



COMITE D'ENTREPRISE ORDINAIRE

FLASH - INFORMATION AUX SALARIES

Date de la réunion : 18 Octobre 2018

Horaires : 9h00 - 18h

Site : Suresnes

Participants CFE-CGC	Présents	Excusés	Participants Direction	Présents	Excusés
HOCHARD Pascal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SIMEON Jérôme	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MISTRAL BERNARD Stéphane	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	RENARD Delphine	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BERNARD Jean Christophe	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	BAILLEUL Johan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
YENGA Roger	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	GAUDY Fabienne	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
JAMMES Alain	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	COTE DE SOUX Xavier	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. Approbation du projet de PV de la réunion ordinaire du 20 septembre 2018

La réunion débute à 9h05. Approbation du projet de PV de la réunion ordinaire CE 20 septembre

2. Consultation sur le projet de fusion-absorption de la société Sogeti France par la société Capgemini TS

Sogeti France sera ainsi intégré au 1 janvier 2019 dans Capgemini TS via une fusion transverse qui se traduira notamment par une augmentation de capital pour TS, sans pouvoir la quantifier à date Sogeti France sera fusionné au 1^{er} janvier 2019 à Capgemini.

Les impacts : voir tableaux page, ci-dessous

Mais : l'impact majeur est sur le taux de participation pour Capgemini TS, de 865 euros (avant) à 107 euros (après fusion).

CFE
CGCFIECI
PARTAGEZSection Syndicale CFE-CGC de l'UES
Cappemini - Sogeti - Prosodie

Impacts théoriques	Quantification des impacts	Commentaire Sextant
Opérationnels	Pas d'impact	Pas d'impact de la fusion entre les deux entités sur l'opérationnel, que la réorganisation LEAD a adressé au 1 ^{er} semestre.
Financiers / comptables	Forts	Des économies et des coûts liés à l'opération peu significatifs, selon la direction : <ul style="list-style-type: none"> • La disparition d'une entité juridique pourrait entraîner une baisse des frais de commissaires aux comptes, mais sans garantie car les honoraires de ces derniers sont gérés en fonction des besoins du Groupe ; • Les coûts de ce projet de fusion juridique devrait représenter entre 0,5 M€ et 1 M€ selon la direction (coûts internes et liés à l'opération : commissaire aux apports, frais de publication). Effet important sur le bilan avec l'apport de l'actif net comptable de Sogeti France qui va se traduire par une augmentation des capitaux propres de TS. Cette valorisation n'est toutefois pas prête à date. Réduction du volume d'opérations comptables (flux intragroupe).
Fiscaux		Remontée des déficits fiscaux reportables de Sogeti France (79 M€ à fin 2017) au niveau du groupe : pas d'impact négatif sur le résultat fiscal de la nouvelle entité et le calcul de la participation légale D'autres impacts fiscaux possibles mais non identifiables à date sans le traité de fusion et le rapport du commissaire aux apports
Fonctions support	Pas d'impact	Pas d'impact identifié sur les fonctions support, déjà centralisés. De moindres écritures comptables intragroupe, mais dans un contexte de croissance de l'activité
Participation	Forts	Forte baisse attendue de la réserve spéciale de participation sur la base des éléments 2017 des deux sociétés, toutes choses égales par ailleurs (cf. page suivante).
Instances de représentation du personnel		Les périmètres électoraux peuvent être par voie d'accord décorrelés des entités juridiques. En l'absence d'accord toutefois, c'est le périmètre juridique qui tend à s'imposer, ce qui pourrait signifier dans ce cas un seul CSE au niveau de TS qui regrouperait tant les activités d'infrastructure qu'applicatives.

Déclaration en séance des élus :

Les élus notent que les déficits antérieurs de Sogeti seront imputés au groupe au moment de la fusion, et c'est une bonne mesure. S'agissant d'une fusion purement juridique, ils notent que, du fait de l'appartenance de ces deux sociétés à l'UES, et du cadre conventionnel commun, il n'y a aucun impact sur l'emploi et le statut social.

Les élus relèvent que cette fusion juridique aura pour effet de réduire fortement le niveau de la participation actuellement servie aux salariés de Cappemini TS. La formule légale est incalculable à ce jour, notamment du fait que nous n'avons pas communication du traité de fusion ni du rapport du commissaire aux apports.

Une simulation sur l'exercice 2017 de la formule dérogatoire donnerait une baisse de 865 € à 107€ en moyenne alors que l'application de la formule de péréquation sur l'UES donnerait : 593€ en moyenne. Les salariés de Cappemini TS perdraient donc 758 € en moyenne.

De plus, l'absence de ces deux documents ne permet pas d'identifier tous les impacts fiscaux de cette fusion.

Ils notent que cette opération optimise les coûts fiscaux (impôts et simplification des flux financiers).

Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



CFE
CGC

FIECI
PARTAGEZ

Section Syndicale CFE-CGC de l'UES
Capgemini - Sogeti - Prosodie



Les élus demandent une communication au CE :

