

CR Réunion ordinaire du 24/09/2020

Comité Social et Economique d'Etablissement CSEE - Appli

Stéphane MISTRAL BERNARD	Elu titulaire	06 58 34 10 01
Lygie PORCHET DE KERPOISSON	Elue suppléante	06 07 37 32 34
Alain JAMMES	Elu titulaire	06 30 37 68 26
Mohamed IJIOUI	RS	07 50 93 25 64

FAITS MARQUANTS

SANTE DES MARCHES

La Perspective pour le 4ème trimestre est au **Redressement** : L'ambition est de revenir à un niveau équivalent à celui de l'année dernière.

- ⇒ **Incertitude** et **Inquiétude** : le marché redémarre mollement et la recrudescence de l'épidémie ne favoriserait pas la reprise (les clients diffèrent les projets)

Activité par secteur : la situation est contrastée

- Airbus : les démarrages ne sont pas au rendez-vous (continue à se dégrader légèrement)
- Télécom média : en baisse sur la durée (érosion)
- + Manufacturing et aéronautique (hors Airbus) : tendance au redécollage pour Dassault et Thales mais moins bien pour Safran. La reprise est significative chez PSA.
- + Service
- + Public : bonne Dynamique pour le marché.

La **CFE-CGC** demande à la direction si elle envisage un Plan Social ou des Ruptures Conventionnelles Collectives ?

La direction répond qu'elle n'envisage aucune mesure de ce type sachant que le chômage partiel s'est arrêté au 1^{er} juillet 2020.

ALTRAN : La direction informera l'instance courant octobre après la réunion à l'International Works Council (**IWC**).

La **CFE-CGC** souhaite connaître l'impact Altran sur APPLI ?

La direction indique qu'il n'y aura pas d'impact majeur mais des ajustements sont à prévoir (pas de remise en cause du modèle APPLI)



LinkedIn



TELETRAVAIL

Pour la direction, le télétravail va devenir la NORME car 95% plébisciteraient le télétravail.



La réalité est que cela ne représente pas l'ensemble des **salariés ET SURTOUT le contexte était différent pendant le confinement** ! Vos élus ont **alerté** la direction sur la situation ; à savoir : de nombreux salariés souhaitent revenir sur site (« Perte du lien social avec le télétravail », « pas de bureau à la maison », « des difficultés à se concentrer avec les enfants » ...)

1. Activité et situation économique, financière et de l'emploi au sein du périmètre Appli

Airbus : la direction va continuer de travailler avec Airbus et se veut confiante sur la capacité d'Airbus à faire face à cette crise comme dans le passé.

La **CFE-CGC** avait demandé en mai 2020 si l'innovation avait évolué durant cette période ?

- ⇒ La direction avait répondu que les investissements sont en baisse.
- ⇒ La direction répond aujourd'hui qu'il est primordial d'investir sur l'innovation faute de quoi Capgemini le paiera très cher d'ici 2 ans !

Effectifs, TEA et Astreinte

De nombreuses ruptures de période d'essai à l'initiative de l'employeur sont à déplorer !

- Effectifs = 14882 salariés dont 30,5% de Femmes
- Les effectifs reculent (moins que les mois précédents) ; les entrées sont en deçà des sorties du fait de la période estivale et moins de stagiaire en août.

Situation du mois d'août 2020 : **24** départs soit 16,1% des départs se répartissant en 4 licenciements et 20 ruptures conventionnelles. (8 femmes et 16 hommes, 10 en région parisienne et 14 en province)

Motif de sortie	Total général
Licenciements & Rupt. Conv.	24
Licenciement	4
SRP1-IDF	2
SRP2-Nord	1
SRP3-Est	
SRP4-Bretagne / Normandie	
SRP5-Centre-Ouest	
SRP6-Méditerranée	
SRP7-Rhône-Alpes	
SRP8-Sud-Ouest	1
Rupture conventionnelle	20
SRP1-IDF	8
SRP2-Nord	1
SRP3-Est	
SRP4-Bretagne / Normandie	2
SRP5-Centre-Ouest	4
SRP6-Méditerranée	2
SRP7-Rhône-Alpes	
SRP8-Sud-Ouest	3

TEA / Astreinte : rien de significatif selon la direction.



2. Projet d'application du processus « PERFORM » (grades A, B et C) – MU Sogeti

a. Rapport Secafi

- Le sujet **rémunération** ressort de façon plus vive que celui de la promotion, qui s'explique par une politique de rémunération qui apparaît peu distribuée chez Sogeti (plus de 50% des salariés ont eu 0% d'augmentation en 2019)
- Les Carrières Managers sont le **Centre** de ce projet mais ne dispose pas de moyen chez Sogeti : 3 jours pour un CM Sogeti contre 8 jours par CM chez Capgemini (ex TS).
 - ⇒ L'accord GPEC de 2016 en vigueur est pourtant clair sur ce point : 3 jours **MINIMUM** !

b. Recueil d'avis

Pour la **CFE-CGC**, ce projet d'application du processus PERFORM au sein de la MU Sogeti ne peut être viable que si un changement de paradigme s'opère avec une réelle volonté de la direction.

Désaccord même avec l'existence d'Accord ! pour l'encouragement des job rotations

La direction n'a pas été en mesure de répondre à la question de la **CFE-CGC** concernant le nombre de salariés en mission de + de 24 mois alors que c'est prévu dans l'accord Gestion Prévisionnelle et Compétence (GPEC) que ces salariés soient identifiés pour changer de mission sous 6 mois.

MANQUE de PEPS ...

Perform est incomplet et ne fait pas référence aux coefficients/positionnements Syntec.

Comme déjà indiqué par la **CFE-CGC** en mai 2020, un manque de transparence de la direction auprès des salariés entre les **grades et rôles propre à Capgemini** et les **positions/coefficients Syntec**.

- ⇒ Les **coefficients** servent à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques !

Information de l'activité de la référente du CSEE Appli en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Que l'on soit victime ou témoin de harcèlement, la démarche est la même : il faut en parler.

Exemple d'un cas traité : la référente du CSEE Appli a consulté des échanges WhatsApp entre un Manager et ses équipes dont + de 3000 échanges entre le manager et une salariée ...

- ⇒ **Conseil** : N'attendez pas le moment de quitter l'entreprise pour mettre fin à ses pratiques ou qu'il soit déjà trop tard.

[Pour plus d'informations, contactez-la CFE-CGC au 0805 38 48 48](tel:0805384848)



LinkedIn

