

COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Date de la réunion	Mardi 2 juillet 2019
Horaires	09.30 à 18.00
Site	Le 147, ISSY-LES-MOULINEAUX
Elu(s) CFE-CGC	Abla Mokhtari, Cédric Normand, Alain Jammes.

Réunion du CCE

1. Approbation des PV de la réunion du 28 mai 2019.

PV approuvé.

2. Présentation de l'Ecole by Capgemini

La direction est partie d'un constat : il est difficile de recruter certains profils (pénurie sur le marché), ou bien les cursus ne sont pas toujours totalement adaptés à nos besoins...
Cela ne remplace pas les cursus POEI.

Les parcours de formation sont des spécialisations ouvertes :

- en interne
- aux nouveaux embauchés
- et aux collaborateurs de nos clients.

En sortant de ce cursus, les salariés seront directement opérationnels.

Il y aura au maximum 7 filières en même temps, chacune d'elle étant portée par une école de renom et un éditeur ou un partenaire technologique. Capgemini apporte ensuite sa vision opérationnelle et pragmatique du business. Les formateurs seront des collaborateurs de l'éditeur, des professeurs des écoles de renom, des référents sur le marché...

Les parcours dureront de 3 à 4 mois et pourront se dérouler en alternance (théorie/pratique), en mode mixte (e-learning, présentiel, tutorat...).

Les ambitions de l'Ecole by Capgemini :

- ① Former aux métiers d'aujourd'hui qui seront pérennes demain.
- ② Renforcer notre marque employeur
- ③ Valoriser et développer l'existant

Des questions ?

Abla Mokhtari

Sogeti France – 06.18.78.55.97

Cédric Normand

Sogeti France – 06.44.23.94.97



Stéphane Mistral-Bernard

Capgemini TS – 06.58.34.10.01

Alain Jammes

Capgemini TS – 06.30.37.68.26

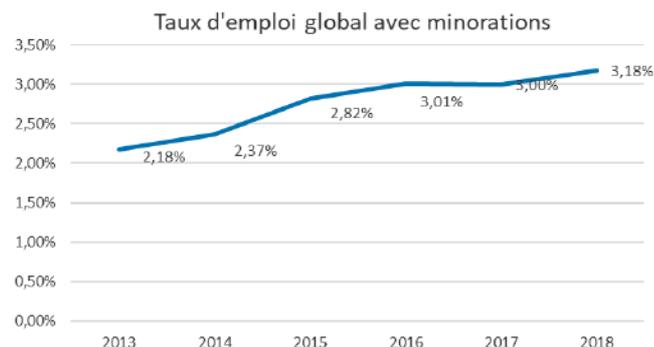


Les salariés Capgemini suivant l'une de ces filières devront signer une clause de dédit formation de 2 ans !
Un espace dédié permettra aux candidats internes ou externes de postuler sur les filières proposées.

6 filières sont envisagées :

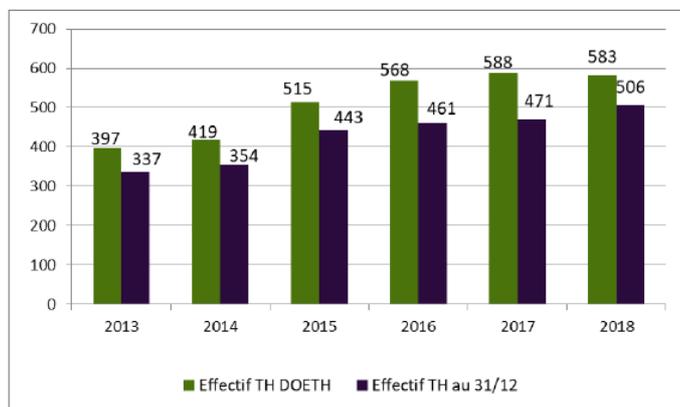
Filière 3DExperience 	Filières Cloud 	Filière ERP
Filière Customer Experience 	Filière Cybersécurité 	Filière IA

