

**Réunion du 21 avril 2022**
  
**Comité Social et Economique d'Établissement 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	
Christine CHOVET	Elue suppléante	X
Frederic TRIOU	Elu suppléant	
Léna SALAUN	Elue suppléante	
Eric RICARD	Représentant Syndical titulaire	
Elsa SITBON	Représentante Syndical suppléante	X

**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. **Recueil d'avis sur le projet de détachement auprès de Capgemini TS de 50 salariés protégés de la société Altran Technologies relevant des branches d'activités IT France et FPS transférées à Capgemini TS dans le cadre des apports partiels d'actifs réalisés le 1er avril 2022 et ce, dans l'attente des décisions administratives de transferts des inspecteurs du travail**
  
3. **Information relative à la fermeture des sites clients pour congés payés**
  
4. **Information en vue de la consultation sur l'activité et sur la situation économique et financière de Capgemini TS (focus périmètre CSEE Appli)**
  - a. **Présentation des comptes statutaires 2021**
  - b. **CIR 2021 (focus sur les projets R1D 2021)**



Linked in



5. Point sur la situation des salariés de Groupe IT suite à la déclaration du 24 mars 2022
6. Information consultation sur le projet de rupture conventionnelle du contrat de travail de Monsieur Christophe CASSAR, représentant de proximité au sein du périmètre Méditerranée
7. Modification et désignation de représentants de proximité
8. Approbation des projets de PV des réunions suivantes : 24 février 2022 et 10 mars 2022
9. Modification & désignation de membres des commissions du CSEE



LinkedIn



## Compte Rendu

### 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

Présentation par Jean-Pierre Albert Directeur des opérateurs Sogeti France

Synthèse activités du mois de mars

Affaires gagnées :

En renouvellement chez Schmidt groupe dans le cadre d'une maintenance applicative  
Ministère de la justice Testing / Carrefour / DGFiP / Orange / Bytel / Verkor startup Grenoble  
énergie renouvelable / Dekra Bordeaux act. Auto. TMA Salforce

Business model avec assistance Technique

Bon funnel : activité autour du test, du dev, du Cloud donc Portfolio bien cadré

Standard Account avec ouverture de nouveaux comptes plus petits avec une stratégie  
d'ouverture de Business

L'ARVE de Mars au global est à 83,2% pour Sogeti Legacy et 83,9% pour Sogeti carve In.

Les élus demandent en tant que chiffre d'affaires il y a une distinction entre les 2 PNL Sogeti  
Legacy et Sogeti Carve In ce qui rend difficile les comparaisons pour nous.

Les élus demandent que ce soit regroupé afin d'avoir des indicateurs plus significatifs ainsi  
que la composition du Chiffre d'affaires.

La direction rappelle que l'intégration d'Altran va se faire jusque 2023.

Les 2 entités sont maintenues au niveau mais synergie au niveau cross-staffing comme  
opérationnel sur l'ensemble du groupe.

Carve In a une approche presque identique à la nôtre. Certains bassins sont en décalage mais  
très faible par rapport à Legacy.

Aucun problème d'activité sur l'ensemble des entités.

À la suite de la crise Covid les clients demandent que les missions se déroulent en télétravail  
ce qui permet de staffer plus progressivement les nouveaux embauchés.

Les élus qu'avant l'intégration d'Altran Sogeti était découpé en 3 grosses régions il faudrait  
garder la même organisation

La direction indique que Altran est découpé en 3 également avec même découpage : Ile de  
France, Grand Nord et Grand Sud avec un manager sur les 3 entités

Les élus CFE-CGC avait fait remarquer qu'il y avait un manque de développement sur le Nord  
et l'Est par rapport aux autres régions. TB avait informé qu'il y aurait un renforcement  
commercial. Non seulement il n'y en a pas eu de renforcement mais 2 commerciaux vont  
quitter cette région avec en plus de plus en plus de salariés qui quittent l'entreprise.

La direction rappelle que cette région est couverte avec une complémentarité de maillage sur  
les activités. Un commercial va arriver début juin et un autre est en cours d'embauche.



LinkedIn



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

Présentation par Arnault Arnaud DEMESSE en sa qualité de Head of France Application Business Line

Taux d'activité toujours à 84% Capacité à développer du business malgré une reprise du Covid avec un taux d'arrêt maladie important.

