

Infos du CE, des DP et du CHSCT

Novembre 2016

Un nouveau cycle est en marche : toujours plus dur pour les salariés



La direction a depuis le début de l'année entamé un durcissement du climat social néfaste pour tous et surtout pour les salariés. Côté salaires, malgré une **année record** pour ATS et Infra (surtout en Rhône-Alpes), l'enveloppe des augmentations de 2017 risque d'être encore plus faible que cette année.

De plus, l'entreprise souhaite **toujours plus de salariés jeunes** et les ruptures conventionnelles des salariés de plus de 50 ans se multiplient. Comme l'a indiqué notre DRH en C.E., les salariés de nos Centres de Service ne doivent pas rester longtemps dans l'entreprise pour que le modèle de Sogeti reste pérenne. **Tout est dit.**

L'industrialisation du travail désirée par la direction passe par davantage de salariés corvéables et moins de gestion des parcours professionnels en rapport avec les aspirations des salariés.

Le dialogue social est également des plus difficiles pour les Délégués du Personnel et les élus de Comité d'Etablissement : la direction tente de bloquer toute demande légitime de consultation sur les outils

exécrables mises en place dans le groupe : MyPath, Mambo ... et bientôt MyExpenses.

Contre ces tentatives de supprimer l'expression des élus et des salariés, vos élus Solidaires Informatique sont plus que jamais motivés pour défendre vos droits !

N'hésitez pas à venir nous voir pour trouver de l'aide dans vos démarches.

Vos droits ont été restaurés grâce aux actions de vos représentants Solidaires Informatique

1. Régularisation des compteurs CPF erronés sur le site www.moncompteformation.gouv.fr
2. Régularisation de la valorisation de la monétisation des jours PERCO erronée

EDP et Entretien Professionnel

L'outil MyPath

L'outil MyPath a été présenté aux instances CE et CHSCT sans consultation ni demande d'avis. Le CHSCT a fait une déclaration pour expliquer que cet outil n'est pas adapté au besoin et a alerté la direction sur l'**impact négatif** quant à la transparence et la qualité de l'évaluation des salariés. Après deux exercices d'utilisation de MyPath, nous pouvons considérer que l'outil ne répond toujours pas ni aux aspirations des salariés, ni aux aspirations des managers, ni au cadre légal. C'est tout simplement inacceptable !

Le cadre légal des entretiens

Tout salarié doit bénéficier d'un **entretien professionnel** une fois tous les deux ans consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

Un document est rédigé dont une copie est remise au salarié.

Il est du pouvoir décisionnaire de l'employeur de prévoir un **autre entretien** (évaluation du salarié) que le salarié ne peut refuser.

Actuellement l'EDP confond les deux entretiens et crée une confusion chez les salariés et un moyen supplémentaire de déstabilisation.

Evolution du modèle d'évaluation 2016

La direction nous a informé que le modèle d'évaluation 2016 a évolué sans consulter les instances représentant les salariés ni les salariés eux même. Désormais, l'évaluation du potentiel du salarié passe de 4 à 3 niveaux en passant de ABCD à HML.

- **H (High)** Motivation, Volonté et capacité à évoluer
- **M (Medium)** Motivation et volonté pour évoluer démontrées, capacité restant à développer
- **L (Low)** Volonté et/ou capacité à évoluer non encore démontrées.

Cette évaluation est effectuée sans donner la moindre indication sur les critères d'affectation de ces nouveaux niveaux. Nous considérons que cette évaluation est sans fondement car elle est uniquement à l'appréciation de l'évaluateur sans que le salarié ne puisse apporter des éléments factuels contradictoires. Nous vous recommandons d'être **très attentif** à la façon dont vous êtes évalués et nous consulter en cas de besoin. Vous pouvez nous contacter si vous considérez que votre EDP a été difficile ou bâclé (avec ou sans MyPath)



Point sur la Formation chez Sogeti et ailleurs

Si vous avez l'impression que la formation au sein de Sogeti **diminue d'année en année**, vous n'avez pas vraiment tort. La direction cherche sans cesse à diminuer les coûts de formation et cela entraîne de grandes disparités. Cette année, le projet de réorganisation de la partie ATS (Applicatif, Testing et Sécurité) a permis de « reskinner » une centaine de salariés et de certifier près de 300 personnes. Cet effort spécifique reste une exception car de nombreux salariés ne sont pas formés et perdent peu à peu de leur employabilité, surtout s'ils sont en mission depuis longtemps.

