

Elu.e.s CFE-CGC ayant participé : Cédric Normand, Vincent Normand, Badradine Bounachada, Carole Clevenot, Serge Cottebrune, Driss Noussair (Représentant Syndical).

1. Marche générale de l'entreprise

Reporting sur les éléments économiques

Le mois de septembre atteint 61M€, ce qui est en ligne avec le budget. La croissance projetée à fin d'année est de 4%, et nous sommes actuellement à 4,9%. Cela signifie qu'un effritement en fin d'année est anticipé.

Taux d'activité à fin septembre :

CIS France	82,2%
GMS	87,6%
LMS	82,4%
LMS IDF	80,2%
LMS OUEST	83,6%
LMS EST	83,2
Project&Consulting	76%

Grand Ouest a délivré 101% de son budget et la région Grand Est se situe à 103% de son budget. Un nouveau client a été ouvert chez P&C (Faurecia) et aussi en Cybersécurité.

À la suite du deal gagné chez Enedis, la prestation sera délivrée sur Toulouse et Lyon. L'activité ENEDIS actuelle de Pessac va être transférée de Pessac vers Toulouse pour 35 salariés qui seront affectés sur de nouveaux projets (demandé par vos élus CFE-CGC à la direction générale ce jour, mais non obtenu). 15 salariés de Pessac resteront sur le projet.

Nous avons perdu le renouvellement d'un contrat avec le CEA à Grenoble (remporté par INETUM, ex-GFI). La fin du contrat est prévue pour juin 2022. Concernant le devenir des 25-30 salariés concernés, la direction est confiante au vu de l'activité dynamique dans la région et les sites de Lyon, Chambéry et Grenoble pour rebondir sur d'autres contrats. Rien n'est défini encore puisque c'est dans plus de 6 mois. C'est une mauvaise surprise pour l'entreprise. Une autre négociation est en cours avec le CEA mais malheureusement pour un autre site.

Point de situation sur les ventes

Nous avons réalisé une soutenance pour le renouvellement d'un contrat pour GRT Gaz. La réponse est attendue en début d'année prochaine (sujets d'automatisation). On a gagné un SOC Cybersécurité par ailleurs.

Nous avons eu un bon mois de signatures en septembre, qui est supérieur de 26% par rapport à septembre de l'an dernier. Attention, il faut nuancer car 2020 est une année de crise sanitaire, même si CIS France est l'entité qui a le moins souffert dans le groupe (-5% du CA sur l'année). Il faudrait comparer à 2019 pour être plus juste, mais Mme Bonsirven, DAS, est absente ce jour, nous ne pouvons obtenir cette information.

On a renouvelé notre contrat chez la DGA avec un contrat ferme de 5 années + 3 années optionnelles.

Un nouveau logo dans le luxe a été remporté chez Richemont (client Suisse). La prestation sera délivrée principalement en Pologne.

Nous sommes en cours de finalisation d'un contrat avec LVMH.



Airbus : l'appel d'offre sur un gros deal cloud est toujours en cours, et la réponse est attendue en début d'année prochaine. Nous sommes toujours face à ATOS et un pure player indien.

Nous sommes consultés sur la refonte d'un réseau privé pour le gouvernement : réponse attendue dans quelques semaines.

Total : nouveau dossier de "move to cloud", gros dossier de bout en bout entre Capgemini Invent, Apps, CIS... (1er oral passé cette semaine).

Total SD WAN, nouveau dossier en cours de qualification pour la refonte du réseau d'une des filiales de Total à l'image de celui que nous avons récemment gagné.

Un appel d'offre auprès du CEA Saclay est en cours : attente d'une réponse.

Des discussions sont entamées avec COVEA sur la plaque Ouest, pour un renouvellement anticipé. C'est important pour nous sinon nous risquons de perdre "des bouts" si l'on doit passer par un appel d'offre avec la concurrence.

Reporting des effectifs, TEA, astreintes...

Il y a eu beaucoup de démarrage d'alternants à cette rentrée, y compris chez P&C.

La direction compte être en progression d'effectif en fin d'année. Objectifs : 190 embauches.

