AVRIL 2023

la cgt CAPGEMINI

COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ER&D

FLASH CSE

GETSUCCESSS

Avec cet outil, les salarié.es deviennent l'objet de la performance. A ce point de vue, iels se retrouvent traité.es comme de simples produits. On accentue la pression sur les salarié.es par plus de demandes, plus rapprochées dans des objectifs de coût / d'amortissement / de rentabilité...etc. le salarié se transforme en variable sans considération humaine. Et selon son « VRP » monsieur Pauquet responsable du projet "il faut que les gens grandissent"

Appuyée par le rapport Sextant, la CGT demande une consultation sur cette mutation des outils (exposition aux feedbacks), l'absence d'anticipation sur la mise en place, la négligence des risques psycho-sociaux et la nouvelle méthode d'évaluations (Talent Review) concernant le personnel ER&D. La CFDT demande juste une présentation spécifique puisque ER&D n'utilisait pas Perform qui déjà avait une notion de Feedback par exemple. La direction refuse tout.

Le nerf de la guerre repose sur des indicateurs Talent Review détaillés sur l'image ci-dessous :

Votre Nom	Promotion	Mobilité Envisagée	Potentiel	Risque Départ	Impact Départ	Besoin : Formation Reskilling Certification	Commentaires plan d'action

Ce fichier ne sera pas accessible au salarié et soulève un problème de confidentialité (RGPD) puisqu'il traite sans protection des données personnelles.

La direction a détaillé un des modules de GetSuccess, il s'agit du feedback, un appel à recueillir la notation de soi par ses collègues. L'équivalent d'une mise en concurrence des personnes, une sorte de compétition au mérite pour une hypothétique augmentation. Le feedback est vu, par la direction, comme le moyen incontestable de mesure de la reconnaissance et de la popularité. Tu parles d'une trouvaille ! C'est hyper rétrograde. Pour résumer, la direction nous inflige un remake du bal des faux-culs sous Louis XIV où chacun piétinait les autres pour obtenir les faveurs du roi. A ce jeu, La Fontaine aurait pu nous en faire l'analyse du "Corbac et du Feedback "... (voir tract site CGT Capgemini)

Alors que les ingénieurs sont en quête de sens dans leur travail, Capgemini vient recourir au Stakhanovisme (productivisme exacerbé) pour toujours plus de rentabilité. C'est l'exact opposé de ce qu'il faut faire.

L'instauration d'outils comme GetSuccess sera sans nul doute contre-productive. Les enquêtes QVT ont identifié la reconnaissance financière comme la 1ère cause de dépit des salariés, il faut arrêter de faire croire que multiplier les entretiens avec les CM multipliera les opportunités d'augmentation. Les fermiers vous le diront :

« Si je lui mets plus de carottes, il n'avancera pas plus vite ! »

Il serait nocif de conditionner les augmentations à un genre de « Hunger Games » dans lequel la direction nous jetterait et qui intrinsèquement bazarderait toute forme de loyauté et de confiance qui sont présentées comme des valeurs du groupe. Sur ce point, Capgemini se dézingue toute seule à propos des valeurs qu'elle affiche avec ostentation. Au fond, nos dirigeants se foutent bien de ces valeurs qui ne sont que poudre aux yeux. Tout le monde le sait, la seule qui compte réellement pour toute entreprise en bourse c'est la valeur monétaire. L'argent, n'est-ce pas aujourd'hui l'unique boussole de notre monde ? Il n'empêche, Serge Kampf créateur de Capgemini aurait certainement apprécié la boue qu'ils jettent sur son as de pique.

