



La CFTC à Cap Gemini Ernst & Young :

cftc.cgey.free.fr

cftc.capgemini@free.fr

Tél.: 01 43 42 27 81

Octobre 2003

APPEL URGENT : LA REPRISE EST ATTENDUE A CAP GEMINI !

PSE : l'exécution suit son cours

Le PSE ou Plan de Sauvegarde de l'Emploi (nouveau nom des licenciements économiques collectifs !) a pris effet le 24 septembre dernier avec l'envoi des lettres de licenciement aux 136 consultants de CS Ile de France dont l'emploi est supprimé. D'autre part, les candidats au départ volontaire ont reçu leur réponse, soit : "OK, vous pouvez partir, bonne chance", soit : "CGEY pense avoir besoin de vous, alors faites une croix sur vos projets".

Rappelons que le 4 août dernier, le Comité central d'entreprise de CGEY France s'est prononcé **contre** ce PSE.

Mais l'avis du CE n'arrête pas la procédure prévue. C'est pourquoi les élus ont voulu négocier un accord de mise en œuvre du PSE, pour tenter d'améliorer les conditions d'accompagnement des départs, et de préciser les critères de licenciement.

Cet accord prévoyait la création d'une Commission de suivi, chargée de veiller à l'exécution du PSE.

Les réunions de cette commission avec la DRH ne se passent pas sans heurts. Les motifs de refus de candidatures au départ sont l'un des sujets de conflit, avec l'application des critères de licenciement des consultants.

Un aperçu de la prochaine "réorg"

Une fois de plus, le Groupe va se modifier au 1^{er} janvier, et devrait re-changer de nom aussi, dans la foulée.

Cette fois, on réduit le nombre d'unités opérationnelles de 11 à 5, mais on ajoute une couche hiérarchique en même temps.

Après les SBA, GBU, Service Lines, voici les 5 Strategic Business Units mondiales, chacune dotée d'un nouveau manager :

La SBU **North America**, rassemblant les

disciplines CS, TS et OS. La SBU **Europe du Nord** - Asie-Pacifique (!) avec CS et TS, plus OS en Scandinavie et en Asie. La SBU **Europe du Sud et Centrale** avec CS et TS en France, Allemagne, Italie, Suisse, Autriche, plus OS en Espagne-Portugal. Le nouveau patron arrive de Wanadoo. Une SBU **OS Europe**, et **Sogeti**.

Négociations de groupe

Calendrier 4^e trimestre des négociations :

Octobre - 21 et 29 : travailleurs handicapés;

Novembre - 5 et 25 : statut des élus (comment gérer les élus, représentants et délégués autrement que par la marginalisation pure et simple ?)

Décembre - 4 et 10 : négociation **annuelle et obligatoire** sur les salaires. Comme toujours, la DRH va jouer l'esquive. La CFTC est résolue à ne pas baisser les bras. - le 10 décembre également (s'il reste un moment après les salaires) : frais de déplacement. □



LE THEME DU MOIS : L'ACCORD FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

La CFTC a signé l'accord national sur la formation professionnelle continue. D'ailleurs, cet accord a recueilli l'unanimité des signatures des partenaires sociaux, syndicats, patronat, Etat.

Ce rarissime consensus montre bien que, face à la montée de la concurrence exotique, il est urgent de remettre à jour les compétences des salariés de notre pays. La CFTC estime que les dispositions prévues dans l'accord facilitent l'accès de **chaque salarié** à la formation et lui permettent de mieux maîtriser son évolution de carrière. Désormais, la formation professionnelle est ouverte à ceux qui n'en bénéficiaient pas ou très peu, comme les salariés des PME.

CGEY n'est pas une PME, CGEY se vante à grand bruit de ses actions de formation, et pourtant, combien de salariés du Groupe n'ont pas bénéficié de formation depuis deux ans, cinq ans, ... dix ans ? Voici les améliorations apportées par l'accord :

Le congé individuel de formation (CIF)

La filière CIF fonctionnait déjà bien avant, elle n'est donc pas modifiée dans son principe, mais elle gagne un peu d'ampleur budgétaire.

Le droit individuel à la formation (DIF)

Il permet au salarié en CDI depuis plus d'un an chez le même employeur, de bénéficier de 20 heures de formation par an. Des mesures spécifiques sont prévues pour les personnes travaillant à temps partiel. Le salarié qui ne veut pas utiliser ses 20 heures dans l'année peut les capitaliser pendant six ans..

Le DIF permet de se former pendant le temps de travail ou en dehors.

Le Plan de formation

La définition du Plan de formation d'entreprise, obligatoire aux termes de la Loi, se précise. Il remplit désormais trois fonctions :

- La formation **d'adaptation au poste**, que le salarié suit pendant son temps de travail, en gardant sa rémunération habituelle ;
- La formation liée à **l'évolution de l'emploi occupé**. Le salarié la suit en partie en dehors de son temps de travail, dans la limite de 50 heures par an. Il reçoit sa rémunération habituelle, sans compensation ni majoration d'heures supplémentaires ;
- La formation liée au **développement**

des compétences : dans ce dernier cas, il peut y avoir "co-investissement", et le salarié peut choisir de se former sur son temps libre, dans la limite de 80 heures par an. Il reçoit alors une indemnité équivalente à 50 % de son salaire net.

Et aussi :

D'autres mesures, telles que l'entretien bi-annuel, le passeport formation (utilisable d'une entreprise à l'autre), et le bilan professionnel pour les seniors, visent à aider les salariés à contrôler leur parcours professionnel.

Nous vous en reparlerons bientôt dans ces colonnes. □