

Elu.e.s CFE-CGC : Sandrine Chapelle, Serge Cottebrune, Cédric Normand, Vincent Normand, Carole Clevenot, Driss Noussair (Représentant Syndical).



***** CE QU'IL FAUT SAVOIR ABSOLUMENT *****

Lorsque ce nouveau référentiel va être mis en place lors des EDP, vous allez être affectés à un **NOUVEAU ROLE** et un **nouveau grade**. Nous vous recommandons fortement d'être **attentif à votre affectation**. Est-elle en adéquation avec vos responsabilités actuelles (ou à venir) ? En cas de doutes, contactez un élu CFE-CGC qui vous assistera.

1) Consultation sur le nouveau Référentiel Métiers de la GBL CIS

a. Restitution du rapport du cabinet d'expertise SEXTANT

Ce projet a été lancé par la GBL CIS Monde et laisse donc peu de marge en local, en France. Nous avons historiquement 2 échelles de grades, celles des salariés ex-Capgemini OS, et celle des ex-Sogeti France.

A marche forcée...

Le cabinet Sextant regrette le calendrier imposé par le groupe. Celui-ci est très serré car il faut s'insérer dans la campagne EDP pour présenter aux salariés leur positionnement sur le nouveau référentiel.

☹️ *Les Carrière Manager seront donc formés à la nouvelle cartographie en très peu de temps !*

☹️ *Les salariés auront encore moins de temps pour appréhender leur positionnement.*

☹️ *Les salariés n'auront que 7 jours pour contester leur positionnement.*

Près de 400 compétences ont été relevées dans l'ensemble des fiches de rôles. Ces 396 compétences ou skills, sont transverses, des connaissances techniques, des expériences... Un rôle peut contenir de 2 à 21 compétences, lesquelles sont associées à une note de 1 (baseline) à 5 (master).

Certaines formulations de compétences sont très générales voire redondantes pour d'autres. Comment évaluer par exemple la compétence « avoir la niaque » ? C'est un risque. L'OPIIEC propose de limiter le nombre de compétences comportementales et s'appuie sur des niveaux de maîtrise. Il est nécessaire d'améliorer la fluidité entre les différents rôles & métiers. Ces passerelles sont souvent le point faible des référentiels métiers, mais c'est un volet important pour la GPEC. Sextant recommande de formaliser en priorité les passerelles depuis les rôles stables ou en déclin vers des rôles en développement, avec un programme de reskilling associé.

Des compétences comportementales sont introduites dans ce nouveau référentiel et c'est un



LinkedIn



changement majeur. Elles seront jugées de 1 à 3 (*beginner, practitioner, master*). Certaines sont totalement abstraites : être ambassadeur du changement, insuffler et maintenir de l'énergie, aller au-delà des évidences. Ce genre de compétences sont sujettes à interprétations très objectives.

⇒ L'évaluation telle que prévue dans le cadre de l'article L.3121-46 du Code du travail doit être fondée sur des critères précis et objectifs et en lien avec le travail exécuté.

Votre positionnement

Le nouveau positionnement pourrait avoir un impact sur des salariés polyvalents. Ainsi ils seraient catégorisés dans un métier unique alors qu'ils peuvent en faire d'autres également. Ils pourraient ainsi ne pas être affectés sur des missions qui sont dans leurs cordes... 😞 Ces salariés qui ont actuellement un bon niveau de maîtrise sur plusieurs technologies pourraient être amenés à choisir entre deux rôles Ingénieurs application/ingénieurs systèmes ou ingénieurs systèmes/ingénieurs stockage.

Les salariés issus de la cartographie Sogeti seront positionnés du Global Grade vers le « grade unifié ». La direction a fourni les points de repères suivants pour le positionnement des salariés en fonction de leur coefficient Syntec.

Global grade	Unified grade	Coeff Syntec
A	A3	Alternants BAC+2/3
A	A4	Grades A ETAM Incluant les alternants BAC+4
A	A5	Grades A Cadre
B	B1	Jusqu'à 2.1 115
B	B2	Au-delà de 2.2 130
C	C1	Jusqu'à 2.3 150
C	C2	Au-delà de 3.1
D	D2	Tous coeff
E	E2	Tous coeff

Le grade A3 ne s'appliquera pas aux salariés en CDI.

