

Elu(e)s CFE-CGC :

Le 2 juin : Vincent Normand, Pascal Loquin, Carole Clevenot, Sandrine Chapelle, Badradine Bounachada, Driss Noussair (Représentant Syndical).

1) Orientations Stratégiques 2020 CIS France

Début de la réunion 14h.

Un seul sujet pour cette réunion extraordinaire.

Une déclaration du CSE, établie en réunion préparatoire, est lue.

« À la suite de la lecture en préparatoire de la présentation des Orientations stratégiques 2020 CIS France, reçue moins d'un jour ouvré avant la séance de ce jour, les élus regrettent la présence de nombreux anglicismes dans la présentation, ce qui est contraire aux prescriptions de la Loi Toubon. Ils demandent qu'un lexique soit annexé à la présentation.

Pour le bon déroulement de la présentation, ils demandent aussi que les questions puissent être posées à chaque présentation de diapositive ».

Présentation d'Olivier TARRIT (Responsable CIS France) :

Le Top 10 des comptes représente 54% du revenu en 2020.

Croissance des effectifs en 2019 : plus de 4 800 CSS au 1^{er} janvier 2020.

Evolution des compétences vers le New : reskilling et 50% du plan de formation dédié au Cloud et technologies.

Croissance du % de femmes : 18,4% (23% de femmes dans les nouveaux embauchés 2019).

Rappel Historique :

2016 : Création de Cloud Infrastructure services

Pour répondre aux attentes d'un marché en pleine mutation **Sogeti France et Capgemini OS France** entament le rapprochement de leurs activités infrastructures

2018 : Création de la GBL CIS

Dans le cadre du programme de transformation Groupe **LEAD**, la GBL Cloud Infrastructure Services rassemble des expertises sur la base des axes stratégiques Move to Cloud, Automation, DevOps, Cybersécurité, Service Intégration. Dans ce cadre sont créés 4 clusters

2020 : CIS 3.0

Un nouveau programme pour rapprocher les modèles opérationnels de **Sogeti Infra et Capgemini Infra**.

Les buts :

Augmentation de la lisibilité pour les clients grâce à :

- Une organisation **fluide et simplifiée** fusionnant Sogeti et Cap:
- **1 marque ; 3 practices et 4 « domaines »**



LinkedIn



- Une organisation « **client centric** » synonyme de plus grande **attractivité et agilité pour le marché** (*point d'entrée clair et unique dans l'organisation qui apporte des meilleures solutions ainsi que des engagements forts à délivrer*).
- Une plus haute valeur ajoutée grâce à un **focus fort sur le portfolio** et l'accentuation du **développement des compétences** associées.
- Une **continuité** dans la gamme de solution de services que nous apportons, allant des **services locaux** vers des **services nationaux** puis globaux.

Présentation du nouvel organigramme.

Le nombre de femmes présentes sur cet organigramme est très faible.

Retour sur 2019 versus 2018.

Sur l'aspect des revenus et de la GOP (le résultat d'exploitation en quelque sorte), la décroissance 2019 par rapport à 2018 est actée mais était aussi prévue.

Ce qui implique, en définitive, que l'intéressement ne pouvait pas être distribué sur INFRA/CIS en 2019.

Une remarque : Mais qu'allaient donc faire les signataires de l'accord « intéressement » dans cette galère. Le métier de l'INFRA étant déjà condamné à ne pas recevoir d'intéressement.

Sur les ventes (booking), en 2019, CIS Infra est à 92 % de son budget. Remarque de Olivier TARRIT : CIS Infra n'est qu'à 92% de son budget. Ces éléments sont équivalents à 2018.

Stratégies Business 2020 - Priorités 2020

- Être un acteur reconnu comme l'opérateur le plus performant dans le domaine des Managed services
- Devenir numéro 1 dans le secteur public
- Être reconnu comme le « best in class » hybridcloud
- Développer une vraie notoriété pour la Cyber CIS-F
- Gagner des contrats significatifs incluant de grandes transformations tirant parti de nos investissements en cours :
 - Off-Shore –Cloud–DevOps
 - Développement/ Accélération de nos capacités dans : Automation – CyberSecurity – Service Now

Les secteurs visés : Services, Industry (MALS), Public Sector, Finance.

