

<b>Serge COTTEBRUNE</b>	Elu titulaire ETAM	Cherbourg	06.72.85.49.06
<b>Marie-Claude ULSES</b>	Elue suppléante ETAM	Guyancourt	01.39.48.45.61
<b>Cédric NORMAND</b>	Elu titulaire Cadres	Pau	06.44.23.94.97
<b>Carole CLEVENOT</b>	Elue titulaire Cadres	Issy-Les-Moulineaux	06.88.55.91.80
<b>Abla MOKHTARI</b>	Elue suppléante Cadres	Issy-Les-Moulineaux	06.18.78.55.97
<b>Vincent NORMAND</b>	Elu titulaire Cadres	Nantes	06.11.32.30.34
<b>Badradine BOUNACHADA</b>	Elu suppléant Cadres	Strasbourg	06.47.47.95.53
<b>Pascal LOQUIN</b>	Elu titulaire Cadres	Rouen	06.08.70.68.88
<b>Sandrine CHAPELLE</b>	Elue suppléante Cadres	Rouen	02.32.76.41.80
<b>Driss NOUSSAIR</b>	Représentant Syndical titulaire	Issy-Les-Moulineaux	06.77.05.28.32
<b>Abderazzak ZAIBI</b>	Représentant Syndical suppléant	Issy-Les-Moulineaux	06.14.48.17.46



\*\*\* CE QU'IL FAUT RETENIR \*\*\*

La direction a annoncé en séance que les augmentations de salaire non liées à une promotion (grade/coefficient Syntec) seront reportées au 1<sup>er</sup> juillet 2021, sans effet rétroactif ! Ceci est valable pour toute l'UES.

Les élus n'acceptent pas cette décision qui va engendrer un report de dépenses de seulement 4 à 8 M€ selon nos estimations. Comment le groupe peut-il justifier ce besoin de liquidités sur le 1<sup>er</sup> semestre ?!

1) Approbation des PVs : 20 octobre, 17 novembre, 20 novembre

Le PV du 20 octobre est approuvé à la majorité des élus.

2) Marche générale de l'entreprise

**Reporting des éléments économiques**

CIS a délivré en décembre dernier 53M€, ce qui est en-dessous du budget malgré un taux d'activité soutenu (basé sur une forte ambition en début d'année). Par rapport à décembre 2019, CIS délivre une baisse de 5% du CA. CIS n'a pas réalisé son budget (-5%), **mais la valeur de GOP (marge) reste la même, et le taux de GOP augmente (6,4 à 6,9%)**.

Le mois de décembre affiche la meilleure performance de l'année. Les prévisions de janvier et février se situent 1 point au-dessus du budget en termes d'activité. En cumul, le nombre de jours de formations est en dessous de 2019 de 3%. Le nombre de jours maladie est stable par rapport à l'année précédente.

Le taux d'activité de CIS est de 83% en janvier.



	2021 01 S1
<b>CG TS- CIS</b>	<b>Retain</b>
<b>CIS France</b>	<b>83,0%</b>
<b>GMS</b>	<b>89,8%</b>
<b>LMS</b>	<b>82,0%</b>
<b>LMS IdF</b>	<b>79,9%</b>
<b>LMS OUEST</b>	<b>83,1%</b>
<b>LMS EST</b>	<b>83,1%</b>
<b>P&amp;C</b>	<b>79,8%</b>

Tous les taux d'activité ci-contre sont égaux ou supérieurs à janvier 2020.

Le budget de LMS est en cumul sur un an à 91%. Grand Ouest est à 91% du budget en cumul.

En 2020, LMS Ouest a été plutôt résilient grâce aux contrats avec l'assurance, le monde bancaire... alors que MiPy a été plus impactée à cause de l'aéronautique.

Le TACE en Aquitaine est à 85% notamment grâce à de l'assistance technique à la DIRISI (Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la Défense). Mipy atteint désormais 82% alors que la région a souffert du fait de la crise aéronautique.

Le Grand Est est à 97% de l'objectif budgétaire. Le TACE si situe à 83% en début d'année.