Photographie du positionnement des salariés de la cartographie Sogeti en fonction de leur futur grade unifié et de leur coefficient actuel : des dispersions à corriger pour plus de cohérence.

► Positionnement actuel des salariés CDI en fonction de leur grade et de leur position sur la grille Syntec (salariés de la cartographie Sogeti)

Global grade	ETAM								CADRES							Total	Nbre de positions par grade		
	1.3.1-220	1.4.1-240	1.4.2-250	2.1-275	2.2-310	2.3-355	3.1-400	3.2-450	3.3-500	1.1-95	1.2-100	2.1-115	2.2-130	2.3-150	3.1-170			3.2-210	3.3-270
A			76	60	116	58	115	27	14	182	390	45	4	1				CDI	12
B						6	26	22	19	61	99	586	228	39	12	2		1100	11
C								1		1		57	312	350	184	42	1	948	8
D														18	122	52	5	197	4
E															1	22	13	36	3
Total			76	60	116	64	141	50	33	244	489	688	544	408	319	118	19	3369	

Le passage en grades unifiés fait tomber mécaniquement le nombre de positions conventionnelles couvertes par les salariés d'un même niveau de grade. Mais, au grade B1 par exemple, se côtoient des salariés cadres au coefficient 2.1-115 et des techniciens au coefficient 2.3-255.

► Positionnement futur des salariés CDI en fonction de leur grade unifié et de leur position sur la grille Syntec (salariés de la cartographie Sogeti)

Unified grade	ETAM								CADRES							Total CDI	Nbre de positions par grade		
	1.3.1-220	1.4.1-240	1.4.2-250	2.1-275	2.2-310	2.3-355	3.1-400	3.2-450	3.3-500	1.1-95	1.2-100	2.1-115	2.2-130	2.3-150	3.1-170			3.2-210	3.3-270
A4			76	60	116	58	115	27	14									466	7
A5										182	390	45	4	1				622	5
B1						6	26	22	19	61	99	586						819	7
B2												228	39	12	2			281	4
C1								1		1		57	312	350				721	5
C2															184	42	1	227	3
D2														18	122	52	5	197	4
E2															1	22	13	36	3
Total			76	60	116	64	141	50	33	244	489	688	544	408	319	118	19	3369	

La dispersion du niveau B1 par rapport à celle du grade A4 paraît peu logique.



La photographie du positionnement des salariés de la cartographie Sogeti en fonction de leur futur grade unifié et de leur coefficient actuel fait apparaître des dispersions, qu'il conviendra de corriger pour plus de cohérence.

Le chevauchement à partir de C2 pose la question des évolutions de la politique de promotion sur la grille conventionnelle.

Source : fichier direction à fin avril 2020



Les salariés de la cartographie Capgemini OS, déjà installés dans le système de grades unifiés sont, quant à eux, encore plus dispersés sur la grille de la convention collective.

► Positionnement actuel des salariés CDI en fonction de leur grade et de leur position sur la grille Syntec (salariés de la cartographie Capgemini OS)

Unifié grade	ETAM									CADRES							Total CDI	Nbre de positions par grade	
	1.3.1-220	1.4.1-240	1.4.2-250	2.1-275	2.2-310	2.3-355	3.1-400	3.2-450	3.3-500	1.1-95	1.2-100	2.1-115	2.2-130	2.3-150	3.1-170	3.2-210			3.3-270
A4					3	2	1											6	3
A5					4	9	33	10	4	2	90	5	1					158	9
B1						5	32	40	44	10	12	132	49	5	1		330	10	
B2								1		1		68	131	41	4		246	6	
C1												2	86	98	34	1	1	222	6
C2													6	41	110	11		168	4
D2															44	37	2	83	3
E2															1	14	17	32	3
Total					7	16	66	51	48	13	102	207	273	185	194	63	20	1245	

Source : fichier direction à fin avril 2020 - 4 matricules du fichier ont dû être exclus (information manquante)

