

## DOSSIER EDP, EDR et SALAIRE

Mars 2018

### EDP et EDR : Le jeu de dupe



Les Entretiens de Restitution (EDR) démarrent. Depuis plusieurs années hélas, les sentiments qui prédominent sont trop souvent **la déception, la frustration voire l'exaspération** devant l'absence de reconnaissance et d'augmentations réelles. Au sein d'un groupe qui surperforme chaque année, les salariés restent les oubliés de cette croissance (voir au verso). Au centre de ce jeu de dupe, les entretiens annuels ne servent quasiment à rien si ce n'est décevoir les salariés et parfois **mettre à mal leur santé**.

#### Des Carrière Managers aux abonnés absents

Notre interlocuteur lors de ces entretiens est le **Carrière Manager**. Si son rôle l'oblige à suivre tout au long de l'année les salariés dont il s'occupe, il n'en a pas le temps (3 jours lui sont alloués pour suivre tous ses salariés).

Au final les entretiens sont donc préparés dans l'urgence. Dans ce cas, comment établir un **réel échange** sur le

parcours professionnel du salarié (formations, missions, ...)?

#### Notes de Potentiel et de Performance : la grande arnaque

La note de Performance (de 1 à 5) et la note de Potentiel (High, Medium, Low) ne sont pas censées être liées. Un salarié au potentiel L peut en effet avoir fait une très bonne mission et donc mériter une performance de 1 ou 2.

Mais chez Capgemini, la **note de performance est dans les faits proportionnelle à la note de potentiel** (voir tableau). Cela prouve que cette notation est biaisée au gré de l'évaluateur.

Quel est le but recherché sinon **mal noter les plus anciens** ?

Cette notation est contraire aux critères d'évaluation définis dans la loi (voir ci-contre).

De même **la note de performance diminue avec l'âge** à l'exception des grades D et E bien entendu (41% de ces grades ont une note de potentiel 1 ou 2) :

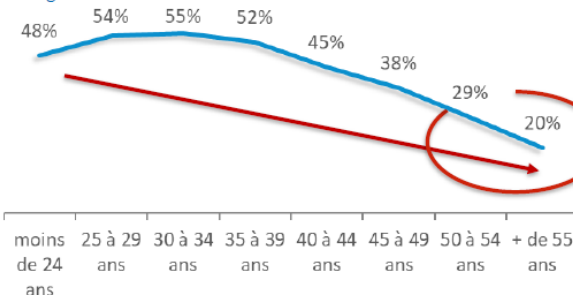
#### ► Répartition des effectifs par note de potentiel selon leur note de performance (hors non notés)- ATS

		notes de potentiel			
		H	M	L	Total
notes de performance	1	67%	33%	0%	100%
	2	36%	64%	0%	100%
	3	5%	85%	10%	100%
	4	0%	28%	72%	100%
	5	0%	0%	100%	100%
Total		22%	70%	8%	100%

**Caractère objectif des critères d'évaluation** au regard de la finalité de l'évaluation qui est d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, cf. article L.1222-3 du Code du travail, Arrêt Airbus – CA Toulouse, 21 sept. 2011 :

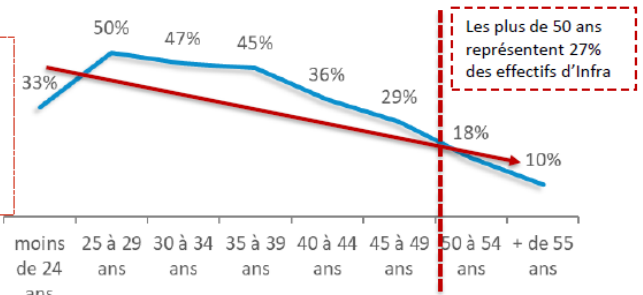
- Critères préétablis, connus et contrôlables ;
- Pertinence : critères adaptés aux fonctions occupées ;
- Transparence des critères.

