

◇ CERTIFIÉ MANAGER :

La certification « Engagement manager » va concerner l'ensemble des responsables. Du project manager (PM) au delivery manager (DM), tout le delivery va y passer nous explique-t-on durant cette présentation. C'est un plus que l'entreprise apporte au client ... Il faut traduire ça par : C'est vendeur. **Alors pas d'inquiétude car ce n'est pas obligatoire.** C'est sur la base du volontariat. La certification se passe sur 4 niveaux (M1, M2, M3 et M4) et ce sont les pairs qui adoubent. Il faut recréer une dynamique entre les managers et qu'ils y adhèrent. Il n'y a donc pas d'obligation de résultat et la certification peut être interrompue à tout moment. Mais ... **Mais ça fera partie des objectifs annuels !**



Là chapeau, trop forte la direction. Quand on voit ce qui se passe quand l'objectif n'est pas atteint : mauvaise note, pas d'augmentation ... Quand on sait qu'après 2 années de mauvaises notes et d'objectifs non atteints, il est demandé au salarié de se remettre en cause en choisissant entre la sortie ou la sortie ... **Serait-ce une nouvelle méthode pour faire du clair chez les managers ?** La fusion juridique Cap OS et Sogeti France, va

forcément entrainer une réorganisation opérationnelle mais pas avant 2018. Est-ce là le moyen trouvé pour faire du tri ? Nous apprenons qu'il y a déjà un petit nombre de certifiés ou en cours de certification sur les gros comptes clients. Que l'ensemble Sud Europe est concerné, donc France et Espagne. Que pour le compte Areva il y a un manager SDM Sogeti France en cours de certification niveau 3, ça nous rassure ! Que pour le client EDF ISIM il y a déjà 3 managers certifiés niveau 3, et que pour Total il y a 1 manager certifié niveau 3. Mais toujours pas de niveau 4. Donc à suivre... Et si jamais la certification se complique, alors n'hésitez surtout pas à contacter la CGT.

◇ RIEN NE VA PLUS... FAITES VOS JEUX:

La présentation du budget des **ASC 2018 (activités sociales et culturelles)** par la commission activités sociales est un grand moment. Avant même d'avoir la révision du budget 2017, nous devons valider une proposition de budget pour l'année prochaine. Pourquoi pas, mais il faudrait que cela repose sur des provisions cohérentes !

Tout d'abord, il faut savoir que le budget 2017 a été largement dépassé. En gros, le budget 2017 n'a pas été maîtrisé malgré un super logiciel... **Donc les élus majoritaires lancent une réflexion sur les chèques de Noël 2017 ? Hé oui ! Si on supprime les chèques de Noël la perte est diminuée.** Oui mais ça marche pas comme ça ! Le budget a été voté en début d'année, et messieurs les élus vous ne pouvez pas le modifier car à quoi ça servirait de voter un budget dans ce cas ? La mise au point est faite en séance, ça râle, le vote est décidé : **POUR le maintien des chèques de Noël ! Petite Victoire.** Reste le budget 2018, qui n'est pas vraiment travaillé ! En séance, chacun y va de sa solution miracle pour combler le déficit sans même connaître les tenants et les aboutissants. Le tableau Excel présenté comporte des erreurs. Le trésorier n'est même pas là pour défendre le budget. Du grand n'importe quoi ! Nous réclamons un CE extra sur le sujet avec un budget travaillé en amont par la commission. La direction souhaite un budget à l'équilibre avant la réorganisation du groupe en 2018. Les élus majoritaires valident donc le budget 2018 avec ses incohérences et ses mesures drastiques **C'est au mieux de l'amateurisme, au pire de l'incompétence ...**



Chiffres de la direction : Les chiffres sont bons pour l'INFRA mais ça ne veut rien dire car ça ne va pas du tout. Le groupe ne gagne pas assez d'argent avec l'INFRA. Capgemini OS est un boulet et les contrats comme AREVA sont à la limite d'être vendus à perte.

La rentabilité, que la rentabilité et rien que la rentabilité, c'est quand même pas compliqué à comprendre. Il faut prendre exemple sur ATS, c'est du bonheur pour le groupe ... Pour les effectifs, la direction refuse le terme hémorragie pour parler de la fuite des seniors sur les sites comme Cherbourg, Guyancourt ou Montbonnot, pourtant c'est la réalité et nous n'avons pas trouvé mieux pour exprimer notre inquiétude.



BS 2016 et RSC 2016 : Les bilans sociaux et les rapports des situations comparées H/F de 2016 ne sont toujours pas remis. Ils devraient l'être depuis avril 2017 ... Ils ne sont pas remis aux élus en séance car ils ne sont pas terminés. Vous comprenez la direction ne voudrait nous remettre des documents incomplets ou erronés !...