Point sur les POEI

Une nouvelle POEI devrait arriver sur l'ouest. Ce dispositif est accessible à toute personne inscrite à Pôle Emploi, ayant ou pas une expérience dans l'IT. Depuis 2015 et la 1ère édition d'une POEI, il y a eu 718 recrutements dont 51% de femmes. **566 salariés sont encore présents dans l'entreprise au 31/08/2021.** Les motifs de sortie des 152 POEI qui ont quitté l'entreprise sont principalement des démissions.

Ce dispositif est réparti partout sur le territoire. La répartition par grade est cohérente, mais 97% sont en Grade A avec une probabilité de promotion plus importante que par rapport au reste des salariés. En effet 37% des POEI ont une note de potentiel égale à H.

La répartition par position Syntec montre que 84% ont un statut Cadre. Une majorité d'entre eux sont Analystes d'application.

Comment fonctionne le co-financement ? Pôle Emploi finance la formation jusqu'à leur recrutement en CDI dans l'entreprise. Tant que la formation n'est pas terminée, la personne n'est pas salariée de l'entreprise. Lors de la signature des conventions, Capgemini s'engage à recruter les POEI. Une fois recruté en CDI, il y a néanmoins une période d'essai. La direction confirme que toute embauche se fait en grade A.

En début de formation, tous les éléments relatifs à son contrat de travail sont communiqués à la personne (Salaire, Rôle, affectation...).

Il est mis en avant la problématique du trop grand nombre de POEI dans une équipe comparé au nombre d'experts qui doivent les encadrer tout en assurant leur activité sur leur mission. Comment la direction peut-elle valoriser cette activité de coaching qui n'est absolument pas référencée/évaluée dans Tewe ?

La direction prend le point.



2. Point de situation sur la mise en place d'un projet pilote de l'outil Time Of Presence

Le projet a été lancé le 26 juin. Une communication a été adressée aux salariés concernant Le Bourget du Lac et Montbonnot. Une vidéo et un guide utilisateur ont été adressés pour accompagner les salariés.

Un point tous les 15 jours est organisé avec les managers pour les remontées. On est à un peu plus de 80% de semaines saisies et validées. 90% des saisies sont conformes avec le temps de travail. Un travail d'analyse est fait sur les 10% restants.

La fin du pilote est prévue pour l'instant vers la fin de l'année. Une analyse sera réalisée début 2022 et présentée aux élus du CSEE INFRA.

3. Information en vue de la consultation relative au projet de transfert des équipes Cybersécurité (ESEC) de Sogeti vers CIS (au 1er janvier 2022), motivations et conséquences organisationnelles : Recueil d'avis (vote)

Le CSEE Infra est consulté sur le projet de transfert de l'ESEC au sein de CIS et de changement du modèle opérationnel de CIS. Sur le projet de transfert de l'ESEC, les élus retiennent que ce dernier a du sens et devrait être bénéfique pour CIS. Le projet de transfert de l'ESEC s'inscrit dans une logique de rapprochement des compétences Cybersécurité impulsée et annoncée dès 2018.

L'impact pour CIS est attendu comme devant être positif en termes de chiffre d'affaires (+10%), de dynamique – car les activités Cyber de CIS comme de l'ESEC sont attendues en forte croissance à court et moyen terme – mais plus mesuré en termes de rentabilité.

Le projet a pour objectif de faire jouer les complémentarités d'offres, même si sur certaines, l'ESEC et CIS ont développé des compétences similaires. Pour autant, il n'en ressort aucun sureffectif potentiel mais plutôt le besoin de renforcer les équipes.

Sur le projet de réorganisation de CIS, les élus retiennent qu'il répond aux évolutions du marché et vise à réduire les silos qui existaient entre les trois pratiques (LMS, GMS et P&C) :

Les frontières entre les projets sur site, en centres de service et en X-shore se brouillent de plus en plus, y compris chez des plus petits clients en région. Le volume moyen des projets en centres de service se réduit par ailleurs. Les règles de répartition des salariés LMS entre MS et P&C ont été définies à un niveau « macro » et reposent en premier lieu sur la nature du contrat et de l'activité réalisée par les salariés, mais restent à être affinées avec l'aide du management de proximité.