BRÉVES

- **Personnes augmentées :** La direction déclare que le chiffre réel des salarié.es augmenté.es chez ER&D cette année est plus proche des 75% que les 50% affichés. Explication : il y a eu des recrutements qui représentent 25% de ces 50% des non augmentés. Toujours est-il que même 25% des salarié.es reste un nombre trop conséquent alors que l'intersyndicale réclamait des augmentations générales.
- **Augmentations :** Chez ER&D, l'augmentation moyenne (de la population augmentée) est de 3,73% ce qui reste moins que l'inflation = même si t'es augmenté (1 chance sur 2 !), tu perds en budget.
- **Rappel :** L'ensemble des augmentations collectives (hors augmentations individuelles) du groupe Capgemini en 2023 n'a coûté que 9,6M€. Cette augmentation a été soumise à condition : là c'est 1 chance sur 3 !
- **Cotisation :** chez ER&D l'impôt sur les sociétés est de 0,8 M€ on ne peut pas dire que ça plombe nos chers actionnaires.
- **Entendu :** "chez ER&D on fait du sur-mesure mais on est payé comme pour du prêt-à-porter"
- **Effectifs :** Retard sur l'embauche d'effectifs, ils espèrent rattraper ce retard. Alternance, ils veulent rester à leur taux de 5%. (50% d'embauche des alternants)
- **GOP (Gross Operating Profit) :** Les objectifs de GOP sont délirants (14% en 2025. rappel : objectif GOP 2023 = 10%). La principale source d'amélioration repose sur la marge des projets (Contribution Margin), l'autre levier serait l'offshorisation (main d'œuvre étrangère à moindre coût).. Dans tous les cas, pour les primes ou les augmentations il va y avoir des déçus. En raison d'effectifs en peine, il est demandé de faire des choix sur les projets pour ne garder que les plus juteux.
- **Plafond de verre chez ER&D :** Prévision de formation et mentorat dédiés aux femmes au-delà du grade D où l'on n'atteint même plus 20% de féminisation.
- Missions transport : nouvelle politique, il y a maintenant obligation de prendre le train à la place de l'avion si trajet inférieur ou égal à 3h en train.
- **Missions justificatifs :** Les justificatifs numérisés font foi. Dès lors, on abandonne l'envoi des justif papier à Gestform, ils peuvent être jetés dès qu'on a été remboursé.
- **Missions barèmes :** Le prix des hôtels ayant grimpé, le plafond de réservation a été revu à une légère hausse.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS

CGT-CAPGEMINI.FR

@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

AVRIL 2023

la cgt CAPGEMINI

COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL ER&D

FLASH CSE

DÉPLOIEMENT D'OFFICE PASS

L'outil sera bientôt obligatoire pour réserver des places de bureau et parking. On notera que c''est un outil très très AGILE. En effet, toute personne du groupe Capgemini peut réserver ses places sur n'importe quel site et même sur plusieurs sites en même temps...
Si un manager réserve pour une équipe : chaque personne recevra une invitation qu'elle pourra ou non accepter. Dans tous les cas, si on oublie de confirmer sa présence entre H -1h à +2h, on perd sa place même après 2h de présence.
L'outil n'est accessible que via un accès ping ID, il n'y a pas moyen de synchroniser avec les agendas et il n'y a aucune bride au surbooking. A ce titre, rien n'empêche de réserver sur la totalité des 45 jours possibles pour être tranquille même en cas d'absence. D'aucuns penseront alors « encore un outil qui ne sert à rien ! »

CP IMPOSÉS

La direction oblige à la pose de CP en cas de fermeture de sites clients. Il s'agit là d'un abus de pouvoir. La direction s'appuie sur l'article 26 de la convention collective « l'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre ; soit établir les congés par roulement après consultation du comité d'entreprise sur le principe de cette alternative » En l'état, selon l'article L3141-16 du Code du travail, la direction ne peut pas imposer la prise des congés pendant et hors période estivale sans un accord collectif qui aujourd'hui n'existe pas. Toute référence à une note interne ne saurait se substituer aux textes de loi.
Dans sa communication, la direction place ainsi les salariés en difficulté que ce soit sur le plan professionnel ou personnel : impossibilité pour certains de partir hors vacances scolaires quand c'est beaucoup plus cher, décalage probable des CP avec les conjoints d'une autre entreprise...etc.
Ces impositions ne devraient pas exister si les salarié·es peuvent travailler par exemple via le télétravail, des formations, du E-learning ou même la pose de RTT employeur. Les travailleurs n'ont pas à renoncer à leurs droits au nom du business.
Dans tous les cas, rappelez-vous : congés ancienneté = CP. Et si vous êtes en désaccord avec l'imposition de vos CP sur les jours de fermeture client, n'hésitez pas à contacter la CGT.