Le COVID viendra fortement impacter ces secteurs visés. Et particulièrement le secteur « Industry (MALS) ».

La Direction présente un focus sur les Priorités2020 pour CIS France, une nouvelle organisation concernant le portfolio, les compétences, les clients pour soutenir l'ambition 2020.

Les futurs piliers.

- Augmenter la contribution
- Augmenter le nombre de "big deals"
- Augmenter le taux de réussite des renews
- Gagner des new logos et/ou des nouvelles offres



LinkedIn



Impact COVID.

La baisse d'activité du taux d'utilisation des équipes se quantifie comme suit :

Les taux d'activité : 78 % en mars, 66 % en avril, 66 % en mai.

Par rapport à la branche (étude Syntec), Infra/CIS s'en « tire » mieux.

Point RH.

Retour sur 2019.

RECRUTEMENT

- Fort taux de recrutement maintenu avec 963 recrutés
- 41% de freshers (Eh oui, le terme existe).
- POEI : 183 embauches de POEI (44% de femmes)
- Présence accentuée sur les réseaux sociaux (vidéos sur les Infras, vidéos de témoignages salariés, etc)

DEVELOPPEMENT & RETENTION des TALENTS

- Bilan formations : +12.000 jours
- Certifications : 79 EM // 52 Architectes
- Nouvelle formation pour les Carrières Managers
- Mise en place de Pulse
- Challenge innovation et animation des technoleaders

DIVERSITE

- Evolution constante : de 16,8% de femmes en janvier à 18,4% de femmes en décembre.
- Recrutement stable vs 2018 : 23% de femmes
- 2 femmes VPs recrutées pour 3 hommes VPs recrutés

Vue 2020

Priorités RH en soutien des enjeux business

Transformer vers le New : Cloud & Automation

Renforcer nos compétences en Hot technologies : Cloud, DevOps, Cybersecurity, Automation, ServiceNow, via le **plan de recrutement** et un **plan de formation** dédié à + de 50% sur Cloud et DevOps

Développer plus de programmes de **reskilling** pour garantir l'employabilité et proposer de nouveaux parcours professionnels aux salarié-e-s venant de l'Infrastructure traditionnelle.

Développer l'excellence et la satisfaction client

Professionaliser et créer des programmes d'upskilling vers plus d'expertise et plus de valeur ajoutée.



LinkedIn



Augmenter significativement le nombre de salarié-e-s certifié-e-s (technos, EM, Architectes)

Développer de nouvelles compétences managériales

Développer et retenir nos talents

Mieux travailler dans les environnements Lead et CIS 3.0

Développer la fierté

Développer un environnement « Diversité », traduction : un environnement plus diversifié.

Réduire la fracture numérique (Architects of positive future)

Sur la présentation faite par la Direction, voici ce qui est indiqué quant au nombre de salarié-e-s sur Infra et l'impact du COVID sur ce point.

« A fin avril, plus de 200 entrées ont été faites pour 260 sorties. Plus de 150 entrées sont déjà planifiées.

En termes d'évolution : en avril, suite aux décalages des entrées dû au COVID, le solde E/S est devenu négatif même si les sorties ont elles aussi baissé. Mai et juin vont voir entrer les reports de mars et avril, mais verront des entrées propres plus faibles. Les sorties seront également beaucoup plus faibles que budgétées. Une stabilité des effectifs ou une légère décroissance est donc attendue pour fin H1. Concernant H2, nous restons positifs et tablons sur une reprise des recrutements fin H1, nous permettant d'assurer des volumes d'entrées significatifs sur H2, ce qui nous permettrait d'atteindre 60%-65% du plan de recrutement. Concernant les sorties, nous envisageons 75% des sorties budgétées. Cela amènerait à une stabilité des effectifs ».

En fonction de l'avalanche d'anglicisme dans la présentation de la Direction, un lexique voire un dictionnaire en plusieurs volumes est attendu.

La réunion se termine à 18h50.



LinkedIn

