



Communication CFE-CGC

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU 26 MARS 2026 :
L'ANALYSE DE VOS ÉLUS CFE-CGC

Présentation par la Direction Experis des « orientations Stratégiques »

5 leviers identifiés :

1. Se concentrer sur les compétences en forte demande.

La Direction met en avant des compétences dites « en forte demande » : cloud, cybersécurité, data, platform, assistance technique.

Mais derrière cette orientation, plusieurs questions restent entières : quels recrutements sont réellement prévus, quels métiers seront renforcés, et surtout quels moyens seront donnés pour former et reconvertir les salariés déjà en poste ?

2. Une croissance fondée sur l'upsell (montée en gamme), et cross-sell (ventes croisées), les partenaires

La Direction annonce une stratégie de croissance basée sur la vente additionnelle chez les clients existants, l'intégration de nouvelles offres et le développement de partenariats technologiques. S'agit-il d'un développement déjà sécurisé, avec mesure sur les investissements nécessaires et les impacts sur les équipes

3. Intercontrat, mobilité, freelances : quelle conséquence pour les salariés ?

La volonté affichée de mieux utiliser les talents et de réduire l'intercontrat peut rapidement se traduire par davantage de pression sur les salariés : mobilité accrue, polyvalence imposée, changements fréquents de mission.

Pour la CFE-CGC, l'optimisation des ressources ne doit pas devenir une mise sous tension permanente des équipes.

4. Focalisation sur les clients à forte valeur
Privilégier les grands comptes les plus rentables peut signifier l'abandon de certains petits clients, avec des effets possibles sur l'activité, l'emploi et les implantations locales. Le choix renforcé des secteurs type public ou autres peut répondre à une logique économique, mais il comporte aussi des risques : cycles de décision plus longs, concentration sur quelques grands comptes, dépendance accrue à un portefeuille restreint.

5. Nearshore, IA, automatisation

L'extension du Nearshore et l'accélération de l'IA sont présentées comme des leviers de compétitivité et de productivité.

L'approche IA présentée est basée sur l'utilisation des ressources opérationnelles existantes et en activité à temps plein, sans ajouts de compétences expertes dans le domaine.

C'est une transformation pour les salariés Experis, dont les conséquences peuvent être très concrètes : moins de recrutements, redéploiements, évolution forcée des métiers, pression sur les coûts et intensification du travail.

La situation financière appelle à la vigilance.

Le chiffre d'affaires recule et la rentabilité baisse à plusieurs niveaux.

La marge, le résultat d'exploitation sont en retrait : **il faut donc agir vite et juste.**

Autre constat : l'activité reste fortement concentrée sur un nombre limité de clients. La CFE-CGC avait alerté à maintes reprises (Client Orange) et continue à alerter (client Luxe) sur le risque de la massification des portefeuilles client dont les dernières pertes avaient fortement impacté les résultats.

Ce que demande la CFE-CGC

La CFE-CGC demande à la Direction : La transparence sur les recrutements, les compétences et les choix d'organisation ; Des garanties sur l'emploi interne face au recours aux freelances, au Nearshore et à l'automatisation ; Un véritable plan de formation et de reconversion ; Une vigilance renforcée sur la charge de travail et la qualité de vie au travail.

Notre position

Transformer l'entreprise, oui ! Le faire sans fragiliser les salariés, sans accroître la pression et sans opacité sur les conséquences sociales, c'est indispensable !
La CFE-CGC restera mobilisée pour défendre une stratégie lisible, soutenable et respectueuse des équipes.

Organisation du télétravail

Dans le contexte actuelle géo politique marqué par des hausses du prix du carburant, La CFE-CGC demande la possibilité pour les salariés, d'effectuer 3 jours de télétravail.

Lors de cette consultation les conditions n'ont pas permis un véritable débat. Faute de temps et d'organisation, plusieurs sujets essentiels sont restés sans discussion, empêchant une vision éclairée pour nos élus.

Des éléments clés de l'analyse économique et financière n'ont pas été abordés, comme nous l'avons souhaité, notamment l'évolution du chiffre d'affaires par organisation, la rentabilité, la structure des coûts, les flux financiers avec le groupe ou encore les priorités d'investissement. Sans ces données discutées et questionnées, il est difficile d'évaluer la situation réelle de l'entreprise.

Le modèle économique lui-même reste flou. L'évolution vers des activités à forte valeur ajoutée (cloud, data, IA, cybersécurité), la dépendance à certains grands clients comme Orange ou LVMH, ainsi que la gestion de l'intercontrat, du Staffing, de la sous-traitance n'ont pas été analysées.

Une consultation stratégique doit permettre un réel échange. Sans un vrai débat, le dialogue social perd tout son sens. Pour ces raisons les élus ont désigné un expert externe pour mieux analyser tous ces sujets.

cfe-cgc-expertis@experisfrance.fr



<https://experis.fieci-cfecgc.org/contact/>