

COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL INFRA FLASH CSE

Le CSE Infra de juillet a été largement consacré aux consultations annuelles obligatoires sur la situation économique et financière et sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

RETOUR SUR 2022, UNE ANNÉE «RECORD»

Au niveau de l'UES (France), Capgemini a réalisé un chiffre d'affaires de près de 3,2 milliards d'euros en 2022, en hausse de 13 % par rapport à 2021. L'UES a même fait mieux que le groupe (au niveau mondial) en terme de profitabilité, avec un taux de GOP à 14 % du chiffre d'affaires (contre 13 % pour le groupe), et surtout de résultat net, puisque celui-ci a bondi de 80 % (contre 34 % pour le groupe) pour atteindre 166 millions d'euros ! 166 millions d'euros, à comparer avec la revendication de l'intersyndicale sur les salaires, dont la CGT était partie prenante, d'une augmentation de 2500 euros pour toutes et tous, qui aurait représenté un montant de l'ordre de 10 millions d'euros !

Nous l'évoquions dans le flash CGT d'avril, le périmètre Infra suit, mutatis mutandis, la même tendance. Son chiffre d'affaires a progressé de 8,9 % en 2022 par rapport à 2021 : c'est 2 fois supérieur à l'évolution du marché infra en France. A noter toutefois que cette croissance est due principalement à des contrats signés avec 2 gros clients et basés sur l'offshore. La profitabilité n'est pas en reste, puisque le taux de GOP a gagné 0,8 points pour atteindre 9,5 % du chiffre d'affaires.



Y A-T-IL UN PILOTE RH DANS L'AVION ?

Les effectifs Infra en France, hors mutations internes, n'ont augmenté que de 3,6 % en 2022 (6037 salariées fin 2022), à comparer aux 8,9 % de hausse du chiffre d'affaire. Les effectifs Infra offshore (Inde et Pologne) ont par contre augmenté de 21,6 %, ce qui illustre bien que la croissance est tirée principalement par l'offshore.

La direction Infra se félicite d'avoir recruté 1400 salariées en 2022. Tout cela pour au final une augmentation des effectifs de... 221 salariées, hors mutations internes. En fait, la direction a beaucoup embauché de jeunes sortis d'écoles d'ingénieurs ou issus d'une reconversion professionnelle, avec très peu d'expérience professionnelle et donc moins faciles à placer en clientèle. Et comme la direction ne veut pas augmenter suffisamment les salaires, il y a une forte hausse des départs de salariées ayant plusieurs années d'ancienneté, qui auraient pu apporter leur expérience professionnelle au sein des équipes. Conjugué à un ralentissement du marché que la direction n'avait pas anticipé, cela aboutit à une hausse de l'inter-mission, et une baisse significative du taux d'activité entre 2022 et 2021, notamment dans la cybersécurité. Mais rassurez-vous, la direction « pilote », elle procède maintenant à moins de recrutements et plus de licenciements.

Le DRH Infra a fait de la pub en CSE pour un livre qu'il affectionne, sorti en 1992 et intitulé « Mange la soupe et... tais-toi ». L'auteur de ce bouquin affirme vouloir élaborer, en s'appuyant sur son métier d'« expert en négociation » (sic), « une autre approche des conflits parents-enfants ». Votre DRH renverse le raisonnement : la gestion des relations sociales dans l'entreprise serait basée sur celle des relations sociales dans la famille. Comment ne pas l'interpréter comme une conception paternaliste ? la direction serait donc des parents et les salariées des... enfants ?

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR



@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

ORIENTATION STRATÉGIQUE VERS LES PROFITS !

Les perspectives économiques restent bonnes. Certes, la direction a réduit ses prévisions pour l'année 2023, elle table maintenant sur une croissance de l'ordre de 4 % du chiffre d'affaires sur Infra, au lieu de 7,1 %, mais cela reste encore supérieur à l'évolution du marché. Et elle maintient ses prévisions pour 2024 et 2025 avec une croissance du chiffre d'affaires de l'ordre de 6 % par an, ce qui est 2 fois l'évolution attendue du marché.

«*Mon sujet et mon point de vigilance, c'est la rentabilité.*». **La direction ne s'en cache même pas, son objectif, c'est les profits.** Elle prévoit un taux de GOP à 9,9 % en 2023 sur Infra et même 11,3 % à 2025, à comparer avec les 9,5 % réalisés en 2022.

Quels leviers la direction compte-t-elle actionner pour engranger encore plus de profits ? Faire des offres « à valeur ajoutée », qui dégagent plus de marge : il suffisait d'y penser ! Développer la synergie d'Infra avec d'autres entités de l'UES, notamment Apps et I&D d'Appli : comme si tirer parti de l'appartenance à un grand groupe, présent sur la quasi-totalité des segments du marché, ne coulait pas de source ! Accélérer l'industrialisation et l'automatisation : qu'est-ce que cela signifie concrètement, la direction ne répond pas. En tout cas, si ce n'est pas un élément de langage de plus, cela ne peut qu'impacter fortement les conditions de travail des salariées au quotidien, notamment les 1100 ingénieurs système d'Infra. Or la direction ne prévoit pas de plan d'action spécifique en termes de formation et d'upskilling : vigilance !

Au niveau des effectifs, la direction prévoit un recrutement de 800 salariées en 2023 sur Infra. Surtout des grades B, plus expérimentés, afin, dit-elle, de « rééquilibrer la pyramide » : mais pour pouvoir embaucher, il faudrait payer ! Après avoir projeté un accroissement des effectifs de 10 % en 2023, la direction a révisé sa prévision à 5 %, puis en séance a abaissé sa révision à... 0 %. Mais même pour arriver à une stabilisation des effectifs Infra sur 2023, hors mutations internes, il faudrait « fidéliser » les salariées. Or, pour ne prendre qu'un exemple, sur les 550 salariées Appli, travaillant dans la cybersécurité, qui nous avaient rejoint au 1er janvier 2022, elles ne sont plus que 363 au 1er avril 2023. A l'issue du 1er semestre 2023, nous en sommes à 218 salariées en moins sur Infra, soit -3,4 % : « Le recrutement a été mis sous contrôle », déclare la direction. Gageons que les effectifs offshore, quant à eux, poursuivent leur belle croissance.

LA CGT A VOTÉ CONTRE LES MOTIONS ADOPTÉES PAR LA MAJORITÉ DU CSE

L'avis sur la situation économique et financière, voté par la majorité CFDT-CFTC-FO... du CSE, mentionne l'intéressement et la participation comme « dispositifs (...) pour attirer et fidéliser les salariés », mais « oublie » de parler d'augmentation générale des salaires, alors que pourtant l'entreprise a largement les moyens de payer. Quant à l'avis sur les orientations stratégiques, il se contente de demander à la direction d'informer les représentants du personnel de leur mise en œuvre, il ne contient aucune remise en cause de la politique prônée par la direction, notamment son objectif affiché de faire encore plus de profit, qui ne peut se réaliser qu'au détriment des conditions de travail des salariées.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR



@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr