

# FLASH CSE INFRA

## BILAN 2024 ET PERSPECTIVES 2025 POUR CAPGEMINI INFRA

Les expertises commandées par le CSE apportent quelques éléments intéressants. Le chiffre d'affaires managé\* a reculé de -4,7 % en 2024 par rapport à 2023. Bien que nettement en-deçà de l'évolution du marché français Infra (légèrement positif en 2024), Capgemini reste numéro 1. Pour 2025, la direction prévoit une hausse de +1,7 %, alignée sur le marché, mais hypothétique vu le 1er semestre négatif.

La rentabilité baisse, le taux de marge opérationnelle nette (GOP) est passé de 7,3 % du chiffre d'affaires en 2023 à 5,2 % en 2024. Elle a été plombée par des problèmes de delivery : l'expert a calculé que sans les pertes sèches enregistrées sur le plus gros contrat, ce taux de GOP s'établirait à... 9%. Pour 2025, la direction table sur une rentabilité en forte hausse, pour s'aligner sur celle des autres entités françaises du groupe, avec un taux de GOP proche de 10 %. Pour cela, elle mise officiellement sur des leviers comme l'automatisation/industrialisation (un vieux serpent de mer), une réduction de l'inter-mission (la direction estime qu'il y a environ 150 salariéEs en inter-mission de trop !), une croissance exceptionnelle de l'activité cyber (la méthode Coué : voir ci-après) et des gains de productivité engendrés par l'Intelligence Artificielle.

La direction ne s'étend pas sur d'autres leviers de rentabilité qui sont pourtant largement pratiqués par le MEDEF en général et par Capgemini en particulier :

- la « modération salariale » : une grande majorité de salariéEs a subi ces dernières années une

\*le chiffre d'affaires managé mesure mieux l'activité réelle de l'entité que le chiffre d'affaires total, puisque en sont déduites les refacturations avec les autres entités du groupe.

perte massive de pouvoir d'achat

- la baisse des effectifs : -10 % de 2022 à 2024, -4% envisagé par l'expertise pour 2025, qui contribue à dégrader les conditions de travail (plus de tâches pour les équipes restantes qui compensent), mais pour la direction c'est tout bénéf, cela baisse mécaniquement la masse salariale qui représente le principal « coût » pour l'entreprise,
- le recours accru à l'« offshore » : les effectifs « offshore » (Inde, Pologne, etc.) sont passés de 30 % des effectifs CSS totaux en 2022 à 34 % en 2024, sans compter le « nearshore », l'Espagne par exemple, ou un ingénieur d'une ESN « coûte » moitié moins cher qu'en France.

## CYBERSÉCURITÉ : DES LENDEMAINS QUI CHANTENT ?

Le constat de l'expertise est sévère mais factuel : « Capgemini a totalement décroché par rapport au marché en 2024 ». Il faut dire que le chiffre d'affaires de Capgemini Infra en cybersécurité a dévissé de -5 % en 2024, alors que le marché a progressé de +11 %. Plus alarmant, c'est la partie « conseil et projets » dans P&C, la plus porteuse commercialement et surtout la plus rentable, qui a perdu -7 %, alors que la partie « run » dans MS a reculé de -1 %. Mais pour la direction, l'objectif est toujours d'être numéro 1 en France en 2028 (actuellement Capgemini est 4e, loin derrière Orange, Atos et Thalès), en passant de 600 actuellement à 1000 consultantEs. La quadrature du cercle avec la politique salariale de Capgemini : un élu a même déclaré que l'écart de salaire avec la concurrence pour un ingénieur en cybersécurité est de l'ordre de 15000 euros annuels.

## ASTREINTES : L'IMAGINATION DE LA DIRECTION N'A PAS DE LIMITES !

La direction a présenté auprès des représentants de proximité des périmètres concernés un projet pilote de réorganisation du travail pour les salariéEs du LDC Alpes et de MS Aquitaine qui font des astreintes. La semaine de travail s'effectuerait sur 4 jours au lieu de 5, et ce sans réduction du temps de travail. Le mercredi serait défini comme jour de repos lorsque le salarié est d'astreinte le week-end. La durée quotidienne de travail serait étendue jusqu'à 9 h 10 avec une amplitude de 10 h 10 : cela va à l'encontre de la revendication historique du mouvement ouvrier dans beaucoup de pays d'une journée de travail maximale de 8 h. Tout cela engendre un impact négatif sur les conditions de travail des salariéEs, qui subissent déjà le fractionnement du temps de repos imposé par Capgemini au mépris de la loi et le sous-dimensionnement chronique des équipes.

La direction a l'obligation légale de consulter le CSE en cas de modification des horaires ou des conditions de travail. La CGT a donc envoyé un courrier à la direction demandant la tenue d'un CSE extra suivi d'une consultation du CSE. Auparavant, elle avait pris soin de solliciter l'ensemble des éluEs des autres organisations syndicales pour se joindre à sa demande : personne n'a répondu....



## IA : UNE UTILISATION RAMPANTE



Les éluEs ont appris grâce à l'expertise que 7 salariéEs de Infra travaillent sur l'IA (Intelligence Artificielle), en lien avec une centaine de consultantEs à l'échelle de la GBL (monde). L'IA est utilisée aujourd'hui couramment chez Infra dans au moins trois domaines liés à la documentation et à la gestion d'incidents. De nouvelles briques sur d'autres sujets sont également en cours de développement. Capgemini implémente aussi des outils IA au stade pilote ou en production chez 5 clients avec leur accord. La direction voudrait très rapidement pousser beaucoup plus loin l'utilisation de l'IA, même si les gains de productivité attendus ne sont pas mirobolants, de l'ordre de 2 à 5 %.

Depuis longtemps, la CGT réclame, conformément à la loi, une consultation du CSE sur l'utilisation de l'IA et ses conséquences sur les conditions de travail des salariéEs. La direction a (enfin) évoqué la possibilité d'une consultation au niveau du CSEC. Les éluEs CGT ont répliqué qu'une consultation du CSE Infra s'imposait du fait des métiers spécifiques de l'Infra.

## REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

**#ONESTLACGT**  
**LACGT CAP.ORG**



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

Retrouvez tous nos réseaux sociaux à l'adresse

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

