

Quelles sont mes possibilités pour bien gérer mon excédent de congés 2023 ?

Certains managers vous invitent uniquement à solder vos congés sans vous indiquer que d'autres possibilités existent.

Exemple de mail reçu : « Les congés 2023 doivent être soldés avant le 30 juin 2024 »

Il existe 3 possibilités pour utiliser votre solde de congés :

- ✓ J'ai besoin de **vacances** et de repos --> je solde mes congés 2023 avant le 30 juin 2024 en les posant dans MyRhoom.
- ✓ Je me constitue une **épargne avec le PER COL*** --> je transfère au maximum 10 jours de congés non-utilisés par année (jusqu'à 5 jours de congés payés et/ou jusqu'à 5 jours de congés d'ancienneté)
 - ⇒ Jusqu'à 200€ d'abondement supplémentaire par an
- ✓ Je suis **solidaire** avec mes collègues en difficulté --> j'effectue un don de jours tout au long de l'année dans la limite de 5 jours de **congés d'ancienneté** et/ou **congés payés** par année civile (journées ou demi-journées).
 - ⇒ Chaque don de jours est abondé par Capgemini à hauteur de 100% (si je donne 1 jour, Capgemini abonde 1 jour supplémentaire ...)

Pour obtenir le « bulletin passerelle », je m'adresse auprès de ma RRH, ou d'un représentant **CFE-CGC**. J'envoie ensuite ce formulaire rempli à la RRH : avant le 31 mai 2024. *Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PER COL) est un dispositif qui permet de se constituer une épargne en prévision de la retraite. Les sommes sont bloquées jusqu'à cette échéance retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel.



La **CFE-CGC**, en sa qualité de signataire de l'accord initial et de ses évolutions, vous accompagne dans vos démarches.

Bon à savoir :

modalités de prise de congés été 2024

- ✓ **Période : prise de congés du 1er mai au 31 octobre de chaque année.**
- ✓ **La durée du congé principal doit être d'au moins 10 jours ouvrés contigus sans pouvoir dépasser 20 jours ouvrés contigus, sauf accord de l'employeur.**



@maguiz

Disponible

exclusivement auprès

de la CFE-CGC capgemini

0 805 38 48 48

Service & appel gratuits

Les frais de santé augmentent, pas votre salaire !

L'augmentation des cotisations santé est effective depuis le 01/04/2024 soit une semaine avant la Journée Mondiale de la santé qui a eu lieu le 07/04/2024 : tout un symbole !

Il s'agit d'une décision unilatérale du CBS (Country Board Social) au détriment des salariés dans un contexte défavorable en matière de politique salariale et dans le contexte d'un pouvoir d'achat en baisse.

La **CFE-CGC** avait proposée de supprimer la cotisation exceptionnelle de 6€ par palier. Mais cette revendication n'a pas été entendue par le CBS.

Ce qui a changé depuis le 1er avril :

- ✔ Le coût de la complémentaire Santé n'augmentera pas en 2024.
- ✔ Revalorisation supplémentaire conjoint qui passe de 12 à 14€ (+16,7%)
- ✔ Revalorisation surcomplémentaire salarié qui passe de 18,16 à 25,5€ (+40%)
- ✔ Revalorisation surcomplémentaire conjoint qui passe de 8,89 à 12,36€ (+29%)

Bien que les taux de cotisations n'aient pas évolué depuis 6 ans et que la hausse puisse s'avérer nécessaire étant donné que les comptes de ces garanties sont négatifs, cette dernière aurait pu se faire de manière progressive et moins brutale.



Progression de carrière : mes options d'actions pour contester l'EDR (Entretien De Restitution)

MyPath, Perform, Getsuccess ... autant de modèles qui n'ont pas tenu leurs promesses.

Tu es confronté à une situation inconfortable :

- ✔ Mauvaise évaluation et notation
- ✔ Plan d'accompagnement « PRPA »
- ✔ Refus de ton choix de formation et orientation sur du e-learning
- ✔ Absence d'évolution salariale
- ✔ Stagnation* dans ton coefficient hiérarchique

* La **CFE-CGC** met l'accent sur l'importance de toujours demander à faire évoluer ta position et ton coefficient Syntec eu égard à tes compétences (incidence sur les minimas salariaux) !

Option 1 : Tu peux refuser de signer ton EDR pour exprimer ton désaccord.

Option 2 : Tu peux également faire appel à la **CFE-CGC** qui t'accompagnera dans ta démarche de contestation conformément à l'accord GEPPMM (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers) qui permet au salarié d'engager un recours auprès de son responsable RH pour une demande de révision.

La notion de grade qui est propre à Capgemini n'a pas de correspondance avec les coefficients de la convention collective Syntec.



Les négociateurs **CFE-CGC** de cet accord sont disponibles à tout moment pour répondre à tes questions car la compétence se paie et ne doit pas être éludée.

(**Pascal BOOSZ**, **Eric MOREAU**,
Frederic TRIOU et **Cyri LE MOUËLLIC**)