

FLASH CSE INFRA

BILAN ET PERSPECTIVES :

Ce CSE a été l'occasion de revenir sur les résultats de Capgemini Infra avec la consultation annuelle obligatoire sur la situation économique et financière. Quelques précisions pour compléter ce que nous avons dit dans des flashes CGT des mois précédents.

Le chiffre d'affaires 2023, tiré par de gros contrats signés en 2022, a cru de +2 %, soit un peu en dessous de l'évolution du marché, avec un fort contraste entre le 1er semestre, +5,8 %, et le 2e semestre, -1,7 %. La rentabilité a été plombée par des problèmes de « delivery » survenus sur un gros contrat et le taux de GOP est passé de 8,8 % en 2022 à 7,1 % en 2023. Les effectifs « facturables » (CSS) ont diminué de -2,4 %, alors que les effectifs « offshore » (en Inde, en Pologne, etc.) ont augmenté de 10,6 %, leur nombre équivaut quasiment à la moitié des effectifs Infra en France.

Pour 2024, la direction prévoyait une baisse du chiffre d'affaires de Capgemini Infra de -1,1 % au 1er semestre (avec notamment la perte de la plus grande partie du contrat SOF) puis un rebond de +3,6 % au 2e semestre pour atteindre +1,2 % sur l'année. Elle s'est encore plantée ! Le chiffre d'affaires a finalement reculé de -4,8 % au 1er semestre 2024, soit très en dessous de l'évolution du marché. A mettre en parallèle avec la baisse de -3,1 % des effectifs dans le même temps. Et la direction ne voit pas de reprise avant 2025, anticipant une baisse du chiffre d'affaires de l'ordre de -4 % sur 2024. Quant à la rentabilité, la direction reconnaît maintenant que son objectif d'un taux de GOP à 10 % est irréaliste : par conséquent, il faut s'attendre à zéro intéressement sur Infra pour l'année prochaine, comme pour cette année.

LE CSE INFRA S'ASSOIT SUR SES OBLIGATIONS LEGALES

Nous l'expliquons dans notre flash CGT de mai, un arrêt de la cour de cassation impose dorénavant à tous les CSE de faire bénéficier de l'ensemble de leurs ASC (Activités Sociales et Culturelles) toutes les salarié·es, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise. Le CSE Appli s'est immédiatement conformé à cette jurisprudence. Le CSE Infra a majoritairement maintenu cette discrimination à l'encontre des salarié·es ayant moins de 7 mois d'ancienneté.

Nous invitons les collègues concerné·es, qui n'acceptent pas d'être lésé·es dans leurs droits, à s'adresser à leurs représentant·es CGT.



SOF : LE MAUVAIS FEUILLETON DE L'ANNEE

Pour rappel, Capgemini a perdu la plus grosse partie du contrat SOF (Synergie-Orano-Framatome), un contrat qui valait 1 milliard d'euros sur 10 ans et qui employait, en septembre 2023, 337 salarié·es que la direction avait réparti·es sur 13 sites.

Près d'un an après, la direction se félicite que 83 % des salarié·es aient été « repositionné·es ». Mais qu'est-ce que cela signifie, au juste ? Des salarié·es, dont nous ignorons le nombre, sont sûrement en mission pour d'autres clients. Des salarié·es, peut-être environ 80, travaillent toujours sur ce qui reste du contrat SOF, sur la partie « projet ». Des salarié·es, environ une cinquantaine selon la direction, ont quitté l'entreprise, la plus grande partie ayant démissionné : et la direction les compte dans les salarié·es qu'elle a « repositionné·es » !

Nous avons demandé dès le début un tableau de suivi mensuel des effectifs par site, avec les salarié·es travaillant sur le contrat SOF, les salarié·es ayant basculé sur une autre mission, les salarié·es parti·es de l'entreprise, les salarié·es en inter-mission, les alternant·es, les sous-traitant·es, etc. Cela aurait été le seul moyen de contrôler les chiffres fournis par la direction. En l'absence de ces informations, nous ne pouvons qu'être circonspects, et nous alertons sur la pérennité des sites Infra de Cherbourg et aussi de Bagnols sur Cèze.

Ce qui est certain, c'est qu'il y avait fin juin 84 salarié·es qui restent sur le carreau, qui ne sont pas « repositionné·es », la grande majorité étant sur les sites de Cherbourg et de Toulouse. En effet, la direction a (enfin) transmis à la commission de suivi un fichier de 88 noms, dont 4 quittent l'entreprise. Ces salarié·es en inter-mission subissent la moulinette CASCAD génératrice de RPS (risques psycho-sociaux), avec des injonctions pour ré-écrire leur CV et pour bien paraître chez un éventuel futur client, et une cascade de formations en e-learning qui ne correspondent pas le plus souvent à leurs besoins et à leurs souhaits.



REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG

-  lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr
-  @CGT_Capgemini
-  @CGT_Capgemini
-  [linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini](https://www.linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini)
-  LAcgt Capgemini
-  @CGTcapgemini
-  <https://t.me/lacgtcapgemini>