Les élus notent toutefois que ce projet est porteur de changements structurants pour les salariés et qu'un certain nombre de points restent à être traités :

Le projet modifie peu de postes à sa mise en œuvre mais va générer un nombre significatif de changements de rattachement hiérarchique. Il mixe des collectifs qui ont des caractéristiques RH et des cultures différentes.

Il a vocation à faciliter le staffing des salariés – entre les projets en local, les centres de service, P&C dans une moindre mesure – et les rotations sur mission, ce qui devrait se traduire pour les salariés par une plus grande polyvalence.



Il vise également à diffuser les pratiques d'industrialisation sur l'ensemble des services managés. Il devrait simplifier le travail des commerciaux, mais la disparition d'une entité dédiée fragilise le modèle de proximité.

Motion votée par les élus (motion complète disponible sur demande).



EN SYNTHÈSE, CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR :

Outre l'arrivée de salariés « Cybersécurité » de SOGETI vers CIS, une réorganisation s'est mise en place : **la frontière entre les « centres de services » et les agences locales s'estompe.** Désormais, tout salarié pourra partir en mission en clientèle, et inversement, un salarié habitué aux missions chez le client pourra revenir travailler sur des projets clients sur site.

4. Information en vue de la consultation relative à la prise à bail d'espaces de bureaux au sein du bâtiment Campus Cyber et leurs aménagements :

Recueil d'avis (vote)

Le CSEE remarque quelques points forts de ce projet :

- Le projet Campus Cyber, initié par le gouvernement, est un projet original et ambitieux, cohérent avec la stratégie de Capgemini dans le domaine de la cybersécurité.
- Ce projet présente plusieurs atouts (ex 6 m² de surface par poste de travail au lieu de 3 m² sur d'autres projets Capgemini), ce qui devrait inspirer fortement la politique immobilière Capgemini pour ses futurs projets

Malgré un avis favorable, les élus formulent une liste de préconisations à la direction, notamment en matière d'accessibilité PMR, de taux de Flex-Office parfois très bas, de sécurité, confidentialité...

Motion votée par les élus (motion complète disponible sur demande).

5. Information en vue de la consultation sur le réaménagement et le passage en flex office du bâtiment Newton à Pau :

Recueil d'avis (vote)

Le CSEE Infra est consulté ce jour sur le projet relatif au réaménagement et au passage en Flex office du bâtiment Newton à Pau. La mise en hibernation puis le projet de résiliation du bail du site des Lilas auquel 63 salariés CIS étaient rattachés a entraîné le nécessaire projet d'adaptation du site de Newton afin d'accueillir ces derniers. Ainsi vont s'ajouter aux 105 salariés APPS rattachés à ce site, 63 nouveaux salariés CIS.

69 postes de travail sont prévus sur le site basé au bâtiment Newton 4 rue Jules Ferry à Pau. 170 salariés au total seront rattachés à ce site. Le fort taux de Flex office envisagé sur ce projet d'aménagement et dont une partie est restreinte à des espaces sécurisés, implique nécessairement :



- Un niveau de télétravail important pour tous les salariés, et de fait imposé alors que c'est en absolue et totale contradiction avec les engagements pris par la direction France dans le nouvel accord de télétravail
- Le maintien d'un nombre important de salariés sur site client et notamment un client bien identifié sur ce bassin d'emploi
- (...)

Lors de son expertise, le cabinet SECAFI n'a jamais reçu la notice de sécurité du bâtiment. Cela signifie que le nombre de 200 personnes maximum dans l'immeuble peut potentiellement être dépassé ! Le rapport d'expertise du cabinet SECAFI montre un débit d'air global correct sur le plateau mais l'équilibrage des zones n'est pas bon, certaines zones n'étant pas suffisamment renouvelées. Il y a donc un 2nd danger pour la santé des salariés !

La cafétéria et le parking sont également deux points noirs qui restent sans solution alternative. Il y aura 16 places disponibles (hors situation sanitaire liée au COVID) pour déjeuner, ce qui est largement sous-dimensionné par rapport aux usages des salariés : plus de 2/3 des salariés CIS et APPS souhaitent pouvoir utiliser fréquemment cet espace de restauration.