- Du traité de fusion
- Du rapport du commissaire aux apports

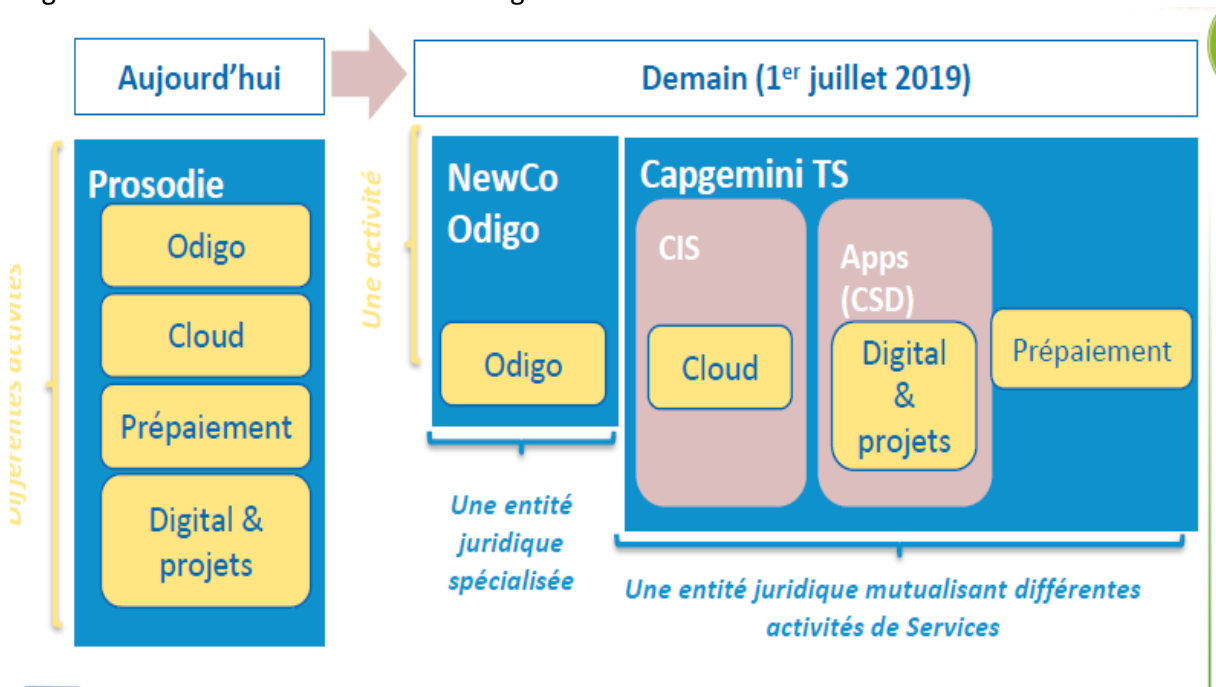
Les élus demandent une compensation de la perte de participation pour les salariés de Capgemini TS avec intégration de la différence de 758€ dans le salaire, pour tous les salariés, à l'instar de ce qui s'est fait avec Sogeti Corporate.

Par ailleurs, les élus rappellent la demande récurrente de basculer le régime de participation sur le principe de péréquation afin que tous les salariés de l'UES puissent en bénéficier.

La direction prend acte de cette déclaration.

3. Consultation sur le projet de fusion-absorption de la société Prosodie par la société Capgemini TS

Organisation actuelle versus nouvelle organisation



Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



CFE
CGC

FIECI
PARTAGEZ

Section Syndicale CFE-CGC de l'UES
Capgemini - Sogeti - Prosodie



Selon le cabinet Sextant :

Principales difficultés identifiées chez Prosodie	IMPACT DE LA RÉORGANISATION SELON SEXTANT	
Difficulté pour investir suffisamment sur toutes les lignes de métiers au regard des besoins.	✓	L'essence même de ce projet de réorganisation est de recentrer les forces en présence autour d'Odigo, que ce soit les investissements, les ressources, le management et le commerce. La réorganisation doit permettre de mieux valoriser l'actif industriel Odigo. La gestion des infrastructures au sein de CIS est censée industrialiser et optimiser la gestion de ces dernières.
La fusion des équipes commerciales qui a conduit à délaisser l'activité Hébergement et crée du flou pour les clients face à des commerciaux vendant des offres différentes.	✓	
Une Direction mutualisée sur les différentes lignes de services, avec peu de synergies entre elles, accapare l'attention du management qui n'est alors plus assez focus sur Odigo.	✓	
Une difficulté à mieux vendre de la valeur en ne se basant pas sur des KPI propres aux activités Services du groupe Capgemini.	✓	
Une Infrastructure à façon qui ne rend pas aisée la montée en niveau de services et la conduite d'actions d'améliorations.	✓	
Un modèle économique et de pricing d'Odigo à revoir - basé sur le prix/minute qui chute depuis plus d'un an.	⚠	
Un échec de la stratégie de développement international qui nécessite des besoins importants pour générer la croissance attendue.	⚠ ✓	Le projet de réorganisation ne règle pas ce sujet ; un chantier parallèle est mené par la Direction pour adresser ce point afin de changer le modèle de pricing. La focalisation sur Odigo a convaincu l'actionnaire d'investir, mais la façon d'investir doit changer. A noter également que la mise en place de l'organisation LEAD devrait être un facilitateur au développement à l'international
Travailler le lien entre marketing, vente et delivery , passer d'un stade « artisanal » à un stade industriel. Cela passe par la capitalisation des compétences (« aujourd'hui 2-3 personnes savent installer Odigo en Production »).	⚠ ✓	La focalisation autour d'Odigo va également faciliter cette industrialisation mais ne règle pas en soi ce sujet, qui passe par une modification des process qui ne sont pas décrit dans le projet

Déclaration en séance des élus :

Le projet de fusion-absorption de la société Prosodie par la société Capgemini TS n'est pas finalisée à ce jour. En particulier, la Direction ne sait pas indiquer où les salariés transférés seraient affectés dans l'organisation de Capgemini TS.

La consultation sur ce projet pourra intervenir en 2019 après la réorganisation effective au sein de Prosodie – Odigo.

Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



4. Activité et situation économique, financière et de l'emploi au sein de Capgemini TS

a. Activité et situation économique et financière (dont ARVE) : Application Services (dont Insight&Data)

- Vision: versus « ex Apps » :

Booking	Forecast toujours au budget ; mais nouveau risque : atterrissage du projet Stiff (gain ou pas de cet avv)
Revenue	Bonne dynamique, forecast au-dessus objectif, revenue externe progression de 12 %
Gop	RAS
Cash	

Résultats par MU

Mu	Points clés	Commentaire
Sogeti ATS	Plutôt bien, forecast solide Pas de signaux d'alerte	Activité de régie principalement, donc bon signe sur secteur
PER	RAS	
MALS	Bonne dynamique, tiré par PSA, bon fenel Auto : Faurecia, réponse différée à Novembre Valeo : short listé pour le PLM SAP : bonne dynamique Kuhn gagné cadrage (Somfy remise proposition faite) Aero : bonne dynamique : dossier AMS de Safran Spatial : marque un peu le pas (entre nov. et juin 2019)	
Airbus	Très bien. Projet Skywise (IA) extension Allemagne et Hélicoptère AO PLM en cours ; c'est un « must win »	
TMT	Orange : en cours de restructuration -Bouygues : Ao en cours, réponse pour fin d'année	

Des questions ? N'hésitez pas !