3. Information sur le bilan handicap UES année 2018

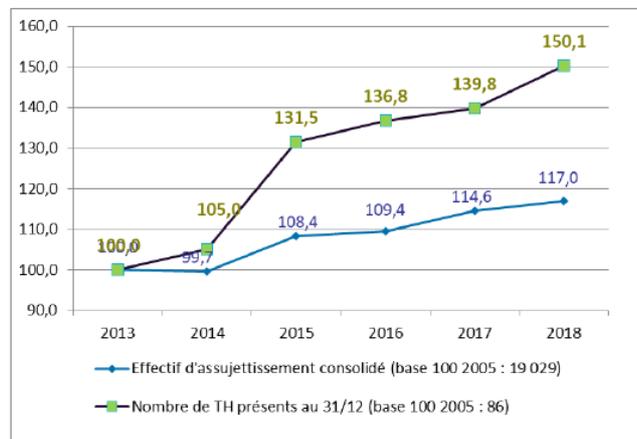


Le taux d'emploi global avec minorations est passé de 2,82% à 3,18%.

Evolution de l'effectif TH entre 2013 et 2018
(effectif fin d'année et effectif DOETH)



Evolution comparée de l'effectif global et de l'effectif TH en fin d'année en base 100 (2013)



Des questions ?

Abla Mokhtari
Sogeti France – 06.18.78.55.97
Cédric Normand
Sogeti France – 06.44.23.94.97



Stéphane Mistral-Bernard
Capgemini TS – 06.58.34.10.01

Alain Jammes
Capgemini TS – 06.30.37.68.26



Synthèse des éléments DOETH et présentation des taux d'emploi 2018 :

Etablissement	Effectif d'assujettissement	Obligation d'emploi	Emploi de bénéficiaires	Contrats milieu protégé (UB retenues)	Accueil de stagiaires	UB totales (retenues)	Minorations	Taux d'emploi direct avant minorations	Taux d'emploi indirect (avec UB retenues)	Taux d'emploi global (avec UB retenues) avant minorations	Taux d'emploi global (avec UB retenues) après minorations
Bakelite	129	7	2,44	0,00	0,09	2,53	0,50	1,89%	0,00%	1,96%	2,35%
Capgemini Gouvieux	17	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CG Consulting	1215	72	13,49	1,88	0,02	15,39	2,00	1,11%	0,15%	1,27%	1,43%
CG Outsourcing Services	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CG Service	136	8	0,00	0,09	0,00	0,09	0,00	0,00%	0,07%	0,07%	0,07%
CG TS	10863	651	265,88	70,43	2,89	339,20	67,00	2,45%	0,65%	3,12%	3,74%
Open Cascade- St Quentin	10	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PROSODIE SA	587	35	11,24	0,36	0,26	11,86	2,00	1,91%	0,06%	2,02%	2,36%
SOGETI Corporate	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SOGETI France	7870	472	160,22	22,95	4,24	187,41	43,50	2,04%	0,29%	2,38%	2,93%
SOGETI High Tech	2645	158	54,82	4,76	0,39	59,97	14,50	2,07%	0,18%	2,27%	2,82%
Total (11)	23472	1403	508,09	100,47	7,89	616,45	129,50	2,16%	0,43%	2,63%	3,18%

Evolution des effectifs : zoom 2018 par entités

REGROUPEMENT	Effectif au 31/12/2017	Recrutements	Objectif Recrutements	Mutations in	Nouveaux statuts	Reprises activité	Départs	Mutations out	Statuts échus	Sorties pour inactivité	Effectif au 31/12/2018
Bakelite	3		1				1				2
CAPGEMINI CONSULTING	14	1	3		1		4				12
Capgemini Gouvieux	0		1								0
CAPGEMINI OS / OSE	45		0				1	44			0
CAPGEMINI Service	0		1								0
CAPGEMINI TS	236	26	26	25	50		42	25	9	2	259
Open Cascade	0		0								0
PROSODIE	8	2	1		3				1		12
SOGETI Corporate	1		1					1			0
SOGETI FRANCE	106	21	20	53	27		23	8	2	6	168
SOGETI HT	58	6	6	3	5	1	13	3	3	1	53
UES Capgemini	471	56	60	81	86	1	84	81	15	9	506

A la demande des élus, une analyse des départs a été faite. Elle montre que les TH ne quittent pas le groupe pour des raisons en lien avec leur handicap, mais tout simplement pour les mêmes raisons que les autres salariés.

