

Elu.e.s CFE-CGC ayant participé : Cédric Normand, Carole Clevenot, Pascal Loquin, Badradine Bounachada, Abderrazak Zaibi (Représentant Syndical).

Le responsable syndical CFDT nous fait lecture d'une déclaration d'une intersyndicale sur le sujet des salaires, et d'un appel à la grève de 11h30 à 12h30.

La CFE-CGC répond qu'elle n'a pas souhaité faire partie de cette intersyndicale, **n'ayant pas été conviée lorsque les syndicats se sont réunis en petit comité le mercredi 6 avril** pour la 1ère fois. Dès les réclamations écrites, il nous a été demandé de nous y joindre. Bien que d'accord sur le fond du sujet, **nous n'avons pas accepté ce genre de pratiques qui ne respectent pas le pluralisme.**



1. Information en vue de la consultation sur le DUER et PAPRI Pact 2022



**PAPRI Pact = Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels
et d'Amélioration des Conditions de Travail**

Les élus reprennent à la majorité les recommandations de la commission Santé, sécurité et conditions de travail :

"Nous constatons globalement une bonne coordination entre RH, SST et ICRP pour la constitution de ces documents, une forte implication des ICRP, le travail est relativement complet et suffisant pour constituer un avis en CSEE. On alerte donc la direction sur le fait que le travail effectué sur ces documents obligatoires n'a de sens que s'il est suivi de mises en application concrètes de mesures de prévention des risques professionnels. Il nous paraît important qu'un travail de développement de la culture d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels soit entrepris, notamment auprès des responsables opérationnels de l'entreprise, et des responsables des projets immobiliers. Nous invitons la Direction de présenter au CSEE les résultats des enquêtes et sondages sur les conditions de travail menées en 2021. Par ailleurs la CSSCT souhaite fortement que la Direction s'engage pleinement à assurer un suivi régulier des actions planifiées pour 2022 avec les ICRP et à fournir tous les moyens nécessaires à leurs réalisations."

Depuis notre nouvelle organisation du travail avec très peu de jours de présence sur site, la question du nombre de SST (sauveteurs secouristes du travail) sur chaque site se pose depuis plusieurs mois. La direction nous informe enfin qu'un plan national de formation est lancé, à destination de tous les salariés. Cela a commencé au 147 et les 1ers créneaux sont complets. N'étant qu'au début de l'initiative, nous n'avons pas obtenu de macro planning des prochaines échéances.



LinkedIn



2. Désignation des représentants de proximité

Suite à un départ de l'entreprise, un nouveau RP de proximité dans le Nord-Ouest est désigné.

3. Information en vue de la consultation sur la situation économique et financière de CIS

La réserve de participation devrait être de 21M€ cette année (sous réserve de certification dans les prochains jours).

Selon les documents en notre possession, la RSP pour Capgemini TS en 2020 était de 3,3M€ et de 12,9M€ en 2019.

Résultats opérationnels de CIS France 2021

En Million d'euros	2021	2020	2021 vs 2020
Chiffre d'Affaires	680,2	650,0	30,1
Contribution	200,6	192,5	8,0
% du CA Total	29,5%	29,6%	-0,1%
GOP before RC	61,9	44,8	17,1
Restructuring costs	-7,9	-9,4	1,5
GOP After RC	54,0	35,4	18,6
% du CA Total	7,9%	5,4%	2,5%
Effectifs CSS	4769	4695	74,0
Effectifs Offshore	2046	1816	230
ARVE	83,0%	81,7%	1,3%
COR LMS	478	474	3,8
CIR	0,045	0	0,045

*% GOP before RC / Managed Revenue = 9,6% (+2.5pts vs R')



LinkedIn



4. Marche générale de l'entreprise

Reporting des éléments économiques

CIS France confirme en mars le bon début d'année, au-dessus du budget de 3,6M€ sur le mois (+5,4%).

Nous sommes depuis le début de l'année à + 7 M€ (+3,6%).

Les prévisions pour le 2ème trimestre sont du même niveau.

Les activités Managed Services sont au-dessus du budget, et P&C est en-dessous.

De nouveaux contrats ont été gagnés chez Safran (Chefferie de projet). 21 salariés POEI vont être positionnés en avril sur l'Ouest. Le renouvellement du ministère de l'agriculture a été confirmé (20 personnes). Le contrat Airbus Deep a été prolongé en gré à gré.

Le CDS Grand Ouest : le sujet majeur est le repositionnement des salariés ENEDIS entre mars et juin.

Toulouse (20 salariés) : les possibilités avec Airbus ouvrent des solutions de repositionnement. Pour les 60 salariés Bordelais, une analyse de transferts d'activités de Toulouse vers Bordeaux est en cours.

Les comptes Orange et CAGIP devraient permettre des repositionnements également.

Cyber : 2 référencements gagnés chez AXA. Le niveau de signature du mois de mars est modeste par rapport à février. La principale signature est avec GRT GAZ.

Point sur les effectifs

Le marché du travail est extrêmement dynamique, ce qui est profitable pour les salariés. La cellule de recrutement est très active, et le taux d'attrition reste maîtrisé selon la direction. Il faut rester vigilant toutefois.

La féminisation des équipes : sujet évoqué mondialement dans les instances managériales (POEI, évènements, cooptation). La cooptation atteint les 20 à 30% des recrutements selon les secteurs (assez fort sur la cyber).



Attention, n'oubliez pas de télécharger votre avis d'imposition **avant le 30 juin 2022** sur le site du CSE ! Passé ce délai, vous ne pourrez plus le faire, et surtout, vous ne pourrez pas obtenir de subventions sur vos factures de vacances d'été !!!

La **CFP** est un dispositif unique à Capgemini, géré paritairement par les Instances Représentatives du Personnel et la Direction, proposé à tous les salariés Capgemini ayant au moins 6 mois d'ancienneté ! Il vous permet d'accéder à une offre de formation complémentaire à celle de votre Plan de Développement



des Compétences et pour laquelle l'inscription à une formation est à votre initiative. Les formations sont réparties selon **4 domaines : Professionnel, développement personnel, sociétal & environnemental, actions culturelles et mobilité**. Un élu CFE-CGC peut vous conseiller dans votre choix, vous expliquer le mode de fonctionnement, les règles etc...



LinkedIn

