

CSEE Appli

Mars 2026



Projet d'adaptation de l'emploi et des compétences

- **Réunion CSEE extraordinaire** le 19/03/2026 en **distanciel**.
- **Point central** : articulation entre **négociation** (accord de méthode / RCC) et **information-consultation** CSEE jugée **trop dissociée** et basée sur projet encore **non finalisé**.
- La direction maintient le **calendrier** et affirme que les remarques des élus seront intégrées avant l'avis, et qu'une **seconde consultation** est possible si les impacts évoluent.
- **Positions syndicales divergentes** sur le calendrier et l'accord de méthode.
- **Engagements de la direction** : Aucun **licenciement** pour les non-volontaires et **aucune pression** sur les salariés et substitution et reskilling encore **en négociation**
- Accompagnement des salariés prévu par un prestataire, y compris en cas de non-sélection
- **Points de vigilance** soulevés : conditions de travail, DUER/PAPRIPACT, prise en compte des risques par métier.

Climat Social et déclaration syndicales

- **Forte tension sociale** : critiques unanimes sur les dispositifs **PRPA / RCC / PAEC**, jugés opaques et anxiogènes. Dénonciation d'un usage des **PRPA** comme levier de sortie déguisé, parfois appliqué à des salariés systématiquement bien notés par le passé.
- **Télétravail** : forte régression du financement du matériel (plafonds abaissés), risque accru pour la santé (TMS).
- **Manque de transparence** dans les évaluations et commissions de notation, générant un fort sentiment d'injustice.

Santé, sécurité et conditions de travail (HSCT)

- Baisse des accidents avec arrêt, mais hausse marquée des interventions de nuit et des accidents routiers.
- Prévention jugée insuffisante et peu structurée : manque d'analyses des causes, actions peu concrètes.
- Formations sécurité inégales selon les sites ; problèmes d'organisation et de pilotage. Moyens de prévention perçus comme en recul malgré des budgets affichés.

DUERP / PAPRIPACT : point de crispation majeur

- **Méthodologie DUERP très contestée** : unités de travail trop larges, cotations incohérentes, risques mal évalués.
- Mise à jour jugée **précipitée**, non représentative des réalités terrain, notamment dans le contexte du **PAEC**.
- **PAPRIPACT 2026** critiqué : manque de priorisation, peu de prévention primaire, lien faible avec les risques identifiés.

Adhésion flash !

<http://cfdt.fr/adhesion>



Risques psychosociaux et populations sensibles

- Forte alerte sur les salariés ESS / CRESS : messages contradictoires, anxiété élevée, risques RPS majeurs.
- Demandes fortes des élus : garanties écrites sur le volontariat, accompagnement psychologique, réunion dédiée.
- Managers en grande difficulté, surcharge de travail et manque de moyens pour accompagner les équipes.

Situation économique APPLI Début 2024

- **FS (Financial Services) : résiste commercialement, mais avec une rentabilité fragilisée et des tensions sociales croissantes**
 - **Contexte macroéconomique dégradé** : hausse du coût de l'argent, pression sur le crédit immobilier, clients très attentifs aux prix.
 - **Activité commerciale pourtant dynamique** début 2026 : Gros contrats gagnés (**BPCE, Société Générale, BNP Paribas, AXA, Generali**).
 - **Rentabilité sous pression** : Forte pression sur les prix, concurrence agressive, et nécessité d'optimiser fortement les coûts et du Delivery.
 - **Social : inquiétudes** sur salaires jugés insuffisants face au coût de la vie et au crédit → tension sociale latente.
- **APPS : conserve du business, mais avec pression sur marges, réduction des effectifs et risques opérationnels**
 - **Marché globalement porteur, mais hétérogène** :
 - Bon dynamisme : **secteur public**, transport (RATP, Air France/KLM), industrie.
 - Pression forte dans certains comptes (EDF, automobile).
 - **Taux d'activité : ~78–79 %, stable mais insuffisant pour la rentabilité attendue.**
 - **Effectifs** : Attrition en baisse (~10 %), mais **effectifs en nette diminution** ; Projection : **-10 % d'effectifs fin 2026** (faibles recrutements + plan d'adaptation). **Offshore élevé** : ~50 % des effectifs Apps → inquiétudes sur l'emploi en France.
 - **Risque projets** : Plusieurs projets en difficulté (SNCF, SAP, Drupal). Causes : démarrages mal cadrés, manque de compétences, complexité client.
- **I&D (Ingénierie & Digital / Innovation) est stratégique à moyen terme, mais encore en phase de structuration, sans impact économique immédiat clair.**
 - Le périmètre I&D est **moins détaillé**, mais plusieurs tendances ressortent :
 - Montée en puissance de l'**IA** : Classification de maturité IA avec des projets pilotes en cours et enfin formations IA déployées à grande échelle.
 - Attente forte de **gain de productivité**, mais peu de visibilité concrète à court terme.
 - Risques identifiés :
 - Décalage entre discours innovation / IA et **réalité opérationnelle terrain**.
 - Tension sur les compétences et adaptation des profils.
- **SOGETI : tient en régions, mais reste fragilisé à Paris, avec un fort enjeu de repositionnement et de staffing.**
 - **Situation contrastée** :
 - **Bonne dynamique en régions**, permettant de compenser partiellement les difficultés parisiennes.
 - **Paris en forte difficulté**, taux d'activité à redresser rapidement.
 - **Client DGFIP** : Toujours en décroissance. Encore **~30 salariés à repositionner d'ici T2 2026**.
 - **Activité et leviers** : Task-force mise en place pour relance.
 - Montée en compétences : **tests, automatisation, IA**.
 - **Offshore** : ~600 collaborateurs (Inde, Maroc). Objectif de croissance offshore **+12 % en 2026**.

Adhesion flash !

<http://cfdt.fr/adhesion>

