

FLASH CSE ER&D

SÉRIEUX ? C'EST QUOI CES CSE ?

Le CSEE extraordinaire concernant l'avis des membres élus sur la réorganisation de notre GBL a été planifié via teams. A cette occasion nous avons pu apprécier un éventail d'incongruités liées à cette forme d'échange :

« Excusez ma présence tardive à la réunion pour des soucis techniques »

« Je dois me connecter en parallèle à une autre réunion, je vous rejoindrai pour le vote »

« Je suis sur site client, je peux participer à la réunion mais l'outil pour le vote est bloqué »

« Bon, alors pour la personne sur site client nous prendrons son vote par oral... » !!?

Cette dernière remarque du secrétaire invalide, de fait, la totalité du vote. Mais visiblement le respect des règles n'a jamais été sa priorité. A part cela, en fait, rien d'exceptionnel, si ce n'est qu'en généralisant le distanciel on accepte ces dérives qui nuisent aux échanges de qualité.

L'argument voulant démontrer que le distanciel arrange la majorité des personnes participantes ne peut suffire. Tout d'abord, on ne peut réduire les CSE à des votes sans débats. Ensuite, au vu du nombre de personnes, la bande passante exclut la vidéo.



Mais on constate également que les outils de vote numérique sont bloqués par les pare-feux sur les sites clients. A cela, ajoutons que les personnes « indispensables » à leur activité doivent faire un choix entre : représenter les personnels qui leur ont donné leurs voix, ou bien se consacrer au Chiffre d'Affaires. Essentiellement, la CGT Capgemini considère que les membres élus ne sont pas là pour diffuser les volontés de nos hiérarchies, mais bien pour éclairer les collègues sur ce qui les préoccupe et les aider à prendre une décision en connaissance de cause.

Galvauder les réunions mensuelles de CSEE est indigne d'une personne élue. Ce n'est pas pour rien que la CGT réclame du présentiel pour des débats convenables et l'authentification des votes en simultanée, voire, à main levée.

FAIRE-PART D'ANGOISSES

Voici la position de la CGT Capgemini sur la réorganisation de la GBL telle qu'exprimée en CSEE :

La direction attend des éluEs un avis sur la réorganisation prévue au 1er janvier 2025. Autant dire que celle-ci est déjà dans les tuyaux. Et pourtant, la 1ère phase débutée en janvier 2024 loin d'être digérée se voit déjà affublée d'une couche supplémentaire. On nous vante One-Capgemini comme la panacée mais, contrairement aux autres entités, les salariéEs ex-Altran n'ont pas intégré notre UES. Nous rappelons que dès le départ, la direction s'est refusée à respecter l'accord d'intégration et a voulu créer une 2ème UES spécifique pour le cas Altran.

Cette non-intégration et donc la cohabitation des 2 UES au sein de notre GBL véhicule son lot de mal-être au travail et poursuit sa course en laissant sur son passage quelques effets corollaires comme ceux-ci :

- Les interactions suscitent une augmentation des tâches comme le nombre de réunions, de sollicitations, et aussi d'heures de travail.
- Les méthodes et pratiques managériales Altran étant plus toxiques pour les salariéEs, on observe des résistances chez ER&D à rejoindre l'activité sur les projets ex-Altran. Il n'empêche qu'il est demandé aux salariéEs de coopérer avec la conscience d'être mis en concurrence avec leurs semblables de l'autre UES.
- D'un autre côté, la méconnaissance des personnes qui pourraient leur apporter des réponses tant sur l'activité que l'organisation génère des inquiétudes. Quant aux Staffing-Managers, on regrette que leur

vision soit très insuffisante sur les job-rotation.

Alors quelles solutions la réorganisation prévue en 2025 va-t-elle apporter ? Aucune ! En revanche, celle-ci soulève d'autres soucis :

- Les intervenantEs, les fonctions support et les managers vont éprouver des difficultés face à des injonctions contradictoires.
- La direction considère les EM comme des « chefs d'orchestre » mais les a-t-elle consultés sur l'évolution de leur statut ? Aujourd'hui leur autonomie



représente un intérêt majeur dans leur fonction, néanmoins, la future dépendance aux pratiques, qui imposeront leurs priorités au détriment des besoins projets, va provoquer un profond dérèglement de cette autonomie. Ces bouleversements engendrent dès à présent un sentiment de rétrogradation. Sur ce point, des informations erronées circulent comme :

• « Les projets disposent d'un droit de veto » alors que c'est bien le head of practice qui aura le dernier mot.

• En guise de confirmation, on constate des dérives comme l'injonction du head of practice envers les EM de devoir staffer des personnes sur des postes inadaptés à leurs compétences.

Pour surveiller ce fonctionnement, on se doute bien qu'il existe des indicateurs du style KPI ou des mesures de pertes et profits (CA) ou encore de

marge (CM). Mais lesquels sont instaurés pour juger si oui ou non la stratégie est bonne pour les travailleurs ? Nous ignorons comment sera mesuré l'impact potentiel de ce projet sur la santé, la sécurité ainsi que les conditions et la charge de travail des salariéEs.

En conclusion, notre GBL est comme un cheval boiteux lancé bride abattue pour rallier le groupe Capgemini. Un groupe qui durcit son autorité et impose des contraintes supplémentaires au détriment des acteurs et actrices des projets.

La coexistence des UES ER&D, UES Ex-Altran et la loi Cherpion sont des obstacles qui auraient pu être évités et il est regrettable que certaines chutes ne soient pas envisagées. L'absence de marqueurs sociaux spécifiques est une négligence supplémentaire qui enjoint la CGT Capgemini à préconiser un avis défavorable à cette réorganisation.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#ONESTLACGT LACGT CAP.ORG



Retrouvez tous nos réseaux sociaux à l'adresse

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



 contact@cgt-capgemini.fr