Flex-office : Le nouveau concept fait des ravages à Montbonnot. Les salariés ne saisissent pas complètement le but du Flex-Office, pourtant c'est la norme dans tous les nouveaux bâtiments du groupe. Ils voudraient même l'imposer sur le site d'Équeurdreville où les 3/4 des bureaux sont cloisonnés et fermés à clé... Ça va pas être simple !



◇ BENCHMARK OU LE DIKTAT DES CHIFFRES :

Les statistiques et les évaluations font la loi, permettant de discipliner les salariés. Il faut évaluer nos performances. Les consultants ont de quoi faire, c'est l'amélioration

continue à tout va. **La tyrannie du chiffre** atteint son apothéose quand un contrat avec un client est remis en cause car le benchmark l'a décidé.

C'est la loi du marché. Il faut être compétitif.

Il faut bien comprendre que si nous, salariés sommes évalués, les entreprises sont aussi évaluées. Et c'est comme ça qu'un client peut comparer et jeter ce qui ne lui convient pas sans aucun souci des conséquences sur les humains qui vivent grâce à cette production. Voilà « le chiffre a dit que » ...et Hop ! tout le monde dehors.

ISG est l'entreprise chargée de cette comparaison pour les contrats du groupe Capgemini. Avec un paramétrage qui ne tient même pas compte de certaines spécificités ou d'un historique, l'entreprise ISG

« imagine notre futur ». Et c'est comme ça, entre autres, que les services partagés sont nés (CSP paye, Rh....). Alors ils nous scrutent, analysent nos façons de travailler, nos processus et décident si nous sommes rentables ou non. **Selon ISG, le benchmarking devrait permettre de nous motiver et de nous mobiliser ! Vous comprenez c'est pour notre bien et notre PDG, Mr Hermelin, veut des salariés heureux ...** Car ils viennent de comprendre que des salariés heureux sont forcément plus productifs !

◇ FORMATION :

FPC-CPF, quelques soit l'ordre de lettres c'est l'ensemble des formations mises à notre disposition. Tout d'abord, il y a le e-learning, ça se dit ileurningues. Vous savez, c'est l'apprentissage à distance des bonnes conduites à avoir dans un groupe international. Oui, Capgemini vous apprend comment dire « Bonjour Madame » à une...dame et « Bonjour monsieur » à un...Monsieur.

Ensuite il y a le e-learning (qui se dit ileurningues), vous savez, ce sont les formations pour apprendre à parler anglais ou anglais aussi.

Puis il y a le ileurningues sur la « relation client » dans laquelle on met en scène un charcutier et un poissonnier ?! Enfin il y a le ileurningues (qui se dit aussi e-learning) avec ce benêt de Jack et son équipe de manche à balai qui nous demandent si nous devons ou non graisser la patte de notre client pour obtenir ses bonnes grâces !!! Plus sérieusement, que sont devenues les formations en présentiel ? Comme l'université Capgemini ? **Où est donc passé l'argent pour ces fameuses formations payées par le CIR et le CICE (les Crédits Impôts) qui doivent nous permettre de garder notre employabilité ?**



Prenez contact avec nous dès maintenant :
Représentante Syndicale au C E : Marie-Emmanuelle Guilbert Vasselin - megv@cgt-capgemini.fr
Elu titulaire au C E : Marc Thibout - marc.thibout@cgt-capgemini.fr
Elue suppléante au C E : Laurence Mequecin - laurence.mequecin@cgt-capgemini.fr

NON aux ordonnances Macron ! Oui à un code du Travail plus protecteur !

<http://www.cgt-capgemini.fr> - Rejoins la CGT capgemini : contact@cgt-capgemini.fr - Suivez nous sur Twitter : @CGT_Capgemini

Syndicat CGT Capgemini - 263 route de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil Cedex



DME ou l'application de l'accord **GPEC**: Certains se vantent d'avoir signé l'accord GPEC permettant la mise en place de la DME (démarche mobilité emploi). Génial comme programme si vous voulez changer...de métier ? **Ne nous trompons pas, la DME, c'est la mobilité « Toboggan »** ou la voie express vers la sortie ...



Commissions CE : C'est la crise dans les commissions au CE. Les présidents se désistent et reviennent ou changent de commission. Bref, on arrive en fin d'année et les comptes rendus de leur travail n'ont toujours pas été exposés aux élus. Va falloir remettre de l'ordre car si c'est comme le budget des ASC, on est mal barré...



CHSCT : Les élections partielles pour le remplacement d'un élu du nord et un élu du nord-ouest ont enfin eu lieu.



NAO salariale : La première réunion de négociation annuelle obligatoire se tiendra le 12 décembre. Soyons prêts !



Info-Intox : Gras Savoye augmente ses tarifs, vire le conjoint de la mutuelle famille et baisse les prestations. Tout cela, à la demande d'AXA. Mr Hermelin était administrateur du groupe AXA jusqu'en avril 2017. Ceci explique cela ?

