

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

En entrée de séance, notre DG Olivier Tarrit nous présente son successeur Cédric Le Yeuc'H, venant d'Accenture. M. Tarrit nous quitte pour rejoindre des fonctions dans la GLC CIS Monde.

## 1. Marche générale de l'entreprise

### Reporting des éléments économiques

CIS France	81,2%
GMS	86,6%
LMS	82,5%
LMS IDF	80,4%
LMS OUEST	84,6%
LMS EST	82,4%
Project&Consulting	76,3%

Le CA de décembre 2021 est de 56M€, en dessous du budget de 3,6M€.

**En cumulé sur l'année, nous sommes à 680M€ et 99% de notre budget. La croissance 2021 est de 4,6%. Il s'agit de la meilleure performance de ces 5 dernières années.**

Le taux d'activité de décembre se situe à 81,2% (légère baisse due à l'accélération des embauches, quelques retards de signatures de contrats, une baisse d'activité en IDF...)

**GMS** délivre en ligne avec son budget. A noter que le plan de transfert ENEDIS de Bordeaux vers Toulouse va se prolonger sur le 1er trimestre 2022. La SNCF prévoit en 2022 une transformation de

ses contrats (« lot 2 »), dont la relocalisation d'une vingtaine de salariés de Bordeaux vers Lyon. Pas de mutations mais un transfert d'activité en prévision. Bien que la prestation soit délivrée dans nos locaux, le client souhaite avoir des effectifs à proximité de leurs centres de production.

Le taux d'activité de **LMS IDF** a ralenti (79,9% en janvier), impacté par une augmentation du nombre de maladies.

Pour l'**Aquitaine**, la tendance est bonne en janvier avec un TACE à 86%. L'**Ouest** est un peu en retrait du fait du volume de nouveaux entrants à positionner (CAGIP, LBP, CNAV...). Commercialement, on est rentré à nouveau sur le compte ANTAI à Rennes. **Midi-Pyrénées** a eu une activité à 84% en décembre et se maintient en janvier. Renouvellement en « due diligence » avec LBP, et une autre reconduction en attente pour le ministère de l'agriculture.

La grande Région **EST** affiche en cumul la meilleure performance de budget, soit 104%. La croissance de l'est est à 9,5% ! Petit ralentissement en janvier. **Méditerranée** : la POEI de novembre est à positionner sur Montpellier. Commercialement, le renouvellement Marcoule Cadarache toujours en cours. Dans le **Nord**, l'activité reste à 80%, c'est un peu plus faible qu'en début d'année. 8 démarrages ont lieu en janvier, ce qui devrait produire des effets sur février. Commercialement, nous avons obtenu la prolongation d'un contrat SNCF Snow sur 2022. **Rhône-Alpes** a son taux d'activité qui a baissé à 82,8% sur décembre (82,2% sur janvier). Commercialement nous avons été reçu techniquement sur une réponse pour ENEDIS. Nous sommes en attente de réponses finale pour 3/4 autres contrats.

P&C le CA s'élève à 88% du budget en décembre, et 98% en cumul sur l'année.

Les signatures de décembre sont à un bon niveau (contrats embarqués, mais aussi nouveaux contrats dans le groupe LVMH (luxe).



**Point sur les ventes**

Airbus a choisi le groupe Capgemini dans un contrat pluriannuel de 7 à 10 ans pour la gestion de l'infrastructure de l'ensemble de ses entités. Le contrat est en cours de contractualisation : nous aurons plus d'informations le mois prochain sur les effectifs, les sites concernés et les montants.

On finalise le renouvellement de nos activités avec Axa (essentiellement à l'offshore). Nous avons un contrat initial avec ENEDIS, lequel a été découpé en 2. On a gagné le 1er, on est en shortlist sur le 2ème. Différentes activités commerciales avec Saint Gobain, GRT Gaz, Crédit Agricole (refonte réseau mondial)

**Point sur les effectifs**

Nous terminons l'année à 5280 salariés, soit une hausse de 248 (dont 85 femmes en plus). L'objectif de 1500 recrutements est visé en 2022, avec une croissance de 400 salariés.

