

RÉORGANISATION DE LA GBL (GLOBAL BUSINESS LINE) ENTRE EX-ALTRAN ET ER&D

ON VOUS DIT TOUT ! (Enfin, tout ce qu'on peut dire en 2 pages)

Côté direction la communication est bien huilée : « Nous privilégierons dans tous les cas l'intérêt de Capgemini et donc l'intérêt collectif », « Il faut faciliter les synergies ! » et même le cabinet d'expertise Syndex a entériné la com' : « le 1er objectif c'est d'aligner tout le monde dans cette GBL ». Sauf que derrière ces belles paroles ça ramait pas mal au milieu d'un fatras de sigles in English pour démêler la future organisation. Nous allons donc tenter de vous expliquer comment et pourquoi dès le 1er janvier 2024 nous nous retrouverons dans une désorganisation assumée (1 GBL – 2 UES).

ORGA : LA COMPLEXIFICATION

L'organisation par métier n'est pas neuve pour ER&D mais ça va tout chambouler chez Altran qui fonctionnait par régions. Et pourtant cumuler télétravail et destruction d'organisation géographique c'est idéal pour tuer le lien social dans une entreprise...

ER&D et Altran se calqueront pour faciliter le passage des salariés d'un côté à l'autre. Pour ça, il faut différencier le lien Fonctionnel et le lien Hiérarchique (tes RH doivent être ER&D mais n'ont aucun lien avec Altran). Autre remarque, pour ER&D ainsi qu'à son CSEE, le responsable sera remplacé par un Head of Practice GBL (soit le mix d'ER&D et Altran).



MON ORGA, C'EST « TOP CHEF ! »

Si vous trouvez ça grave qu'autant de collègues ignorent de quelle entité ils dépendent, eh bien ça va largement empirer. On va donc vous épargner le principe des 3 BU, des Practices et leur découpage en Disciplines où peut-être on changera d'EUM ou d'EUD. Traduction : le HP (manage 2000 à 4000 personnes), EUD (700p à 1000p), EUM (150p) et ETM (50p). Au final, pour commencer à se situer il faut connaître son rôle dans le Career Framework. Rappelons qu'à la mise en place de cette base de données, la direction s'était engagée à définir des fiches pour les 12 rôles possibles. Ben elle a menti.

DMDF, LE SPÉCIALISTE !

Certes les objectifs ne sont pas chiffrés (!!!) mais le Deputy Managing Director France a expliqué que cette orga est sensée apporter du « staffing » ajoutant à l'attention des élu-es : "Vu que vous êtes là pour défendre les salariés, vous devriez être favorable à cette orga ». Merci pour cette formation syndicale ! Nous en ferons le même usage que ce que vous faites de nos demandes de procéder à une augmentation générale des salaires à un niveau au moins égal à l'inflation.

Pour ne pas être en reste, notre DRH GBL dit que tous les gens qu'elle rencontre sont très fiers d'être salariés chez Capgemini. Vu le taux d'attrition on est en droit de s'interroger. En guise de violons nous lui proposons une vision différente en flashant le QR Code suivant :



ET LE SALARIÉ DANS TOUT ÇA ?

Pour une prime c'est zéro, par contre s'il refuse la mission, il n'y aura pas de sanction, ni en cas d'échec de période de probation et, comme après une mission il réintègrera son ancien poste ou équivalent. L'histoire ne dit pas si ce sera dans la même région...

Comment la direction peut-elle être aussi affirmative alors qu'aujourd'hui nous savons qu'un refus de mission vaut pour licenciement ?... En fait, la direction se doit d'appliquer les conditions de la loi Cherpion qui encadrera ce prêt de main d'œuvre.

La loi Cherpion (articles L8241-1 et suivants du CT) stipule que « entre l'entreprise prêteuse et le salarié, le prêt requiert l'accord du salarié. Que celui-ci ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition. » En cas d'accord, l'avenant au contrat de travail signé du salarié précisera :

- le travail confié dans l'entreprise utilisatrice,
- les horaires,
- le lieu d'exécution du travail,
- les caractéristiques particulières du poste de travail.