Lancement pour les personnes en inter-mission rituel

Grosse progression sur partie Banque avec très bon Funnel 1 milliards 2 à fin mars c'est excellent.

Sur partie Talent 600 arrivées entre 15à et 200 arrivées tous les mois avec très peu de départ Solde positif fin mars alors que d'habitude Premier trimestre plus difficile

Pipe entre 800 et 900

A 45% du plan signé à fin mars

Nombre de propositions fermes signées : 1144 (43%)

Arrivées fermes à venir : 562

Point de référence 2019 qui était une année très dynamique.

Les élus constatent qu'il y a de plus en plus de personnes qui quittent avant la fin de période d'essai. Il y a 5 à 7% de personnes qui partent.

La direction a constaté que souvent les nouveaux embauchés ont plusieurs pistes et choisissent d'aller ailleurs pas pour des raisons de finance mais parfois dans des structures plus petites. Pour certains la 'grosse boîte' fait peur. Dans les grades A reviennent car ne se retrouvent pas dans ce type de structure. La grande majorité de personnes qui nous quittent vont pas spécialement chez le concurrent mais chez le client ou des structures plus petites. Ce qui parfois nous fait des points d'appui importants chez les clients.

Les élus CFE-CGC reviennent sur les entrées-sorties il y a manque de disponibilité des RH comment dimensionner les RH beaucoup de mail leur sont envoyés sans réponses. Comment évaluer la performance de certes partie RH.

La direction s'étonne car les effectifs ont été doublés pour répondre justement à cela.

Les élus CFE-CGC indiquent que sur le recrutement très souvent il n'y a pas également de retour aux personnes qui proposent les CV et aux personnes qui sont intéressées à rentrer dans notre entreprise. Ceci est surtout lié au manque de temps par la cellule recrutement. L'autre problème est qu'il n'y a pas échange entre les recruteurs de toutes les entités du groupe en fonction du CV ceux qui parfois entraine la perte de la cooptation. Une réponse après 5 semaines est trop longue ce qui entraine la perte du profil.

La direction reconnaît qu'il peut y avoir des manquements mais désire s'améliorer dans le domaine. Il nous manque des compétences donc c'est un vrai sujet.



LinkedIn



BU SPS : grosse croissance 15% tirée par Apps 14% et Invent 26%.

Sur le Delivery 2 MEP : projet difficile RATP Galaxie et un projet ASP TAS 2022.

Deals gagnés : Ministère des Armées / CNAM / Amadeus

Opérations sensibles : SNCF et ASP ISIS

CNAM et URSSAF : nouvelles tensions à gérer

BU TEC : Q1 croissance BU +7% contrastée : APPS 14% / CS 9% / Invent +37% / R1D +4%

Dossiers gagnés : Hachette / Total

Dossier perdu : renouvellement CNR (PER)

Avant-vente : renouvellement EDF SWITCH / EDF ICAM / Solvay AMS Fusion / L'Oreal AMS HP / TechniAtome Infogérance

Delivery compliqués : Carrefour SAP / One Finance / Hermès Open Text

BU MALS : Toujours forte croissance ~20%

Des annonces de réduction de budget chez Renault, Stellantis et Michelin lié au contexte international.

Delivery : Pilotage d'une crise sur Safran TMA PLM/MES

Les élus rappellent que pour donner suite au problème d'approvisionnement et à la perte des livraisons des pièces automobiles et la guerre en Ukraine qu'est-ce que l'on perçoit pour les projets ? Y a-t-il des risques ?

Pour la direction, le positionnement sur les projets n'est pas un impact important. Sur réduction sur les projets dans le domaine automobile. On a mis en place depuis 5 à 6 mois les perspectives d'entrées-sorties ce qui permet de faire des prévisions.

APPS, sur ses milles projets, n'a que 14 projets rouges.

On perd de l'argent car on a staffé pour réussir en rajoutant du monde cela coute plus cher (10 p de plus) afin de palier à la souffrance des équipes.

Les élus CFE-CGC demande lorsque les salariés sont pénalisés sur les salaires, ...

Pour la direction il y a une attention particulière. Ils sont bien traités en atténuant leur souffrance.

Les élus CGC demande s'il y a eu analyse de la situation

La direction maîtrise la situation.

Les élus CFE-CGC vous avez tous vu sur les réseaux des cadeaux, ... avez-vous constaté quelque chose ?

