



COMPTE RENDU OFFICIEL – CSEC CAPGEMINI

Séances des 30, 31 janvier et 2 février 2026

Ouverture de séance et informations générales

Nouvelle présidence : M. Arnaud Demesse

Déclarations des organisations syndicales

- CFTC (jugée contraire aux valeurs du groupe)
- FO
- **CFDT** (sur le plan présenté et sur ICE)
- CFE-CGC (relative au projet)
- CGT

Réponse du Président du CSE-C : Arnaud Demesse rappelle l'attachement de Capgemini à ses valeurs fondatrices et indique la tenue d'une réunion d'urgence avec Aiman Ezzat et les Délégués Syndicaux Centraux (DSC) et la possible tenue d'un Conseil d'Administration exceptionnel durant le week-end.

Votes et résolutions

- **Recours à expertise** : Unanimité pour.
- **Choix de l'expert** : Sextant est choisi à l'unanimité.
- **Mandatement des membres du Bureau** : 21 pour, 1 contre, 2 abstentions.
- **Résolution du 30 janvier** : Extension de la période d'Information/Consultation (I/C) à toute la période de la RCC : Unanimité (18 votants)

Présentation du projet de transformation et de la RCC

Contexte et éléments macro-économiques

- Marché ESN France : -2,1% en 2025.
- Ingénierie France : -1% en 2025.

Facteurs aggravants :

- Incertitudes géopolitiques, baisse de la demande dans l'automobile et l'aéronautique.
- Tendance importante à la réinternalisation des activités chez les clients.
- Pression accrue sur les prix et recherche de compétitivité.
- Décroissance hétérogène selon les secteurs ; quelques rebonds potentiels évoqués (ex : aéronautique).
- Les clients réinternalisent les activités, leurs projets pour éviter du cash out

Facteurs « positifs » :

- Des rebonds sont attendus dans certains secteurs, notamment le secteur public et l'aéronautique. Airbus travaille en effet sur un projet de création d'un nouvel avion, incluant le choix de nouveaux moteurs. Ce type de programme majeur aurait pour effet d'entraîner l'ensemble de la chaîne de fournisseurs, tirant ainsi vers le haut tout l'écosystème aéronautique.
- La Commission européenne vient de réallouer et re-créditer un budget dédié au développement de ces projets, afin de soutenir leur mise en œuvre et d'accompagner la dynamique de relance du secteur.

Position du Groupe

Capgemini reste un acteur leader en France, mais les leaders sont aussi les plus exposés aux ruptures de marché. Le Groupe fait face à une accélération des tensions sur l'activité depuis septembre 2025.

Le projet de RCC et de réorganisation

Enjeux et volumes annoncés

- 2409 postes potentiellement supprimés.
- 600 postes ouverts au reskilling (créations nettes potentielles, sous réserve de volontaires et de capacité d'absorption).
- 34000 CDI France, dont 5140 salariés potentiellement éligibles aux mesures de mobilité interne/externe.
- Aucun gel total des recrutements (près de 3190 postes ouverts en parallèle), mais baisse des recrutements dans les métiers en décroissance.

Principes structurants

- Priorité donnée au volontariat, non au PSE.
- Possibilité de mobilité :
- Interne via reskilling,
- Géographique,
- Externe (RCC).
- Le critère d'intermission n'est pas retenu.
- Les postes supprimés n'entraînent pas nécessairement des suppressions d'emploi si les salariés se repositionnent via reskilling.

Filières et métiers concernés

- 11 filières métier identifiées en décroissance.

Suppressions de postes dans :

- Développement backend/frontend (selon bassin d'emploi).
- Support finance (offshorisation progressive).
- Environnement de travail (externalisation).
- Fonctions support : finance, procurement, CRES, formation RH.
- Non concernés / non touchés : Legal, Handicap, MarComm, IT & Cyber, RSE, Assistantes.



Rappel de la direction :

Le volontariat : Choix d'un salarié

- Soit il sort
- Soit il se reforme avec le reskilling
- Soit il reste mais avec des risques d'arrêt de projet

Architectures d'emploi

- Une distinction entre postes et emplois : → Un poste supprimé ≠ un emploi supprimé si reskilling possible.
- Débat important sur la « permutabilité » et les catégories d'emploi réelles vs. Référentiel RH.