SI ÇA COMMENCE PAR CF, T'ES DANS LA MERDEF !

Qui se souvient de ce slogan ? En octobre 2015, le patronat (Medef), la CFDT, la CFE-CGC et la CFDT avaient conclu un accord dont la principale conséquence était l'allongement d'un an de la durée des cotisations (à 63 ans) pour bénéficier d'une retraite à taux plein... d'où la sortie de ce slogan.
Depuis, l'eau a coulé sous les ponts et contre l'actuelle réforme des retraites, la belle intersyndicale persiste.
Néanmoins, chez Capgemini le combat est tout autre et les 3 CF réunis ont licencié la dernière assistante au CSEE Ingénierie. Ces dernières étaient au nombre de 3 avant les dernières élections professionnelles mais depuis, les syndicats majoritaires ont entamé une politique de dégraissage. Deux d'entre elles sont parties en rupture conventionnelle alors qu'elles avaient plus de 10 ans d'ancienneté, il ne restait plus que Sarah, avec 8 ans d'ancienneté, mais celle-ci n'a jamais voulu partir.

Chez Capgemini avec la complicité de la CFTC et de la CFE-CGC, la CFDT licencie.

Ainsi depuis un an, les propositions d'amélioration sont mises sous le tapis et au CSEE de février, la CFDT nous précisait qu'il était inutile d'attiser le feu sur les souffrances puisque la période était à l'accalmie. Ce qui a suivi est un bel exemple de notion de désescalade puisqu'en guise d'accalmie le secrétaire CFDT a envoyé une convocation à un entretien de licenciement avec mise à pied conservatoire (sans maintien de salaire) et ceci sans décision ou consultation de notre CSEE, faisant fi du règlement intérieur.
Mardi 4 avril, les représentants CGT des entités Capgemini ont investi la réunion du CSE pour interpeler les élu·es et demander la suppression de ce point à l'ordre du jour. Peine perdue ! Le secrétaire du CSEE ingénierie a maintenu la consultation et les élu.es ont dû s'exprimer sur le licenciement de Sarah. Alors que la CGT a préconisé un vote « contre », FO a indiqué s'abstenir, et les autres organisations syndicales ont voté de concert pour le licenciement. Contrairement à leurs attentes, le vote n'a pas dégagé de majorité absolue, malheureusement cela n'a pas été suffisant puisque Sarah a reçu sa lettre de licenciement trois jours après cette réunion du CSEE.
Nous dénonçons ce licenciement abusif ainsi que les méthodes de pression et les agissements malveillants qu'elle a pu subir durant toute la période. Nous fustigeons l'usage de tels procédés aussi lamentables que pitoyables. Nous ne cesserons jamais de répéter que le rôle des syndicats est de défendre les salarié·es, de maintenir leur emploi dans le respect du code du travail et non pas de se comporter comme des patrons voyous.
Au CSEE suivant, le point récurrent à l'ODJ sur le personnel du CSEE a failli être écarté par cette simple réponse : "plus de personnel, pas de sujet !" Mais la CGT est intervenue, puisque le licenciement a été donné pour faute grave requalifiée en faute légère, la CGT suppose que le poste est à pourvoir autant que celui de la communication. Le bureau affirme qu'il n'a pas reçu de candidature et qu'ils n'ont aucun besoin en terme de volume de travail !!!
Effectivement, si gérer les AS du CSE ne consiste plus qu'à distribuer des chèques et confier le boulot à un prestataire qui se sert grassement tout en renonçant aux offres culturelles, alors oui, dans ces conditions, il n'y a plus besoin que d'un chéquier. Sauf que les attributions sociales et culturelles d'un CSE ne sauraient se résumer à cela !

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR

@CGT_Capgemini
linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini
@cgtcapgemini
lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr