

## Compte-rendu express de la 5<sup>ème</sup> réunion de négociation sur la GEPPMM

Rédacteur	Frédéric TRIOU
-----------	----------------

Diffusion	
X Sympathisants CFE-CGC	X Responsables CFE-CGC des négociations
X Adhérents CFE-CGC	X Coordination CFE-CGC
X Élus CFE-CGC	X Syndicat SNEPSSI
X Mandatés CFE-CGC	X Fédération FIECI
X Négociateurs CFE-CGC	Autres : .....

### 1) Modalités de la réunion

Début de la réunion	Vendredi 18.12.2020 à 9h30																														
Fin de la réunion	Vendredi 18.12.2020 à 12h30																														
Lieu de la réunion	Par audioconférence & visioconférence Teams																														
Personnes conviées	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nom</th> <th>Prénom</th> <th>Représentant</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>COGET</td> <td>Pierre-Alain</td> <td>Direction des Affaires Sociales (DAS)</td> </tr> <tr> <td>CLAROUS</td> <td>Marie</td> <td>Direction</td> </tr> <tr> <td>ECUER</td> <td>Brigitte</td> <td>Direction</td> </tr> <tr> <td>PHAN</td> <td>Loan</td> <td>Direction</td> </tr> <tr> <td>BOOSZ</td> <td>Pascal</td> <td>CFE-CGC (CSE APPLI)</td> </tr> <tr> <td>IJIQUI</td> <td>Mohamed</td> <td>CFE-CGC (CSE APPLI)</td> </tr> <tr> <td>LE MOUËLLIC</td> <td>Cyril</td> <td>CFE-CGC (CSE INFRA)</td> </tr> <tr> <td>MOREAU</td> <td>Eric</td> <td>CFE-CGC (CSE INFRA)</td> </tr> <tr> <td>TRIOU</td> <td>Frédéric</td> <td>CFE-CGC (CSE APPLI)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Et les négociateurs des autres organisations syndicales (OS) représentatives</p>	Nom	Prénom	Représentant	COGET	Pierre-Alain	Direction des Affaires Sociales (DAS)	CLAROUS	Marie	Direction	ECUER	Brigitte	Direction	PHAN	Loan	Direction	BOOSZ	Pascal	CFE-CGC (CSE APPLI)	IJIQUI	Mohamed	CFE-CGC (CSE APPLI)	LE MOUËLLIC	Cyril	CFE-CGC (CSE INFRA)	MOREAU	Eric	CFE-CGC (CSE INFRA)	TRIOU	Frédéric	CFE-CGC (CSE APPLI)
Nom	Prénom	Représentant																													
COGET	Pierre-Alain	Direction des Affaires Sociales (DAS)																													
CLAROUS	Marie	Direction																													
ECUER	Brigitte	Direction																													
PHAN	Loan	Direction																													
BOOSZ	Pascal	CFE-CGC (CSE APPLI)																													
IJIQUI	Mohamed	CFE-CGC (CSE APPLI)																													
LE MOUËLLIC	Cyril	CFE-CGC (CSE INFRA)																													
MOREAU	Eric	CFE-CGC (CSE INFRA)																													
TRIOU	Frédéric	CFE-CGC (CSE APPLI)																													



LinkedIn



## 2) Préambule

La réunion débute sous *Skype* mais compte-tenu de la médiocrité de la communication il est convenu de la suivre sous *Teams*.

La direction propose de terminer la lecture des revendications des OS telles qu'elle les a présentées à la dernière réunion puis de présenter le plan de l'accord. La seconde partie de la réunion sera consacrée au projet de l'accord GEPPMM avec l'examen du premier chapitre : le parcours professionnel.

## 3) Revendications des OS (suite)

La lecture des différentes revendications des OS avait débuté lors de la précédente réunion (8/12/2020) pour les quatre premiers thèmes (*Parcours professionnel, Gestion des compétences, Démarche mobilité & employabilité* et *Career Center*). Il ne reste donc plus que celles relatives au cinquième thème : *Gouvernance*. De nombreuses revendications sont regroupées sur ce sujet.