Parcours de reskilling

Conséquences organisationnelles envisagées

Entité	Nombre de postes supprimés au sein de l'UES Capgemini	Entité	Nombre de postes supprimés au sein de l'UES Capgemini
FS	118	CIS	314
I&D	76	Sogeti	212
Engineering (ER&D)	46	Fonctions support	169
APPS	636		<small>dont:</small> Group Finance 137 Group CRES 15 Group HR 12 Group Procurement 5

En définitive au sein de l'UES Capgemini, il serait envisagé la suppression au maximum de :

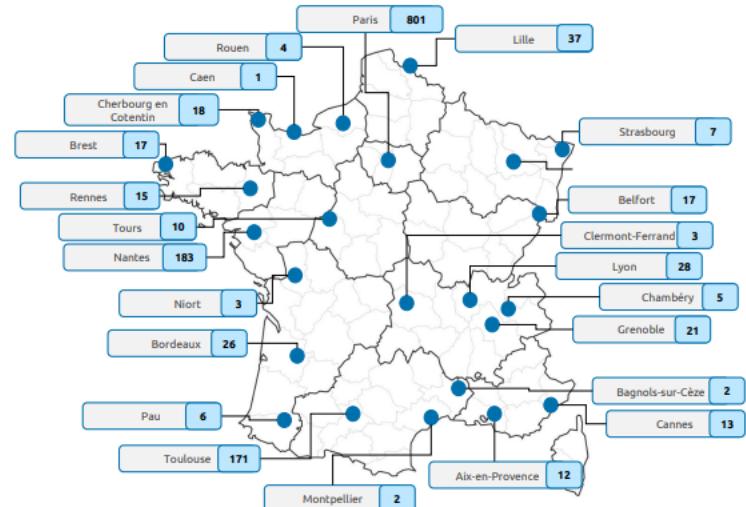
1 571 postes

- **24% des 5145 salariés : il n'y aura pas de RESKILLING aucune possibilité.**
- 23 zones d'emplois impactées, 51% des postes supprimés concernent la zone parisienne
- Paris, Toulouse et Nantes sont les plus impactés
- Les fonctions supports travaillent au national.
- Les fonctions supports qui travaillent au sein du L&D France sont-elles impactées (INVENT)

La population éligible

L'éligibilité repose sur deux critères :

- La permutabilité des postes dans chaque bassin d'emploi,
- La correspondance des compétences entre le poste actuel et le poste cible.



Cela ne correspond pas à la taxonomie habituelle du Groupe : une nouvelle classification spécifique au projet a été créée pour identifier les catégories d'emploi concernées.

APPS En définitive au sein de APPS, il serait envisagé : <ul style="list-style-type: none">La suppression au maximum de 636 postes	I&D En définitive au sein de I&D, il serait envisagé : <ul style="list-style-type: none">La suppression au maximum de 76 postes
SOGETI En définitive au sein de Sogeti, il serait envisagé : <ul style="list-style-type: none">La suppression au maximum de 212 postes	FONCTIONS SUPPORTS En définitive, au sein des Fonctions support, il serait envisagé : <ul style="list-style-type: none">La suppression au maximum de 169 postes
FS En définitive au sein de FS, il serait envisagé : <ul style="list-style-type: none">La suppression au maximum de 118 postes	CIS En définitive au sein de la GBL CIS, il serait envisagé : <ul style="list-style-type: none">La suppression au maximum de 314 postes
	Engineering / ER&D En définitive au sein d'Engineering, il serait envisagé : <ul style="list-style-type: none">La suppression au maximum de 46 postes

Pour toutes les entités

Principes

- Parcours certifiants ou qualifiants, avec :
 - o Tronc commun,
 - o Modules techniques selon filière,
 - o Période de shadowing de 60 jours, +/-
 - o Tutorats locaux,
 - o Suivi individualisé.

Garanties annoncées

- Analyse de correspondance entre métiers d'origine et métiers cibles.
- Évaluations préalables (motivation, capacité d'apprentissage).
- Possibilité de traiter les cas particuliers.

Limites et risques identifiés

- 600 postes = limite de capacité d'absorption par les entités.
- Certains métiers n'ont pas de passerelle de reskilling (finance support par exemple).

Questions ouvertes :

- Que faire en cas d'échec en cours de parcours ?
- Que se passe-t-il si plus de volontaires que de places ? (Principe de commission de validation en cours de négociation).

Synthèse des 39 catégories d'emplois concernées

Catégorie d'emploi	Nombre de salariés éligibles	Nombre de postes supprimés	Catégorie d'emploi	Nombre de salariés éligibles	Nombre de postes supprimés
Développeur Back End	443	254	Responsable appels d'offres	32	7
Concepteur et testeur manuel	574	240	Ingénieur solutions ECM Documentum	7	7
Chargé de support et reporting services	628	237	Gestionnaire Facturation Fournisseurs	12	6
Analyste business	882	236	Ingénieur gestion de données BI Code	26	6
Analyste de Supervision	167	119	Chargé d'affectation des projets	49	5
Gestionnaire Support Financier	109	109	Docteur-chercheur en data science & IA	19	5
Développeur Front End	189	99	Développeur Mobile	10	5
Opérateur de proximité et de Centre d'assistance utilisateurs	54	44	Gestionnaire de la flotte automobile	5	5
Opérateur Système et Infrastructure	51	30	Responsable projets transformation et industrialisation	10	4
Data analyste Dataviz	34	20	Spécialiste Poste de travail numérique	9	4
Ingénieur gestion de données BI ETL	111	19	Contrôleur des ventes	7	3
Chargé de recouvrement	16	16	Développeurs logiciel embarqué / microcontrôleurs	22	3
Responsable analystes business	26	15	Docteur-chercheur Ingénierie Physique	3	3
Gestionnaire environnement de travail	22	14	Responsable recouvrement	2	2
Chargé de l'offre de formation	24	12	Designer UX/UI	16	2
Développeur Fullstack Cloud	145	11	Directeur Environnement de travail	2	1
Responsable affectation des projets	27	8	Docteur-chercheur qualité de l'air	1	1
Coordinateur des processus ITIL	21	8	Research Funding Coordinator	1	1
Directeur appels d'offres	46	8	Ingénieur qualité produits et procédés Energie	2	1
Catégorie d'emploi	Nombre de salariés éligibles	Nombre de postes supprimés			
Responsable contrôleur des ventes	1	1			
Total général	3 805	1 571			