► Rappel des critères de passage présentés le 2/09/2020

Global grade	Unifié grade	Coeff Syntec
A	A3	Alternants BAC+2/3
A	A4	Grades A ETAM Incluant les alternants BAC+4
A	A5	Grades A Cadre
B	B1	Jusqu'à 2.1 115
B	B2	Au-delà de 2.2 130
C	C1	Jusqu'à 2.3 150
C	C2	Au-delà de 3.1
D	D2	Tous coeff
E	E2	Tous coeff

CONCLUSION SEXTANT

Il est logique que la répartition des salariés se fasse sur plus de grades lorsque la population est importante. Ainsi, la population du grade B rassemble près de la moitié des salariés facturables de CIS (B1 et B2 = 46%). Mais l'on constate que :

- Le grade A5 est composé à 38% d'ETAM,
- Le grade B1 couvre 10 positions conventionnelles qui vont du coef. 2.3.-255 au coef. 3.1.-170,
- 28% des salariés au grade B2 sont en dessous du coef. 2.2.-130,
- 28% des salariés au grade C2 sont en dessous du coef. 3.1.-170.

Il y a donc un travail important à mener pour votre direction en vue d'améliorer le positionnement des salariés, y compris sur la grille conventionnelle, dans un souci de garantir l'égalité de traitement et cohérence.

Le découpage de cette nouvelle cartographie est plus fin, ce qui pourrait permettre une meilleure prise en compte de l'activité réelle d'un salarié.

Le référentiel de Sogeti: 66 rôles

► Détail pour chacune des six filières métiers :

- Filière Testing : 5 rôles
- Filière Application : 25 rôles
- Filière Infrastructure : 20 rôles
- Filière Sécurité : 5 rôles
- Filière Opérations : 2 rôles
- Filière management : 9 rôles

Si l'on compte un grade par rôle (comme pour les anciennes cartographies), le nombre total de rôles du nouveau référentiel est de 202

(Source : fichier Excel du 30/07/2020).

Le référentiel OS Infra: 180 rôles

► Nombre de rôles pour chacune des sept familles métiers *:

- Famille métier Architecture: 9 rôles
- Famille métier Engagement management: 18 rôles
- Famille métier Gestion commerciale et qualité: 24 rôles
- Famille métier Service Management : 41 rôles
- Famille métier Infrastructure management : 67 rôles
- Famille métier Infrastructure Transformation services: 18 rôles
- Famille métier Apprentissage: 3 rôles

*Décompte fait à partir du fichier Excel CAP OS Carto, 1er onglet, ne sont prises en compte que les cases non hachurées

Pour les salariés qui étaient positionnés sur la cartographie de Sogeti, l'introduction du nouveau référentiel s'accompagnerait de la disparition des intitulés de rôles génériques suivants : expert et techniciens. Ces derniers seraient remplacés par : des analystes, des ingénieurs, des spécialistes, des gestionnaires, des Delivery Operation et des PMO.



LinkedIn



Les Carrière Managers ont été informés tardivement, juste avant le lancement de la campagne des EDP. Auront-ils le temps de s'approprier les différents rôles potentiels des salariés ? La direction affirme qu'ils pourront avoir plus de temps pour échanger avec les salariés lors de l'EDP. Ne laissez pas votre manager bâcler votre EDP si vous souhaitez encore aborder certains points. **Vous pouvez encore rappeler que l'accord GPEC prévoit que le CM passe 3 jours par an avec chaque salarié 😊.**

Une commission de conciliation est mise en place afin d'étudier avec la direction et un groupe d'élus, toutes les demandes de salariés qui ne sont pas d'accord sur leur positionnement. Vous recevrez un mail décrivant le processus. Cependant, la direction entend à cet instant bridé les possibilités de requêtes des salariés aux désaccords sur le rôle affecté. En séance, la direction a pourtant ouvert la porte à d'autres désaccords. **Nous vous invitons ainsi à solliciter quand même la commission si vous êtes en désaccord sur votre positionnement de grade.**

Recueil d'avis (vote)

Le secrétaire du CSE fait lecture d'une motion que les élu.e.s votent à la majorité. L'intégralité de cette (longue) motion peut vous être adressée sur demande.



LinkedIn