P&C a mieux fini l'année également. Le TACE est à 79,8%. Des deals de courte durée ont été signés et vont améliorer l'activité en début d'année.

Le niveau de signatures de décembre est à 113M€ (+20M€/budget) dû entre autres grâce au CNES (17M€, 4 ans fermes + 2 ans). A noter deux lettres d'intention reçues dont les contrats seront signés début 2021 (Airbus Digital Workplace 5 ans fermes + 2ans optionnels, puis ASKOR, filiale suisse du groupe Crédit Agricole pour un deal de 64M€ sur 7 ans).

La direction souligne qu'il n'y pas eu de plaintes de clients dans le delivery en 2019 et les résultats Français ont été appréciés par les autres entités CIS Monde. Selon notre Directeur Général, cela provient de la qualité de notre Delivery, mais du côté du commerce, nous avons également été fermes avec nos clients sur les AT, en refusant les baisses de tarifs.

Du côté de la SNCF / DOSN (gros projet), le démarrage reste toujours très poussif. Sur le projet CAGIP, des salariés devaient se déplacer de Paris vers la Région mais le client demande à conserver des effectifs.

### Point sur les ventes

Lettre d'intention reçue par ASKOR, filiale du Crédit Agricole en Suisse. Le contrat sera délivré à 95% en Inde et quelques experts chez le client.

CNES : réunion de lancement réalisée. La transition va durer 6 mois, dont 3 premiers mois pour faire un état des lieux. Le staffing interviendra ensuite. Le client met une nouvelle organisation en place chez lui. C'est une prestation 100% Toulousaine.

Nous sommes toujours en attente de la réponse de Total sur la refonte du SI des stations au niveau monde.

Nous sommes en attente de la réponse sur le renouvellement de Pole Emploi, du CEA, d'Air France KLM (refonte Datacenter, move to Cloud)



## Reporting sur les effectifs

On termine l'année sur une croissance de +2 salariés. Des campagnes de recrutement ont eu lieu sur les réseaux sociaux en fin d'année

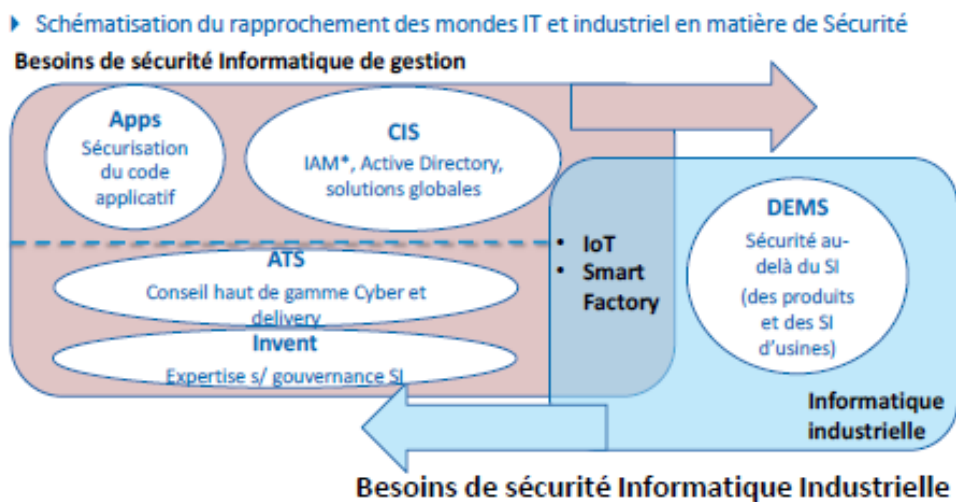
60% du plan de recrutement 2020 a été réalisé alors qu'une partie de l'année, les embauches furent gelées. Au global, l'effort de féminisation se traduit par une légère augmentation (18,1 à 18,9%).

**Budget augmentations annuelles** : l'année ayant été assez particulière, l'UES a décidé un calendrier différent. Les augmentations dans le cadre de promotions seront mises en place avec l'effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier. Cependant, les autres augmentations ne seront mises en place qu'au 1<sup>er</sup> juillet sans effet rétroactif.

