

DECLARATION

Pour être conforme à l'esprit de l'accord, les documents présentés devraient offrir un constat plus éclairant sur la cartographie des compétences et leur adaptabilité face aux contraintes du marché. Ils devraient exposer les risques éventuels de déséquilibre de l'emploi et proposer des trajectoires de remédiation sur une échelle de temps.

Comme l'an dernier, et sans tenir compte de nos propositions, l'approche proposée, basée sur un niveau de maturité globale issu apparemment de GetSuccess et d'une revue des grades unifiés, manque de précision concernant l'adéquation des compétences au marché.

Cette dégradation de l'emploi, que la Direction justifie par le contexte économique, appelle une vigilance accrue de notre part. En effet, cela est d'autant plus prégnant que l'usage du Plan de Retour à la Performance Attendue (PRPA) tend à se généraliser, sans que soient systématiquement présentées les mesures d'accompagnement prévues dans l'accord GEPPMM du 28 septembre 2021.

Par ailleurs, certaines fonctions, identifiées dans la taxonomie, sont de manière récurrente adressées en priorité à l'offshore, ce qui questionne sur une possible stratégie de contournement de l'emploi local. En l'absence d'une lecture dynamique, projetée et étayée de cette tendance, cette situation apparaît plus préoccupante que ne le laisserait entendre la seule conjoncture économique.

Il est impératif que la Commission Emploi-Compétences-Rémunération exerce pleinement son rôle d'analyse et de suivi, notamment sur les compétences à risque, les plans de reclassement potentiels, les ajustements de rémunération nécessaires et, surtout, le suivi des situations d'employabilité prioritaire telles que prévues par l'accord d'entreprise.

La CFE-CGC estime que l'exigence liée à la gestion des compétences, telle que précisée au second paragraphe du point 5.2 de l'accord GEPMM, n'est pas satisfaite.

La situation est d'autant plus préoccupante que nous constatons une dégradation de la notation traduisant le niveau d'expertise dès l'âge de 45 ans, alors que cette inflexion n'apparaissait qu'à partir de 50 ans l'an dernier. Or, cette évaluation devrait

logiquement progresser avec l'expérience acquise. Qu'est-ce qui, en une seule année, peut objectivement justifier une telle baisse, et surtout, comment pourrait-elle être uniquement imputable aux salariés eux-mêmes ? Ce glissement soulève un questionnement légitime sur les actions de la Direction, en particulier sur les critères d'évaluation utilisés, leurs effets sur les parcours professionnels, et leur lien avec le recours de plus en plus systématique au PRPA, ainsi que la baisse corrélée des effectifs.

D'autre part la CFE-CGC souligne que, pour la seconde année consécutive, la décision des organisations syndicales de ne pas signer l'accord sur le volet rémunération dans le cadre des NAO devrait être inscrite dans le document d'analyse. L'accord n'exclut pas les augmentations collectives de son périmètre.

La CFE-CGC tient à rappeler qu'à l'occasion du CSEE du 30 mai 2024, la Direction s'était engagée à faire évoluer le document présenté en y intégrant les éléments de masse salariale dans l'ensemble des tableaux relatifs aux promotions, tant sur le périmètre APPLI que sur les BU associées. Force est de constater que cet engagement n'a pas été tenu.

Nous pouvons cependant constater que non seulement la sélectivité baisse en 2024, mais que les montants d'augmentation moyenne diminuent de façon préoccupante : 8% pour les grades A, 15% pour les grades B, 21% pour les grades C, 28% pour les grades D et 29% pour les grades E.

En conclusion, la CFE-CGC exprime sa profonde préoccupation face à l'insuffisance de l'analyse présentée, dans un contexte où les salariés supportent déjà l'essentiel des efforts d'adaptation.

Nous appelons le Comité Exécutif mondial de Capgemini à reconsidérer ses orientations stratégiques qui, sous couvert d'ajustements conjoncturels, semblent dessiner une transformation structurelle au détriment de l'emploi local et des compétences acquises.

Nous continuons d'affirmer que la pérennité d'une entreprise repose avant tout sur l'engagement et l'expertise de ses collaborateurs, véritable capital humain trop souvent sacrifié sur l'autel d'une rentabilité à court terme.

La CFE-CGC reste disposée à collaborer de manière constructive à l'élaboration de solutions innovantes qui préservent tant la compétitivité de l'entreprise que le bien-être et l'employabilité de ses salariés, dans une logique de prospérité véritablement partagée."

Cependant nous appelons la direction à :

- **Apporter des clarifications complètes sur le dispositif PRPA**, notamment sur son processus (étapes, échéances, articulation avec la charge de travail), les critères d'évaluation du retour à la performance (en l'absence de certification ou de validation externe), la nature des formations proposées (internes, virtuelles, sans interaction réelle avec un formateur), leur suivi (responsable de l'accompagnement, rôle du management, des PM et de la RH), et l'efficacité réelle des parcours. Il est essentiel de préciser si ces formations peuvent constituer des leviers d'évolution ou si elles se limitent à une formalité.
- Communiquer au CSEE, à titre comparatif, les données relatives à la sélectivité et aux augmentations moyennes par grade, incluant les informations concernant les populations de grades F et VP.
- Fournir les données complètes des assiettes de masse salariale pour l'ensemble des grades et pour toutes les Business Units identifiées dans le document initial.

FIN DE DECLARATION