CFE
CGC**FIECI**
PARTAGEZSection Syndicale CFE-CGC de l'UES
Capgemini - Sogeti - Prosodie

	Média : Hachette transfo de l'IT (Cloud+ applicative) Accord : AO en cours	
Service	Globalement pas mal modulo la SNCF SNCF : quelque soucis delivery sur partie Fret (Rennes) Tendance à la stabilisation des problèmes -RATP : gain de Galaxy (offre Tririga) à 10 Me -Stiff : attente de décision -Sodexo : Cadrage en cours	
Cprd	Tassement activité dans le retail pour les petits/moyens projets -Auchan : Diamant remis d'équerre -LVMH : potentiel de dev -Carrefour : bascule vers le cloud en AO -Savencia : Ao en cours projet de transfo SAP	
Public	Défense : bien Ao ARTEMIS : IA et Big Data : un des enjeux de l'AO s'affranchir du produit Palantir (US) Gouvernement : CNRS soucis sur le delivery (Toulouse), pénalités appliquées ou pas ?	
Energie	Marche bien EDF : démarrage switch PLM se passe bien -program sales force B to B : Vega, besoin de profil senior -ECO : B to C : Attente réponse AO Engie : travail anticipation renouvellement Total : renouvellement AO infra Leclerc : go live sur offre électricité	

Délivry pas de soucis a date, excepté :

- Sujet SNCF : Fret : soucis de transition (une partie à Rennes)
 - ST Gobain : budget dépassé, projet sera arrêté
 - P Fabre : règlement amiable ou tribunal ?
 - SIHREN : Mars Avril 2019, redémarrage activité
- Réduire voilure à Paris,

Des questions ? N'hésitez pas !Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



CFE
CGC

FIECI
PARTAGEZ

Section Syndicale CFE-CGC de l'UES
Capgemini - Sogeti - Prosodie



Résultats par Practice

Practice	Points clés	Commentaire
Adm/AMS	Bon fenel en onshore Préoccupation delivery sur la qualité	
DCX	Soucis ARVE /fenel bon	
PBS	-Amélioration recrutement	
CSD	RAS Architecte : étude en cours	
Insight & data	Turn over énorme/ Pb Arve	
PER		

Résultats

Semaine	41	
Entité	ARVE	Nb intercontrat
ADM	86,80%	68
CSD	83,50%	114
DCX	80,80%	97
PBS	82,50%	71
PER	81,80%	65
AS France	82,80%	416
FSSBU	83,60%	81
Insights&Data	76,03%	53

Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



CFE
CGC

FIECI
PARTAGEZ

Section Syndicale CFE-CGC de l'UES
Capgemini - Sogeti - Prosodie



b. Activité et situation économique et financière (dont ARVE) : FSSBU

Présentation de Xavier COTE DE SOUX : Directeur de FSSBU France

-forecast : positif

-booking au-dessus du budget

-Revenue : idem

-Gop :

Tableau résultats (Hors mutuelle)

2018	Actuals (K€)	R/B	R/R'
Total Booking	170 615	101%	131%
Total Revenue	176 220	103%	117%
GOP	18 591	93%	143%
GOP (%MR)	13,49%	98%	124%

Point clés :

AZQORE : CA PBS / prise de participation (prise de participation 20%), développement commerciale en commun société de plateforme ; gestion de fortune, CA ; delivery entre France, Suisse, Singapour ; idée de vendre les prestations sur cette plateforme

Avv en cours avec CA : sortie du mainframe

Les projets signés

Account	Opportunity
CREDIT AGRICOLE SA	LIRIA PBS
CREDIT AGRICOLE SA	LIRIA PBS
CREDIT AGRICOLE SA	LIRIA PBS
BNPP RETAIL BANKING DMS	BDDF - VT SGF
AG2R La Mondiale	ATs Q3 2018
EURONEXT PARIS SA	SOC Euronext
ORANGE BANK	BUILD + MCO Orange Bank Q4 954K€
AXA TECHNOLOGY SERVICES	AVATAR - SERVICE ORDER UPLIFT JUNE / SEPT 2018
NATIXIS	adone claims mgmt.
CREDIT AGRICOLE TECHNOLOGIES	ADM_Centre de prestations POI 2018 _ Crédits digiconso et AgriPro

Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



CFE
CGC

FIECI
PARTAGEZ

Section Syndicale CFE-CGC de l'UES
Capgemini - Sogeti - Prosodie



Ao Remise en Sep

Account	Opportunity
BPIFRANCE	Année 1 Outsourcing BPI
BPIFRANCE	Année 2 Outsourcing Bpifrance
NATIXIS	Datawarehouse CEGC
NATIXIS	Adone Claims Mgmt. project
BPCE	T&M - Booking T4 - 1M
BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE	Migration Consors
NATIXIS	Consulting Claims Mgmt.
SOCIETE GENERALE	Projet MNI SG BDDF
IT-CE	Impulse - hors socle H2 - 500000€
BANQUE DE FRANCE	TREFLE - Tranche 3.2 - Maintenance corrective TREFLE 1/10/18 -->30/09/19