La direction rassure qu'au niveau recrutement non au niveau des clients on apporte des réponses mais c'est sans gravité.



LinkedIn



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

Présentation par Xavier COTE DE SOUX en sa qualité de DG FS France

Petit point sur la crise en Ukraine : les banques ont réduit leur risque. Pour les assurances on doit rester vigilant à cause des réassurances comme SKOR qui a une entité en Ukraine.

Ventes : bonne dynamique avec +9,9MC Vs Forecast

Revenue stable -0,3M Vs Forecast

CM +0,5 M Vs Forecast

GOP +0,4M Vs Forecast

Offshore -420 FTE

Affaires gagnées : CAGIP gros projet sur toute l'infra / BNPP Floa Bank (Migration de données dans son système) 2 à 3 M/ MyMoneybank (Nouveau logo) / SG Bank (adressée TPE jusqu'à TME) package sur crédit aux clients / AXA sourcing / CNP Assurance Pega (gain projet chez Groupama) / Natixis TMA Assurance (vente assurance à travers des banques) / HSBC séparation assurance 5M sur 3 ans / BNPP Cardif / CA-CIB (opérations Portail) / BNPP MTM Plans d'action sur projets complexes : SG Yoga / BNPP SAP Trucks / Azqore Optima / Stellantis extension des garanties véhicules d'occasion (qui démarre en Inde)  
Bonne dynamique de recrutement 190 CDI sur plan annuel à 393 soit 5,5% de croissance

Les élus de la CFE-CGC demande dans quel secteur les recrutements ont eu lieu ? Si vous allez vers de plus en plus de recrutement il faut également mettre un delta sur les recrutements en structure.

La direction conforte le fait qu'il y a eu embauche aussi en structure au niveau national.

Bon démarrage du plan de formation

Semaine d'intégration de Sogeti FPS du 4 au 8 avril

### d. Effectifs, TEA et Astreinte

Sur les effectifs :

Selon la direction la courbe ne cesse d'augmenter. Très bonne croissance

Situation du mois Mars 2022 : 23 départs soit 9,2% des départs se répartissant en 8 licenciements et 15 ruptures conventionnelles

Analyse des départs, 23 départs (9%), on en avait 39 l'année dernière à la même époque

Beaucoup de départs

Les élus s'interrogent si on va isoler les Altran

La direction valide sinon cela va fausser les chiffres

Fin période d'essai 11% (23)

15% d'attrition, ce sont les départs volontaires

% de femmes dépassé à 30%

Il fallait la relancer l'année dernière plus aux nombres qu'au genre, maintenant plus de femmes



LinkedIn



On vient de signer un partenariat avec Adatec programme de certification que pour les femmes

Les élus demandent : quel taux de femmes dans les 2800 Altran ?

La direction va regarder, car plus 30%, ils embauchent beaucoup. La difficulté c'est l'intégration des jeunes et le départ des expérimentés.

C'est notre modèle c'est pyramidal, c'est le modèle économique.

On est en train de faire une « discovery » pour la montée des compétences des jeunes Ade a pris une décision, j'assume 1 semaine de bench, pour les former et alléger la charge

Les élus constatent qu'il y a beaucoup d'effort sur les jeunes donc acte, on ne voit pas les efforts pour retenir les anciens, les sachants.

La direction n'est pas d'accord, les promotions augmentent chaque année. 100% certifié chez Sogeti, chez Appli et FS c'est du gagnant-gagnant. Il y a de la valorisation on n'aurait pas 15% d'attrition, les concurrents sont plus autour de 25%

#### TEA et astreintes :

TEA : Il y a des régularisations sur la même journée, donc cela concerne la majorité des anomalies.

Astreintes : des dépassements sur un même périmètre, on va regarder avec la commission et voir si les mêmes personnes concernées.

Selon la direction : sujet qu'on a mis en avant, temps d'intervention sur 1 semaines, qui travaille tous les jours et donc 7 jours et donc il faut qu'on étudie, car notre accord pas de souci, mais la règle du travail ne permet pas.

Les élus rappellent que sur Bouygues à Sogeti à Issy les Moulineaux ; 1 personne qui a fait une intervention tous les jours pendant 7 jours.

On était un peu étonné, si méconnaissance des règles car projet structurant. Projet présenté et depuis 2 mois cela ne respecte pas.

