

NAO 2025 CFE-CGC Capgemini

Contexte

- Forte inflation 2022 - 2024 qui continue en 2025 = accroissement des inégalités.
- ⇒ *3 années de hausses de prix historiques ayant lourdement pesées sur le budget des ménages.*
- Prévision 2026 : 1,4 % (Banque de France) à 1,3 % (PLF 2026)
- 1/4 des Français sont à découvert dès le 18 du mois !
- ⇒ *Dégradation durable du pouvoir d'achat*

Année	Inflation (Insee)	Impact
2022	5,2 %	Choc énergétique et alimentaire
2023	4,9 %	Maintien des prix hauts
2024	2,0 %	Stabilisation précaire
2025	0,8 %	Aucune baisse des prix
Total cumulé	13,5 %	Perte massive de pouvoir d'achat

Points d'alerte :

- Entre 2022 et fin 2025, l'inflation cumulée en France a atteint 13,5 %.
- L'absence quasi-totale d'augmentation des salaires a engendré une réalité sociale alarmante.
- Les salariés se sentent mis de côté. Il faut prendre en compte ce malaise.
- ⇒ 60 % des salariés n'ont reçu aucune augmentation.
- Moyenne du marché 2026 : 1,97 % (en recul par rapport à 2,43 % en 2025 et 3,65 % en 2024)

Situation de l'entreprise :

- **FSSBU** = 3 points de marge de profitabilité.
- **Invent** = affiche une activité positive et une marge supérieure à 20 %
- ⇒ *Tous les indicateurs financiers sont au vert pour le budget 2025.*

- La stratégie de croissance externe et la politique de rémunération des actionnaires absorbent l'intégralité du free cash-flow.
- Le climat social dégradé, combiné à l'ampleur des projets de transformation en cours, constitue un facteur aggravant des risques psychosociaux.
- Disparités sectorielles importantes selon les études :
 - Aéronautique/Énergie : hausses supérieures à la moyenne
 - Ingénieurs électronique embarquée : jusqu'à +12 % (PageGroup)
 - Cybersécurité : +12,5 % en début de carrière (Robert Walters)
 - Profils IA/Data : fortement valorisés
 - Mobilité inter-entreprises : ~9 % de hausse moyenne (Robert Walters)
- Performance Financière :

Indicateur	Données 2024-2025
Free Cash-Flow 2024	1,9 Md €
Marge opérationnelle cible 2025	13,3 % - 13,4 % (atteinte Q1 2025)
Programme rachat d'actions 2025	2 Md €
Effectifs (30 sept 2025)	354 700 (+4,7 % YoY, _ 60 % offshore)
Effectifs France	- 5 % H1 2025 (réduction charge locale)

Capacité de financement largement supérieure aux besoins de revalorisation salariale

Revendications principales de la CFE-CGC :

Compenser les pertes cumulées des années précédentes.

➤ Augmentations générales

- **Mise en œuvre d'une augmentation générale de +3 % pour l'ensemble des salariés**

Compte tenu de l'inflation cumulative de 5,8 % sur les deux dernières années et de la perte de pouvoir d'achat qui en résulte, le niveau de revalorisation qui correspond à la réalité économique est une indexation de 100 % de l'inflation : + 5,8 % sur les salaires de base.

Afin de proposer une solution réaliste, nous revendiquons une augmentation générale de + 3 % pour l'ensemble des salariés.

➤ Augmentations individuelles

- Garantie d'une augmentation individuelle d'au moins +2 %
 - ⇒ Mise en place d'un plancher financier minimum 1000 € brut annuel
- 2024 - 2025 : Augmentation des salaires de base +5,36 %*
- 2024 - 2025 : Inflation + 5,8 % (INSEE) le coût de la vie a augmenté de 5,8 %.
- Baisse du pouvoir d'achat : - 0,5 %

* Taux d'inflation cumulé publié : 60% de salariés n'ont pas bénéficié de la hausse de salaire notamment les seniors.

Seules les personnes qui ont reçu une hausse ont atteint 5,36 % donc - 0,44 % de pouvoir d'achat en moyenne.

Pour la majorité qui n'a pas été augmentée ; à savoir 60%, la perte se situe entre -5 % à -6 %.

Pour rattraper les pertes de pouvoir d'achats et les inégalités causées ces dernières années.

- Indexation à 100 % de l'inflation = +5,8 % pour tous les salariés qui n'ont rien reçu. A octroyer sur les deux prochains exercices.

- Prime exceptionnelle de 0,5 % du salaire brut : elle vient compenser exactement le déficit de -0,5 % relevé dans le calcul moyen et rendre la compensation visible.
- Coût réel de ce rattrapage :

Indexation : prise en charge dans le budget de rémunération (déjà prévue dans les prévisions de cash-flow).

Prime exceptionnelle : 225 000 €, soit $< 0,02\%$ du free-cash-flow de 1,9 md€ (dépense marginale).

Autres revendications :

Temps partiel sénior et fin de carrière

Extension du dispositif de temps partiel senior à 4 ans.

- ⇒ Maintien de la rémunération :
 - 90 % les deux premières années,
 - 80 % les deux années suivantes.

Pouvoir d'achat et avantages sociaux

- Création de jours supplémentaires liés à l'ancienneté et aux événements familiaux. En plus des 25 jours de congés légaux, les salariés bénéficieront désormais d'un jour de congés d'ancienneté supplémentaire à l'existant (2 jours => 3, ... 8 jours => 9)
- Financement de l'écochèque pour tous les salariés.
- Revalorisation de la participation employeur aux titres-restaurant actuellement de 9,5€ à 10€. (Barre symbolique)
- ⇒ Augmentation du prix des repas et du coût des produits de première nécessité.
- Augmentation de la prise en charge de la mutuelle et de la prévoyance.
- Revalorisation de l'indemnité de télétravail à 5 € pour palier la flambée des prix de l'énergie dans la limite du plafond mensuel de 71,5 €
- Revalorisation du forfait ACOSS en dessous du seuil de près de 40 % (bloqué à 62 € chez Capgemini depuis une dizaine d'année, il ne couvre plus les coûts réels de l'hôtellerie et de la restauration) pour s'aligner sur les derniers barèmes de l'Urssaf qui évolue chaque année.

- La reconduction ou l'augmentation du montant alloué au Fond social en passant de 100.000 euros à 120.000 euros vu le contexte actuel.

Partage de la valeur

- Déplafonnement de la participation et de l'intéressement.
- Augmentation des enveloppes.
- Mise en place d'un mécanisme de dividende social conditionnant la rémunération des actionnaires.

Minima salariaux et classifications

- Revalorisation des minima UES au-delà des minima de branche
- Repositionnement automatique en cas d'écart de coefficient, de grade ou de rôle.

Formation et employabilité

- Augmentation du budget formation.
- Accès renforcé aux certifications stratégiques.
- Transparence des parcours professionnels et des critères d'évolution.

Positionnement des Revendications CFE-CGC

Élément	Marché 2026	Revendication CFE-CGC
Enveloppe globale	1,97 %	2,8 %
Augmentation générale	48 % entreprises (0,91 %)	+3 % (option 2)
Augmentation individuelle	1,79 %	≥ +2 % (min 1000 €)
Inflation 2026	1,3 % - 1,4 %	Compensation 2024-25 : 5,8 %

Écart CFE-CGC / Marché : +0,83 point de pourcentage (+42 % au-dessus de la moyenne)