

FLASH CSE ER&D

CE CONCEPT APPELÉ FORMATION

2 722 personnes ont été formées sur un effectif total de 3 751. Super ! Mais comment a-t-on obtenu 3751 personnes chez ER&D alors que nous ne sommes à peine 2900 ? Réponse : c'est l'effectif de l'entité. Donc, ce qu'on comprend c'est que potentiellement 900 personnes ont été formées avant de quitter l'entreprise...

On découvre qu'une action de formation peut être inférieure à 1h parce qu'une partie n'a pas la possibilité de prendre un créneau de + d'1h pour cause d'agenda, charge de travail ou parfois parce que d'autres préfèrent ... Pourtant, il suffirait de donner à l'ensemble la possibilité de dégager du temps... Pour les formations Mandatory : toutes ces formations doivent être connues de tout le personnel, quel que soit le poste, donc obligatoires dans Capgemini groupe, Monde.

Justement, concernant les formations en anglais, si vous partagez la loi Toubon et trouvez ça inacceptable, sachez que la direction s'en fout. Elle dit qu'il y a trop de contenus pour en avoir une version française et que de toute façon il suffit de passer par translate. Aussi, plutôt que faire perdre du temps à tout le monde, la CGT a proposé de nommer une personne en charge de faire la traduction. La direction a exclu cette proposition. C'est vrai, comment envisager de détacher 1 des 35 000 personnes du groupe ?... Comment faire pour avoir une formation en présentiel ? Ben, vous pouvez toujours demander... La direction nous apprend que les formations prioritairement réclamées sont des formations de type awareness (conscientisation) !!!!



C'est pourquoi, si vous recherchez des formations GenAI elles n'apparaîtront qu'éventuellement dans certains sous-domaines. Autre super nouvelle, un webinar Getsuccess c'est une formation ! Ainsi, le nouvel outil Getsuccess a fait décoller les stats de formation. Enfin du positif pour cet outil de mise en concurrence du personnel !

DANS LE PIPE

Si un pipeline régissait l'embauche des personnels, alors doucement mais sûrement, le robinet se fermerait. On a d'ailleurs pu constater que l'employeur a plus que doublé le nombre de rupture de périodes d'essai. La faute à quoi ? Ben, c'est parce qu'en ce moment nos VRP voient le verre à moitié vide. Analyse : la Giga factory allemande n'est pas une cible pour nos compétences. Stellantis et Volkswagen sont déjà rayés du marché puisque, contrairement à la Chine et aux USA,



ces entreprises ne disposent pas d'un Cloud-Capital. L'espace, lui, appartient déjà à Elon Musk... Alors vous comprendrez que, malgré quelques beaux projets comme Mistral ou le new nucléaire, le cœur n'est pas à l'embauche. Ok, mais en attendant qui se tape le boulot des démissionnaires ?

DÉSINFORMATION

Désormais, dans les communications aux membres du CSE, aucun montant ne sera communiqué sur les affaires. La CM (marge) et le Cash-flow (trésorerie) sont des informations sensibles là où les Revenus et les Bookings, sont carrément des indicateurs privilégiés qui mettent en risque le groupe là où la France représente 25%.

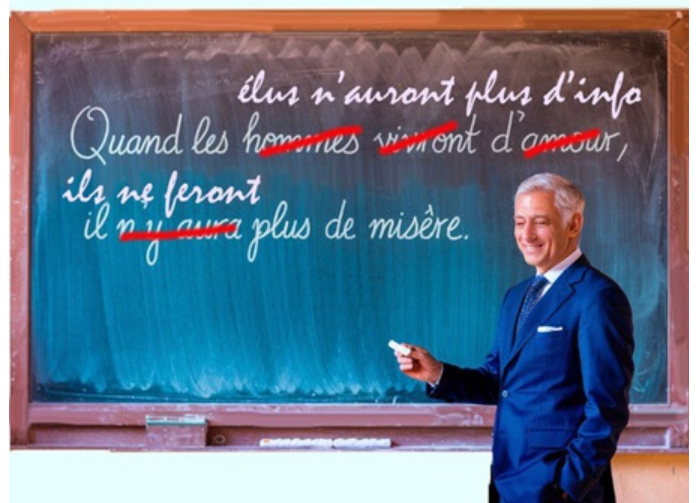
Les membres élus et les organisations syndicales opposent à cette restriction de données leur devoir de confidentialité dont la direction semble se foutre puisqu'elle les désigne comme le maillon faible..

Faut-il imaginer que maintenant on traitera la modification d'une ligne de code à même hauteur qu'un contrat de 1 000 personnes sur 5 ans ?

Enfin, réjouissons-nous. Puisque l'ensemble du CSE était auparavant limité par la confidentialité, on pourrait penser qu'ils gagnent aujourd'hui en liberté de parole. Plus sérieusement, nous rappelons que c'est l'Histoire qui a instauré la présence des syndicats au sein des comités d'entreprise (CSE). Qui plus est, pour disposer d'un droit de regard sur les politiques de l'entreprise afin

de prévenir ce qu'il s'est passé lors de la 2e guerre mondiale. C'est-à-dire l'engrangement de bénéfices liés à la fabrication d'armes par Renault en collaborant avec l'ennemi nazi.

Alors concernant cette proposition de passer de 1 à 3 mois, ce serait quoi l'étape suivante ? 1 an ? Par cette mesure, et quoiqu'en dise le législateur européen, en procédant de la sorte l'instance se vide de son sens.



TOUR DE PASSE-PASSE

Remplacement des assistantes aux Activités Sociales et Culturelles. Suite à l'envoi de CV, il était prévu 2 votes : L'un concernait le nombre de personnes retenues pour la fonction et l'autre était sur le choix de la ou des personnes retenues. En fait, en séance le secrétaire a fait voter deux choses bien différentes. La première, était pour ou contre la personne retenue par le secrétaire et la seconde était sur la durée de son contrat. A son habitude, le secrétaire réfute toute manipulation malgré les remarques de la CGT qui a relevé : que les CV n'étaient pas anonymes, qu'une discrimination a été faite sur une candidature indiquant une disponibilité à 40% pour cause de handicap et qu'enfin la personne retenue a été élue en 2020 dans un autre CSEE.

SEF-FATIGANT

Concernant la Situation Economique et Financière, en juillet 2024 une motion intersyndicale alertait et proposait maintes recommandations sur la politique menée dans l'entreprise. Ce CSEE d'octobre a permis à la direction d'apporter cette réponse à peine écourtée : " Les augmentations collectives 2023 ont approché les 1% pour les moins de 43000€. Ainsi 1192 personnes travaillant chez ER&D ont pu bénéficier de ces mesures. " Après l'inflation subie et au regard d'une GOP ayant allégrement dépassé l'ambitieux objectif de 14%, La direction a proposé presque 1% !!! Nous le rappelons : quel intérêt de participer à la croissance d'un groupe qui nous méprise autant ? Enfin voilà, pour celles et ceux qui attendaient une réponse à toutes leurs attentes, les voilà à jour.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG



Retrouvez tous nos réseaux sociaux à l'adresse
<https://liens.lacgtcap.org/>



contact@cgt-capgemini.fr