Différentes actions sont menées afin de maintenir les TH dans leur emploi : 267 salariés ont bénéficié d'une ou plusieurs actions en 2018.

Le groupe Capgemini a décidé de conserver l'aide accordée aux enfants, conjoints et ascendants handicapés des collaborateurs. Cette aide annuelle est plafonnée à 1830€ par salarié.

Des questions ?

Abla Mokhtari
Sogeti France – 06.18.78.55.97
Cédric Normand
Sogeti France – 06.44.23.94.97



Stéphane Mistral-Bernard
Capgemini TS – 06.58.34.10.01

Alain Jammes
Capgemini TS – 06.30.37.68.26



4. Group IT

a. Nouvelle organisation

Changement de responsabilités à la tête du Group IT. LE nouveau CIO sera Navin Goel.

b. Outil VMWare Workspace One

L'actuelle solution BB Works est « fermée et rend difficile l'usage d'applications métier ».

De nombreux bénéfices sont attendues avec la nouvelle solution, dont le Single Sign on. Après l'accès par mot de passe, nous avons accès aux applications et sites Capgemini sans recours à un VPN.

La période d'enrôlement en France pour les utilisateurs sera de Septembre à Octobre 2019.

5. Information en vue de la consultation sur la prise à bail du bâtiment « Hémisphère » à Isneauville.

Le bâtiment actuel à Mont Saint-Aignan a été pris en 2001, celui du Petit Quevilly en 2013.

Les locaux de Mont-Saint-Aignan sont un peu « à la genèse » du souhait de déménager. Il y a un rapport CHSCT catastrophique avec des problèmes d'étanchéité. Un des bureaux a d'ailleurs été fermé. Des gouttes d'eau tombent sur des prises électriques...

Sur les 60 postes à installer, Prosodie/Odigo bénéficie de 54 postes. CIS / ATS / Apps ont 3 salariés en permanence sur site. Il reste 3 postes de passage.

Du télétravail a été organisé chez Odigo pour éventuellement libérer d'autres postes certains jours, et réduire ainsi le taux de remplissage, assez haut. La direction garde toutefois une option sur un étage supérieur, avec 200m².

Une négociation est en cours avec le bailleur pour privatiser la terrasse, et ainsi installer du mobilier.



On passera d'un coût annuel total à 260K€/an à 207K€ pour le nouveau site.

Il y aura 29 places de parkings, mais il en existe dans l'espace public à l'entrée du site en cas de besoin. Par ailleurs, AXA a des places de parking non utilisées qu'ils sont prêts à sous-louer à Capgemini. Il existe déjà une douche et il devrait toujours y en avoir une.

Une ligne de bus va être prolongée et arriver en septembre à proximité du site.

Un CCE sera programmé le 26 septembre, notamment pour recueillir l'avis sur la prise à bail.

Des questions ?

Abla Mokhtari

Sogeti France – 06.18.78.55.97

Cédric Normand

Sogeti France – 06.44.23.94.97



Stéphane Mistral-Bernard

Capgemini TS – 06.58.34.10.01

Alain Jammes

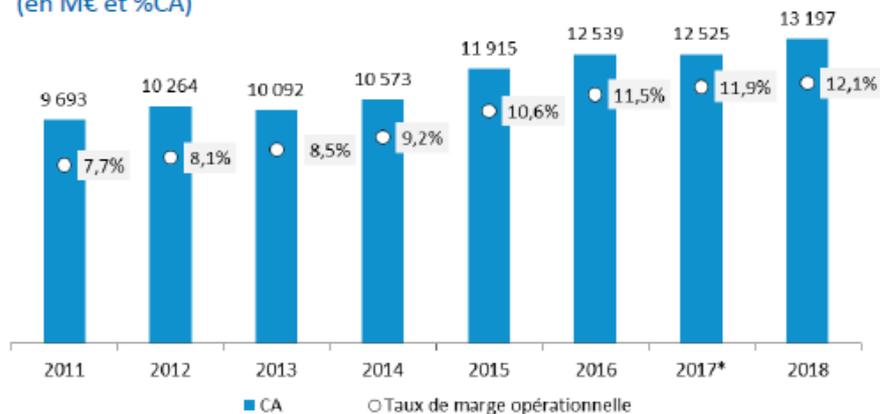
Capgemini TS – 06.30.37.68.26



6. Expertise des orientations stratégiques, de la situation économique et financière et de la politique sociale de l'UES 2018 et 1^{er} semestre 2019 : restitution de la 1^{ère} partie de l'expertise annuelle par Sextant.

