

Flash CE SOGETI France

INFORMATION AUX SALARIES

Date de la réunion
Site

Jeudi 23 mai 2019
Saint-Cloud

Participants CFE-CGC	Présents	Excusés	Participants Direction	Présents	Excusés
MOKHTARI Abla	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	TARRIT Olivier	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NORMAND Cédric	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	KHOURI Caroline	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BOUNACHADA Badradine	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ROCHETTE Emmanuelle	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LOQUIN Pascal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus CFE-CGC pour demander les documents accompagnant chaque point de l'ordre du jour.

JEUDI 23 MAI 2019

1. **Approbation des procès-verbaux : 20 décembre 2018, 24 janvier 2019, 20 février 2019, 21 février 2019, 12 mars 2019, 21 mars 2019, 27 mars 2019, 18 avril 2019.**

Aucun PV n'a été approuvé, les plus anciens n'ayant pas été renvoyés par la direction.

2. **Marche Générale de l'entité juridique :**

- a. **Reporting mensuel des effectifs & des éléments économiques**

- CLOUD INFRA FRANCE :

Le CA est de 56,6M€, 3M€ au-dessus du budget. C'est le plus fort mois de l'année. En cumulé, nous sommes 1% au-dessus du budget et cela se maintiendra jusqu'à la fin de H1.

Le grand Ouest montre le plus grand dynamisme, son CA est de 9% au-dessus de son budget.

Le taux d'activité de l'Aquitaine reste à 73%, comme le mois dernier... 😊

Le COR retrouve un niveau supérieur grâce à des négociations engagées avec des clients depuis le début de l'année.

AIRBUS : renouvellement stratégique d'un (petit) contrat dans la cybersécurité, avec ATS.

SERVIEZ : shortlist pour refonte du SI.



HERMES : shortlist face à IBM, prestation sur site et CDS. Ce serait un nouveau client.

IMA (inter mutuelle Assistance) : nous sommes en shortlist sur ce contrat, encore sur l'Ouest (Niort) !

DECATHLON : shortlist.

THALES : la réponse était attendue pour le 1^{er} trimestre, puis juin, et on est parti pour septembre...

ENEDIS : la direction avait été alertée sur des pressions subies par les salariés particulièrement au CDS. Le client est très content.

ATS :

ATS délivre 24M€, soit 3% au-dessus du budget.

La dynamique de croissance du CA (10%) ainsi que des effectifs continue.

Le taux d'activité s'est établi à 80% ; mais reste en retrait par rapport au budget.

Le Grand Ouest et le Grand Est sont au-dessus des 80% de TACE, et l'IDF en dessous.

Le TACE de la région Est se situe à 73%. Les raisons invoquées sont une embauche importante ces derniers mois, ainsi que plusieurs opérations de formation. La visibilité est positive sur les prochains mois, 76% avant l'été,

Au niveau booking, 7 affaires au-dessus de 500K€ (SNCF, Bouygues...). La moyenne de contribution de ces affaires est de 36%.

TABLEAU SYNTHETIQUE

	TACE à fin Avril	CA / mois		Entrés / Sorties		Effectifs
		R/B %	Réalisé	Evol. / mois	Evol. / l'année	CSS + DSS
ATS SOGETI	78,8 %	103 %	24,11 M	+ 9	+ 51	3 215
CLOUD INFRA	80,6 % (CAP INFRA)	107 %	56,32 M	+ 13	- 29	5 005
	83,0 % (SOG INFRA)					

NB : Les soldes des effectifs sont différents entre ceux donnés à l'oral et ceux du reporting (dates différentes).

Des questions ?

Pascal Loquin

Représentant syndical – 06.08.70.68.88

Abla Mokhtari

Elue – 06.18.78.55.97



Badradine Bounachada

Elu – 06.47.47.95.53

Cédric Normand

Elu – 06.44.23.94.97



RH

POINT

- **ATS :**
Il y a eu beaucoup de recrutements en ce début d'année, et tous les salariés n'ont pas pu être mis en mission encore.
Nous sommes à 390 entrées pour 300 sorties.
Beaucoup de difficultés pour embaucher en Méditerranée.
Le CDS Testing de Canejan est en retard sur son plan de recrutement (10 sur 60), mais c'est volontaire au vu de la baisse de l'activité ces derniers mois (réversibilité BSCC, quelques salariés en intercontrat...). Le CDS renouera avec la croissance des effectifs, il est toujours dans cette ambition.
- **CLOUD INFRA :**
L'augmentation des effectifs continue.
L'entité la plus avancée dans son plan est le grand Est qui est à 60% de son plan.

b. Point de situation sur ORANO, EDF-ISIM, TOTAL SIRUS, ANTAI

EDF-ISIM : La direction espère faire aboutir la négociation financière en juin.