1. Evolution de l'organisation FSSBU France

Les objectifs de l'évolution de l'organisation

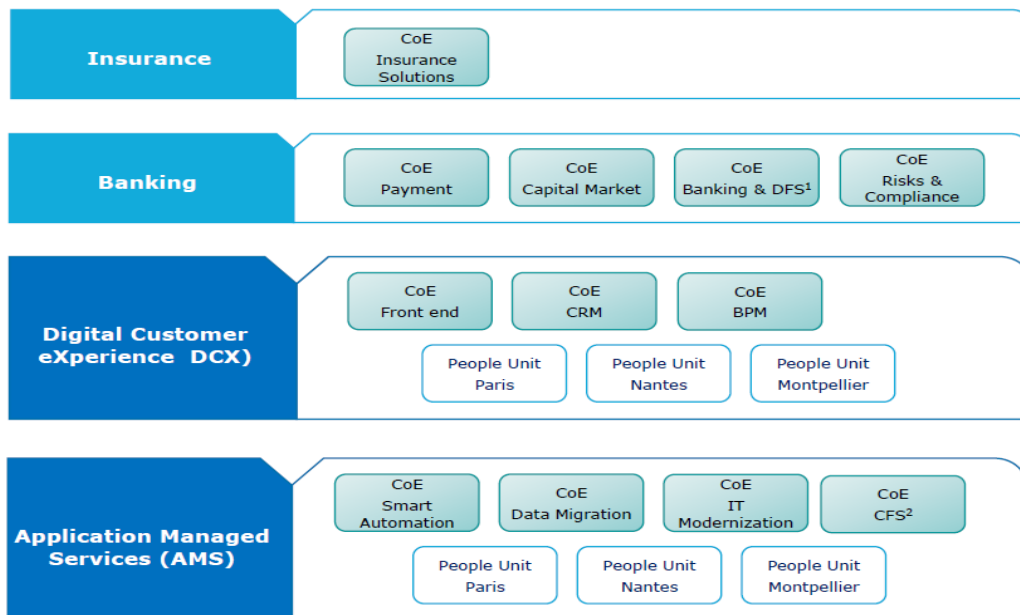
Aligner les pratiques locales avec la taxonomie globale FS et créer plus de synergies avec la BU France

Accroître la lisibilité de nos offres et alliances

Poursuivre l'industrialisation de nos modèles de delivery

Accroître notre attractivité et la rétention de nos talents

Le modèle défini se calque sur la démarche Lead et de sa taxonomie



Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



CFE
CGC

FIECI
PARTAGEZ

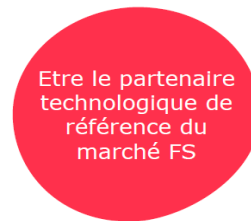
Section Syndicale CFE-CGC de l'UES
Capgemini - Sogeti - Prosodie



- Le projet d'évolution du modèle d'organisation n'entraînera pas de changement dans l'évolution de carrière des collaborateurs, ni dans l'organisation de leur travail
- Les collaborateurs de Paris et de Ruoms seront transposés dans les nouvelles pratiques de manière aisée :
 - Aucun changement pour les collaborateurs de la Practice DCX
 - ITT sera renommé AMS ce qui n'entraînera pas de changement pour les collaborateurs
 - Il en sera de même pour les collaborateurs de GTM pour lesquels seuls les COE sont renommés
- Les collaborateurs de Nantes et Montpellier seront rattachés aux pratiques selon la typologie de leur projet d'appartenance
- Aucun changement ne sera opéré sur les fonctions RM et RH
- Le responsable de site restera l'interlocuteur privilégié sur la vie du site

2. Intégration de l'activité Mutuelles

3 objectifs stratégiques pour atteindre la part de marché attendue



Depuis le 1^{er} juillet et la mise en place de LEAD, les comptes du segment Mutuelles sont rattachés à FS France.

Dans la continuité de ce mouvement, nous transférons dans FS France au 1^{er} janvier 2019 les collaborateurs travaillant sur les projets Mutuelles avec quelques exclusions géographiques et technologiques détaillées à la diapositive suivante.

Ces transferts permettront :

- D'augmenter les échanges entre les sachants du secteur « Assurance » au sens large (secteur assurance historique FS et secteur des Mutuelles Retraite Prévoyance ex-APPS)
- D'avoir une taille critique dans le domaine de l'Assurance pour devenir le leader incontestable du secteur
- De fournir aux collaborateurs une plate-forme de développement sectoriel plus large

Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



CFE
CGC

FIECI
PARTAGEZ

Section Syndicale CFE-CGC de l'UES
Capgemini - Sogeti - Prosodie



Les collaborateurs concernés par le transfert

Les collaborateurs travaillant sur des comptes mutuelles sont transférés chez FS si ils sont rattachés aux sites de Suresnes, Nantes et Orléans (tout le site).

Les collaborateurs travaillant pour des comptes mutuelles sur les autres sites ne sont pas transférés car nous n'avons pas la taille critique pour FS sur ces sites : Brest, Nancy, Aix, Nice, Clermont, Tours, Rennes...

Rappel : le compte Arkea Crédit Mutuel n'a pas été transféré dans FS.

Les collaborateurs de la BU France appartenant au CoE Salesforce restent dans la BU France.

Accueil des collaborateurs dans FS

Une première communication sera assurée par la BU France auprès des collaborateurs concernés par le transfert.

Une procédure d'accueil spécifique sera mise en place pour garantir la réussite de l'intégration des collaborateurs dans FS France :

- Un mail de bienvenue sera envoyé à tous les collaborateurs rejoignant les équipes de FS France comprenant un livret d'accueil
- Un accueil par le management de proximité dès les premières semaines de janvier sera assuré
- Une rencontre avec les RRH sera aussi planifiée
- Des visites sur les différents sites du management de FS France seront organisées afin de répondre à l'ensemble des questions et afin d'expliquer les ambitions de la MU nouvellement constituée

L'intégration des collaborateurs est facilitée par le fait que APPS et FS adoptent les mêmes filières métier, les mêmes processus RH et les mêmes outils.

Tous les collaborateurs transférés feront l'objet en fin d'année d'une People Review dédiée et co-animée par la BU France et FS France.

L'affectation des collaborateurs dans les practices suit la même logique que celle des collaborateurs FS.

Déclaration des élus en séance : demande qu'une 'information consultation et d'expertise soit réalisé auprès du cabinet Sextant pour ce projet d'évolution de l'organisation et d'intégration de l'activité Mutuelles. Les élus autorise la direction a communiqué auprès des collaborateurs, ce projet de réorganisation.

Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



CFE
CGC

FIGI
PARTAGEZ

Section Syndicale CFE-CGC de l'UES
Cappemini - Sogeti - Prosodie



c. Effectifs, TEA et Astreinte

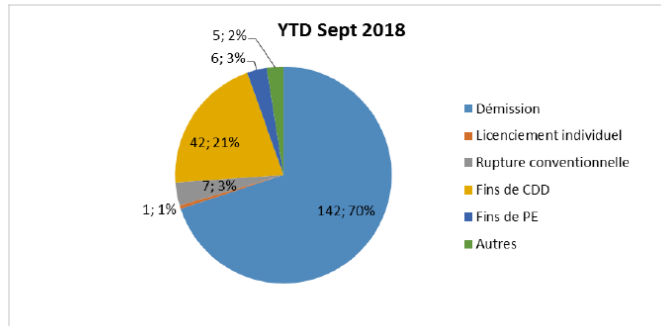
Point sur les départs Sep 2018 Licenciements Ind. et Ruptures Conv.

