

# FLASH CSE APPLI

## JUILLET 2025

### Activité de l'établissement : ça va cirer le banc.

Le CSE est à chaque mois l'occasion de faire un rappel des effectifs par entité (FS, APPS, Sogeti et I&D) avec l'activité macro économique : depuis début 2024, il y a beaucoup plus de projets perdus que de projets gagnés.

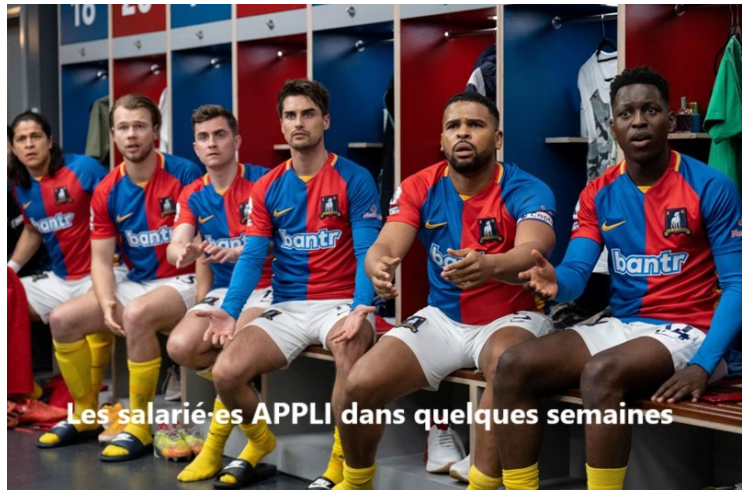
Mais heureusement, en juin, on a gagné plusieurs supers projets sur FS pour plusieurs clients du secteur bancaire ! L'occasion de staffer 500 personnes.

Enfin, 500, mais pas que sur FS, mais avec l'espoir pour le directeur de la practice de staffer au moins 1/3 des salarié-es concerné-es via le bench de FS. Enfin, entre 100 et 150. Il a été très ferme avec les consignes !

Quand on pousse un peu la réflexion, au delà du calcul qui nous a semblé assez hasardeux, on se rend compte que le bench va permettre à des salarié-es de trouver un projet, mais que la taille du bench ne sera pas réduite pour autant parce que ce projet parvient à peine à entraver le flot des projets perdus.

On déplore notamment la perte de 3 gros sujets qui occupaient une bonne partie de nos collègues : un marché à 150 millions d'€ pour l'Assurance Maladie, un autre très gros centre de services pour la SNCF avec plus de 200 salarié-es et enfin tout une partie de l'ASP, victime des changements de la PAC au niveau Européen. Il va falloir un sacré banc pour accueillir toutes ces collègues sans mission !

Sur Nantes notamment, l'agence est concernée par ces 3 projets. Nous estimons que d'ici à la fin de l'année, ce sont près de 300 salarié-es sur cette agence qui vont se retrouver en intermission.



Mais la direction nous dit : alerte orange ! Ouf, on pensait qu'on était plutôt en alerte rouge, puisqu'on ne peut plus augmenter les salarié-es depuis 2 ans ?

Le taux d'ARVE sur les différentes practices est en chute libre, malgré les très nombreux départs non remplacés : 500 personnes de moins dans les effectifs d'APPLI depuis début 2025 : nous ne sommes plus que 17 450 contre quasi 18 000 fin décembre 2024.

La CGT dénonce avec force depuis plusieurs mois maintenant ce qui ressemble à un plan de licenciement déguisé. Quand la question a été posée à nouveau lors de la réunion de juillet, la direction a fait comme si tout allait bien, malgré la hausse des licenciements et des ruptures conventionnelles constatée depuis début 2024.

Et il ne faudrait pas non plus parler des PRPA (Plan de Retour à la Performance Attendue), nouveaux outils de coercition à la mode pour le management de la boîte aux 2 milliards reversés aux actionnaires : la direction a communiqué les chiffres que nous avons détaillés dans notre flash de juin, et ils sont très inquiétants. Nous savons très bien qu'ils sont utilisés pour mettre la pression et conduire à des entretiens disciplinaires, en plus de majorer les risques psychosociaux auxquels sont exposés les salarié-es : cette pression supplémentaire ne peut rien apporter de positif, et surtout pas un "retour à la performance attendue".

Dans tous les cas : si vous êtes concerné-es par un PRPA, une convocation pour une rupture conventionnelle ou pour un entretien pouvant aller jusqu'au licenciement : contactez vos élu-es CGT qui pourront vous aider dans cette épreuve.