2 faits majeurs en avril : perte du contrat **TOTAL SIRUS** et celle de **ANTAI**. La réversibilité de SIRUS sera sur H2 2019.

La déception est forte pour la direction sur la perte de TOTAL SIRUS. HCL, l'opérateur indien propose une équation économique fortement inférieure. L'impact humain est de 60 personnes en France, et 500 en Inde pour Capgemini.

La direction veut relancer le **projet ETAP**. C'est une nouvelle inquiétante pour la CFE-CGC, qui, à la suite des 2 précédentes périodes ETAP, a vu l'effectif de Sogeti PAU baisser de 130 à 70 salariés (en plusieurs années).

La CFE-CGC insiste auprès de la direction générale pour qu'elle affecte de nouveaux projets à Pau. Le site faisant partie du CDS, il ne peut pas y avoir de problématique avec le marché local. Les salariés du CDS de Pau sont à même de pouvoir travailler pour n'importe quel client.

L'appel d'offre ANTAI était découpé en 2 parties. C'est celle qui concerne INFRA que nous avons perdu au profit d'ATOS (à qui nous l'avons gagné !). L'impact est d'environ 20 à 30 salariés Toulousains. Nous avons conservé la partie « applicative », qui concerne des salariés Rennais (Capgemini TS).

Des questions ?

Pascal Loquin

Représentant syndical – 06.08.70.68.88

Abla Mokhtari

Elue – 06.18.78.55.97



Badradine Bounachada

Elu – 06.47.47.95.53

Cédric Normand

Elu – 06.44.23.94.97



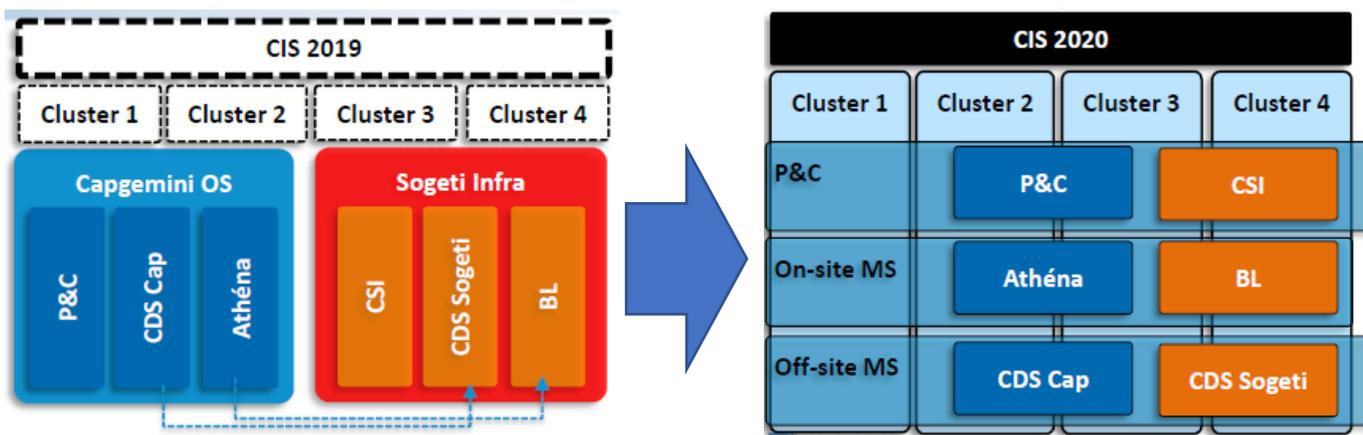
3. Information / Consultation sur le projet de rapprochement des modèles opérationnels de SOGETI – INFRA et de CAPGEMINI – INFRA.

a. Restitution du rapport d'expertise du cabinet SEXTANT

La nouvelle organisation répond à la volonté de faire tomber les frontières entre les entités Capgemini et Sogeti, et de se conformer au modèle LEAD imposé par le groupe. Ainsi, CIS entre dans un modèle matriciel qui, certes peut répondre aux objectifs, mais nécessitera de nombreux points de vigilance, notamment pour pérenniser l'activité de proximité.