Situation du mois de Sept 2018 : 8 départs soit 8,7% des départs se répartissant en 1 licenciement et 7 ruptures conventionnelles

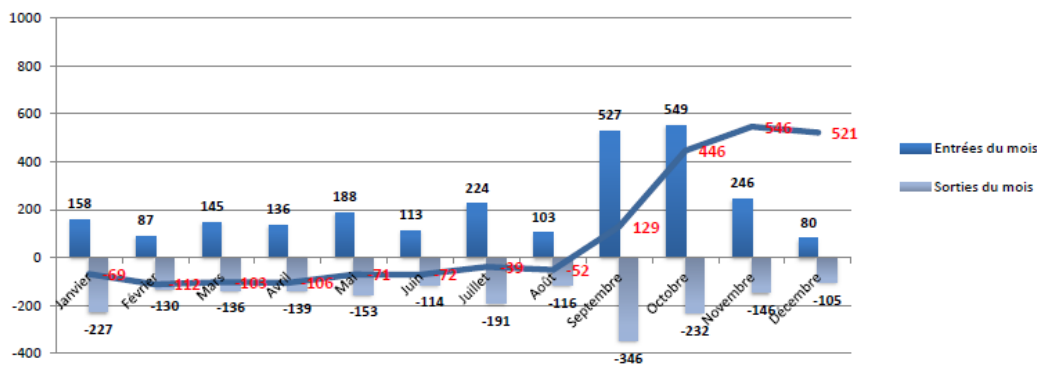
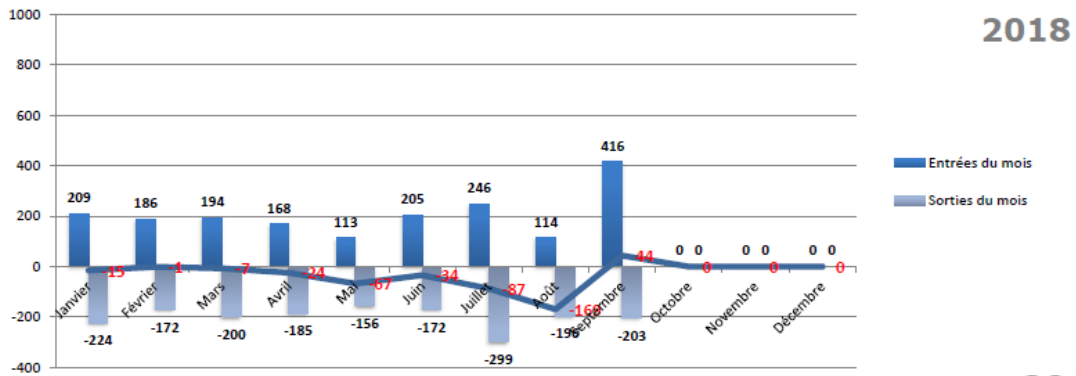
- 5 femmes et 3 hommes,
- 7 CSS, 1 DSS
- 7 en région parisienne et 1 en province

- Répartitions par tranche d'âge :
 - 25 - 35 ans : 4
 - 35 - 45 ans : 2
 - 45 - 55 ans : 1
 - plus de 55 ans : 1

- Répartition par tranche d'ancienneté :
 - - d' 1 an : 1
 - 1 à 2 ans : 1
 - 3 à 4 ans : 1
 - 5 à 9 ans : 1
 - 10 à 20 ans : 4



NB : Données du mois de Sept au 30 Sept 2018



Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



CFE
CGC

FIECI
PARTAGEZ

Section Syndicale CFE-CGC de l'UES
Capgemini - Sogeti - Prosodie



5. Présentation du second rendu du rapport Sextant (résultats H1, structure des rémunérations, analyse des évaluations, analyse du positionnement des salariés par grades et positions Syntec).

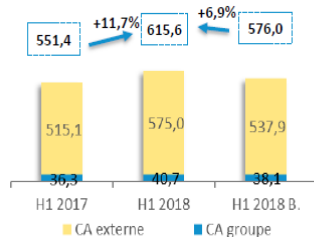
Croissance deux fois plus rapide que le marché que ce soit Apps que FSBU

Croissance Apps liée à la croissance du compte Airbus + 28MF ;40 % de la croissance affichée par Apps

La croissance d'Apps sur H1 2018, toujours supérieure au marché, est tirée par ASD et Services. Toutefois, l'entité porte toujours plus d'activité délivrée par d'autres...

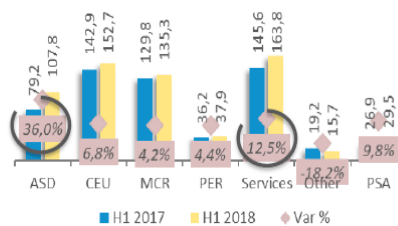
L'essentiel à retenir
Apps France

Chiffre d'affaires au 1^{er} semestre 2018 (M€)

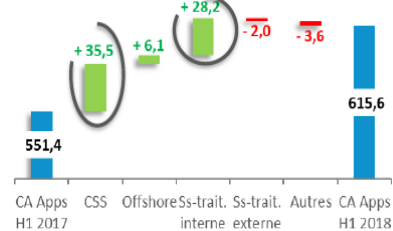


Marché services IT applicatifs en France :
+5,9% attendus en 2018 (PAC)

Chiffre d'affaires semestriel d'Apps par Market Unit (M€ et variation en %)



Évolution du CA d'Apps par destination (M€)



Apps affiche une forte croissance tirée largement par la dynamique sur ASD et Services

L'activité sur Airbus progresse de 28 M€, soit plus de 40% de la croissance totale affichée par Apps. L'entité a enregistré dans le même temps des hausses significatives sur SNCF (+9 M€), Ministère de l'Intérieur (+6 M€), ou encore Total (+5 M€).

À noter également la dynamique de chiffre d'affaires sur PSA (+2,6 M€) avec des gains de nouveaux contrats, notamment sur Salesforce.

