

Réunion ordinaire du 20 janvier 2022

Comité Social et Economique d'Etablissement Appli de l'UES CAPGEMINI

Via TEAMS

Participation

Nom	Rôle	Présence
Stephane MISTRAL BERNARD	Elu titulaire	X
Lygie PORCHET DE KERPOISSON	Elue titulaire	X
Alain JAMMES	Elu titulaire	X
Christine CHOVET	Elue suppléante	
Frederic TRIOU	Elu suppléant	
Léna SALAUN	Elue suppléante	
Eric RICARD	Représentant Syndical titulaire	X
Elsa SITBON	Représentante Syndical suppléante	

Ordre du jour

1. **Activité et situation économique, financière et de l'emploi au sein du périmètre Appli**
 - a. **Activité et situation économique et financière (dont ARVE) : BU Sogeti**
 - b. **Activité et situation économique et financière (dont ARVE) : Application Services (dont Insight & Data)**
 - c. **Activité et situation économique et financière (dont ARVE) : FSSBU**
 - d. **Effectifs, TEA et Astreinte**
2. **Approbation du projet de PV de la réunion du 10 mai 2021**
3. **Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**
 - a. **Présentation synthétique du rapport Sextant**
 - b. **Recueil d'avis**
4. **Point RH équipe CSEE Appli 2020 / 2021**
5. **Modification & désignation de membres des commissions du CSEE**



Linked in



Compte Rendu

En préambule :

- La direction annonce que Johan Bailleul va évoluer dans ses attributions au sein de Capgemini vers les relations sociales au niveau groupe et sera remplacé en tant qu'interlocuteur/organisateur auprès du CSE. Les élus saluent unanimement sa contribution constructive et son écoute.
- Les élus du CSE ont interpellé la direction sur les difficultés rencontrées par les salariés quant à la situation COVID et demandent une clarification des dispositions en vigueur pour éviter des différenciations en fonction des managers. La direction indique que les informations disponibles sur Talent sont à jour.
- Les élus CFE-CGC demandent à la direction des informations sur l'impact des arrêts de travail sur l'activité. La direction confirme qu'elle a reçu beaucoup de certificats d'isolement qui ne sont pas nécessairement traduits en arrêt de travail et que la consolidation est en cours.

1. Activité et situation économique, financière et de l'emploi au sein du périmètre Appli

a. Activité et situation économique et financière (dont ARVE) : BU Sogeti

Début d'année avec les outils fermés donc pas de visibilité précise.

TACE global = 81,2

- Est = 80, Med = 81,3, Nord = 86,3 avec une très bonne dynamique, Rhône alpes = 85 → grand est = 83,4
- Aquitaine = 82, Midi Pyrénées = 84, Ouest = 84,8 → grand ouest = 83,9
- Idf = 81

Diversification des comptes toujours en cours avec de belles perspectives sur quelques grands comptes.

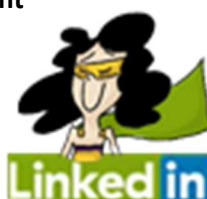
Les élus interpellent la direction sur des cadeaux de type « oreillette » qui ont été donnés à des collaborateurs ce qui semble contradictoire avec la démarche RSE. La direction indique faire son maximum pour concilier les aspects événementiels et les aspects RSE.

Les élus CFE-CGC demandent si la direction a de la visibilité sur les risques de départ des salariés, notamment pour des aspects salariaux ? La direction indique être sensibilisé à la question et anticipe un turn over de l'ordre de 20% au global sur l'année.

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

La baisse de Novembre a été rattrapée en Décembre de 1,5 points.

Bonne année 2021 sur APPS avec croissance significative sur les marchés et les effectifs.



Début d'année actif avec déjà quelques gains de gros dossiers de plusieurs à plusieurs dizaines de millions d'euro.

Activité d'AVV très importante de 15-20% au-dessus de ce qui avait été réalisé en janvier 2021.

Au sujet des annonces dans la presse sur le projet Scribe de solution de saisie et d'enregistrement des plaintes pour la Police, la direction ne confirme pas ce qui a été publié et invite à la prudence.

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

Bonne année avec un booking au-dessus du budget et 20% au-dessus de l'année dernière. Idem sur le chiffre d'affaire. La marge est à l'objectif et aussi d'environ 30% supérieur à l'année dernière.

Démarrage tendu sur les ressources.

Grosse opération en cours dans le domaine bancaire mais qui reste difficile avec de gros enjeux.

d. **Effectifs, TEA et Astreinte**

15556 salariés à fin décembre 2021, dont 89% de CSS, soit +749 sur l'année (environ +5%)

Les objectifs sont atteints grâce à une forte accélération en H2.