La **CFE-CGC** intervient sur la revendication CFE CGC n°6 actuellement inscrite dans la partie **Observatoire des Professions** : « *Tous les 6 mois, la direction présentera aux commissions ECR et à l'Observatoire des Professions l'avancement du plan d'action en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et la situation des différents métiers par bassin d'emploi et par CSE d'établissement.* ».

Elle devrait être positionnée dans la partie **Gouvernance** à la suite de la revendication CFE CGC n°5, dont elle est la suite logique : « *La direction consolidera l'impact des orientations stratégiques des différents CSE d'établissement sur les métiers (en utilisant la taxonomie UES), pour chaque bassin d'emploi : L'effectif actuel consolidé par métier et par bassin d'emploi, L'impact consolidé des orientations stratégiques des différents CSE d'établissement sur l'effectif des métiers, par bassin d'emploi. Cette analyse consolidée permettra d'identifier les métiers en croissance et ceux en décroissance, ainsi que les bassins d'emploi en croissance et ceux en décroissance Le résultat de cette analyse sera présenté à l'Observatoire des Professions, ainsi que le plan d'action de la direction en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en particulier concernant les passerelles qui seront proposées aux salariés positionnés sur les métiers en décroissance ou les mobilités géographiques qui seront proposées aux salariés situés dans les bassins d'emploi en décroissance.* ».

Un élu rappelle que l'Observatoire des professions était déjà inscrit dans le précédent accord mais qu'il n'a pas été suivi d'effet, et que les demandes des OS visaient à placer les commissions ECR au centre des débats, avec la présence des opérationnels et du business : la DAS n'est pas dans le cœur du business.



LinkedIn



⇒ La direction convient que c'est un axe d'amélioration pour la prochaine période : l'accord doit mettre en place des dispositifs pour améliorer le fonctionnement des commissions ECR.

Un élu souhaite une indépendance entre le CSE et les commissions ECR, ce qui n'est pas le cas actuellement puisque les commissions ECR dépendent par construction des CSE d'établissement.

Un élu propose de changer le mode de fonctionnement de l'Observatoire des professions en le rendant paritaire (pilotage conjoint par la Direction et par les OS, comme la CFP par exemple).

Concernant la revendication d'une OS de donner au nouvel accord une durée indéterminée, la direction refuse et propose de caler cette durée sur celle de l'accord Formation, à savoir 4 ans. Une OS fait remarquer qu'une synchronisation des accords sur la durée de la mandature est cohérente : après de nouvelles élections, il est normal que les nouveaux élus aient la possibilité de négocier de nouveaux accords.

La direction demande aux autres OS de se positionner :

La **CFE-CGC** fait savoir que ce point n'a pas encore été évoqué avec la DSC et réserve, par conséquent, sa réponse. Les autres OS disent également qu'elles vont y réfléchir, sauf la CGT qui se prononce pour une durée d'accord de 3 ans.

#### 4) Proposition du plan de structuration de l'accord

La direction présente un plan de structuration de l'accord en six articles reprenant, par thématique, les différents sujets des revendications : *parcours professionnel, gestion des compétences, démarche mobilité & employabilité, career center, gouvernance* et *durée*.

La **CFE-CGC** rappelle qu'une présentation de l'outil PEPS RH avait été suggérée lors de la précédente réunion. Elle demande à quelle date aura lieu cette présentation.

⇒ La direction répond qu'il avait été question de la disponibilité de l'historique des formations dans le parcours du salarié. Après enquête, il s'avère que cet historique est disponible depuis 2014 : il est donc possible de récupérer les formations de chaque salarié dans son parcours, à partir de cette date. Néanmoins, la direction reconnaît qu'il y a encore des lacunes dans l'historique de formation de certains salariés tel qu'il apparaît dans PEPS RH, et qu'elle est en discussion avec Group IT pour les combler.

Un élu pointe, qu'en définitive, l'accord précédent est repris, accord qui ne donnait pas satisfaction. Pour lui, l'esprit serait de donner de la visibilité aux salariés pour choisir leur parcours professionnel avec un contrôle effectif par les représentants du personnel. Ceci impliquerait les 3 axes suivants : visibilité sur l'évolution des métiers, contrôle via des indicateurs et des statistiques et enfin, positionnement métier par rapport aux grilles professionnelles.