Seule la MU Other affiche une nouvelle fois un chiffre d'affaires en recul, ce que la direction explique par la volonté stratégique

de se désengager d'activités à plus faible marge intégrées dans ce périmètre.

La croissance a bénéficié aux équipes internes mais Apps est de plus en plus signataire de deals multi-disciplines qui font intervenir d'autres entités du groupe, et notamment CC

Apps porte de plus en plus de contrats multi-métiers dont une partie est produite par d'autres entités du Groupe. C'est notamment le cas sur Airbus avec CC (+12,9 M€) ou sur SNCF (+9 M€).

Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

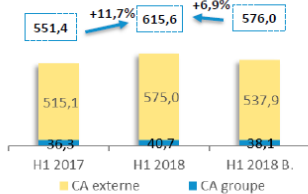
Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



La croissance d'Apps sur H1 2018, toujours supérieure au marché, est tirée par ASD et Services. Toutefois, l'entité porte toujours plus d'activité délivrée par d'autres...

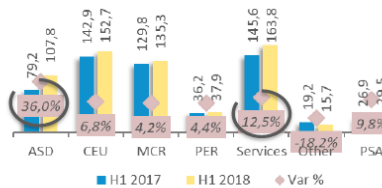
L'essentiel à retenir
Apps France

Chiffre d'affaires au 1^{er} semestre 2018 (M€)

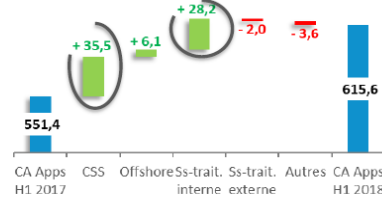


Marché services IT applicatifs en France :
+5,9% attendus en 2018 (PAC)

Chiffre d'affaires semestriel d'Apps par Market Unit (M€ et variation en %)



Évolution du CA d'Apps par destination (M€)



Apps affiche une forte croissance tirée largement par la dynamique sur ASD et Services

L'activité sur Airbus progresse de 28 M€, soit plus de 40% de la croissance totale affichée par Apps. L'entité a enregistré dans le même temps des hausses significatives sur SNCF (+9 M€), Ministère de l'Intérieur (+6 M€), ou encore Total (+5 M€).

À noter également la dynamique de chiffre d'affaires sur PSA (+2,6 M€) avec des gains de nouveaux contrats, notamment sur Salesforce.

Seule la MU Other affiche une nouvelle fois un chiffre d'affaires en recul, ce que la direction explique par la volonté stratégique

de se désengager d'activités à plus faible marge intégrées dans ce périmètre.

La croissance a bénéficié aux équipes internes mais Apps est de plus en plus signataire de deals multi-disciplines qui font intervenir d'autres entités du groupe, et notamment CC

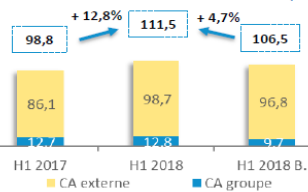
Apps porte de plus en plus de contrats multi-métiers dont une partie est produite par d'autres entités du Groupe. C'est notamment le cas sur Airbus avec CC (+12,9 M€) ou sur SNCF (+9 M€).

FSBU

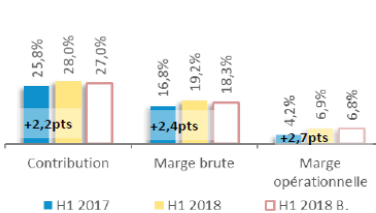
FS affiche une forte croissance à H1 2018, sensiblement plus rapide que celle du marché et tirée par Orange Bank. La rentabilité opérationnelle continue de s'améliorer, tirée notamment par la progression des prix de vente

L'essentiel à retenir
FSSBU

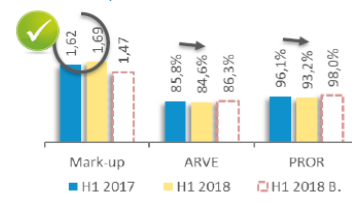
Chiffre d'affaires au 1^{er} semestre 2018 (M€)



Principaux soldes intermédiaires de gestion (% CA total)



Principaux indicateurs d'activité



Orange Bank a été le principal moteur de la croissance de FSSBU sur le semestre, avec BNP Paribas dans une moindre mesure

Le contrat Orange Bank, signé en 2016, était en phase de démarrage sur H1 2017. Sa montée en puissance explique une grande partie de la croissance de l'activité sur le semestre. BNP Paribas a également affiché une bonne dynamique sur H1 2018 avec le démarrage de nouveaux projets.

La croissance touche l'ensemble des composantes du chiffre d'affaires mais bénéficie essentiellement aux effectifs CSS et à la sous-traitance interne (CC sur Orange et ATS sur Allianz).

La rentabilité continue de s'améliorer, dans la continuité du 2nd semestre 2017, tirée par la hausse des prix de vente et des gains de productivité

Le taux de contribution CSS bénéficie du projet Orange et de la dynamique autour des offres sur le Digital, qui permettent de doper le COR (+36€), d'autant que FS a enregistré plus de gains de productivité.

CONCLUSION SEXTANT

L'activité est bien orientée pour FS qui continue d'améliorer la rentabilité, même si le taux de marge opérationnelle reste encore en-deçà des standards du Groupe. Les résultats 2018 devraient suivre cette tendance, la direction attendant, sur le périmètre opérationnel de l'entité, une croissance supérieure au budget entre +3% et +4% et un taux de marge opérationnelle de plus de 7%.

À noter toutefois la dégradation du PROR sur H1 2018 (effet BNP SGF et BNP ADM Start) et l'apparition de difficultés de delivery sur Groupama (gestion des sinistres) sur H2 2018.

