



Bonjour,

Les organisations syndicales ont pris connaissance du message de la direction du 1<sup>er</sup> avril 2026, censé apporter des modifications à la proposition salariale dans le cadre de la NAO.

Dans ce message, vous employez notamment le terme de *colère* en évoquant le départ de trois organisations syndicales lors de cette réunion : CGT, CFE-CGC et FO.

En premier lieu, nos syndicats récusent l'emploi du terme *colère* et exigeons un correctif immédiat.

En effet, les échanges ont été menés dans un cadre professionnel avec des positions argumentées.

Les raisons de ce départ (dans lesquelles ne transfiguraient aucune *colère*, aucun élément de langage ou non verbal du registre de l'émotionnel) vous ont clairement été notifiées par les syndicats concernés.

Nous contestons également formellement l'affirmation selon laquelle certaines organisations auraient *refusé de débattre*. Quitter une réunion en raison de désaccords profonds sur les propositions de la direction ne constitue en aucun cas un refus de négocier mais relève d'une modalité classique d'expression dans un processus de négociation collective.

Constatant que **l'enveloppe globale demeure strictement inchangée depuis l'ouverture des négociations (malgré nos alertes répétées sur son caractère largement insuffisant)**, la CGT, la CFE-CGC et FO ont décidé de quitter la dernière réunion, refusant de cautionner ce qui s'apparente désormais à un simulacre de dialogue social.

Pour exemple, votre incapacité à consulter vos mandants lors de la suspension de séance au motif qu'ils *ne sont pas joignables car à l'étranger* apparaît comme un argument inaudible dans le cadre d'une négociation NAO.

Nous rappelons que la négociation annuelle obligatoire est encadrée par la loi et doit impérativement se dérouler dans un cadre loyal, sincère et de bonne foi, conformément aux dispositions de l'article L.2222-1 du Code du travail.

Or, la direction a choisi de substituer à de véritables réunions de négociation :

- Des envois de propositions par voie électronique.
- Sans examen des contre-propositions syndicales.

Une telle méthode est incompatible avec les exigences légales de la négociation collective et constitue une dérive grave du dialogue social.

À ce jour, la direction n'a toujours pas communiqué le montant des bénéfices réalisés en France hormis ceux réalisés au sein de l'UES Capgemini, information pourtant indispensable à toute négociation salariale sincère et éclairée.

Ce défaut de transparence alimente le sentiment d'un refus délibéré de partager les éléments économiques réels, au détriment des salariés.

Nous dénonçons une conduite des négociations qui n'aborde pas le **problème de fond de la politique salariale** de l'UES Capgemini, marquée par :

- **Une stagnation des salaires pour une grande majorité des salariés,**
- **Une baisse continue du niveau de vie d'une grande majorité de salariés,**
- **Et une absence totale de reconnaissance du travail fourni quotidiennement, alors même que les résultats économiques du groupe sont au rendez-vous.**

Cette **situation est socialement inacceptable**. La responsabilité de la direction est pleinement engagée.

Nos organisations syndicales restent disponibles pour reprendre des échanges, à la seule condition que l'enveloppe soit drastiquement augmentée.

À défaut, nous nous réservons tous les moyens nécessaires pour faire respecter le droit et défendre les intérêts des salariés de l'UES Capgemini.

Syndicalement,