LinkedIn



- ⇒ La direction répond que, lors de la précédente réunion, elle avait indiqué que, pour elle, la visibilité des salariés sur la stratégie était un souhait profond avec la mise en place d'outils, de manière à ce que le salarié soit, réellement, acteur de son parcours professionnel.

La direction relève une erreur sur la *passerelle 'seniors'* qui devrait être rattachée au parcours professionnel et non à la démarche mobilité et employabilité. Cette erreur sera corrigée.

Un élu demande ce que regroupe la *passerelle 'seniors'*.

- ⇒ La direction répond que la *passerelle 'seniors'* comprend le temps partiel senior et le dispositif d'accompagnement *Maximis*.

La direction rajoute que les thématiques présentées dans chaque article, découlant des dispositions légales et des thématiques associées, pourront être revues par la suite.

La **CFE-CGC** fait remarquer l'absence de mention de la formation dans ce plan, alors que la formation est un des principaux leviers de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ainsi que l'absence de mention des salariés en SEP (situation d'employabilité prioritaire) dans ce même plan, alors que ces salariés sont la cible principale de la GPEC.

- La direction argumente que la politique de formation se trouve dans l'accord Formation, et qu'il sera fait référence à cet accord dans le texte de l'accord. Elle répond également que les salariés en SEP seront évoqués au sous-point « Situations particulières » du premier article (Parcours professionnel).

La **CFE-CGC** propose de scinder employabilité et mobilité (article 3) : la mobilité pourrait être reprise dans un article dédié car il est choquant de mélanger mobilité et employabilité.

Ce point fait relativement consensus au niveau des différentes OS.

- ⇒ La direction réplique que c'est un plan qui pourra être amendé et amélioré.

La **CFE-CGC** fait également remarquer que l'utilisation des initiales DME (*Démarche Mobilité & Employabilité*) dans le titre de cet article 3 s'avère une mauvaise idée car ce trigramme pourrait prêter à confusion et rappeler, par exemple, l'ex-*Direction Mobilité et Employabilité* (qui doit être renommée *Career Center* dans le nouvel accord).

Un élu soulève le point de la pertinence du nouveau nom *Career Center*, qui peut être confondu avec *Career manager*, ce qui n'a rien à voir. De plus, il souligne que l'essentiel des moyens dédiés à la GPEC avaient été employés pour l'ancienne DME (Mobilité) et qu'on pourrait donc douter des moyens qui seront réellement alloués pour l'Observatoire des métiers et pour les commissions ECR.



LinkedIn



## 5) Parcours professionnel

La direction présente le projet d'accord GEPPMM qui n'a pas été transmis aux OS et que les élus découvrent donc en séance. Le premier thème, le **parcours professionnel**, est lu par la direction.

### **Article 1 - Le cycle annuel d'évaluation**

Dans le cadre du présent accord, la Direction s'engage à mettre en œuvre un cycle **annuel** d'évaluation au sein de toutes les sociétés de l'UES Capgemini. Deux processus d'évaluation et de développement cohabitent au sein de l'UES :

- le processus d'évaluation, décrit à l'article 2.1.1, est basé sur une évaluation annuelle des compétences. Ce processus se déroule dans un outil spécifique (« MyPath » à la date de conclusion du présent accord). Il s'applique à l'ensemble des salariés, à l'exception des profils CSS de grades A, B et C des Application Business Lines ;
- le processus d'évaluation Perform, décrit à l'article 2.1.2, est basé sur une évaluation continue des compétences des salariés tout au long de l'année. Il s'applique uniquement aux profils CSS de grades A, B et C des Application Business Lines et la Market Unit Financial Services. Ce processus d'évaluation pourrait être déployé durant l'application du présent accord à d'autres entités opérationnelles et d'autres grades.

**Préciser la volonté des entités Cap de déployer Perform auprès des grades A, B et C.**

Chaque salarié est évalué :

- au moins une fois par an dans le cadre du processus d'Entretien de Développement Personnel (EDP),
- chaque trimestre dans le cadre du processus Perform.

Un élu précise qu'il est difficile de réagir à chaud sur le texte. Les élus demandent la présentation du texte afin de pouvoir en discuter ultérieurement au sein de leurs OS.

