

NAO Capgemini : le fiasco de l'année Circulez y a rien à avoir ?

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) vise à favoriser et à encadrer le dialogue social autour du partage de la valeur. Et de la valeur il y en a chez Capgemini mais uniquement réservée à une certaine catégorie.

	ACTIONNAIRES	salarié·es
%	93 % du bénéfice	0,13 % de la masse salariale
€	1,552 milliard €	2 759 000 € ◆ 600 € bruts pour 2358 salarié·es sous conditions ◆ 0 € pour la majorité

Aucune des 6 Organisations Syndicales Représentatives (OSR) n'a signé cet accord inique :

- La NAO 2024 est un véritable échec collectif.
- La direction n'a voulu négocier aucune revalorisation collective équitable.
- La **CFE-CGC** ainsi que l'ensemble des autres OSR ont dû refuser dans l'intérêt des salariés de signer un accord nettement insuffisant et socialement méprisant.
- La **CFE-CGC** a souligné lors de la négociation NAO 2024 que les augmentations salariales sont inférieures à l'inflation et qu'elles se situent également en dessous de la moyenne des hausses constatées dans le privé.

A la **CFE-CGC**, nos priorités demeurent claires et concrètes

- ▣ Revalorisation pour les + de 45 ans présents depuis plus de 3 ans
- ▣ Révision de l'intéressement dès 2025 pour mieux valoriser le travail des salariés
- ▣ Amélioration du dispositif de temps partiel optionnel pour les seniors
- ▣ Consolidation des dispositifs sociaux (augmentation du montant alloué au fonds de solidarité de 75000€ à 100000€ ; possibilité de rachat de 4 jours RTT)



Un autre partage de la valeur est possible

La **CFE-CGC** défend une politique salariale juste fondée sur la reconnaissance du travail, l'expérience et les compétences.

Le **PRPA** (**P**lan de **R**etour à la **P**erformance **A**ttendue) qui est présenté comme un dispositif d'accompagnement serait devenu un instrument de pression voire de sanction déguisée impactant environ 10% des salariés.

Constat :

- Déclenchement pour motifs mineurs (1 seul objectif non-atteint, situation d'intermission ...)
- Encadrement insuffisant des managers peu formés et soutenus
- Aucune voie de recours formalisée pour les salariées
- Imposition à certains salariés de réaliser plusieurs formations/certifications sur un trimestre ...



La **CFE-CGC** toujours à vos côtés pour bien vous accompagner :

- Etudier les contours du plan proposé
- S'assurer de la faisabilité du plan dans le temps
- Planifier et prioriser les formations à suivre avec le People Manager
- Possibilité de contester les notes de performance ou de potentiel en déposant une réclamation auprès du responsable RH dans le cadre d'une demande de révision (conformément à l'accord GEPPMM en vigueur)



RETOUR CED 2025 - Vous avez des questions sur votre avenir professionnel ?

Vous êtes insatisfait de votre évaluation et souhaitez être rassuré sur votre projet de carrière ? Vous vous demandez comment rebondir et préparer au mieux votre avenir chez CAPGEMINI ?

La CFE-CGC vous accompagne à :

- ✓ Définir la posture à adopter avec votre People Manager pour améliorer votre visibilité
- ✓ Contester si nécessaire, votre note finale en activant la procédure interne
- ✓ Clarifier vos objectifs 2025 et les moyens à mettre en place (formation, mobilité ...)
- ✓ Faire un point sur l'adéquation de votre projet actuel avec vos compétences
- ✓ Comprendre les règles de calcul de votre rémunération
- ✓ Suivre votre évolution tout au long de l'année avec des points réguliers
- ✓ Mettre en place un plan de formation pour développer votre employabilité



Contactez la CFE-CGC pour connaître vos droits et renforcer votre pouvoir de négociation.