En dépit du rapprochement engagé depuis 2015 et de la fusion juridique début 2018, votre direction estime que le développement de CIS reste contraint par la coexistence de 2 périmètre opérationnels distincts.

- *LEAD ne fait qu'accélérer la nécessité de régler les dysfonctionnements liés à la coexistence de 2 P&L distincts sur des modèles différents. Le projet va viser en 1^{er} lieu à faire tomber des silos existants, sans pour autant en créer de nouveaux avec les practices.*



Si la direction attend beaucoup de ce projet, les enjeux pour la réussite de cette formation sont importants.

Objectifs de la direction :

- Renforcer la position de Capgemini sur le marché de l'Infra, du Cloud, et de la Cybersécurité.
- Offrir plus d'opportunités aux collaborateurs et renforcer l'attractivité pour les talents.
- Simplifier et fluidifier la gestion des opérations et des collaborateurs.
- Faire de CIS le fer de lance du Groupe sur les services d'Infra, de Cloud et de cybersécurité.



Des questions ?

Pascal Loquin

Représentant syndical – 06.08.70.68.88

Abla Mokhtari

Elue – 06.18.78.55.97



Badradine Bounachada

Elu – 06.47.47.95.53

Cédric Normand

Elu – 06.44.23.94.97



① Enjeux Organisationnels :

CIS entre pleinement dans un modèle matriciel, ce qui constitue un changement culturel fort et qui nécessitera de trouver le bon équilibre entre pouvoir d'influence des MU via les clusters, et marge de manœuvre des Practices pour tenir leur modèle économique.



CONCLUSION SEXTANT

Cette transformation nécessite de réinventer un équilibre des pouvoirs entre Practices et Clusters.

- Si les Practices prennent trop l'ascendant, le risque est de limiter l'impact des MU sur le développement de CIS.
- Si, a contrario, les Clusters prennent trop de poids, le risque est de fragiliser le modèle économique des practices.

② Enjeux Commerciaux :

Malgré la nécessité de maintenir un haut niveau d'autonomie des activités proximité, la direction fait le choix de faire des BL une practice afin de fluidifier les deals multi practices. Cette décision complexifie le mode de fonctionnement dans le modèle LEAD et il faudra ainsi être vigilant à bien définir les interactions qui pourraient exister.



CONCLUSION SEXTANT

L'organisation CIS vers un modèle global et matriciel, fragilise de facto sa capacité à adresser l'activité territoriale. Le maintien d'un niveau d'autonomie de la Practice On-site MS est cruciale afin de pérenniser le modèle économique.

③ Enjeux Financiers :

La nécessité de maintenir le modèle de proximité tout en rentrant pleinement dans le modèle LEAD pèse sur les équipes finances, déjà en surcharge, d'après la direction. Le projet de réorganisation ne devrait pas régler cette difficulté.

④ Enjeux de Delivery :

Dans l'optique de réguler les relations entre les practices et de donner plus de poids aux Clusters, le Delivery est renforcé via la généralisation des Delivery LEAD.

Les impacts sur le collectif de travail de ce modèle plus complexe sont multiples et nécessitent des moyens conséquents en termes d'accompagnement du changement.

La nouvelle organisation pourrait entraîner un nombre significatif de changements de rattachements hiérarchiques.

Des questions ?

Pascal Loquin

Représentant syndical – 06.08.70.68.88

Abla Mokhtari

Elue – 06.18.78.55.97



Badradine Bounachada

Elu – 06.47.47.95.53

Cédric Normand

Elu – 06.44.23.94.97



LES PRINCIPES D'AFFECTATION

- **La Practice P&C** regroupe les anciens salariés des ex-P&C et ex-CSI qui étaient sur des activités de conseil et de Build.
- **La Practice Off-Site MS** regroupe les salariés de MS et ceux de P&C qui sont sur des activités de run.
- **La Practice On-Site MS** regroupe l'intégralité des salariés de Athéna, des BL et ceux de CSI et P&C qui sont sur des activités de run.
- **Des assistantes issues de Capgemini OS** rejoindront les Practices P&C et Off-Site.
- **Les Engagement Managers Niveau 2** sont rattachés au Delivery Performance, comme cela était déjà le cas pour les EM 3 et 4.