Concernant l'outil *Perform*, un élu demande de préciser la volonté de l'entreprise quant à son déploiement.

- ⇒ La direction explique que le déploiement est planifié, pour le moment, à l'ensemble des grades A, B et C au sein de l'UES. Dans la mesure où le Groupe a décidé de déployer une nouvelle version de cet outil dans tous les pays, il sera peut-être, à terme, généralisé aux autres grades. Par ailleurs, la direction confirme que *Perform* est en ligne avec le référentiel métier de l'entité concernée.



LinkedIn



**Article 1.1 – Evaluation annuelle des compétences**

**Article 1.1.1 - La fixation des objectifs du salarié**

Les objectifs annuels sont communiqués au salarié en début d'année, avant la fin du premier trimestre, lors du temps dédié à l'entretien de restitution du processus d'évaluation de l'année N-1.

Ces objectifs sont composés, d'une part, d'objectifs standards inhérents au grade ou au rôle occupé par le salarié et d'autre part, d'objectifs spécifiques relatifs aux enjeux fixés au salarié par son Carrière Manager.

Chaque salarié a connaissance de son grade/rôle, ainsi que des compétences de savoir-être et de savoir-faire pour le grade occupé, en lien avec le Leadership Model disponible sur Talent.

Par ailleurs, des objectifs de mission sont fixés à chaque début de mission. Ces objectifs font l'objet, a minima, d'une évaluation dans le cadre du bilan de mission.

Un élu explique qu'il faudrait inclure les objectifs des lettres de rémunération, notamment pour la partie « variable ». Il demande également ce qu'est le **leadership model**.

⇒ La direction répond qu'il s'agit des six compétences transverses de leadership communes aux entités du Groupe. Elles seront précisées ultérieurement.

**Article 1.1.2 - Le bilan de mission**

Le bilan de mission prend la forme soit d'un Entretien de Performance sur Projet (EPP), soit d'un échange de mails entre le salarié et son évaluateur. Dans tous les cas, ce bilan est réalisé dans un délai maximum d'un mois suivant la date de fin de mission. En cas de mission de longue durée (durée de plus de 6 mois), un bilan annuel de mission doit avoir lieu.

Aucune intervention.



LinkedIn



**Article 1.1.3 - L'entretien d'évaluation, dénommé Entretien de Développement Professionnel (EDP)**

L'entretien de Développement Professionnel comprend :

- un volet relatif à l'évaluation annuelle,
- un volet distinct relatif au développement professionnel.

L'entretien professionnel, au sens légal, est couvert par ce deuxième volet de l'EDP et ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation. Cet entretien professionnel est donc abordé à l'issue de l'EDP dans le cadre de ce deuxième volet, et a minima tous les deux ans.

Le volet relatif à l'évaluation annuelle a notamment pour objet de :

- faire le point sur les compétences et le plan de développement des compétences personnalisé du salarié, dont les certifications ;
- faire le point sur les contributions projet & hors projet et les mettre en perspective des attendus du rôle et du Leadership Model, défini sur Talent;
- évaluer la pertinence d'une promotion pour le salarié ou d'un changement de rôle .
- évaluer l'atteinte des objectifs annuels et proposer une note de performance et une note de potentiel.

Un élu aborde le sujet de l'EDP, qui ne satisfait pas les salariés, et se pose la question de l'intérêt de ce processus.

⇒ La direction fait part de son désaccord sur cette analyse. L'EDP est important pour le manager, étant un moment privilégié pour faire le point avec son collaborateur.

Un élu propose la suppression pure et simple des notes (performance et potentiel).

⇒ La direction refuse la suppression des notes, estimant celles-ci indispensables.

Un élu pose la problématique de la latitude du manager lors de l'EDP : il ne dispose d'aucun levier, toutes les décisions étant déportées dans les CED. Le CED est perçu, par les salariés, comme une « boîte noire ». Par conséquent, le salarié ne bénéficie, en définitive, que des NAO. La CFE-CGC souligne le manque de sens de la note de potentiel pour les seniors, qui est régulièrement basse (*Low*), le manager estimant qu'un salarié en fin de carrière n'a aucun potentiel. Cette notation est mal perçue des salariés et manque de pertinence.

oOo



LinkedIn