**2. Information en vue de la consultation sur la politique sociale :**

**Présentation du rapport d'expertise et recueil d'avis**

CIS a retrouvé une dynamique de croissance notamment tirée par la partie LMS et P&C (sécurité). La profitabilité atteint un point haut, soutenue par la poursuite des économies de coûts. Les prévisions de résultats 2021 devraient permettre de déclencher le versement de la prime d'intéressement.

	Var. 2020/2021
<b>Chiffre d'affaires</b>	
<b>Marge opérationnelle</b>	
<b>Taux de marge opérationnelle</b>	

**Légende :**

*Chiffre d'affaires*

- Croissance comprise entre 0% et 5%
- Croissance comprise entre 5% et 10%
- Croissance sup. ou égale à 10%
- Décroissance

*Taux de marge op.*

- Croissance comprise entre 0pt et 1pt
- Croissance comprise entre 1pt et 3pts
- Croissance sup. à 3 pts
- Décroissance

L'expert note que le rapport annuel 2020 HSCT (Hygiène Santé et Conditions de Travail) de la direction ne mentionne pas certains points légaux tels que les accidents de déplacement, les DGI, aucun bilan des actions de prévention... À la suite de cette analyse de l'expert, la direction présentera d'ici le mois de mars une version corrigée.



LinkedIn



La population POEI progresse régulièrement et représente aujourd'hui 10% des salariés en CDI chez Infra. 80% de ces salariés embauchés en 2017 sont encore là. Ce dispositif de recrutement est devenu un levier stratégique, tant pour féminiser les équipes que pour les rajeunir. Présents sur plus de 20 sites, les salariés POEI représentent un tiers des effectifs à Tours et Lille.

Hormis pour les VP, les salaires de base moyens et médians augmentent entre 2018 et 2020 de manière contenue sur l'ensemble des grades. Cette augmentation s'explique en partie par la pression sur les salaires à l'embauche. **Le niveau de salaire des recrutés est à grade égal très supérieur à celui des salariés sortants.** Cela accentue les disparités au sein des différents grades et renforce ainsi les besoins de rattrapage. Des efforts de rattrapage sont ainsi constatés entre 2018 et 2020 : le salaire de base des permanents augmente ainsi significativement.

► Salaire de base moyen et médian 2018 par grade des permanents 2018-2020



► Salaire de base moyen et médian 2020 par grade des permanents 2018-2020



► Évolution du SDB des permanents 2018/2020



CONCLUSION SEXTANT

L'évolution salariale survenue entre fin 2018 et fin 2020 pour la population permanente c'est-à-dire présente sur toute la période va de 4% à 9% selon les grades. Les grades de référence sont ceux sur lesquels les salariés sont affectés en fin de période. Autrement dit : seuls les grades A de 2020 étaient déjà tous au même grade fin 2018. Une partie des autres salariés peut avoir changé de grade entre-temps (promotion).

• L'évolution salariale constatée est donc liée aux différentes mesures de rattrapage mais surtout aux augmentations liées aux promotions. D'une manière générale et d'une année sur l'autre, les augmentations des promus sont en effet plus substantielles que les augmentations individuelles non accompagnées d'un changement de grade.