Capgemini en France affiche des performances supérieures à celles de son marché et renforce son poids dans le groupe en 2018. Cependant cette croissance ne fait pas miroir à l'évolution des effectifs, qui certes progresse mais moins rapidement que l'activité, conséquence principalement des difficultés de recrutement et de rétention rencontrées.

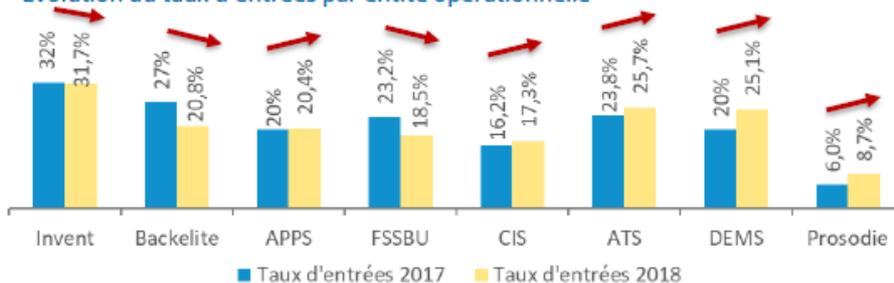
► **Évolution du CA publié et du taux de marge opérationnelle entre 2011 et 2018 (en M€ et %CA)**



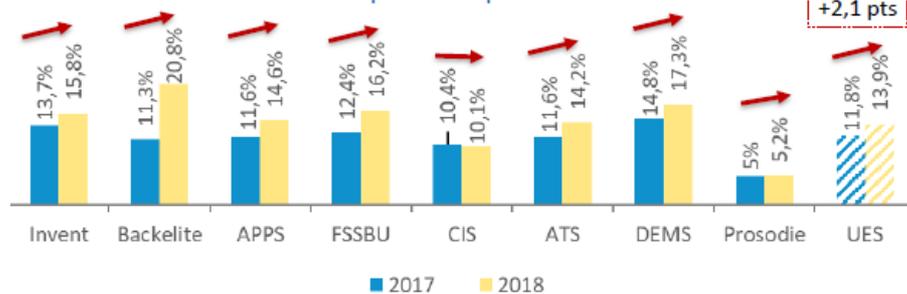
* Données 2017 retraitées de la norme IFRS 15. Les données 2016 et 2017 ne sont pas sur le même format comptable.

Non seulement il y a une volonté du groupe à aller vers l'Offshore pour augmenter sa marge, mais cette absence de croissance est en dépit des efforts de recrutement. La majorité des entités ont augmenté le nombre d'embauchés en 2018, mais le nombre de sorties a également progressé de plus de 2%. Ce taux de démission progresse dans toutes les entités, sur tous les grades.

► **Évolution du taux d'entrées par entité opérationnelle**



► **Évolution du taux de démissions par entité opérationnelle**



Des questions ?

Abla Mokhtari
Sogeti France – 06.18.78.55.97
Cédric Normand
Sogeti France – 06.44.23.94.97

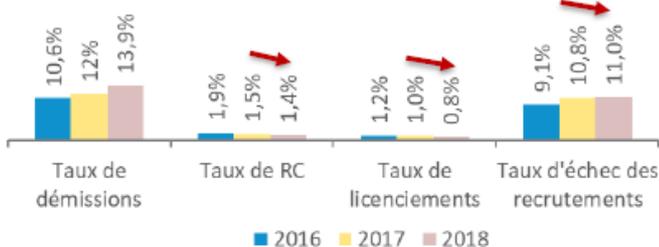


Stéphane Mistral-Bernard
Capgemini TS – 06.58.34.10.01

Alain Jammes
Capgemini TS – 06.30.37.68.26



► Évolution des indicateurs de mouvements du personnel



En 2018, les ruptures conventionnelles diminuent de 6,2% et les licenciements de 17,5%.