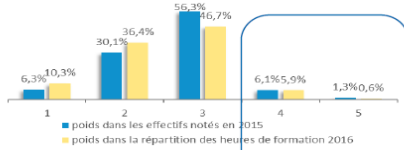


Analyse des évaluations lors des entretiens annuels 2016

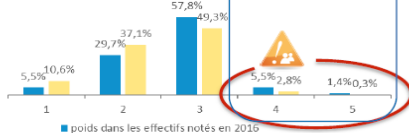
Ce constat peut s'expliquer en partie par la sous-représentation des salariés notés 4 en 2016 au niveau du volume d'heures de formation effectuées l'année suivante, alors qu'ils sont censés bénéficier d'un soutien particulier pour améliorer leurs performances

L'essentiel à retenir

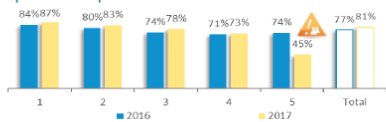
► Répartition des effectifs CDI par note de performance 2015 et répartition des heures de formation en 2016*



► Répartition des effectifs CDI par note de performance 2016 et répartition des heures de formation en 2017*



► Part des formations en présentiel en 2016 et 2017 par note de performance 2015 et 2016*



Source : Fichier CED 2015 et 2016, et fichier individuel de la formation 2016 et 2017

* (hors non notés, CPF et formation nouveaux arrivants)

L'année 2017 est marquée par une répartition des heures de formation favorisant particulièrement les salariés les mieux notés

En effet, les notés 1 et 2 représentent 35% des effectifs notés en 2016 et 48% des heures de formation des effectifs notés en 2017.

A contrario, les notés 4 et 5 représentent 7% des effectifs notés en 2016 et à peine 3% des heures de formation des notés en 2017.

De plus, les notés 4 et 5 sont moins concernés par des formations en présentiel que les autres salariés, ce qui n'aide pas selon nous à combler les « lacunes » dont ils pourraient faire l'objet.

VOTRE DIRECTION DIT :

« Dans un premier temps, c'est un accompagnement de proximité avec les salariés notés 4 qui est effectué à travers du mentoring rapproché par exemple. Dans un second temps nous renforçons cette aide à travers la formation. »

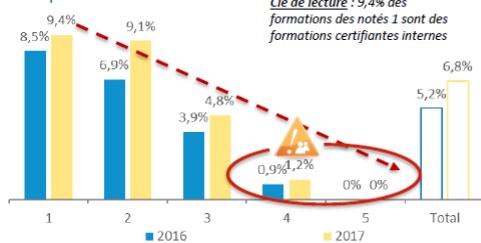
RECOMMANDATION SEXTANT

Pour améliorer leurs performances, les salariés notés 4 et 5 devraient faire l'objet d'une attention particulière en termes d'accompagnement à travers la formation. Les formations longues et en présentiel permettent davantage d'assurer un soutien pour ces salariés, afin d'obtenir une progression plus rapide et pérenne.

Cela pose d'autant plus question lorsque l'on observe la part des formations certifiantes qui leur est attribuée en 2017 par rapport aux salariés notés 1, 2 ou 3 en 2016.

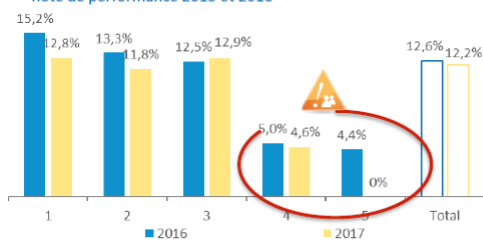
L'essentiel à retenir

► Part des formations certifiantes internes en 2016 et 2017 par note de performance 2015 et 2016*



Clé de lecture : 9,4% des formations des notés 1 sont des formations certifiantes internes

► Part des formations certifiantes externes en 2016 et 2017 par note de performance 2015 et 2016*



Source : Fichier CED 2015 et 2016, et fichier individuel de la formation 2016 et 2017
* (hors non notés, CPF et formation nouveaux arrivants)

En 2016 et 2017, les salariés les moins bien notés l'année précédente ont une part de formation certifiante interne ou externe bien en-deçà des autres salariés

La part des formations certifiantes internes est au global plus importante en 2017 par rapport à 2016.

Cela est d'autant plus préoccupant que les rares salariés notés 4 en 2016 ayant obtenu une formation certifiante en 2017 suivent des formations courtes ou ne concernant que des Engagement Managers

12 salariés notés 4 en 2016 ont bénéficié d'une formation certifiante externe en 2017: la moitié d'entre eux a eu moins de 2 jours de formation.

Cette année-là, 2 salariés, Engagement Manager, notés 4 ont été concernés par une formation certifiante interne concernant les compétences métier.

CONCLUSION SEXTANT

En plus de ne pas être l'objet d'un effort particulier en termes de temps de formation, les salariés les moins bien notés sont également moins concernés par des formations certifiantes, qu'elles soient internes ou externes, en 2016 et 2017. Cela pose question quant aux moyens mis en œuvre pour les aider à améliorer leurs performances l'année suivante.

Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26

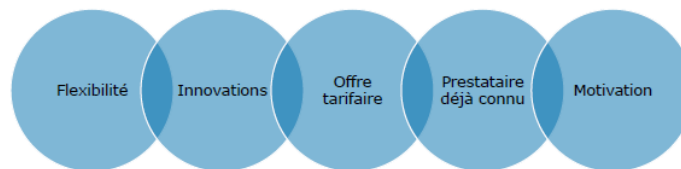


6. Information en vue de la consultation relative à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail au sein du 147

Dans le cadre de l'implantation au 147. Santé au travail sur Paris : par des -prestataires

Le fonctionnement prévu au sein du 147

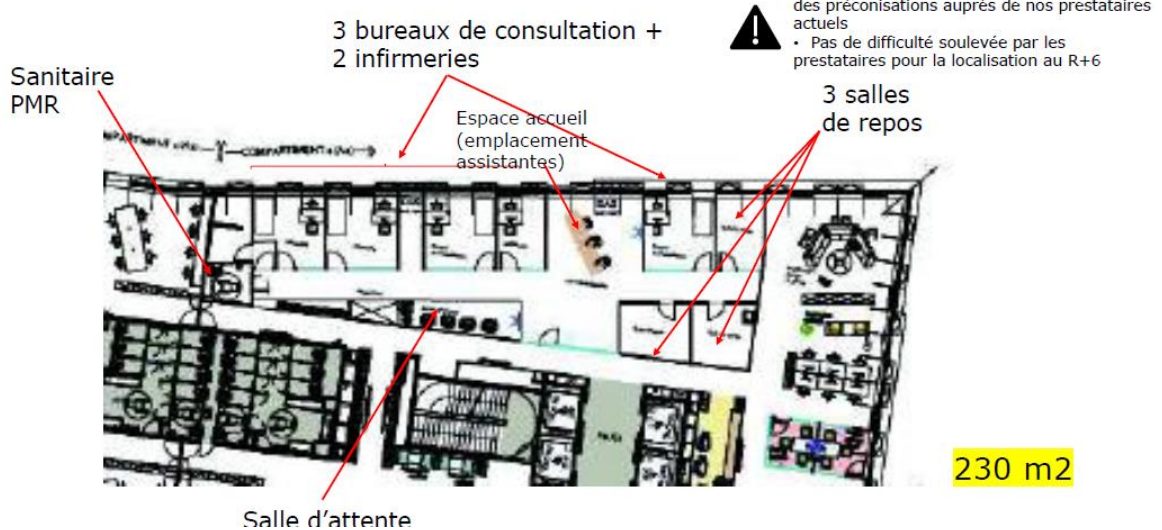
- Mise en place d'un Service Inter-Entreprises via le SEST :