S'agissant du nombre de places de parking : Il ressort, selon les données actuelles concernant le mode de transport, que les salariés rattachés à ce site continueront à utiliser leur véhicule personnel. A ce stade du projet plusieurs questions se posent quant au stationnement à proximité du site : gestion des 25 places de parking au pied du bâtiment, parking Hélioparc assez rempli...

D'autres points de vigilance sont remontés à la direction. Les élus rendent un avis négatif sur ce projet, et mandatent le secrétaire du CSE Infra pour **saisir les services de l'inspection du travail si les aménagements nécessaires ne sont pas réalisés à la date du déménagement.**

Motion défavorable votée par les élus (motion complète disponible sur demande).

Pour votre complète information, les élus du CSEE APPLI ainsi que le CSEC ont décidé de **ne pas rendre d'avis** puisqu'il manque des documents importants. Un groupe de travail est mis en place afin de suivre si les réponses sont apportées par la direction avant le déménagement. La CFE-CGC y prendra part et alertera le secrétaire du CSE si elle estime nécessaire la saisie de l'inspection du travail.

6. Information en vue de la consultation sur le réaménagement et le passage en flex office du bâtiment Ivoire à Lyon :

Recueil d'avis (vote)

Le site d'Ivoire est un site jugé agréable et qui plait aux salariés. Il est bien situé, permet à certains de se rendre à pied ou à vélo au travail, bénéficie de services de qualité et de la proximité des transports. C'est un site vivant ET très fréquenté comme le montrent les statistiques du rapport fournies par le CRES : taux de fréquentation en croissance avant crise sanitaire : 80% en moyenne, 92% en pic en janvier 2020 (taux calculé sur le capacitaire futur).



Cependant les élus alertent la direction sur des points de vigilance importants :

- Le projet prévoit un nombre de postes de travail, incluant le taux de flex-office, **égal au capacitaire**.
- Au R+5: la capacité cumulée en incluant la cafétéria de 63 places excède la capacité de l'étage : 63 places + 56 PDT + occupation de la salle Serge Kampf (16places) = 135 places assises à comparer à un capacitaire de 100.
- Ratios de surface de travail par personne bas

Des travaux d'aménagement importants vont être entrepris sur le plateau ENEDIS.

Le projet d'aménagement pour la zone Synergie Orano Framatome / Documentum est à revoir : l'organisation du travail en mode flex envisagée ne paraît pas adaptée à l'activité des ingénieurs Documentum compte tenu de leurs contraintes. Nous recommandons que le taux de Flex de cette activité soit de 1, c'est-à-dire de 10 postes de travail configurés au besoin des différents utilisateurs. Ceci devrait être rendu possible par le fait que la zone Documentum jouxte une zone de « postes libres ». Par ailleurs, il convient de sécuriser l'espace Documentum comme le souhaite le client: l'aménagement actuel est donc à revoir en fonction de cette demande.

Les élus rappellent à l'employeur son obligation de prévention des risques professionnels (article L4121-1) et rappellent que c'est une obligation de résultats qui engage la responsabilité civile et pénale de l'employeur.

Les élus demandent que cette obligation se traduise en l'état par la mise en place d'un plan de prévention spécifique au projet intégrant tous les aspects du projet avant sa mise en œuvre (gestion du flex office, travaux, sécurité des évacuations incendie, respect des capacitaires aérauliques, RPS, etc).

Le CSEE Infra demande :

- Un dossier d'information/consultation mis à jour.
- Un plan de prévention pour ce projet (en particulier la gestion du capacitaire)

Le CSEE Infra estime en l'état impossible de rendre un avis et sera donc dans l'obligation de différer son rendu d'avis à la réception de ces nouveaux éléments et au temps nécessaire à leur étude.

Motion votée par les élus (motion complète disponible sur demande).

En réponse à cette absence d'avis donné (ni favorable, ni défavorable), la direction estime juridiquement avoir l'avis du CSEE puisque le temps légal de la consultation est écoulé...