4849 collaboratrices qui représentent 31% de l'effectif, soit +309 (+7%)

14345 cadres soit 92% des effectifs.

En 2022 croissance attendue du même ordre. Croissance attendue dès Janvier 2022 ce qui est suffisamment rare pour être souligné. La croissance de féminisation sera poursuivie.

2. **Approbation du projet de PV de la réunion du 10 mai 2021**

Le PV est soumis à approbation sans passer par le vote électronique.

Le PV du 10/05 n'est pas approuvé car il subsiste quelques soucis de reporting. **L'approbation est reportée au prochain CSE.**

3. **Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**

a. **Présentation synthétique du rapport Sextant**

b. **Recueil d'avis**

En synthèse :

- Au 1er semestre 2021, APPS et Sogeti ont tout ou partie retrouvé leur niveau de performance d'avant crise, ce qui n'est pas le cas de FS qui reste en difficulté sur un marché pourtant dynamique. En dépit des résultats globalement bons, les effectifs CSS sont en recul en H1 sur le périmètre Appli.



- Afin de renouer avec la croissance des effectifs, les entités pourraient s'appuyer, en partie, sur le sourcing par POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) qui représente une part significative des recrutements sur le périmètre entre 2018 et 2020.
- Dans ce contexte de marché dynamique, la structure de rémunération est, comme en 2020, tirée vers le haut par la pression sur les salaires d'embauche. Le niveau d'augmentation salariale recule légèrement comparé à 2020 et tend vers plus de sélectivité. En parallèle, la répartition des effectifs par note de potentiel reste stable mais beaucoup de salariés ont vu leur note « dégradée », ce qui peut impacter leur motivation. Pendant l'exercice, Appli a poursuivi ses efforts de repositionnement conventionnel des salariés cadres facturables.
- La baisse du volume d'heures de formation est liée à la baisse des recrutements et des sessions d'intégration. L'amélioration du taux d'accès à la formation couplée à la transformation des modalités pédagogiques dégagent, en final, des marges de manœuvre financières. Abstraction faite du onboarding, ce sont les formations de la sphère technologique qui tirent leur épingle du jeu contribuant pour les deux tiers à la progression des heures.

En détail :

- Apps et Sogeti ont recouvré sur le 1er semestre 2021 une forte dynamique. FSSBU peine à redécoller, malgré un marché en croissance, souffrant de l'érosion de ses effectifs et de moindres gains de productivité.
- La dynamique d'activité a permis de redresser les niveaux d'ARVE. La rentabilité s'améliore significativement sur Apps et Sogeti, mais reste faible côté FSSBU qui pâtit à la fois de conditions de marché compliquées et d'éléments exceptionnels.
- Le retour à la croissance des effectifs pourrait s'appuyer en partie sur les POEI qui représentent une part significative des recrutements sur le périmètre APPLI entre 2018 et 2020. Ainsi, leur poids dans les effectifs a plus que doublé en 2 ans. Il apparaît clairement que les POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) sont devenus des piliers de la politique de recrutement surtout chez Sogeti où le taux est de 10% des effectifs. Le taux de départ des POEI est plus faible que les autres populations. En revanche, le taux d'échec des recrutements est plus important, entre 15% et 25%, dont les trois quarts sont des fins de période d'essai à l'initiative de Capgemini.
- Toutes les entités, tous grades confondus, voient leurs salaires médians évoluer entre 2019 et 2020 et fait nouveau tendre vers une convergence. Les autres constats l'an passé demeurent inchangés. Le niveau d'augmentation moyen est en recul entre 2020 et 2021 traduisant la baisse du taux de promotion et surtout le recul du taux d'accès aux augmentations pour les non-promus. La baisse du taux d'accès aux augmentations pour les non promus mais aussi la baisse du niveau d'augmentation est assez généralisée quel que soit l'angle de l'analyse sociale retenu même s'il existe quelques nuances.
- Au-delà de l'impact sur le niveau d'augmentation salariale, la note de potentiel préjuge du devenir des salariés au sein de Capgemini, notamment quand le salarié voit sa note « dégradée ». Or, suite à la mise en œuvre de la dernière campagne d'évaluation 2020, le nombre de salariés ayant vu leur note de potentiel baisser est important, notamment chez les promus. L'ensemble des salariés cadres sous-positionnés au regard de la valeur centrale de leur grade a augmenté de +5% entre mars 2020 et mars 2021, tiré vers le haut par les fonctions support. Chez Sogeti, le nombre de salariés cadres facturables sous-positionnés au regard de la valeur centrale de leur grade a augmenté de +15% alors qu'il recule chez



APPS et FSSBU. Concernant la cohérence grade/niveau conventionnel, l'analyse par site fait ressortir de fortes disparités qui interrogent sur les pratiques RH locales et laissent penser qu'une supervision nationale pourrait être bénéfique.