Le **e-learning** est de plus en plus utilisé car c'est évidemment moins cher. C'est aussi pour certains managers la possibilité de laisser les salariés se former ... sur leur temps personnel.

Or ces formations, le plus souvent en anglais, ne sont pas celles désirées en priorité par les salariés qui préfèrent à juste titre les formations en présentiel.

Malgré tout, les possibilités de se former existent et nous vous conseillons de les utiliser au mieux.



Plan de Formation de l'entreprise (obligation légale)

Des parcours de formation ont été créés pour chaque métier du groupe. Vous pouvez vous appuyer sur ces parcours pour demander des formations en lien avec vos choix de carrière. Ils sont composés de formations en présentiel et en e-learning. Rendez-vous sur l'intranet et servez-vous de ces parcours pour demander des formations à votre manager.

Infos sur l'intranet : [France - Infos FR - Ressources Humaines - Formation - Les parcours métiers](#)

La Formation Technique sur Projet

C'est la formation nécessaire à un salarié pour un besoin mission. N'hésitez pas à demander à être formé dès le début de la mission si celle-ci l'exige ou si vous en ressentez le besoin.

Se Former à l'anglais

Si nos managers nous demandent sans cesse d'améliorer notre anglais, ils oublient souvent de nous en donner les moyens. Ils sont multiples :

- [Pearson English](#) est une plateforme personnalisée ouverte à tous les salariés. Elle permet de se former en fonction de son niveau. Vous pouvez et devez le faire sur votre temps de travail ! C'est à votre RH et votre manager de trouver les moyens d'aménager du temps pour ces formations. [Informations sur l'intranet Talent](#) ou avec une vidéo de présentation → [webinar](#)
- [Formation via la CFP](#) : En immersion à l'étranger notamment (voir le détail de la CFP plus loin)
- [Période de Professionnalisation en anglais](#). Pour certains salariés il est possible de suivre une période de professionnalisation financée par le FAFIEC avec un passage de TOEIC.

La Commission de Formation Permanente (CFP) : cfp.fr.capgemini.com

La CFP est ouverte à tous. Elle est paritaire et composée de représentants de la Direction et de représentants du Comité d'Etablissement et vous permet de vous former dans différents domaines (professionnel, personnel, langues en immersion, formation citoyenne, ...). Le site de la CFP ouvre fin février pour l'année. Sachez être réactif pour pouvoir choisir la formation que vous souhaitez.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) : www.moncompteformation.gouv.fr

Le Compte Personnel de Formation a remplacé le DIF en 2015. Vous devez initialiser votre compte sur le site avec le nombre d'heure de DIF à fin 2014. Cette information est disponible dans l'onglet Documents RH de MyRhoom. Ce CPF vous permet d'accéder à des formations qualifiantes ou certifiantes.

Les autres solutions de formation

Il existe encore de nombreuses possibilités pour se former : le Bilan de Compétences et le Congé Individuel de Formation (CIF) notamment.

Nouveau CE, Nouveau DP, Nouveau CHSCT

Depuis cet été, de nouveaux représentants du personnel DP, CE et CHSCT ont été élus pour un nouveau périmètre commun Sogeti / Capgemini OS. Vous pourrez retrouver tous les noms des élus Solidaires Informatiques sur notre site SudSogeti.free.fr.

Contacts C.E. : benoitcornardeau@yahoo.fr louis.roper@wanadoo.fr

Représentant de Section Syndicale : michel.skubich@wanadoo.fr