

ACCORD FORMATION

UN ACCORD SOUS PRESSION, DES MESURES RÉTROGRADES ET CONTRAIGNANTES

La négociation concernant la Formation Professionnelle est terminée, et le texte de l'accord est proposé à la signature des organisations syndicales représentatives jusqu'au 19 décembre 2024.

Depuis que la direction a fusionné, il y a quelques années, l'accord Formation Professionnelle avec l'accord Formation Permanente (CFP maintenant appelée CoFop), elle est certaine d'obtenir les signatures nécessaires pour ce nouvel accord. En effet, si les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) ne signent pas, il n'y a plus de Formation Permanente chez Capgemini.

Pour la CGT, il n'est pas possible de se plier à un tel chantage, d'autant qu'aucune de nos revendications n'a été intégrée au texte.



De plus l'accord met en œuvre des "points" rétrogrades, contraignants et qui permettent de sanctionner les salariéEs :

- **Capgemini augmente le nombre de formations obligatoires** contrairement aux dispositions du Code du Travail et ouvre les **possibilités de sanctions** quand elles ne sont pas réalisées.
- **Pas de code de pointage** pour les 2 heures mensuelles devenues obligatoires sur MyNextHour, ce qui oblige à suivre ces formations tout en travaillant ou à utiliser son temps personnel pour les réaliser.
- **La formation à distance devient la norme**. La formation présentiel, c'est du passé et obsolète pour Capgemini.
- **Aucune prise en compte des aspirations de formation et d'évolution** des salariéEs, c'est toujours la direction qui décide de la formation à réaliser.
- **Clause environnementale reportée sur les salariéEs**, la direction tente de transférer la responsabilité de son propre engagement écologique (comme la limitation des déplacements pour les formations) vers les salariéEs.
- **Absence d'inclusivité et de transparence** : Le texte de l'accord n'est pas inclusif, malgré les recommandations des groupes internes (comme Women@Capgemini, missionhandicap et OutFront).
- **Seules les OS signataires pourront participer aux différentes CoFop (Commissions de Formation Permanente)**, ce qui exclut les OSR non signataires et limite la pluralité des points de vue.

QUAND L'ACCORD LÉGALISE LA SANCTION INJUSTE.

La direction s'est attelée, comme pour chaque négociation, à sécuriser juridiquement, via cet accord, les méthodes controversées qu'elle met en œuvre.

Par exemple, en ce qui concerne les formations "mandatory": si vous ne les réalisez pas, la direction ne peut rien vous reprocher pour l'instant, elles ne sont pas obligatoires au regard de la Loi. Si cet accord venait à être signé par les OSR, la direction pourrait alors sanctionner les salariéEs, allant même jusqu'au licenciement pour ce simple fait.

Cela est rendu possible par les Ordonnances Macron permettent de conclure un accord moins disant que le Code du Travail.

FOCUS SUR LA COFOP : UN OUTIL APPRÉCIÉ... ...MAIS INSTRUMENTALISÉ



La Commission de Formation Permanente (CoFop anciennement CFP) est souvent confondue avec le Compte Personnel de Formation (CPF) qui est un dispositif issu du code du travail. La CoFoP est un dispositif unique, n'existant que chez Capgemini, qui permet de financer des formations variées (développement personnel, stages d'immersion en langue anglaise, photographie, etc.).

Avec un budget équivalent à 0,7 % de la masse salariale, similaire à celui des Activités Sociales et Culturelles (ASC), il devrait être exclusivement géré par les salariéEs et leurs représentantEs.

Or, la direction en garde le contrôle, décidant des priorités et des conditions. Ce dispositif apprécié aurait dû faire l'objet d'une négociation séparée.

La direction l'intègre pourtant dans l'accord Formation Professionnelle pour s'assurer de sa signature, un véritable chantage inadmissible !

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#ONESTLACGT
LACGT CAP.ORG



contact@cg-t-capgemini.fr

Retrouvez tous nos réseaux sociaux à l'adresse

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

