

LE DÉBUT DE LA FIN DE LA GRANDE RÉORG RH

La direction présente son projet mondial et global de « transformation RH » baptisé Pxcell. Non, cela n'a rien à voir avec la technologie du même nom développée par la Nasa. En jargon Capgemini, Pxcell signifie « people experience » : on peut craindre que les salariéEs fassent un « very bad trip » !

La direction avait vaguement évoqué Pxcell en octobre 2022 : une com « bullshit » (« une fonction RH globale, intégrée et agile », « une organisation centrée sur les talents », « pour développer une expérience collaborateur digitale et innovante », « pour porter l'innovation », etc.), et un calendrier étalé sur 3 ans avec 4 vagues géographiques (par groupe de pays). Elle s'était bien gardée à l'époque de présenter une vue d'ensemble avec son ordonnancement en 5 (ou 6) parties. Elle a ensuite consulté le CSEC sur chaque partie, l'une après l'autre, indépendamment des autres. La direction aurait voulu brouiller les pistes, masquer les interactions croisées entre ces différentes parties, minimiser l'impact sur les conditions de travail des salariéEs, qu'elle ne s'y serait pas prise autrement.

Le premier étage de la fusée Pxcell, c'était « getsuccess » (voir flash CGT CSEC de janvier 2023). Ensuite il y a « people manager » et « taxonomie » (ah non, la direction dit que « taxonomie » ne fait pas partie de Pxcell: pourtant, voir ci-après), puis « unified grades » et « professional communities » (voir flash CGT CSEC d'octobre 2024). L'atterrissage est prévu en France pour avril 2025.

Le DRH de l'UES Capgemini prévient que la mise en œuvre prendra du temps. Il faut, paraît-il, « changer de culture d'entreprise » : le DRH invoque la fameuse nécessité du changement, pour être plus performant, plus efficace, plus réactif, etc., (c'est forcément positif puisque c'est la direction qui l'élabore et qui le conduit !) et tance le « conservatisme » (sic) des représentantEs du personnel qui seraient réfractaires au changement.

A la CGT, nous cherchons à comprendre et force est de constater qu'il manque encore pas mal de pixels pour avoir une image complète et précise de Pxcell. Ce qui est certain, c'est que ce projet, comme quasiment tous les projets de la direction, est « orienté business », c'est-à-dire qu'il vise à faire des économies sur les coûts de gestion du personnel et à dégager encore plus de profits, au détriment des conditions de travail des salariéEs.

« ORGANISATIONS ET SOLUTIONS »

Ce dernier étage de Pxcell intègre une réorganisation et une séparation hiérarchique des fonctions de recrutement et des fonctions RH proprement dites. Cette séparation du recrutement ne préfigure pas pour autant un changement de modèle. Capgemini continuera à recruter des grades A, c'est-à-dire principalement des jeunes frais émoulus d'écoles d'ingénieurs, qui quitteront l'entreprise au bout de quelques années car leurs salaires ne sont pas suffisamment augmentés, et qui seront remplacés par d'autres jeunes nouvellement diplômés.

Cette réorg est annoncée à effectif constant. Mais, précise la direction, pas forcément avec les salariéEs en poste actuellement. D'une part, les salariéEs qui n'adhéreront pas à la nouvelle organisation partiront : « de l'attrition naturelle » selon la direction. D'autre part, il y aura une augmentation des effectifs « offshore », au moins sur la partie RH.

Le changement pèsera principalement sur les épaules des équipes RH. Pas de soucis, la direction a tout prévu, elle a élaboré « un plan de prévention », avec l'aide d'un cabinet externe spécialisé dans les RPS (risques psychosociaux). La montagne accouche d'une souris : en fait « d'analyse approfondie des RPS », il y a 4 diapos dans le document, qui en compte 69, présenté par la direction, et aucun rapport ne sera rédigé.

“
**A LA CGT, NOUS
CHERCHONS À
COMPRENDRE ET
FORCE EST DE
CONSTATER QU'IL
MANQUE ENCORE
PAS MAL DE PIXELS
POUR AVOIR UNE
IMAGE COMPLÈTE ET
PRÉCISE DE PXCCELL.**

Cela impactera aussi les conditions de travail de l'ensemble des salariéEs. Des nouveaux « process » intégrés dans l'outil SuccessFactors remplaceront des outils très utilisés, comme MyConnect ou MyLearning par exemple. Les salariéEs posteront toutes leurs demandes de modifications administratives ou contractuelles dans SuccessFactors. Et après c'est la boîte noire : le retour se fera par un chatbot au niveau 0, ou par des équipe « offshore » au niveau 1, ou par des équipe « onshore » aux niveau 2 et 3. La direction répète que c'est pour « le bien être » du salariéE et iel doit « comprendre et ressentir les bénéfices de la transformation ». Et puis cela va lui donner « plus d'autonomie » : traduisez plus de tâches administratives à sa charge.

RETOUR SUR « TAXONOMIE » ET « PEOPLE MANAGER »

Pour résumer (cf flash CGT CSEC de septembre 2024), la partie « taxonomie », c'est la réorg de l'ensemble des Business Lines (BL), avec leur normalisation au niveau mondial et leur découpage en pratiques et sub-pratiques (minimum 100 salariéEs), la partie « people manager » c'est la mise en place d'un management unique de proximité, avec la suppression des « career manager ». La direction affirme que ce sont 2 projets indépendants qui avancent en parallèle, « taxonomie » serait organisationnel, alors que « people manager » serait RH. L'expertise commandée par le CSEC l'infirmes : les 2 projets sont bien liés et appartiennent tous les deux au mégaprojet Pxcell. Les « people manager » s'intégreront dans une sub-practice de la « taxonomie » et devront respecter les mêmes critères, à savoir la priorité à la proximité métier plutôt qu'à la proximité géographique.

Dans l'état actuel, il existe

beaucoup d'inconnues (la liste ci-dessous n'est pas exhaustive !):

- comment s'articuleront les pratiques et les sub-pratiques de la « taxonomie » avec les « communautés professionnelles » ?
 - comment sera réparti l'ensemble des salariéEs dans les différentes pratiques et sub-pratiques ?
 - quels seront les critères de « cross-staffing » des salariéEs pour les missions internes, pour un client, à l'international, etc. ?
- Avec le risque d'éclatement des équipes actuelles qui travaillent principalement sur des missions locales et la crainte d'une mise en concurrence des salariéEs entre eux, d'une compétition permanente entre les équipes, les pays.

- quels sont les critères de désignation des « people manager » (hors le grade minimum C) et comment seront déterminées les équipes de salariéEs qu'ils encadreront ?
- combien y aura-t-il de « people manager » (avec 4 à 10 salariéEs à manager, leur nombre peut varier de 2900 à 7000) ?
- que deviendront les salariéEs que la direction veut nommer « people manager » mais qui ne souhaitent pas le devenir et qui préfèrent continuer à développer leur expertise technique ? Que deviendront les « career manager » (leur nombre actuel est de 6142) qui ne seront pas promuEs « people manager » ?
- quelles relations entre les « people manager », qui seront des responsables hiérarchiques N+1, et les services RH remodelés ?
- quand les différents « mapping », répartissant l'ensemble des salariéEs dans les 25 « communautés professionnelles », dans les pratiques et les sub-pratiques de « taxonomie », seront-ils communiqués ?

La direction n'apporte pas de réponse à ces questions mais répète que le calendrier prévisionnel doit être tenu. Bref, on y va... dans le mur ?



REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG



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



contact@cgt-capgemini.fr