

# FLASH CSE INFRA

## EFFECTIFS : LA DÉCROISSANCE, C'EST TENDANCE ?

Les effectifs de Capgemini Infra en France baissent de façon quasi-continue, mois après mois, depuis décembre 2022. En 2023, cette baisse avait été masquée par l'arrivée de salariéEs venant d'autres entités du groupe. En 2024, il n'y a quasiment pas eu de mutations et la baisse des effectifs a été de près de 500 salariéEs, soit 8,5 % des effectifs. Sur 2 ans, hors mutations, la baisse est énorme : 950 salariéEs soit -15,8 % ! Et pour 2025 ? La direction espère une croissance des effectifs mais refuse de donner un objectif chiffré...

Cette baisse considérable du nombre de salariéEs s'explique principalement par la faiblesse des recrutements et l'ampleur des démissions. Comme on le voit dans le tableau ci-contre, le nombre de recrutements a beaucoup baissé en 2024, il est du même ordre qu'en 2020, année peu faste pour les recrutements à cause du Covid. Si les démissions régressent, elles demeurent à un niveau élevé et sont même en 2024 supérieures

aux recrutements. A noter aussi un bond des ruptures conventionnelles (RC) en 2024, ainsi qu'une hausse des fin de CDD qui sont passés de 75 en 2020 à 105 en 2024.



Sinon... Le taux de féminisation progresse de 18,9 % en 2020 à 21,6 % en 2024, mais force est de constater qu'il reste modeste. La proportion d'ETAM dans les effectifs est passée de près de 20 % en 2019 à moins de 10 % en 2024 : il serait peut-être temps de les passer cadres, avec une augmentation de salaire qui leur garantisse au minimum le maintien de leur pouvoir d'achat.

La direction se félicite d'un « taux d'attrition » faible, inférieur à la concurrence. La réalité est moins flatteuse. En additionnant le nombre de démissions, de licenciements, de ruptures de période d'essai, de RC (ruptures conventionnelles), de départs en retraites, de fin de CDD, on arrive à un taux (par rapport à l'effectif total) de 18,7 % en 2024.

Année	effectifs au 31/12	entrées	mutations	recrutements	sorties	démissions	licenciements	ruptures conventionnelles
2020	5032	577	5	552	707	350	28	113
2021	5280	1061	55	1006	813	474	37	83
2022	6037	1967	535	1432	1211	811	43	75
2023	6015	1225	420	805	1247	751	68	81
2024	5506	568	-1	569	1077	589	58	119

## SOF : LA DIRECTION VEUT SON HAPPY END !

La direction se gargarise d'un taux de repositionnement qui « avoisine les 100 % », pour les salariéEs touchéEs par la perte du contrat SOF. Comme nous l'avions déjà dénoncé dans des flashes précédents, c'est manifestement mensonger. Des éluEs pointent que des salariéEs ont été « oubliéEs » ici ou là dans le décompte de la direction. De plus, la direction n'intègre pas la baisse des effectifs sur la partie « projet » du contrat après son renouvellement: d'après les chiffres fournis par la direction, il y en avait 129 salariéEs en mars 2024, il n'y en a plus que 66 en janvier 2025. Et puis la direction compte parmi les « repositionnéEs », les salariéEs qui ont quitté l'entreprise : cela représente au moins 63 salariéEs. D'après les chiffres fournis par la direction, il reste au minimum 18

salariéEs en inter-mission. Tant qu'il restera unE salariéEs SOF en inter-mission, la CGT considérera que la question SOF n'est pas réglée. De plus, parfois le repositionnement pose problème. La CGT est vigilante sur la qualité et la pérennité du «

affectation à un projet interne, ne respectent pas ces critères.

La politique de la direction, c'est : il faut à tout prix repositionner les salariéEs même si le contrat n'est pas ficelé. C'est bon pour les stats et tant pis pour les salariéEs !

Nous en avons un bel exemple :

Ah, un nouveau contrat pour Cherbourg, a priori une bonne nouvelle ...Sauf que la direction n'a pas anticipé et a envoyé des salariéEs au casse-pipe. Et seulement 3 semaines après le démarrage, c'est le désastre, surcharge de travail et des salariéEs en grande souffrance. La direction, qui rappelons-le, est responsable de l'organisation du travail, est en train d'en

revoir en catastrophe les modalités : delivery au client, amplitude des horaires, planning des astreintes, etc. Difficile de ne pas tirer sur l'ambulance...



**TANT QU'IL RESTERA UNE SALARIÉES SOF EN INTERMISSION, LA CGT CONSIDÉRERA QUE LA QUESTION SOF N'EST PAS RÉGLÉE.**

repositionnement » professionnel, un « pré-positionnement » virtuel sur un contrat, voire une « immersion » dans un contrat ou une

## REPLICON : QUAND LA DIRECTION NOUS PREND POUR DES C... !

Replicon, nouvel outil (groupe) de déclaration du temps de travail, qui remplace Tewed, MyRhoom, etc., a été déployé sur Infra le 20 janvier dernier. Suite aux nombreuses remontées des salariéEs et aux multiples problèmes rencontrés, les éluEs, toutes étiquettes syndicales, ont demandé à la direction une présentation et un état d'avancement du projet. Celle-ci a botté en touche, en renvoyant au CSEC, qui a été consulté à ce sujet... à l'été dernier. Et notre DRH a déclaré que Replicon était un outil « intuitif et convivial » : bref, un mélange de mauvaise foi et de mépris envers les salariéEs.

## REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

**#ONESTLACGT  
LACGTCAP.ORG**



Retrouvez tous nos réseaux sociaux à l'adresse

<https://liens.lacgtcap.org/>



 [contact@cgt-capgemini.fr](mailto:contact@cgt-capgemini.fr)