Géographiquement, il y a des projets avec de grandes plages horaires.

Dépassement TEA sur Toulouse.

On a encore pas mal d'imputation tardive, projet sur Bayonne, pleins de personnes de réalisations en septembre, ou c'est la personne qui s'est suicidé, il faut peut-être regarder Les élus pensent que ce n'est pas corrélé avec les TEA.

Les élus demandent à nouveau pour les prochaines réunions CSE un dispositif audio afin d'éviter la propagation du Covid.

## **2. Recueil d'avis sur le projet de détachement auprès de Capgemini TS de 50 salariés protégés de la société Altran Technologies relevant des branches d'activités IT France et FPS transférées à Capgemini TS dans le cadre des apports partiels d'actifs réalisés le 1er avril 2022 et ce, dans l'attente des décisions administratives de transferts des inspecteurs du travail**

Point reporté



LinkedIn



### 3. Information relative à la fermeture des sites clients pour congés payés

Ce point non traité sera repris lors de la réunion du 22 avril

### 4. Information en vue de la consultation sur l'activité et sur la situation économique et financière de Capgemini TS (focus périmètre CSEE Appli)

#### a. Présentation des comptes statutaires 2021

Présentation par Christian Palao, Jérôme Sautié, Henri Sadeler et Marie Perchais

Faits marquants de l'exercice 2021 :

#### Apport partiel d'actif (01/04/21)

- Apport partiel d'actif de la branche d'activité «Cyber sécurité industrielle» de l'entité Dems France vers l'entité CGTS, pour un montant de 1,5M€, avec une date effective fixée au 1er avril 2021. Ces apports ont été rémunérés par l'émission de 14473 actions (soit +1,5M€ en prime d'apport). Dans la réorganisation stratégique SYBER DEMS Sogeti au niveau global.
- Transfert interne de l'activité FS à Paris de la Business Unit «Sogeti» vers la Business Unit «FS», pour un revenu 2021 de 20m€ et 350 collaborateurs. Pas d'impact sur le Business TS car appartient à TS

Evènements post-clôture sur 2022 :

#### Apport partiel d'actif (01/04/22)

- Apport partiel d'actif des activités Finance et Public Sector et IT France de l'entité Altran Technologies vers l'entité CGTS, pour un montant respectivement au moins égal à 31M€ et 51M€, avec une date effective fixée au 1er avril 2022, moyennant l'attribution de 351268 actions (soit +82M€ en prime d'apport).
- Transfert interne de l'activité Sécurité «Cyber» de la Business Unit «Sogeti» vers la Business Unit «CIS», pour un revenu 2021 de 62m€ et 560 collaborateurs.

GOP indicateur de performance sur la rentabilité

Pour Apps : Croissance en Chiffres d'affaires de 6,5% ext et de 7,2% en interne.

GOP 287Meuros sur TS avec amélioration de 4%

Croissance de APPS surtout dans secteur Public de 11,5%

Pour FS croissance de 7,5% tirée par le secteur bancaire alors que le secteur Assurance est en berne.

Sogeti toujours à l'équilibre avec 0,4%. Transfert Sogeti sur FS à Paris d'où les écarts.

Décroissance au 1<sup>er</sup> trimestre puis reprise au 2<sup>ème</sup> trimestre avec 10%

Les élues de la CFE-CGC demandent si pour Sogeti 0,4% dû au transfert s'il n'y avait pas eu transfert quel aurait été les résultats

La direction sur l'année Sogeti atteint 9% avec distinction interne et externe. Les 0,4% sont liés aux résultats externes.



LinkedIn



Niveau de rentabilité de Sogeti reste excellent.

Les élus demandent alors que l'on met souvent la marque Sogeti auprès des clients du coup est-ce que l'on a tendance à sous-traitance interne de garder cette même optique. Quel projection et stratégie sur 2022 au niveau des échanges internes-externes.

La direction va faire un retour sur la stratégie sur Sogeti.

Les élus CFE-CGC rappelle que à nouveau on sort d'un plan serré on voit les chiffres montre que d'avoir fait l'extraction de certaines entités font baisser les chiffres. Les salariés en pâtissent. Les augmentations ne sont pas les mêmes au profit de la sous-traitance.

Les élus regrettent que cela contribue encore plus au delta entre les salaires des salariés Sogeti que Cap.