Matrice de passage CDI

	DG & Fct Support	Dir. Com	P&C	Off site MS	On site MS	Delivery Perf.	Total
DG & Fct Support	133		4	18			155
Dir Commerciale		142					142
P&C			242	59	11	5	317
CSI			148		27		175
Managed Services				1298		39	1337
ATHENA					163		163
Business Lines					2537	7	2544
Total	133	142	394	1375	2738	51	4833

En dépit de regroupements d'entités opérationnelles, le nombre de salariés « isolés » ne recule pas, ce qui pose la question de leur accompagnement.

Selon le cabinet Sextant, cette nouvelle organisation est un changement structurant qui nécessite un renforcement de certaines équipes et l'accompagnement de l'ensemble du Management.



DES MÉTIERS QUI RISQUENT D'ÊTRE EN SURCHARGE

- (1) **Les contrôleurs de gestion** : leur situation était déjà critique et le projet n'améliorerait pas ou très peu la situation. Les équipes ne peuvent répondre aux contraintes de Lead dans cette configuration.
- (2) **Le Delivery** avec la mise en place de delivery Leads qui se fait à iso-effectif
- (3) **Les fonctions RH** : le temps de la mise en place de la nouvelle organisation, les équipes RH seront fortement sollicitées du fait des besoins d'accompagnement (évolution des métiers, des rattachements).
- (4) **Les équipes ESS Finance** qui récupéreront une partie de la charge des assistantes actuelles de Capgemini



DES MÉTIERS IMPACTÉS QU'IL FAUDRA ACCOMPAGNER

- (1) **Le Management et le Middle Management** : qui devront appréhender et adhérer au modèle matriciel, avec toutes ses contraintes.
- (2) **Les EM** : ils seront au cœur des interactions Clusters et practice, ce qui risque de mettre leur rôle sous pression.
- (3) **Les assistantes** : 18 issues de Capgemini OS verront leur activité se recentrer sur la gestion du collaborateur.
- (4) **Quid des impacts sur les consultants ?** Théoriquement, le consultant sur projet n'est pas impacté.

Des questions ?

Pascal Loquin

Représentant syndical – 06.08.70.68.88

Abla Mokhtari

Elue – 06.18.78.55.97



REJOIGNEZ-NOUS

Badradine Bounachada

Elu – 06.47.47.95.53

Cédric Normand

Elu – 06.44.23.94.97



OPPORTUNITÉS QU'OFFRE LA NOUVELLE ORGANISATION

- **L'abandon des P&L de Sogeti et Cap IM** doit théoriquement :
 - Éviter un certain nombre de dysfonctionnements (captation d'activité notamment) ;
 - Simplifier les flux financiers.
- **Une organisation plus lisible :**
 - Mise en avant du (« shadow ») P&L de CIS dans son ensemble vs ceux de Sogeti et Capgemini OS jusque là.
 - Des périmètres opérationnels (Practices) plus clairs, par modèle économique.
- **Le modèle d'organisation matriciel qui se focalise davantage sur le client** est potentiellement très efficace et en plus grande adhérence avec la GBL et les BU France/FS.
- **Volonté de préserver l'activité de proximité** avec le maintien :
 - Des indicateurs de gestion, voire du P&L.
 - Des commerciaux non assignés au sein des BL.
- **La Direction se laisse un laps de temps important entre la communication du projet et sa mise en œuvre**, ce qui doit permettre de prendre en compte les remarques des opérationnels et des représentants du personnel.



POINTS DE VIGILANCE SOULEVÉS PAR LA NOUVELLE ORGANISATION

- **Un modèle difficile à maîtriser**, car fondé sur l'interdépendance de toutes les dimensions de la matrice, nécessitant beaucoup de collaboration et d'anticipation.
- **Le développement du marché local** qui sera plus difficile à pérenniser dans ce modèle d'organisation, en dépit de la bonne volonté de la Direction.
- **Une organisation cible pas totalement définie**, qui ne détaille pas l'évolution des rôles et des responsabilités, ce qui pose la question du **calibrage**, notamment des équipes RH et Finance.
- **Un risque que le management et le middle Management**, qui devront porter le modèle, ne se retrouvent pas dans cette nouvelle organisation qui dilue les responsabilités. Cela va nécessiter une conduite du changement.
- **Les assistantes dont le métier** est amené à évoluer pour 18 d'entre elles, et dont le changement est perçu par certaines comme une perte en termes d'intérêt et/ou d'évolution professionnelle, d'après votre Direction.
- Une organisation qui ne répond pas totalement aux contraintes financières imposées par Lead.



Si vous êtes pressés !

