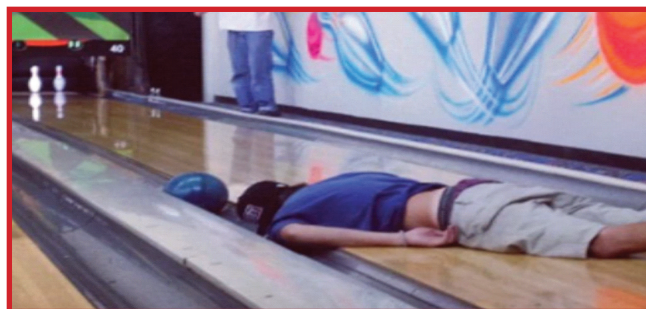
Bref on ventile dans les horaires, on brasse le personnel, on gonfle les bureaux, c'est sûr, ils vont s'éclater sur Aéropôle.

Réponse de la direction : «aucun souci, everything is under control, en cas de dépassement de jauge rapporté par l'accueil les entrées seront bloquées au badgeage.» Cette organisation porte ombrage à l'accord télétravail mais jusqu'où ça compte le respect d'un accord quand la direction déclare que ce choix repose sur une économie de 300 000€ ?

JOHNNY & THE TRAINING REPORT

Johnny n'est pas très fier aujourd'hui. Hier soir il a dû prolonger la soirée happiness au bowling, un peu fracasse il a rendu son rapport sur la formation à l'arrache et les commentaires sont rapidement tombés :

« Bon ok, il y a quelques points très clairs comme par exemple seulement 21% du budget consacré aux technologies, le reste est consacré à Agile (formation des managers), les habilitations, la sécurité, l'anglais les licences et e-learning. On lit bien que le budget CFP n'a pas été consommé et aussi que seules les formations de développement des compétences seront portées par les projets pour être négociées avec le client (ex: habilitation électrique). Mais bon sang, où sont les chiffres par entité, bassin d'emploi, nb de personnes formées 1, 2, 3 ou 5 jours. Ce bilan est au niveau de l'UES, donc bien trop global, il ne tient pas compte des formations CFP, des formations obligatoires, ni des contrats d'alternance, alors que d'un autre côté pour une même formation certaines personnes sont comptabilisées plusieurs fois. Et quid des personnes non formées depuis 3 ans ? Il est bon à refaire ton bilan formation 2021. Enfin, t'as de la chance Johnny, ce rapport c'était juste pour le CSEE...



REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

SUITE FLASH CSE - ER&D

IRRÉVÉRENTIEL MÉTIERS

Pour notre GBL, la direction propose d'adopter les bases de ses réflexions sur une organisation nébuleuse de 90 rôles all over the world !

Dans ce projet on trouve la volonté de créer la globalisation de tous les ingénieurs sans précision de spécification, cela concerne quand même les 2/3 des effectifs ER&D qui aujourd'hui sont orientés à minima système ou logiciel. À vouloir caser tout le monde dans une seule communauté celle-ci risque d'être désertée au profit de groupuscules disloqués. On y voit aussi que la corrélation entre grade et métier qui existait (ex : pour les architectes) disparaît complètement. Alors même qu'aujourd'hui, le grade sert à comparer les rémunérations, certains collègues n'ont pas bénéficié d'une augmentation lors de ce passage !?...) Encore une fois, l'intitulé de notre poste va changer. Alors dans ce micmac, vous allez naturellement chercher à vous situer et pour ça vous référer à la description des grades. Vous risquez d'être déçu-es puisque celle-ci est on ne peut plus subjective. Les passerelles métiers sont actuellement invisibles et les appréciations du client sont également évincées.

Alors qu'est-ce que ça change ? Prenons l'exemple de Lucas : Avant il était informaticien, aujourd'hui son métier a un joli nom qu'on ne trouve pas sur le marché du travail, son grade ne vaut rien chez la concurrence et il peine à répondre quand en

formation on lui demande son métier ou que ses enfants lui demandent « c'est quoi ton travail papa ? » Heureusement, demain, grâce au nouveau référentiel métiers il va peut-être réaliser son rêve. Celui de pouvoir marchander son savoir auprès des Indiens ou Polonais en devenant « Head of IT on cyber Development & Delivery for various consulting architect technologies for AI devices Manager disposant d'une expertise sur le cumul des synergies pour insuffler des implémentations indexées aux TMA translatales ». Ça c'est sûr ça claque plus que jardinier et puis ses enfants pourront toujours dire à la maîtresse : « Mon papa, il clique »

La direction comptait sur l'adhésion des élus ; elle ne l'a pas eue. Lors du vote, la réforme du Référentiel Métiers a recueilli un avis défavorable avec 11 voix « contre » et 10 abstentions (CFDT). Mais qu'importe les élus, la direction poursuit son œuvre et dès janvier vous êtes convié-es aux présentations de « l'Engineering Career Framework », leur nouveau référentiel métiers déployé au sein de tous les pays de la GBL. Dialogue social qu'ils disent !

	Moyenne des évolutions en années				
Grade	A	B	C	D	E
Ancienneté	2	7	13	15	12

EN VRAC

Effectifs : En terme de recrutement mai, juin sont habituellement faibles c'est aussi le cas sur cette fin d'année. Pour faire face aux besoins de ressources (humaines) aujourd'hui Capgemini a professionnalisé le recrutement. Cela s'appelle « Global Operations »

MyPath : va disparaître en 2023

Souhaits de formation : au lieu d'une fois/an devront se faire tous les 3 mois. Il y aura relance du-de la salarié-e pour savoir si iel a avancé dans ses souhaits de formation.

CM : Certains Career Manager ont jusqu'à 15 travailleurs et travailleuses dans leur scope. Le but c'est de diviser ce nombre par 2 (et donc d'avoir plus de CM)

Nexthink : Installation en décembre de cet outil qui récupère des données techniques sur chacun des PC connectés : quelles infos ? pourquoi ? quel impact écologique ? combien ça coûte ? où sont les serveurs ? Réponse : rien, nada, niet, nicht, oualou, on n'en sait rien mais soyons rassuré-es, ça ne surveille pas ...

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

 @CGT_Capgemini

 linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

 @cgtcapgemini

 lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR