



Réunion à Saint Ouen
le 08/01/2019

CFDT – GBS SERVICES N.A.O. 2019

Chiffres marquants de la NAO 2018

Premier fait marquant, l'augmentation exponentiel de l'effectif cadre. En effet la direction nous annonce une hausse de 38%.

Deuxième fait notable l'effectif ETAM a baissé de 4,5%. Entre les départs liés au rejet de GBS Services et la digitalisation, il serait bon de faire le point et d'avoir une analyse par métier et site géographique.

Troisième fait gênant, les disparités femme/homme qui apparaissent depuis 2017 sans qu'aucun plan d'action n'ait été mis en œuvre ou même communiqué aux organisations syndicales.

Ce qu'en pense la CFDT
de GBS Services

Premier fait :

Ce qui préoccupe la CFDT ce n'est pas la croissance de l'effectif cadre mais le fait de ne pas pouvoir négocier pour eux. En effet lors de la négociation pour les PSO, la direction est restée fermée sur une négociation GBS Services pour les cadres.

Lors des négociations pour l'intéressement, les engagements pris par la direction pour une compensation pour les cadres n'a pas été tenu sur certain site et des disparités sont apparues sur d'autre.

S'il est vrai que les cadres jouissent d'une rémunération plus importante, souvent pas autant qu'on ne le pense d'ailleurs car il y a cadre et cadre ; ils ne doivent pas pour autant être oublié dans les négociations.

Deuxième fait :

Ce qui est intrigant dans la diminution des ETAM c'est que le seul chiffre que nous connaissons à ce jour c'est le % de départ (mobilité et/ou démission) des salariés ex Endel (11%) et Ex Cofely (20%).

Pour autant il est évident que la digitalisation et l'harmonisation des process sont des facteurs important de cette baisse.

Il est urgent de prendre des mesures pour l'employabilité des salarié(e)s de GBS Services.

Troisième fait :

Les disparités femme/homme sont une réalité chez GBS Services, elle est mesurable et visible. La CFDT avait déjà demandé pour la NAO 2018 des mesures spécifiques. Notre demande n'avait pas trouvé écho, pire encore aujourd'hui lorsque l'on voit les chiffres des augmentations et promotions 2018, on constate que les inégalités continues.

Quels sont les sujets
Incontournables pour la CFDT ?

Une base d'augmentation générale

L'égalité professionnelle femme/homme

Une valorisation des parcours professionnel

Un plan d'action sur l'employabilité des salarié(e)s

Une action pour le climat

Quelles sont les demandes et axes de travail de la CFDT ?

Une base d'augmentation générale

CONJONCTURE ECONOMIQUE

- L'indice des prix à la consommation à fin décembre est de 1,6% (voir note INSEE 2018 en annexe).
- Les prévisions pour 2019 tournent autour de 1,5% à 1,7% selon les sources (Banque de France ou OCDE)
- Cependant, l'indice moyen des prix à la consommation n'est pas suffisant. Il faut lui préférer les indices qui sont liés à des dépenses contraintes et qui pèsent le plus dans les petits budgets, comme « Logement – Energie – Transports - Alimentation ». Or ces derniers sont en progression importante sur 2018, notamment énergie (8,2%)

AUGMENTATION GENERALE

Après avoir pris connaissance des différents éléments liés à la conjoncture économique actuelle, la CFDT demande une augmentation générale égale à minima l'inflation de 2018, soit 1,60 %.

AUGMENTATION VARIABLE

Par ailleurs, compte tenu des enjeux actuels tel que la LME, les échéances fiscales, les salariés ont de plus en plus d'impératifs temporels. Ils ont besoin de sentir que leurs efforts et leur travail sont valorisés par leur hiérarchie. La CFDT souhaite donc une augmentation variable à hauteur de 1%.

SMIC GBS Services

Suite à l'évolution du SMIC en France, nous demandons la revalorisation du SMIC GBS Services pour le porter à 1 850€.

L'égalité professionnelle Femme/Homme

- L'« index de l'égalité » femmes/hommes permettant aux entreprises de mesurer leur niveau en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été présenté par le gouvernement le 22 novembre 2018. Sa mise en application obligatoire par les entreprises sera échelonnée : les premières concernées seront celles de plus de 1 000 salariés qui devront avoir publié leur « note globale » le 1^{er} mars 2019.