Cela concerne particulièrement les grades les plus élevés et les salariés les plus âgés.

Détecter les problèmes avant que les voyants ne soient à l'orange et réagir très vite au niveau du management et des RH : voilà l'objectif de Pulse, l'enquête adressée

(en pilote en 2019) tous les mois pour mesurer la satisfaction et les avis des salariés.

La direction constate de nouvelles pratiques des nouveaux embauchés, qui n'hésitent pas à partir très rapidement (< 1 mois). Le « zapping » apparaît également dans le monde du travail désormais. Ceci pourrait expliquer depuis plusieurs mois l'augmentation de fin des périodes d'essais, à ne pas mettre intégralement sur le dos de la direction.

La rentabilité s'améliore sensiblement sous l'effet de la croissance. Cependant cette performance ne se reflète pas sur le niveau de la participation qui, en 2018, est impacté par les coûts du projet Aquarel (147), supérieurs à ceux budgétés.

Alors que les performances opérationnelles enregistrent une progression à 2 chiffres, le montant de la participation France n'évolue que modestement (+4%).

► Estimation de l'impact d'une péréquation de la participation par entité de l'UES sur la base de la RSP 2018

En €	Rappel participation 2017	Participation 2018	Effectif moyen (1)	Participation moyenne 2018	Participation 2018 si péréquation	Ecart
Capgemini TS	9 441 357	10 879 092	11 239	968	607	- 361
Capgemini CC	4 007 632	3 603 000	1 173	3 072	607	- 2 465
Sogeti France	122 977	0	8 001	0	607	+ 607
Prosodie	0	0	609	0	607	+ 607
Sogeti High Tech	0	0	2 706	0	607	+ 607
Bacelite	50 342	0	132	0	607	+ 607
Total	13 622 308	14 482 092	23 860	607	607	

(1) Source : états financiers/ liasse fiscale des différentes entités

► Coûts du projet Aquarel réalisé et budgété en 2018 et 2019 par entité (K€)

Entité	Estimation 30/06/18	Réel 31/12/18	Ecart total	Ecart 2018	Ecart 2019
Doubles loyers	9 755	13 148	+ 3 393	+ 3 393	0
Mises en rebut	3 318	3 684	+366	+366	0
Remises en l'état	7 976	4 864	-3 112	-3 112	0
Sous total	21 049	21 695	+646	+646	0

Des questions ?

Abla Mokhtari
Sogeti France – 06.18.78.55.97
Cédric Normand
Sogeti France – 06.44.23.94.97



Stéphane Mistral-Bernard
Capgemini TS – 06.58.34.10.01

Alain Jammes
Capgemini TS – 06.30.37.68.26



Déménagements	801	801	0	0	0
Honoraires & autres	689	1 243	+554	+49	+505
TOTAL (sous marge op)	22 539	23 739	+1 200	+695	+505

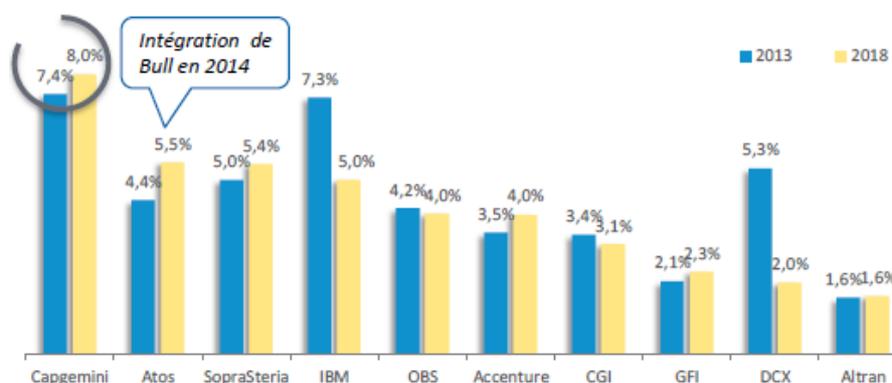
► Répartition des écarts en 2018 par entité (k€)