#### ► Notes de performance 2016: Part des salariés notés 1 et 2 par tranche d'âge- ATS



À partir de 40 ans, il y a environ 10 points d'écart entre ATS et INFRA sur les notés 1 et 2.

#### ► Notes de performance 2016 : Part des salariés notés 1 et 2 par tranche d'âge- INFRA

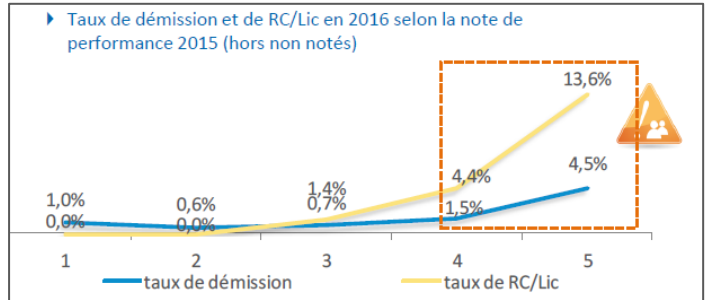


documents SEXTANT

Une note de 4 et 5 a pour conséquence de **déstabiliser le salarié**. Un entretien qui s'est mal passé fait vivre une situation de **stress** et de **mal-être au travail**.

Ainsi les salariés notés 4 et 5 voient leur taux de licenciements et de ruptures conventionnelles exploser (voir ci-contre).

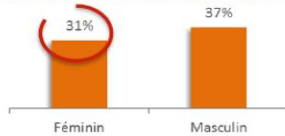
Le but est clair : **remplacer les salariés plus de 40 ans** par des jeunes. C'est l'**effet Noria** : diminuer la pyramide des âges ET diminuer la masse salariale.



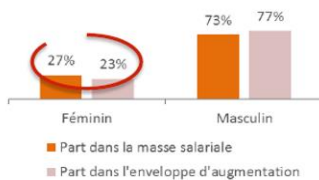
**Si vous jugez être mal noté, contestez cette notation !  
 Vos élus Solidaires Informatique sauront vous défendre et vous accompagner.**

## Egalité Femmes – Hommes chez ATS : à quelle heure ???

► Non Promus : Taux de bénéficiaires d'une AI par genre



► Non Promus : Part dans la masse salariale et part dans l'enveloppe d'AI par genre



Chez ATS, les hommes bénéficient davantage d'une augmentation individuelle (AI) que les femmes (37% contre 31%).

Ainsi, et alors que les femmes ne sont que 27% sur ATS, les hommes trustent **77% de l'enveloppe d'augmentations**.

Comment peut-on croire, devant cette réalité, que l'égalité Femmes – Hommes est une priorité pour Sogeti ?!

## Salaires : pourquoi ça ne bouge pas ?



Toujours le même scénario sur le front des salaires. La direction affirme que la tension du marché empêche des augmentations plus importantes. **Mais les bénéficiaires sont remontés aux holdings** (sous forme de « fees »). Sogeti France et Capgemini OS sont ainsi déficitaires par ce jeu d'écritures. La participation passe aux oubliettes et l'intéressement est inexistant, faute d'accord.

« Il est nécessaire de maîtriser les augmentations et les coûts salariaux. »

« Divers paramètres sont pris en compte pour la constitution de l'enveloppe budgétaire, comme la pyramide salariale, les résultats opérationnels ou encore l'orientation attendue sur l'évolution des effectifs. »

Christophe Bonnard (DG) lors du CE du 4 mai 2017

« La rétribution des salariés pour leurs efforts se matérialise en premier lieu par le salaire qu'ils perçoivent. [...] Leurs efforts comptent, bien qu'ils ne suffisent pas toujours à déclencher une augmentation, d'autres critères étant pris en compte, comme l'évolution ou la rareté de certaines compétences sur le marché. »

Nicolas Pauquet (DRH) lors du CE du 19 janvier 2017