L'index de l'égalité femmes/hommes, dossier de presse du ministère du Travail du 22 novembre 2018

Cinq indicateurs pondérés composent l'**index** de l'égalité femmes/hommes présenté par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Marlène Schiappa, secrétaire d'Etat chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes le 22 novembre. Il s'agit des écarts de salaire, des chances d'avoir une augmentation, de celles d'obtenir une promotion, des augmentations post-congé maternité, et du nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations. Si l'entreprise atteint un **score inférieur à 75 points sur 100**, elle devra mettre en place des **actions correctives**, sous peine de **sanctions** financières. Cet index se veut simple : « les données nécessaires à la méthodologie sont déjà existantes dans les entreprises car elles sont transmises dans la base de données économiques et sociales ou font partie des obligations légales ».

La **mise en œuvre** des mesures ainsi annoncées se fera par **décret**, en application de la loi Avenir professionnel

Les écarts de salaire « à poste et âge comparables »

Le premier critère de l'index est celui des écarts de salaires entre les femmes et les hommes, « à poste et âge comparables ». **40 points** lui seront attachés. L'entreprise ne devra connaître **aucun écart** de salaire pour obtenir la **totalité** des points.

L'égalité professionnelle Femme/Homme suite

Il nous semble donc indispensable pour 2019 de mettre en place une enveloppe dédiée à la réduction des écarts femme/homme.

Il est également nécessaire d'établir un plan d'action factuel pour enrayer les écarts et surtout ne pas en générer de nouveaux.

Nous souhaitons que les organisations syndicales soient de réelles partenaires de la direction pour l'élaboration et le suivi de l'index d'égalité femme/homme.

Valorisation des parcours professionnels

Nous devons définir des catégories au sein de nos métiers et ligne de services afin de valoriser les qualités et l'expérience de nos équipes. Nous pouvons mettre en place une grille interne de salaire et d'échelon basée sur les diplômes mais aussi l'expériences et l'anciennetés.

0 à 2 ans d'expérience au poste = Junior

Débutant les 2 et 3 premiers mois à son poste puis il est capable d'exécuter en quasi-autonomie les tâches demandées à son poste tout en restant en phase d'apprentissage.

2 à 5 ans d'expérience au poste = Confirmé

Connaissance de l'intégralité de son poste de travail et réalisation de l'ensemble des tâches en autonomie. Peut-être amené à solliciter ses supérieurs pour des tâches plus complexes.

5 à 10 ans d'expérience au poste = Sénior junior

Gérance de son poste en totale autonomie. Pilier, peut aider son équipe grâce à ses connaissances et son expérience. Pourra éventuellement gérer une équipe et savoir comment gérer les problèmes et les complications.

10 ans ou plus d'expérience au poste = Sénior confirmé

Personne qui connaît toutes les branches du métier. Peut être un manager ou un responsable. Ses tâches peuvent évoluer pour se consacrer au management d'équipe ou de direction.

Valorisation des parcours professionnels suite

Mise en place d'un process pour les validations des acquis (VAE) interne pour nos équipes. Ainsi, nous pourrons faire évoluer et valider les compétences et l'expérience acquises durant des années au sein d'un poste de travail mais aussi dans le groupe.

Cette validation des acquis pourra être faite à la demande du salarié comme de l'employeur.

En fonction de l'ancienneté, une certification pourra être attribuée au salarié.

Une enveloppe spécifique pour rattraper et fidéliser les salariés « oubliés » nous paraît nécessaire.

Un plan d'action sur l'employabilité des salarié(e)s

Mise en place d'un entretien axé exclusivement sur la formation une fois par an.

La digitalisation modifie déjà nos emplois de façon importante, nos activités évoluent à grande vitesse mais la formation de nos salarié(e)s ne suit pas.

Les plans de formation de 2017 et 2018 sont en total décalage avec l'actualité, aucune formation en informatique et ou métiers.

De plus, les salarié(e)s ne sont pas du tout impliqués dans la construction des plans de formation.

Une action pour le climat

Mise en place d'une prime annuelle de co-voiturage sur le modèle de celle existante chez GBS notamment chez Engie IT.

Mise en place d'une journée de sensibilisation à l'écologie, à la conduite éco-responsable, etc..

La direction pourrait accompagner ses salarié(e)s à un forum sur l'écologie, faire venir un intervenant d'une auto école pour expliquer le concept de la conduite éco responsable, faire un partenariat avec une association qui lutte pour l'écologie, etc..

Ainsi GBS Services participerait à la politique groupe pour le climat.

Conclusion et ambitions

L'envoi tardif de nos revendications est une conséquence directe du non envoi de vos propositions.

Il est dommage, alors que nous avons pris pour habitude d'avoir les documents en amont afin de pouvoir travailler efficacement, de constater un retour en arrière.

Nous espérons sincèrement que cette année nous serons écoutés mais surtout entendus.

En effet, sur des sujets tels que l'égalité professionnelle et la fidélisation des salarié(e)s, nos propositions 2018 prennent tous leurs sens au vue de la conjoncture.