- Concernant la formation, la crise sanitaire a eu divers impacts. La baisse du volume d'heures est liée à la baisse des recrutements et des sessions d'intégration. L'amélioration du taux d'accès à la formation couplée à la transformation des modalités pédagogiques dégagent en fin des marges de manœuvre financières. Abstraction faite du onboarding, ce sont les formations de la sphère technologique qui tirent leur épingle du jeu, contribuant pour les deux tiers à la progression des heures. FS est la seule entité qui enregistre une baisse du volume d'heures.

Dans leur avis, les élus reprennent les éléments de constat mentionnés ci-dessus et demandent à la direction de prendre un certain nombre de dispositions concernant :

- La gestion des POEI
- Les positionnements conventionnels
- L'abandon de la note de potentiel
- La formation

et de fournir des compléments d'information :

- Sur les conditions de travail, leurs évolutions et leurs impacts lors du volet SSCT des consultations
- Sur les modifications importantes apportées en fin d'année 2021 aux conditions de travail (New Normal, Nouvel accord Télétravail, déploiement du Flex-office) pour la mi-année 2022.

La commission formation a émis un avis défavorable.

L'avis circonstancié des élus est mis au vote.

Nombre de votants : 34

- 32 voix favorable à l'avis
- 1 abstention
- 1 personne n'a pas pu voter pour problème technique

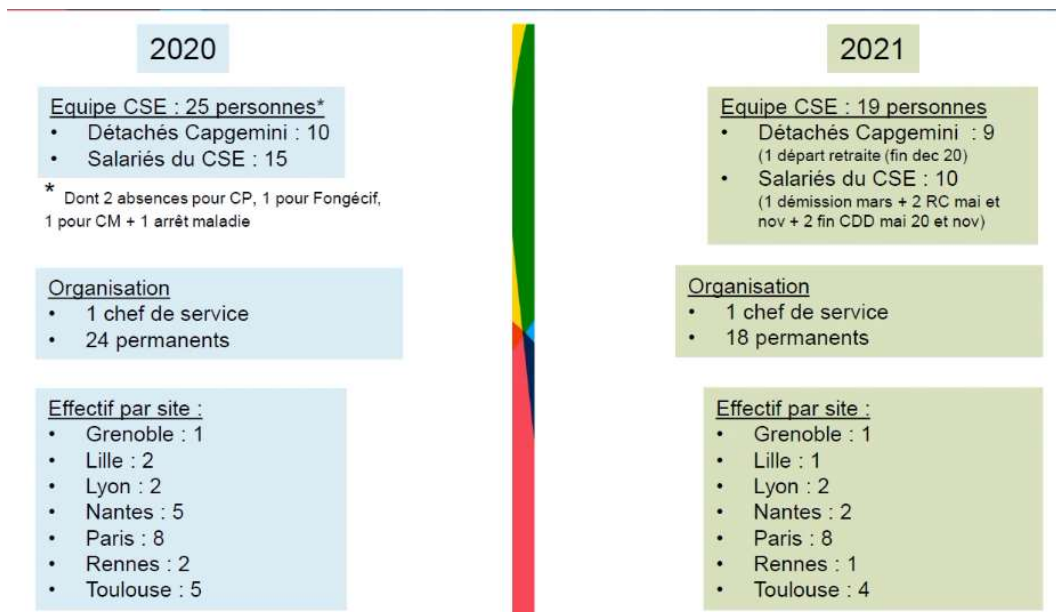
3. Point RH équipe CSEE Appli 2020 / 2021

La synthèse des effectifs qui font fonctionner le CSEE appli est la suivante :



LinkedIn





Effectif prévisionnel au 1^{er} janvier 2022 : 19
 Prévisions embauche à court terme : 1 personne sur Nantes

En accord avec ses dispositions légales, le CSEE Capgemini possède un CSE avec un titulaire et un suppléant.

Le renouvellement de ce CSE était prévu mi-février/début mars 2022 mais les modalités d'organisation ne sont pas finalisées.

4. Modification & désignation de membres des commissions du CSEE

Pour plus d'information se référer à la liste des membres des commissions sur le site du CSE.

Pour plus d'informations, contactez la CFE-CGC !

Syndicat des Cadres et de l'Encadrement



LinkedIn