Entité	Estimation 30/06/18	Réel 31/12/18	Ecart total	Poids prévu 2018	Poids réel 2018	Ecart poids
Capgemini TS	8 813	7 770	-1 043	41,5%	35,4%	-6,1 pts
Consulting	2 810	3 741	931	13,2%	17,1%	+3,8 pts
Sogeti France	1 134	1 252	118	24,2%	16,9%	-7,2 pts
Sogeti High Tech	5 137	3 718	-1 419	5,3%	5,7%	+0,4 pt
Prosodie	3 349	5 459	2 110	15,8%	24,9%	+9,1 pts
TOTAL	21 244	21 939	695	100%	100%	

En synthèse, dans un contexte de marché en croissance, Capgemini entend renforcer sa position de leader en poursuivant sur un rythme de croissance soutenu, supérieur à celui du marché. Cela passerait par l'accélération de la vente de prestations dites à forte valeur ajoutée, en s'appuyant sur les offres des différentes entités mais également sur les synergies entre l'ensemble des GBL.

► Évolution des parts de marché sur le marché des services IT en France

Source : Sextant d'après PAC



Des questions ?

Abla Mokhtari
Sogeti France – 06.18.78.55.97
Cédric Normand
Sogeti France – 06.44.23.94.97



Stéphane Mistral-Bernard
Capgemini TS – 06.58.34.10.01

Alain Jammes
Capgemini TS – 06.30.37.68.26



Le recrutement est prioritaire, mais la rétention le devient de plus en plus, souvent associée à l'engagement du salarié. Selon Sextant, la direction doit donner plus de visibilité sur l'évolution des métiers et orchestrer les transformations des compétences.

► Évolution quantitative et qualitative des filières Métiers par entité opérationnelle

Filières	Apps et FSSBU					CIS					ATS					DEMS					Prosodie					CC	* Niveau d'évolution qualitative attendue :									
	Conseil Métier	Architecture d'entreprise	Architecture de solution	Conseil en Application	Ingénierie du Logiciel	Management des engagements	Admin systèmes / réseaux	Analyse d'exploitation	Chef de projet	Consult / archi / Expert	Engagement Manager	Ingénieur système / réseau /	Manager P&L / DM	Tech Support / Exploitation	Testing	Consultant	Expert	Architecte	Management	Sécurité	Ingénierie système et Testing	Ingénierie physique	Ingénierie logicielle	Informatique technique et	Cyber et consulting	Marketing		Développement/Appli/ R&D	Expertise Delivery	Infrastructure Management	Operation Delivery	Engagement Manager	Architecture	Vente/avant-vente	Gestion/finance	Consultant
Évolution quantitative attendue		+	+	+	+	+	-		+	+	+	+		-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		-		+	+	+	+		+
Évolution qualitative attendue*	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Source : entretiens direction

La CFE-CGC demande que soient présentées dans chaque CE **les filières métiers et les évolutions quantitatives** comme cela est stipulé dans l'accord GPEC. Certains métiers vont être amenés à évoluer significativement.

7. Egalité professionnelle

a. Recours à l'expertise annuelle dans le cadre de l'article 3.8.4.7 de l'accord 2018

Les élus votent pour cette expertise annuelle.

b. Désignation de l'expert

Les élus désignent le cabinet Sextant pour cette expertise.

8. Budget de fonctionnement du CCE : vote du budget prévisionnel du 2nd semestre 2019

Les élections n'ayant pas eu lieu en fin de 1^{er} semestre comme prévu, les élus votent le budget présenté.

9. Remplacement d'un membre de la commission économique du CCE

Ian Deverell est élu membre de la commission économique en remplacement de Claude Deveze, partant en retraite.

10. Retour sur la réunion IWC des 27-29 mai 2019.

L'IWC est le conseil international où des élus de nombreux pays se retrouvent afin d'aborder des sujets communs. LEAD serait à 50% de son chemin selon Aiman Ezzat (directeur général). Le nombre d'affaires en « multi-towers » est en augmentation.

11. Calendrier des réunions du CCE au 2nd semestre.

Le 26 septembre et le 31 octobre sont les prochaines dates planifiées.

Des questions ?

Abla Mokhtari

Sogeti France – 06.18.78.55.97

Cédric Normand

Sogeti France – 06.44.23.94.97



Stéphane Mistral-Bernard

Capgemini TS – 06.58.34.10.01

Alain Jammes

Capgemini TS – 06.30.37.68.26