Environ 600 salariés vont pouvoir bénéficier d'un parcours de Reskilling

En parallèle le plan de recrutement en 2026 avec +/- de 3190 postes reste ouvert.

Risques psychosociaux (RPS) – un point majeur de la séance

Les élus alertent sur :

- Risques déjà connus
 - o Surcharge de travail (RPS1).
 - o Inquiétude récurrente liée à l'offshorisations (RPS6).
 - o Multiplication des enquêtes paritaires.
- Risques induits par le projet RCC
 - o Pression ressentie par certains salariés pour se positionner.
 - o Incertitude forte pour : les salariés éligibles non volontaires, ceux des filières concernées, les populations support dont les postes sont massivement offshorisés.

Points demandés par les élus

- Mise à jour complète du DUERP.
- Identification précise des unités de travail impactées.
- Distinction fine entre familles de métiers (impact non homogène).
- Mise en place de prévention primaire, et non uniquement tertiaire (Eléas).
- Analyse de charge pour les populations « survivantes ».

La Direction répond :

- Engagement à travailler paritairement.
- Ajout d'une annexe spécifique au DUERP.
- Utilisation d'Eléas + Alixio + médecine du travail (dans la limite de leurs capacités actuelles).

Organisation, calendrier, communication

Documents : Document complet déposé en BDESE SEC3, passage en SEC1 après réunion.

Difficultés identifiées

- Documents tardifs ou partiels.
- Absence d'analyse économique détaillée à ce stade.
- Incertitudes sûres : dates exactes de la période de volontariat, modalités de communication individuelle aux salariés, modalités de sélection en cas de candidatures excédentaires.

Calendrier provisoire

- Négociations : 1 réunion/semaine.
- Fin de négociation visée : 10 avril 2026.
- Délai légal d'I/C : 3 mois, possible extension de « quelques jours » selon la Direction, jugée insuffisante par les élus.

Analyse et mise en perspective

Un projet d'ampleur exceptionnelle

Les élus soulignent que le projet constitue la plus importante restructuration depuis 25 ans :

- 2409 postes potentiellement supprimés,
- Transformations profondes de filières entières,
- Offshorisassions massive dans certaines fonctions support.
- La Direction insiste sur un projet volontariste reposant sur le reskilling, visant à éviter un PSE.

Un projet rendu nécessaire par un cumul de crises

Selon les explications données, Capgemini fait face à :

- une conjoncture économique défavorable,
- des ruptures technologiques rapides (IA, automatisation, cloud industrialisé),
- une pression prix accrue,
- une décroissance du volume de certains métiers traditionnels.
- Ces éléments poussent à une adaptation profonde des compétences.

Mais un projet aux risques sociaux significatifs

Les échanges montrent :

- des inquiétudes majeures chez les salariés,
- des risques psychosociaux déjà mesurés et accentués par le projet,
- des incohérences perçues entre suppressions de postes et recrutements parallèles.

Un risque de tension accrue si les délais sont trop contraints

Les élus considèrent :

- une période d'I/C trop courte ralentit l'analyse,
- une communication trop précoce vers les salariés serait anxiogène,
- l'absence de plan B en cas d'échec du volontariat est problématique.

Une réussite conditionnée à la qualité de l'accompagnement

Le reskilling est présenté comme le pilier du projet, mais il dépend :

- de la pertinence des parcours,
- de la capacité réelle d'absorption,
- d'un tutorat efficace,
- d'une communication claire,
- de la prévention des risques (en particulier RPS).

Conclusion

Le CSEC demande :

- une extension significative du délai d'I/C ;
- une transparence renforcée sur les impacts économiques et organisationnels ;
- une clarification du dispositif de reskilling (sélection, réussite, échec, retours possibles) ;
- une analyse approfondie des risques, par métier et par bassin d'emploi ;
- un calendrier réaliste permettant une négociation éclairée.

La Direction réaffirme :

- que le projet repose sur le volontariat,
- qu'il vise à préserver l'emploi interne plutôt qu'un PSE,
- qu'elle s'engage à fournir les compléments d'information demandés.