Au niveau rentabilité chez Apps est lié au niveau de l'amélioration du taux d'occupation. Reprise d'activité, peu d'inter-contrats en 2021.

CVAE diminue de -25,4 en 2020 contre -14,1 en 2021

CIR passe de -11 en 2020 à -10 en 2021.

Le cours de bourse a augmenté : Actions de performance (AGA) : augmente de -20,6 en 2020 à -28,1 en 2021.

Economie importante au niveau des déplacements en 2020 et en 2021

Les prix facturés sont liés au pays rattaché.

#### Capgemini Technology Services –comptes statutaires 2021 :

Chiffre d'affaires : 4,7% en 2021 alors que 2,1% en 2020

Résultat d'exploitation : 127,6 en 2021 et 53,1 en 2020

Résultat Net : 3,2% en 2021 alors que 1,9% en 2020

Effectif au 31 décembre : en 2021 : 20882 et en 2020 : 19856

#### **b. CIR 2021 (focus sur les projets R1D 2021)**

Assez stable en 2020 et 2021

Légère augmentation globale

Chaque année est un challenge pour trouver un sujet CIR, en fonction des opportunités

Mais cela a changé en 2020, effet Covid

Pour chaque projet on doit bien décrire pour être éligible

Les élus demandent quel impact du CIR sur la Marge

La direction indique 10M€ de marge

10M€ sur 2Milliard

Pour Altran cela pèse beaucoup plus chez nous comme DEMS

Il y a aussi un plateau, car plus de ressource

Subvention de l'état sans contrepartie. Ce sont des projets clients, c'est cela la finalité



LinkedIn



## 5. Point sur la situation des salariés de Groupe IT suite à la déclaration du 24 mars 2022

Présentation de ce point par Caroline Khouri et Stéphane Moissette EVP, Group IT, head of CIO Office

La direction rappelle que ce point fait suite à une motion à la suite de la présentation DRH entité ...

Pour les élus la présentation de la direction ne reflète pas ce qui s'y passe. Les élus ont fait une toute autre présentation.

Organigramme générale, différentes entités

Globale Applications

Global Infrastructure

Businesss Partner : Régions

Ce qui nous concerne le plus c'est le chiffre en rouge en France

VM : 3600 en Total

Effectifs en croissance et Turn over plus faible que dans les entités standards

Réponse Pulse positif, qu'on partage avec les salariés, de la même façon que dans les entités opérationnelles

Au global on est dans une tendance positive

La note des salariés français doit être dans la norme et des consignes bien précis

Communication sur Pulse, culturellement, un Français est rarement satisfait alors que pour un Indien et un Américain c'est différent.

- 17 collaborateurs ont effectué des astreintes
- 17 ont réalisé des TEA
- 30 ont déclaré des Heures supplémentaires
- 6 ont déclaré les 3 au cours de l'année 2021, toujours dans le respect des quottas

Un CM non français est attribué sur base du volontariat

Un collaborateur peut demander à revenir à un CM français à tout moment

En termes de managériale, sur les 200 personnes :

160 personnes qui ont un manager français

6 CM vers un autre pays

44 n'ont pas un manager français

34 n'ont pas un CM français

CM et Manager Non FR

Des calls sont organisés par les RH, plusieurs dans l'année

Une RH qui est dédié Groupe IT en France (Christiana Zeller)

Lorsque l'on discute avec les différents managers et salariés, les retours dans la globalité sont positifs.



LinkedIn



**6. Information consultation sur le projet de rupture conventionnelle du contrat de travail de Monsieur X, représentant de proximité au sein du périmètre Méditerranée**

Une déclaration est lue en séance

Décision de quitter Cap depuis 16 ans

Partir vers de nouvelle aventure, X demande ne pas s'opposer

Lecture de la motion

Vote : 27 votants : OK

Pour 25

Contre 1

Abstention 1

**7. Modification et désignation de représentants de proximité**

Vote OK

Pour

Contre : néant

Abstention : 8

**8. Approbation des projets de PV des réunions suivantes : 24 février 2022 et 10 mars 2022**

24 février 2022 OK

Vote

Pour

Contre

Absentions 4

10 mars 2022 OK

Vote

Pour

Contre

Absentions 3

**9. Modification & désignation de membres des commissions du CSEE**

Commission Formation OK

Commission égalité OK

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

Syndicat des Cadres et de l'Encadrement



LinkedIn