7. Information en vue de la consultation sur la politique sociale :

Rapport de Situation Comparée H/F 2020 (Document remis en amont de la Commission Egalité Professionnelle qui s'est tenue le 5 octobre 2021)
Document remis par email.

Bilan social 2020 dont extrait (pré-bilan HSCT) remis à la CSSCT lors de la réunion ordinaire du 02 Mars 2021 puis le 06 Octobre 2021 (V2 bilan HSCT finalisé)
Document remis par email.



LinkedIn



Bilan Formation 2020 (Document remis en amont de la Commission Formation qui s'est tenue le 05 Octobre 2021)

Document remis par email.

Une expertise a été lancée par les élus sur ces points. Nous vous présenterons à cette occasion une analyse de ces bilans de l'année 2020 (tardivement certes...).

8. Information-consultation sur le projet de rupture conventionnelle d'un salarié protégé :

Recueil d'avis (vote)

Les élus valident le projet de RC du salarié protégé.

9. Fonctionnement du CSEE :

Situation comptable trimestrielle présentée par le cabinet Fiducac

Présentation de la situation comptable par l'expert-comptable M. Gernez.

La consommation de billetterie est très faible, 38K€ contre plus 400K€ en septembre 2019. Nous présumons que l'impact de la crise sanitaire se ressent fortement sur cette activité (absence de concerts, peu de cinéma...) quand bien même les règles du CSE seraient moins contraignantes.

Un débat est ouvert sur les chèques cadeaux offerts depuis quelques mois, désormais exclusivement au format numérique. La CFE-CGC est favorable à l'utilisation de chèques-cadeaux numériques cependant, plusieurs salariés nous remontent leurs difficultés d'utilisation. Il est même parfois facturé aux salariés des frais de transformation du chèque numérique au format papier. Nous demandons à la commission ASC de proposer à l'avenir le choix aux salariés entre les 2 possibilités (papier ou numérique).

En €	Réalisé au 30/09/2021	2020	Variation	Variation en %
Billetterie Meyclub	37 888	50 000	↓ -12 112	-24%
Billetterie stockée / Tir groupé Ouest	-851	41 053	↓ -41 904	-102%
Chèques vacances		130 027	↓ -130 027	
Spécial jeunes	43 608	56 638	↓ -13 030	-23%
Spécial vacances	366 354	387 200	↓ -20 846	-5%
Sport / Art / Culture	77 416	135 824	↓ -58 409	-43%
Séjours / Voyages CSE	100 268	25 193	↑ 75 075	298%
Locations CSE	30 202		↑ 30 202	
Enveloppe individuelle	654 885	825 936	↓ -171 051	-21%
Evènements	8 000	15 600	↓ -7 600	-49%
Noël	-38	347 017	↓ -347 056	
Rentrée des classes	31 565	65 471	↓ -33 906	
Activités Locales	7 479	179 823	↓ -172 344	-96%
Hors enveloppe individuelle	47 005	607 911	↓ -560 905	-92%
Salaires refacturés & logiciel proweb	68 887		↑ 68 887	
Commission sociale	2 000	5 658	↓ -3 658	-65%
Divers	2 718	2 660	↑ 58	2%
Divers	73 606	8 318	↑ 65 288	ns



LinkedIn



COÛT DES ACTIVITÉS	775 497	1 442 165	↓	-666 668	-46%
La subvention activités sociales	1 306 825	1 809 280	↓	-502 454	-28%
Les autres produits	2 831	83 171	↓	-80 340	-97%
Produits exceptionnels		15 523	↓	-15 523	
PRODUITS HORS ACTIVITÉS (B)	1 309 656	1 907 974	↓	-598 317	-31%
RÉSULTAT ACTIVITÉS SOCIALES	534 159	465 809	↑	68 351	15%