► Évolution du taux de bénéficiaires d'une AI



► Évolution du taux moyen d'AI pour les bénéficiaires



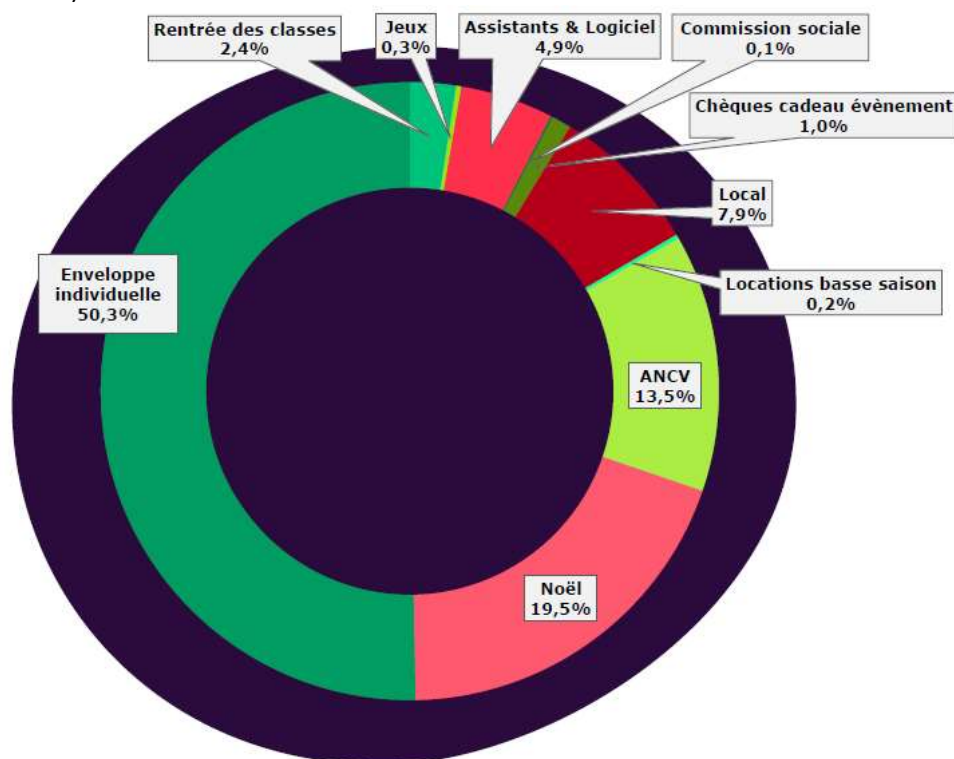
LinkedIn



### 3. Fonctionnement du CSE

#### Gestion des Activités sociales et culturelles

Le bilan présenté en séance est intéressant mais assez léger, à savoir qu'il n'est pas comptable. Il faudra attendre 1 à 2 mois probablement pour un bilan plus détaillé, réalisé par l'expert-comptable. En 2021, le budget était de 1,759M€. 1,9M€ ont été dépensés (grâce aux réserves du CSE dont nous n'avons pas eu le montant).



#### Règles ASC 2022

Pour rappel, les règles 2022 évoluent principalement au niveau de l'enveloppe accordée aux salariés. Celle-ci ne se calculent plus en fonction de votre avis d'imposition mais seulement sur la composition du foyer :

Composition familiale	Plafond annuel
Célibataire*	720 €
Couple	800 €
Par enfant	+ 120 €



Tranche	Pourcentage de subvention appliqué	Inclus dans le plafond annuel*		
		Sous plafond Vacances	Sous plafond Sport, Art & Billetterie Meyclub Culture	Sous plafond Jeunes (montant / enfant)
T1	60%	400 €	320 €	250 €
T2	55%	400 €	320 €	250 €
T3	50%	400 €	320 €	250 €
T4	40%	400 €	320 €	250 €
T5	30%	400 €	320 €	250 €
T6	20%	400 €	320 €	250 €
T7	10%	400 €	320 €	250 €
T8*	5%	80 €	80 €	/



LinkedIn



N'hésitez pas à contacter un élu du CSE si vous avez besoin d'éclaircissements au sujet de l'utilisation de vos subventions accordées par le CSE.