## SOGETI devient SOGET I.A

Sogeti est la practice qui regroupe aujourd'hui une majorité des testeuses et testeurs chez Capgemini. C'est un vrai service client, avec la possibilité de mobiliser des centaines de salarié-es sur les bancs de tests en 2 claquements de doigts.

Mais, bon, la direction semble vouloir raccourcir le plan de test à 1 seul claquement de doigts : le virage de l'IA devra être pris le plus rapidement possible et on doit s'adapter. Dans un contexte où SOGETI devrait connaître un dégraissage de 10% de ses effectifs en 2025 (projections de la direction), on a du mal à imaginer que l'IA ne vienne pas prendre la place de nos collègues.

La CGT a demandé à ce que l'accent soit surtout mis sur la formation, mais pas seulement sur les prompts, des formations certifiantes, reconnues sur le marché du travail, qui permettent de comprendre comment fonctionnent et comment développer les outils d'intelligence artificielle.

Concernant l'automatisation des tests, nous regrettons que beaucoup de testeuses et testeurs fonctionnel-les qui voudraient s'orienter vers cette branche doivent quémander pendant de nombreuses années pour être formés.

Et nous regrettons qu'aujourd'hui beaucoup de ces formations se fassent en Anglais et à distance. La CGT a également demandé à ce que soit réfléchi la possibilité de cadrer le recours à l'IA générative et à l'IA Agentique (nouvelle marotte pour flexibiliser encore un peu plus le travail) dans un accord d'entreprise : l'évolution technologique ne doit pas se faire au détriment des salarié-es et des conditions de travail.

## Formation 2025 : la direction se la joue Bayrou

On est en juillet, la période de l'année où l'on prépare son départ en congés de fin d'année, où l'activité baisse pour décorer les sapins de Noël et accrocher les guirlandes, et où on prépare le plan de formation pour l'année à venir ... Ah non, chez Capgemini, on prépare ça pour juillet, histoire de présenter une vision bien entamée de ce que sera la formation sur cette année. On a l'impression de voir le budget 2025 du gouvernement Bayrou !

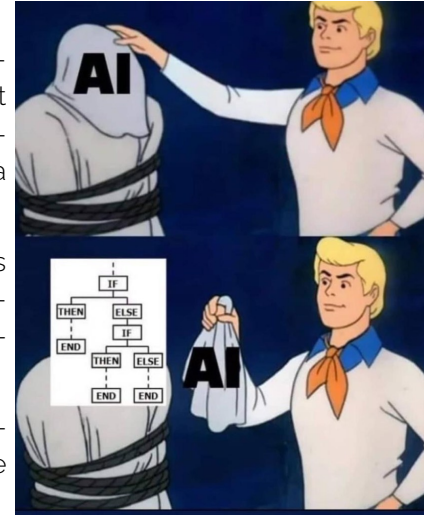
Au final : on n'a pas raté grand-chose.

Désormais, place à la formation continue : les demandes de formations ne seront plus étudiées une fois par an avec le PM, mais tous les trois mois.

La CGT a posé la question si le fait que des salarié-es n'aient toujours pas reçu leur plan de formation pour l'année avait un lien avec cette mise à disposition tardive du plan de formation : la direction n'a pas su répondre.

Et vous allez dire qu'on radote, mais nous avons également posé la question des PRPA que certain-es reçoivent parce qu'ils n'ont pas suivi telle ou telle formation. Nous regrettons que les formations soient faites dans l'urgence et dans la crainte d'une sanction disciplinaire et pas en prévisionnel dans le plan de formation des salarié-es.

D'autre part, nous pouvons regretter, comme évoqué l'an passé, que les formations soient majoritairement devenues des petites capsules sous la forme d'e-learning, parfois non traduits en Français. Le droit à la formation est un droit du code du travail : nous devrions pouvoir exiger qu'elle soit de qualité, et si possible, en présentiel avec des intervenant-es qualifiées. M'enfin on est pas à une incohérence près chez Capgemini ...



### Petit rappel sur les formations :

Le droit du travail est très précis (Articles L6321-1 à L6321-12) : une formation est obligatoire à partir du moment où elle conditionne l'activité ou la fonction des salarié-es, et dans ce cadre, elle doit être effectuée sur le temps de travail (et garantit donc une rémunération pendant le suivi de la formation).

Retrouvez notre article à ce sujet :



# ON EST LA CGT

## CONTACT ET RESEAUX

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



contact@cgt-capgemini.fr