Le comparatif budgétaire des ASC

	Réalisé au 30/09/2021	Prévu		Écart en montant	% utilisation
Billetterie	37 037	380 000	✓	342 963	10%
Subvention individuelle	487 379	495 000	✓	7 621	98%
Séjours / Voyages CSE	100 268	62 000	✗	-38 268	162%
Locations CSE	30 202	93 000	✓	62 798	32%
Enveloppe individuelle	654 885	1 030 000	✓	375 115	64%
Prestations Nationales	39 526	304 760	✓	265 234	13%
Activités Locales	7 479	203 600	✓	196 121	4%
Hors enveloppe individuelle	47 005	508 360	✓	461 355	9%
Divers hors budget	73 606	97 000	✓	23 394	76%
COÛT DES ACTIVITÉS (A)	775 497	1 635 360	✓	859 863	47%
La subvention activités sociales	1 306 825	1 700 000	✓	393 175	77%
Les autres produits	2 831		✗	-2 831	
PRODUITS HORS ACTIVITÉS (B)	1 309 656	1 700 000	✓	390 344	77%
RÉSULTAT ACTIVITÉS SOCIALES (B - A)	534 159	64 640	✗	-469 519	

En 2020, près de 500K€ n'avaient pas été consommés dans le budget.

A ce jour, nous sommes également à 534K€ de solde positif (+ 400K€ à recevoir d'ici la fin de l'année). Sachant qu'il va y avoir des dépenses pour les événements de fin d'année qui ne vont atteindre qu'environ 300K, les élus CFE-CGC demandent au point suivant (ANCV) une proposition plus généreuse pour les salariés.



Opération Chèques-Vacances : vote

La commission ASC présente aux élus une proposition basée sur une somme de 200€ de chèques-vacances (maximum), que les salariés paient à des taux différents, en fonction de leurs revenus. Basé sur le même taux de participation que l'an dernier, cela représenterait 150K€ de commande, voire 180K€ avec 30% de salariés en plus.

La CFE-CGC demande en séance une proposition à 300€ maximum par salarié sur les mêmes taux de subvention. Le coût serait entre 220K€ et 290K€ selon les estimations du nombre de salariés qui commanderaient (idem à 2020, ou 30% de plus).

Cette commande ne sera pas décomptée de votre enveloppe individuelle. Si votre enveloppe est déjà consommée intégralement : vous pourrez commander.

2021					
Tranche	Montant	Subvention	Participatio	Subvention	
	ANCV Max	€	n Salarié	€	%
0	300	100	200		33%
1	300	240	60		80%
2	300	220	80		73%
3	300	200	100		67%
4	300	180	120		60%
5	300	160	140		53%
6	300	140	160		47%
7	300	120	180		40%
8	300	100	200		33%

Lors du vote, nous découvrons que les OS qui composent la majorité avec la CFDT retiennent notre proposition à 300€. Seuls les élus de la CFDT ont voté pour la proposition à 200€. A noter qu'il s'agit d'un montant maximal, et qu'en tranche 3 par exemple dans le tableau ci-joint, un salarié n'est pas forcé de verser 100€, il peut participer dans une moindre mesure. Il recevra un montant de chèques-vacances au prorata du taux de subvention.



EN SYNTHÈSE, CE QUE VOUS DEVEZ RETENIR :

1. La consommation du budget 2021 est en-dessous des prévisions, et nous avons un solde positif l'an dernier de 500K€.
2. La CFDT vous proposait 200€ maximum par salarié (budget inférieur à 200K€)
3. Sur proposition de la CFE-CGC, et avec le vote des autres organisations syndicales, vous pourrez commander jusqu'à 300€ de chèques-vacances.



Communication du résultat de l'enquête aux salariés

L'enquête, lancée au début d'année auprès des salariés, a reçu près de 500 réponses sur 3500 utilisateurs du site. La commission ASC prend en compte certains commentaires négatifs pour pouvoir adapter certaines communications l'an prochain.

Les élus CFE-CGC font part de leurs suggestions en séance.

L'enquête devrait être publiée sur le site du CSE.

Point sur le Noël national et animations de fin d'année en local

Présentation d'un tableau avec les dépenses réalisées et à venir d'activités locales dans toutes les régions de CIS France.

Les élus CFE-CGC s'étonnent qu'un salarié ait eu le droit de participer à une activité d'un autre site. La règle, pourtant confirmée en séance par le bureau et la commission ASC, est qu'on ne peut s'inscrire qu'à une activité proposée sur son propre site.