- En synthèse, les salariés présents en clientèle seront globalement affectés au practice « **On-Site MS** ».
- Les salariés affectés à « **Off-Site MS** » travailleront sur site (CDS par exemple).
- La practice **P&C** (Project & Consulting) est dédiée aux projets de transformation et au conseil de CIS.

⇒ L'expertise complète peut vous être adressée sur simple demande par mail.

b. Recueil d'avis

⇒ Détail de la résolution sur demande.

Les élus demandent la mise en place d'une commission de suivi composée de 5 membres, qui se réunira tous les 2 mois (mois impairs) jusqu'en novembre 2020 (avec un accompagnement de Sextant).

Les points qui seront suivis seront déterminés par la commission lors des 1ères réunions.

La direction valide cette demande.

4. Projet d'acquisition de l'activité informatique Infrastructure et Exploitation de la société McCormick France.

McCormick est un groupe américain, opérant dans le marché des épices, des condiments etc... (marques Ducros, Vahiné etc...). Leur CA France est de 365M€.

Le groupe a une simplification de ses process, dont l'informatique. Ils ont besoin de nous pour refondre leur SI. Une petite partie de l'IT mondiale de McCormick est en France, soit 5 personnes. Ce sont ces salariés qui intégreront CIS. Les salariés sont basés à Avignon. CIS s'engage à les conserver à Avignon pendant au moins 1 an.

Des questions ?

Pascal Loquin

Représentant syndical – 06.08.70.68.88

Abla Mokhtari

Elue – 06.18.78.55.97



Badradine Bounachada

Elu – 06.47.47.95.53

Cédric Normand

Elu – 06.44.23.94.97



Les salariés ont des accords de participation et d'intéressement qui représentent en moyenne 20% de leurs revenus annuels. Ainsi, la CFE-CGC alerte la direction qu'il s'agit d'un point de tension.

La direction affirme avoir commencé le processus de consultation le mois dernier, or cela n'était pas inscrit sur l'ODJ. Les élus, dont la CFE-CGC ne sont pas unanimes sur le fait de rendre un avis.

Le CSE de chez McCormick a émis un avis défavorable sur le transfert.

La date d'intégration cible des salariés est le 1^{er} juin.

Les élus de la CFDT, de FO et la CFTC rendent un avis défavorable.

Cet avis avalise malheureusement la procédure d'information-consultation. Le report d'un mois aurait permis aux salariés de ne pas perdre plusieurs centaines d'euros.

5. Information en vue d'une consultation ultérieure sur la prise à bail de nouveaux locaux à Rennes.

Situation actuelle : le bâtiment « Le Newton » est nu immeuble multi-locataires, en retrait de la rue, donc peu visible. Le site est pleinement occupé et ne peut plus absorber de croissance. De plus, il est vieillissant.

Le bail actuel peut être résilié le 30/06/2019 pour un départ au 31/02/2020.

Le futur site est un immeuble en RDC et R+1 (48m x 16m) d'une surface de 1435m². Sogeti sera locataire unique. Le nom du site est LA HUBLAIS 2 à Cesson-Sévigné (situé à 3,1km du Newton)

Il y a un parking extérieur (15p), un parking souterrain (35p), un parking vélo et d'autres places de parking libres dans les alentours. 6 lignes de bus passent à proximité. Restauration possible et services dans les environs.

Capacité maximum admissible 200 personnes. Le locataire précédent utilisait près de 170 postes de travail.

La climatisation est réversible (hiver/été).

Il sera nécessaire 2 à 3 mois de travaux, et l'emménagement serait bien entendu avant fin mars 2020.

6. Décision sur l'affectation du patrimoine du CE ATS/Infra aux CSEE Infra et Appli.

Document d'informations juridiques remis en séance.

Le CE prendra les décisions dans les mois qui suivront.

7. Activités Sociales et Culturelles

a. Présentation des budgets ASC Locaux 2019

Point reporté au mois prochain.

8. Calendrier des réunions ordinaires CE

Dans le cadre du déménagement au 147, la direction n'a pas de salle à nous proposer aux dates planifiées initialement (dont juin !). Une solution devra être trouvée rapidement.

Des questions ?

Pascal Loquin

Représentant syndical – 06.08.70.68.88

Abla Mokhtari

Elue – 06.18.78.55.97



Badradine Bounachada

Elu – 06.47.47.95.53

Cédric Normand

Elu – 06.44.23.94.97