Concernant le pourcentage de l'enveloppe par rapport à la masse salariale, il y a toujours des discussions avec l'UES, mais la fourchette devrait être entre 1,2 et 1,4% (contre 1,79 en 2020).

### 3) Information en vue d'une consultation sur le projet d'apport partiel d'actifs de l'entité Cyber (Capgemini DEMS France) vers CIS (Capgemini TS) au 1<sup>er</sup> avril 2021

Ce projet est impulsé par le groupe, et répond à une tendance forte du marché autour du rapprochement des montes OT et IT.



L'expert nous rappelle que le projet fait sens selon eux, car la sécurité fait partie intégrante de CIS, là où c'est moins le cas chez DEMS. Une attention particulière devra être portée aux effectifs transférés qui ont des caractéristiques RH différentes des salariés CIS.

⇒ Ce projet représente la 1<sup>ère</sup> étape de centralisation des activités Cybersécurité au sein d'une même entité, CIS en l'occurrence. Le reste des activités devraient suivre mais le calendrier n'est pas établi. Les effectifs Cyber chez ATS seraient autour de 500, et d'une centaine chez ALTRAN ce qui augure une future entité très importante.



Au sein de CIS, les 2 équipes resteront distinctes mais on attend des synergies importantes toutefois. Ce choix pourrait favoriser l'intégration des salariés Cyber d'Altran, dont le portefeuille d'offres comporte des similitudes avec celui de DEMS.

Les impacts en termes de chiffre d'affaires et de rentabilité devraient être limités pour CIS (+0,1 point de rentabilité). Ce transfert retire à DEMS une petite activité à forte croissance et marge.

Le projet de transfert va rapprocher des collectifs de travail différents entre CIS et DEMS, avec pour ce dernier des salariés globalement plus âgés et expérimentés.

Les élus CFE-CGC s'interrogent sur l'augmentation de 50% de la charge de travail de l'assistante qui va passer de 100 à 150 salariés suivis. La direction affirme qu'un travail de fluidification des tâches est en cours à l'aide de consultants P&C. En cas de débordement ou de congés, il existe un pool d'assistantes à même de remplacer ou aider l'assistante concernée.

#### 4) Information en vue de la consultation sur la fermeture du site de Viking (Cherbourg)

L'expert n'a pas fait de visite du site de Viking, ni d'Equeurdreville et n'a travaillé que sur les plans. C'est assez regrettable.... La direction se base sur une hypothèse de bureaux en Flex-Office à 80%.

Même hors période de pandémie, ce bâtiment « Viking » n'est pas beaucoup utilisé, le nombre de postes de travail est supérieur au nombre de salariés qui y travaille. Le bâtiment d'Equeurdreville, aujourd'hui, n'est pas adapté à recevoir le supplément de salariés.

	Nbre de positions de travail et de salariés dans les sites fermés	Nbre de positions de travail et de salariés à l'arrivée sur Equeurdreville
<b>Viking</b>	156 pour 72 personnes dont 15 postés et 22 sous-traitants	<b>190 positions de travail actuellement</b>
<b>Sextant</b>	63 pour 19 salariés CIS et 4 APPS	154 salariés dont
<b>Altran</b>	14 postes de travail / 14 salariés	150 CIS et 4 APPS déjà installés
<b>TOTAL</b>	233 postes pour 109 salariés	109 salariés nouveaux
		<b>Après regroupement</b>
		<b>199 positions en cible</b> pour 263 salariés soit 4 positions pour 5 personnes

Aujourd'hui il y a donc 190 positions de travail disponibles à Equeurdreville pour 154 salariés rattachés, et suite aux déménagements, il y aura 109 salariés supplémentaires. Le besoin de passer en télétravail généralisé à 2 jours en moyenne par semaine est donc indispensable. Nous rappelons aux salariés que le télétravail est soumis à votre volontariat, il ne peut vous être imposé. Nous alertons à ce sujet la direction qu'ils seront contrariés s'ils n'ont pas assez de salariés acceptant le télétravail.



