

FLASH CSE ER&D

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES :

Les orientations stratégiques c'est une présentation annuelle obligatoire de l'entreprise. C'est rapidement devenu un rituel de communication où la direction Capgemini explique que demain tout sera rose.

Par exemple, la R&I c'est rien que du positif. D'abord c'est une vitrine, une véritable publicité qui flatte l'ego en plus d'être une opportunité, en ces temps de disette, pour attirer le chaland fraîchement issu des écoles d'ingénieurs.

Dans notre réalité de travail, la R&I c'est surtout de l'intercontrat déguisé et même si on vous affirme le contraire, pour beaucoup c'est une voie de garage où il ne fait pas bon se complaire sous peine de reproches de difficulté d'employabilité voire de licenciement. En attente de retourner à la vraie activité, il est conseillé de se prendre au jeu dans cette garderie d'adultes qui reste avant tout le meilleur moyen de récupérer l'argent de l'état (CIR). Ainsi, ils nous l'assurent, l'avion hydrogène-solaire (Eraole) va voir le jour, et c'est sûr, l'IA (Gen AI) va booster tous nos projets et réduire notre impact environnemental. Eh oui, vive le greenwashing, après avoir considéré les salariéEs comme un coût, aujourd'hui nous sommes des cibles pour l'allègement du bilan carbone...

L'IA, je m'en fous ! Mon chef n'a jamais été humain !



Pourtant, le lien, ils y tiennent, ils veulent le renforcer mais c'est vrai que l'isolement est de plus en plus fort surtout avec la nouvelle réorg où la proximité de nos managers se compte souvent aujourd'hui en centaines de kilomètres.

Malheureusement les mesures adoptées contre l'isolement ne sont pas à la hauteur. Ces parades sont soit chronophages soit flicantes (comme ce qu'ils appellent l'accompagnement par les managers) générant parfois plus de rejet que d'adhésion.

Dans la même lignée, au chapitre **Enjeux Stratégiques pour 2024** la direction va proposer encore plus d'économies vertes à faire :

Remplacer l'utilisation de la voiture individuelle (=covoit, transport en commun...) Faire la chasse à l'eau grâce au « Plan Eau » une campagne de sensibilisation pour éviter gaspillage eau chaude, eau froide, eau mitigée ;-) et instaurer une PZD (Politique zéro déchets). Bref, ne venez pas gaspiller chez Cap ; le télétravail a encore de beaux jours devant lui.

EN RÉSUMÉ :

Alors quoi de neuf dans les stratégies ? **Pas grand-chose**

Les chiffres sont bons, l'offshore ? **Of course, toujours**

La projection du marché ER&D reste favorable

Le Core (le socle initial) = 46 %, et le Digital=Intelligent (la nouveauté) = 54%

Répartition F/H : 21% / 79%, Non cadre/Cadre : 17% / 83% 3 000 employés, 349 M€, 1 700 projets, **tout va bien**

Donc merci qui ?

Merci les salariéEs ! Puis on nous ressert toujours le même discours comme quoi la politique salariale ne se limite pas aux augmentations...

Et concernant les fuites de compétences on espère retenir les personnes clés et embaucher aux sorties d'écoles pour regonfler un peu le pneu crevé.

LE FUTUR PROJET CAPGEMINI ?



OH LES BEAUX OUTILS !



Getsuccess restera toujours du GetPressure. La direction continue d'encenser cet outil de management pour évaluer la performance des salariéEs ! Et même s'ils n'auront pas d'augmentation, continuons de célébrer nos collègues ! GetSuccess, c'est bon pour la productivité, bon pour l'ARVE (le président du CSEE se dit très fier de la progression de la GOP et de l'ARVE) évidemment puisque c'est bon pour l'actionnaire. Et pour les embauches ? L'année dernière nous avons perdus 71 personnes visez-vous plus de 3000 salariés ? Allez oui, la direction prévoit + 161 salariés cette année ! Seulement voilà, l'année dernière les embauches ont été limitées en fin d'année pour sécuriser l'ARVE c'est-à-dire maintenir une grosse productivité due à l'effort des salariéEs qui par ailleurs seront récompensés avec... ben non, que dalle !

Au passage, on nous explique qu'on nous donne 2 heures de formation pour NEXT. Il suffira de les pointer sur projet... Belle trouvaille de la direction. Par ex : si tu as 5 jours pour rendre un projet rien ne change, les 5 jours n'ont pas été rallongés et les 2 heures Next, c'est pour ta pomme. Merci du cadeau ! Merci la direction !

Et concernant certains outils prévus pour accéder à l'intranet Cap depuis le client, c'est juste catastrophique. On est désolé, démerdez-vous ?...

BRÈVES

Réorg GBL

La direction avance que l'organisation n'a pas de problème et qu'une expertise est inutile. Vote des éluEs en séance : « Pour » l'expertise à l'unanimité. La CGT propose même d'ajouter un questionnaire anonyme sur cette nouvelle organisation de la GBL.

Melting Practice

Attention il y a des erreurs de routage. Certains ont reçu des invitations qui ne les concernaient pas. Veillez à ne répondre qu'aux sollicitations de votre Practice.

Vous voulez travailler sur des projets Altran ? Votre manager direct doit pouvoir vous fournir le nom du Staffing Manager de la sub-practice (11 en France) en charge de faire le lien.

Virtualisation

Afin d'éviter d'emporter plusieurs pc chez le client, il faudrait virtualiser certaines configurations sur un même ordi. Pour cela, il faut voir directement avec le groupe IT. A priori pas de solution pour Airbus, mais peut-être possible pour d'autres clients.

C'est le progrès

Eh ! Vous savez quoi ? Les grades ça ne vaut rien ! Y'a des collègues Capgemini qui, sans avertissement, voient sur leur bulletin de salaire qu'ils ont été rétrogradés de C vers B. Pas mal ! Paraît que c'est normal...

#ONESTLACGT
LACGT CAP.ORG

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI



lacgtcap.org / contact@cggt-capgemini.fr



[@cggtcapgemini](https://twitter.com/cggtcapgemini)



[@CGT_Capgemini](https://x.com/CGT_Capgemini)



[linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini](https://www.linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini)



[LAcgt Capgemini](https://www.facebook.com/LAcgt-Capgemini)