Nb : Accepter la mission c'est devoir rejoindre physiquement l'autre entité. Il devient alors préférable de voir mentionnée une durée ponctuelle calée sur la mission. D'où la nécessité de l'existence de l'accord tripartite + un ODM détaillé.

QUELS CHANGEMENTS DANS CE TRANSFERT D'ENTITÉ ?

Aucun nous dit-on, on reste rattaché à son entité et ses directives (ER&D). Les conditions de défraiement professionnels restent ; le bench aussi ; les RTT aussi...etc. Eh oui mais malheureusement, les collègues transférés ne seront pas logés à la même enseigne. Dans une même entité, un même projet, on constatait déjà des écarts de coef et de salaires. Mais dorénavant, quelle cohérence si les personnes n'ont pas le même nombre de congés, de RTT, de politique d'augmentation ? Bien que le manager soit commun il n'y aura plus d'égalité sur qui décide des augmentations. D'ailleurs, certain-es changeront de N+1 qui ne sera pas obligatoirement de la même entité cela entrainera obligatoirement des répercussions sur les conditions de travail. Comment s'effectuera l'évaluation entre un GetSuccess dans une entité et un travail de terrain dans une autre ?... Même dans les reportings mensuels/annuels les cases seront différentes. Bravo !

Pour une personne de même métier mais « prêtée » dans une équipe de l'autre entité, il y aura des écarts sur la rémunération et les avantages sociaux. Pourtant, cette loi Cherpion doit garantir « l'égalité de traitement entre les salariés sur la rémunération, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale. » En championne de la prestidigitation salariale, la direction assure même qu'il n'y aura pas d'impact sur l'emploi. Pourtant, on se doute bien que comme toujours dans ces situations 1) des départs de salariés sont à redouter et 2) les salariés les moins chers auront les places et tant pis pour les autres.

CONCLUSION



Toute cette organisation bâtarde n'a pour but que de rendre les salarié-es interchangeable mais sans accorder à toutes les mêmes avantages. Et, bien que ER&D soit plus profitable qu'Altran, le DMDF a confirmé que : "la synergie visée induit que le monstre Altran va absorber du monde chez ER&D".

Effectivement, les salarié-es ERD seront aussi les dindons dans cette farce organisationnelle où iels leur faudra affronter le Cerbere d'une hiérarchie à 3 têtes (Client + Altran + ER&D) et la Gorgone qui multiplie les périmètres. Malgré ça la direction viendra nous dire qu'elle lutte contre les RPS (vous savez les risques psycho-sociaux qui induisent des difficultés humaines alors que pour la CGT il ne s'agit que de Risques Organisationnels du Travail).

POURQUOI ?

Capgemini sait absorber les entreprises qu'elle rachète alors quand on pose les questions : « Est-ce une guerre des chefs ou est-ce, comme toujours, pour l'argent que la fusion n'a pas eu lieu ? - La direction réponds qu'il n'y a pas de guerre des chefs mais... Halte là ! La fusion ce n'est pas le sujet ! » Et pourtant bien sûr que si ! Nous sommes en plein dans le sujet. La fusion juridique d'Altran aurait facilité les choses et mis tout le monde à pied d'égalité. La direction



refuse d'aller sur ce terrain.

A la place, on a une usine à gaz bricolée pour ne pas appliquer l'accord de méthode et faire en sorte que le salarié-es Altran ne bénéficient pas du statut de l'UES Capgemini parce que cela coûterait trop cher !

Et ça, ça a été dit à plusieurs reprises par nos dirigeants dans d'autres lieux. Il semble que pour la direction, les accords ne se respectent que s'ils servent ses intérêts ! Le projet a finalement reçu un avis négatif du CSEE Ingénierie mais aussi Altran.

Quitte à être la mauvaise élève, comme la direction l'a montré lors du 1er tour des élections-pro, la CGT assume de ne pas signer ce qui dégrade les conditions de travail des travailleur-euse-s.

Collègue, tu n'es pas seule !

Si tu as des doutes sur les conditions d'exécution de tes missions, contacte la CGT.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG



lacgtcap.org / contact@cggt-capgemini.fr



@cggtcapgemini



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



LAcgt Capgemini