LinkedIn



L'expert remercie la disponibilité de la douzaine de salariés recensés pour répondre à l'interview, ainsi que la RH locale. Les élus alertent la direction à nouveau sur le sujet du Flex-Office. En effet, il sera mis en place à Equeurdreville mais aucune consultation n'a été entreprise. Nous trouvons pourtant ce sujet assez important pour en débattre lors d'un point à l'ordre du jour. Le Flex-Office est une modification des conditions de travail.

Pour exemple, les élus évoquent la problématique de l'hygiène autour du poste de travail (souris, clavier, fauteuil, ...). Une consultation est nécessaire selon la CFE-CGC.

En termes de parkings, il est déjà actuellement difficile de stationner avec 150 salariés venant sur le site d'Equeurdreville. Alors, lorsque la capacité d'accueil sera de 199 salariés, le phénomène va s'amplifier.

Les élus regrettent la faible offre de restauration autour du site d'Equeurdreville.

La direction accepte de prolonger la consultation pour obtenir l'avis du CSE début février.

#### 5) Information en vue d'une consultation ultérieure sur le projet de vidéosurveillance pour le projet CAGIP sur le site de Pessac, Nantes et Montbonnot

Comme prévu, les caméras seront positionnées sur les portes d'entrées et ne filmeront à aucun moment les postes de travail des salariés. Par ailleurs, elles n'enregistrent que quelques secondes (10/20), au moment des entrées/sorties des salariés. Elles n'enregistrent pas de son non plus.

Les élus posent en séance une liste de questions à la direction, laquelle va se renseigner car elle n'a pas la réponse. Concernant Montbonnot, la direction nous informe que la caméra est en réalité déjà installée, que la consultation des élus ne serait pas obligatoire. Après enquête, il semble que seul le CHSCT local ait été consulté, et non le CE. Les élus votent à la majorité une motion afin de missionner la CSSCT sur ces projets de vidéosurveillance.

#### 6) Information sur le projet de prise à bail du site « M Campus » situé à Meudon

La direction continue de rationaliser les multiples sites en IDF. Il y avait eu une concentration vers le 147. Avec l'acquisition d'Altran, la direction va déplacer les salariés des sites de Neuilly sur Seine, Vélizy 1 et 2, Puteaux 1 et 2, Guyancourt vers ce site à Meudon. Ce site pourra accueillir jusqu'à 1050 postes. Le premier déménagement est prévu pour septembre 2021.

Il y a une expertise déclenchée par le CSEC (CE Central du groupe) qui est consulté sur ce déménagement de plusieurs sites et sociétés du groupe.

Les élus ont fait part à la direction de plusieurs remarques. Nous craignons que certains salariés rattachés à d'autres sites ne puissent plus prendre leur voiture ou aient une explosion de leur temps de transport.



### 7) Désignation du nouveau membre de la commission logement (vote)

Un membre de la commission a quitté le groupe Capgemini depuis plusieurs mois, et le bureau n'a demandé son remplacement qu'une fois que nous l'avons averti... Son remplaçant, sans mandat électif, est désigné par un vote. Cela ne respecte pas les accords qui ne prévoient comme membres que des élus de CSE ou des Représentants de proximité.

En fin de séance, nous revenons sur la proposition du secrétaire faite en janvier 2020 sur la possibilité de revoir la composition des commissions après un an de travail. A la question posée à tous les élus, un long silence parcourt la réunion, qui met en lumière la devise probable des élus de la majorité : **MARCHE, VOTE, ET TAIS-TOI.**

Tous les élus regrettent que les réunions durent trop longtemps depuis 1 an, qu'il y ait trop d'animosité (quand ce ne sont pas les insultes carrément), mais AUCUNE SOLUTION PALIATIVE n'est acceptée par la majorité.

Que ces élus de la majorité qui se morfondent dans le silence ou l'acceptation sachent que dans certaines organisations syndicales, on a le droit d'être en désaccord... sans être fusillé ensuite !



LinkedIn

