

Rapport de Politique Sociale : Capgemini de plus en plus déconnecté de la réalité

Le rapport de politique sociale 2023, présenté au CSEE APPLI en novembre aborde la gestion des ressources humaines chez Capgemini. Voici un bref aperçu de ce document.

EFFECTIFS

En 2023, les effectifs en CDI ont diminué de 2,1 %, principalement en raison de la réorganisation des pratiques et des départs volontaires. Les licenciements et ruptures conventionnelles ont augmenté, surtout au second semestre. Le taux de démission a baissé par rapport à 2022, tandis que les recrutements ont été freinés, notamment pour les grades inférieurs. La baisse du recrutement a pour conséquence l'allongement de la durée dans le grade. La féminisation des effectifs progresse dans toutes les entités, mais elle reste bien en dessous de 35% sur l'ensemble des salarié-es

Nous remarquons que le nombre de départs non désirés est en hausse, surtout au second semestre, que ce soit via un licenciement ou une rupture conventionnelle : nous en sommes à 400 sur Apps (qui représente 50% des effectifs d'Appli) depuis le début de l'année. Cela représente 4,4% de nos quelques 9500 collègues, ce qui nous inquiète. Mais pas la direction, qui nous interdit formellement de parler de plan de licenciement déguisé. Ouf, tout va bien !

RÉMUNÉRATION

Les écarts de salaire entre hommes et femmes persistent, surtout aux grades élevés. Les promotions sont sélectives, avec des augmentations significatives pour les promu-es, mais près de 50 % des salarié-es n'ont pas été augmenté-es en 2023. L'âge n'arrange pas la situation : une part non négligeable de salarié-es présent-es n'ont pas eu le droit à un passage de grade depuis 10 ans ou plus ...

Apps concentre la plus importante part des salarié-es non augmenté-es. Curieusement, ceux qui le sont chez Apps, notamment lors des promotions, ont bénéficié des plus hautes augmentations mais ils sont peu nombreux. Et pour 2024, les perspectives d'augmentation risquent d'être encore plus faibles qu'en 2023.

FORMATION

Le volume horaire de formation a diminué, mais le nombre de sessions a augmenté. Les formations en distanciel et virtuel dominant, avec une part croissante de micro-learning. On est en droit de se poser la question de la pertinence de ces formations "express" qui n'ont aucune valeur professionnalisante.

Les actions de formation en présentiel sont rares, surtout pour les commerciaux et les fonctions support. L'objectif est clair et annoncé par la direction dans la négociation sur la formation qui a eu lieu en parallèle sur novembre : la formation ne devra plus se faire qu'à distance, pour des raisons budgétaires avant tout !

Pour un gros tiers des salarié-es, la formation ne dépasse pas quatre heures sur l'année et près de la moitié des formations ne dépasse pas 30 minutes. Et encore, si on retire la CFP (qui devient CoFoP en 2025), on tombe encore plus bas.

On notera d'ailleurs que pour atteindre les objectifs de grade il faut cumuler plusieurs dizaines d'heures de formation

(85 par exemple pour passer de B à C) : seules 5% des salarié-es du groupe ont "le droit" à plus de 70 heures de formation. Un bel objectif, que la direction fait tout pour rendre inatteignable.



@Petirep

+ JAKE-CLARK.TUMBLR

Activités Sociales et Culturelles : c'était dans la poche !

Un rapport d'expert concernant les règles d'attribution de ces ASC pour la période 2021-2023, commandé par le CSE actuel, a permis de documenter des pratiques que nous dénoncions déjà il y a plusieurs mois. Mince, dommage pour ceux qui nous qualifiaient alors de pieds-nickelés (on repassera pour la modernité de l'expression).

Nous avons évoqué notamment la répartition des voyages sur un faible nombre de salariées. Ce rapport le confirme : il y a même des milliers de salariées du périmètre APPLI qui n'utilisaient jamais leurs droits. C'est bien pour cela que la CGT s'est engagée pour une refonte profonde du système qui était en place sous l'ancienne mandature.

Mandature, ou dictature ? En tout cas, certain-es élu-es et mandaté-es ont très largement profité des largesses du CSE. En effet, un système de points permettait théoriquement que ne soient pas les mêmes salariées qui en profitent chaque année.

Ce système de points a été dévoyé avec la mise en place de "référent-es voyage", qui ont vu leurs points être annulés chaque année : cela permettait de repartir chaque année, prenant ainsi la place de salariées qui ne pouvaient alors pas s'inscrire. Dans la poche donc, mais pas la nôtre : on parle de celle de ces référent-es. La CGT a rappelé avec force que ces pratiques étaient illégales et immorales mais aussi que les ASC étaient un moyen d'émancipation pour toutes et tous.

Les ASC, c'est quoi ?

Il s'agit de toute activité non obligatoire légalement exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise. Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles présentes dans l'entreprise. Exemples : chèques-vacances, voyages, sorties, activités collectives, etc.



@galansire sur Instagram

Tout va bien chez I&D !

En tout cas, c'est ce que nous dit la direction.

Elle nous a présenté à 6 mois les effets, qu'elle considère très positifs, de la réorganisation de cette entité (réorganisation que nous allons subir désormais dans le reste du groupe).

D'ailleurs la direction le sait, parce qu'elle a des indicateurs très poussés ! Enfin, pas tant que ça finalement, puisque nous n'avons eu le droit qu'à deux slides laconiques pour résumer 6 mois d'un bouleversement pour une partie de nos collègues.

En attendant, quand on va à la rencontre des salariées concernées, on a un tout autre discours qui est tenu. On ressent même un certain mal être quant à cette perte de lien de proximité avec les équipes d'encadrement qui sont désormais décentralisées. On ne s'habitue pas au travail avec des équipes éclatées sur toute la France, et c'est une vraie source d'angoisse pour certain-es de nos collègues.

La CGT n'a pas manqué de rappeler qu'elle trouvait cela étonnant, à l'heure où de plus en plus de collègues sont invité-es à venir de plus en plus souvent sur site, pour "créer du lien". Mais pas avec notre équipe ou nos managers dirait-on.

Enfin, on a quand même le droit à des petits déjeuners, et ça, la direction le met bien en avant ! Mais à la CGT, on ne veut pas des croissants et du jus d'orange, on veut une vraie organisation du travail, et pas du bullshit managérial de N+1 titulaires de masters en flexibilisation. On reparlera pâtisserie quand le reste aura été acquis.

CONTACT ET RESEAUX

<https://liens.lacgtcap.org/>



contact@cgt-capgemini.fr

ON EST LA CGT