

FLASH DP DU MOIS D'AOUT 2016 TOULOUSE

Syndicat CGT Capgemini
La force de tous pour la défense de chacun



En noir nos réclamations, en bleu la réponse de la direction, en rouge nos suggestions

Carrière au CDS

Question 1 :

Lors de la réunion du CE du mois de juillet 2016 notre DRH a affirmé que « on ne fait pas carrière dans un centre de service ».

Comme vous pouvez vous en douter, cette phrase a particulièrement plu à aux salariés sur le CDS de Mesplé.

La direction confirme t'elle ces propos ?

Réponse : La direction regrette le caractère partiel et partiel de la citation mentionnée dans cette question. Alors qu'aucun procès-verbal de la réunion du CE de juillet n'a encore été validé, peut-on d'ailleurs parler de citation ? ou devons-nous plutôt parler de propos mis dans la bouche du DRH ?

Néanmoins, la direction ne refuse bien sûr pas de parler carrière.

Cloud Infrastructure France offre à ses collaborateurs, dans les CDS comme dans ses autres unités, de nombreuses opportunités de carrière dans les filières techniques, commerciales et managériales notamment. Les exemples sont nombreux de salariés, entrés débutants (techniciens,, ingénieurs ou cadres) ou avec une première expérience, ayant aujourd'hui a au sein de Sogeti ou de Capgemini

développé une carrière qui les a amenés à prendre des responsabilités de plus en plus élevées.

Le modèle de gestion de carrière "Pyramid Management" " du groupe Capgemini a d'ailleurs pour premier principe de privilégier la promotion interne plutôt que le recrutement externe, et pour deuxième axiome de recruter majoritairement des profils juniors afin là-encore, de réserver les postes à plus forte responsabilité à l'interne.

Chacun peut donc faire carrière au sein de Sogeti et du groupe Capgemini. Pour autant le développement de carrière implique de la mobilité professionnelle : en CDS, certains peuvent faire carrière au sein même du centre de services, mais beaucoup doivent être prêts à prendre des missions chez nos clients pour diversifier leur expérience , enrichir leurs compétences, relever de nouveaux challenges. La mobilité géographique, pour des déplacements ou pour une mutation, est aussi souvent nécessaire pour saisir des opportunités et se développer.

Nous remarquons sur le CDS de Mesplé un fort taux de turn-over et en particulier chez les jeunes. Cela est lié à la faible valorisation que les salariés ont sur la plupart de ces postes mais aussi au développement de carrière qui comme dans le reste du groupe reste au bon vouloir de nos managers.

Il existerait pourtant des solutions comme mettre en place de véritable plans de formations avec comme pertinence l'évolution des technologies et l'évolution du marché du service informatique que nous connaissons tous. Du bon sens en somme...



Question 2 :

La direction peut elle nous remettre une pyramide des ages propre au site du CDS de Mesplé ?

Réponse : Cette information ne sera pas communiquée à l'Instance DP.

La direction refuse de nous donner ces chiffres, pourtant rien n'interdit à communiquer cette information, y aurait t'il des choses à cacher ? Si ?



Bilan Social Individuel

Le fameux BSI (Bilan Social Individuel) que l'on nous envoie chaque année afin de nous montrer que ... rien n'a changé pour nous au sein de cette belle et grande « Entreprise » (entreprise) qui est la nôtre et surtout pas le nombre qui se trouve au bas de notre bulletin de paie mensuel... Pourquoi dépenser autant d'argent pour faire des « camemberts » bien colorés ?

Nous vous faisons donc une proposition, au nom de quelques salariés (qui vous veulent du bien), partagez donc cette manne avec nous...

Question 3 : Quel est le coût de cette blague ?

Réponse : La Direction ne commentera pas ces propos que nous jugés provocateurs.

Cette réponse nous laisse penser que cela coûte vraiment très cher...Bon moins que le salaire de notre bon PDG...Mais quand même ...



Question 4 :

Quel est selon vous son utilité ?