### Bilan Action logement 2021

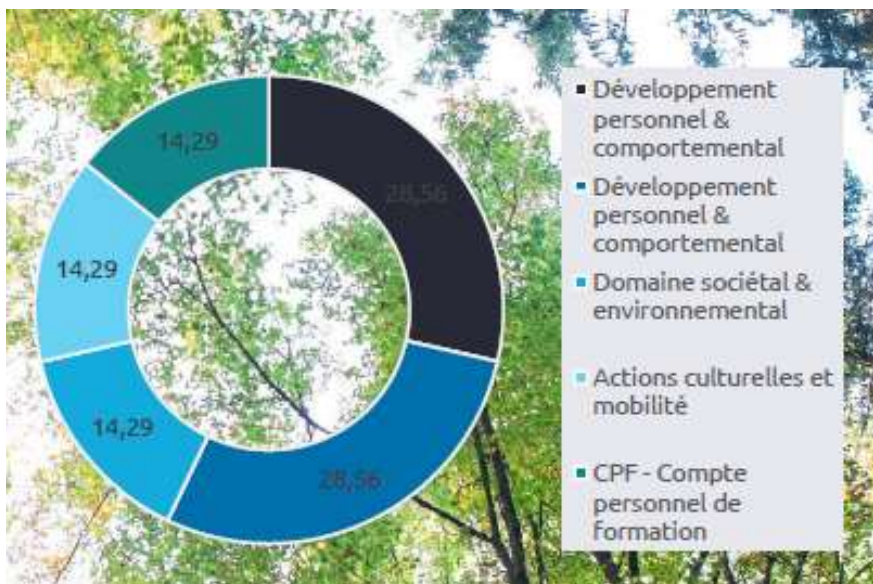
Le bilan présenté recense la consommation de l'ensemble des services d'aide au logement mais le souci, c'est que les chiffres englobent tout Capgemini TS, à savoir le CSE APPLI et INFRA. Nous ne savons pas comment est utilisé le services par les salariés d'INFRA.

- Aides diverses à la location : 2,14 M€
- Prêts pour acquisition : 3,33 M€
- Prêts travaux : 0,35 M€
- Aides diverses à la mobilité : 0,55 M€

Un expert de l'action logement a la possibilité de se déplacer sur site afin de conseiller les salariés. Nous apprenons qu'aucun RDV n'a été planifié avec les salariés sur site par les membres de la commission logement. **Lorsqu'on connaît les difficultés que des salariés rencontrent pour se loger, c'est regrettable de ne pas proposer ce service.** La pandémie n'est pas une bonne excuse car les sites étaient utilisés jusqu'à 50%, et il était autorisé de réserver une salle pour 2 personnes.

### Bilan Formations CFP 2021

Le budget 2021 était de 1,655M€ réparti en fonction des différents domaines.



LinkedIn





2021

<p><b>834</b>                  demandes reçues                  en totalité sur 2021</p>	<p><b>187</b>                  demandes refusées                  non prioritaires / règles</p>
<p><b>122</b>                  demandes annulées</p>	<p><b>525</b>                  demandes acceptées                  formation réalisées</p>

63% des demandes ont été acceptées. Les refus sont pour des raisons de priorisation, ou de quotas principalement.

Le budget consommé a été de 800K€, et il n'y a pas de report de budget.

**Le catalogue CFP 2022 devrait ouvrir le 14 février 2022.** Comme chaque année, vous y trouverez quelques nouveautés dont :

- Un stage « sociétal » permettant d'**appréhender plus sereinement la relation parents – ados** (sur une suggestion de la CFE-CGC)
- Les bases de l'entretien vélo
- Feng Shui
- ...

Les premiers stages, jusqu'à fin avril 2022, ne seront proposés qu'en distanciel. Il sera possible de réaliser des stages en présentiel à partir du 1er mai.

#### Bilan aide sociale 2021

5000€ ont été consommés sur le budget 2021, entre dons et prêt (à 0%).

#### CONNAISSEZ-VOUS LA COMMISSION D'AIDE SOCIALE ?

*La commission d'aide sociale a pour objet l'étude et l'attribution d'une aide sociale aux salariés du CSEE Capgemini INFRA se trouvant en grandes difficultés.*

*Elle est individuelle et comprend :*

- l'aide personnelle (l'écoute, information, conseil et orientation),
- et si nécessaire, l'aide matérielle (financière ou en nature).

*L'aide matérielle, lorsqu'elle est fournie, est une aide de solidarité qui doit répondre à des secours d'urgence ou à une aide durable liée à un besoin ou projet personnel :*

- **désendettement**
- **prise en charge d'une aide familiale et/ou sociale**

Concrètement, les salariés qui nous contactent sont des salariés très souvent en difficultés financières suite à des imprévus (loyers ou factures d'énergie impayés, honoraires d'avocat, frais de garage, d'artisans, ou d'obsèques grevant sérieusement leurs budgets).



LinkedIn