- Un modèle d'organisation des services médicaux déjà pratiqué au sein de chaque entité
- Contrat actif dès le 1^{er} déménagement : avril 2019
- Date de résiliation envisagée des contrats en cours au 30 juin 2019 afin d'assurer un service médical pérenne jusqu'à la fin des déménagements.

A chaque arrivée sur le 147, la gestion médicale des salariés sera transférée au SEST.

Positionnement du Service dans le 147 (R+6)



Des questions ? N'hésitez pas !



CFE
CGC

FIECI
PARTAGEZ

Section Syndicale CFE-CGC de l'UES
Cappemini - Sogeti - Prosodie



7. Modification des commissions du CE et informations du CE

Un changement coté méditerranée et dans le nord sur les activités locales.

8. Information en vue de la consultation relative à la restauration d'entreprise au sein du 147

La présentation des espaces cible de restauration

LES 5 ESPACES DE RESTAURATION SUR LE 147



Au 1^{er} étage : Un restaurant d'entreprise

- ✓ 1100 couverts
- ✓ 440 places
- ✓ 11h45 à 14h

Au Rdc : Une brasserie

- ✓ 250 couverts
- ✓ 124 places
- ✓ 11h45 à 14h30



Au 8^{ème} étage : Un club de direction

- ✓ 25 à 30 places réparties en 3 salons
- ✓ 12h à 15h

Au 8^{ème} étage : La place du village

- ✓ Ambiance « Food truck »

Au Rdc : Une cafétéria

- ✓ 250 couverts
- ✓ de 7h30 à 18h

Un AO a été lancé auprès de plusieurs sociétés

La meilleure évaluation conjointe de la direction et des représentants de la commission intersites CHSCT se porte sur la société API

Coté tarif ; cf tableau ci-dessous

Le CE demande que soit fourni un prix d'un menu moyen ;

Le CE constate qu'actuellement

- le cout admission au restaurant est de 4,39 en moyenne, il passerait à 5,56
- que le cout moyen d'un menu 5,08 (sur ensemble des restaurants et hors admission)

Dans le nouveau restaurant, il y aura un menu malin...mais ce n'est pas un prix moyen...

Le CE demande que la subvention couvre cout les frais d'admission

Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26

CFE
CGCFIECI
PARTAGEZSection Syndicale CFE-CGC de l'UES
Cappemini - Sogeti - Prosodie

DONNEES BUDGETAIRES

	MAINTENANT	SUR LE 147
Subvention moyenne	5,35€	5,35€
Admission moyenne	4,39€	5,56€*
Ecart	0,96€	-0,21€
Coût moyen	5,08€	3,70€ (Menu Malin)
Reste à charge moyen	4,12€	3,91€
Frais Fixes	87 303€	161 811€

* Ce montant est donné à titre indicatif jusqu'à la négociation achat du contrat final. Il s'agit d'un montant maximum qui pourrait être amélioré à la baisse

LES + DU 147

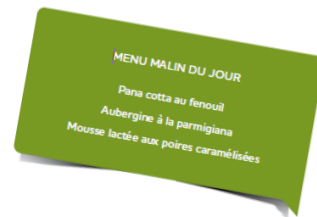
- 4 espaces de restauration au sein du même établissement

Au RIE : 6 kiosques salés et 1 sucré
1 menu malin quotidien

A la cafétéria : Concept de la F'EAT BOX

Au food court : 3 espaces, des concepts de restauration de tous les horizons seront proposés en alternance. Cette restauration sera moderne, basée sur 18 univers (« occident, indie, veggio, nordics, eggs »...)

- Des solutions d'auto-encaissement
- Application mobile
- Affichage dynamique
- Des animations



Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26



CFE
CGC

FIECI
PARTAGEZ

Section Syndicale CFE-CGC de l'UES
Cappemini - Sogeti - Prosodie



Le calendrier

- ✓ Commission Intersites CHSCT le 13 Septembre
- ✓ Formalisation des recommandations de la commission en vue d'une transmission aux CE
- ✓ Information simple des CHSCT semaine du 8/10 en réunion extraordinaire
- ✓ Information des CE le 18/10 en réunion ordinaire
- ✓ Information du CCE le 30/10
- ✓ Consultation des CHSCT (à planifier avant le 15/11)
- ✓ Consultation des CE le 22/11 en réunion ordinaire
- ✓ Consultation du CCE de novembre (à planifier le jeudi 29/11)



9. Information en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

a. Présentation du rapport de situation comparée 2017

b. Présentation du bilan social 2017

Les éléments majeurs ont été présentés, un sous-groupe est chargé d'étudier le document et d'adresser les bonnes questions (pour une prochaine réunion CE) un vote est à réaliser pour Décembre

Divers

Pour le renouvellement des membres CHSCT, des élections (les DP et membres du CE votent)
Sont prévus le 8 Novembre à 13heures

Fin

Des questions ? N'hésitez pas !

Jean Christophe BERNARD RS au CE – 06.77.53.09.11
Pascal HOCHARD Elu au CE, IDF – 06.82.83.66.25

Stéphane MISTRAL BERNARD Elu au CE, IDF – 06.58.34.10.01
Alain JAMMES Elu au CE, IDF – 06.30.37.68.26