Réponse : La Direction n'a pas reçu d'écho négatif de la part des collaborateurs. Le Bilan Social Individuel a pour objectif de synthétiser dans un document unique l'ensemble des éléments individuels de rémunération et autres avantages subsidiaires (salaire, épargne salariale,

complémentaire santé, prévoyance, titre restaurant, transport, subvention du comité d'entreprise, chèques emploi service universel, actions logement, congés paternité)

Notre analyse : Un papier qui résume tout ce que le salarié sait déjà grâce à ses fiches de paie, mais en plus jolie quand même. Et donc totalement inutile. Mais au fait, ce n'est pas très green non plus ?



L'équilibre des temps de vie

Question 5 :

Des salariés se voient proposer des postes mais on les prévient avant du fait que Capgemini passe avant la vie privée. Est-ce la nouvelle politique de notre belle société ?

Vous garanzissez l'application des temps de repos et de l'article L3131-1 du Code du Travail impliquant que chaque salariée doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Pourtant de nombreux cas sont constatés où ce repos n'a pas pu être pris par la ou le salarié-e.

Le dimensionnement des équipes, et les diverses compétences demandées mettent en défaut les salarié-e-s. Ainsi, il est notoire dans les équipes que l'organisation du travail ne permet pas de gérer les astreintes et interventions planifiées de manières sereine.

Plusieurs cas sont constatés où les salariée-s ne peuvent pas respecter le temps de repos réglementaire, sans quoi la continuité de service ne serait plus possible.

Nous vous rappelons qu'en cas d'accident de travail dû à la fatigue du salarié (endormissement au volant par exemple), la responsabilité de l'employeur est engagée.

Réponse : Nous n'avons pas connaissance de remontées de salariés à ce sujet, cependant nous allons faire un rappel des règles aux managers.

Un rappel aux managers, et bien sûr la direction n'a aucune connaissance de ces remontées que les instances DP ont pourtant maintes fois soulevées. La direction nous écoute t'elle vraiment ?

Question 6 :

Pouvez-vous, communiquer de manière officielle, auprès des salarié-e-s sur l'obligation de respecter ces temps de repos ?

Réponse : Cf réponse précédente. Un rappel des règles sera fait.

Nous attendons a l'heure actuelle ce rappel qui pour l'instant n'a pas du tout été fait...

Question 7 :

Nous demandons la mise en place d'un cadre officiel à cette « gestion des temps de repos », en faisant participer les salariées et les managers directement concernés par les astreintes. Que proposez-vous ?

Réponse : La loi relative au temps de repos s'impose à tous, salariés et managers. Nous sommes garants de son application.

Notre analyse : La direction n'a de nombreuses fois pas garantie l'application de cette règle. Sinon pourquoi de



nombreux salariés n'ont jamais eu ces 11heures de récupérations après astreinte alors ?

Question 8 :

Que comptez-vous mettre en place afin de permettre aux équipes de fonctionner correctement ? (assurer la continuité du service tout en respectant le Code du Travail et en garantissant la santé des salarié-e-s).

Réponse : Cf réponse précédente.

Voir analyse précédente. Quelle pertinence sur cette réponse. On vous dit que c'est non...

EDR

Question 9 :

Les salariés qui ont été en inter-contrats alors qu'ils n'ont commis aucunes fautes méritent t'ils la note de D ?

Réponse : La note D ne sanctionne pas une faute, elle apprécie un niveau de maturité/potential du collaborateur dans son rôle. Une situation d'intercontrat ne peut justifier à elle seule une notation D. Nous n'avons pas recueilli en réunion les informations utiles pour traiter ce sujet.

Alors nos salariés vont pouvoir modifier cette note, déjà qu'on nous infantilise avec ce système de notation.



Face à des difficultés professionnelles, ne restez pas seuls. N'hésitez pas à nous contacter. Nous pouvons vous faire bénéficier de notre expérience.

Manuel Uzan
Jean-Yves Le Piolot

manuel.uzan@laposte.net
jylepiolot@gmail.com