

Dans ce numéro :

- 1. Nos emplois, le cadre de travail et le projet syndical**  
*Par Louis Duvaux*
- 2. Négociateur, quels avantages**  
*Par Dana SHISMANIAN*
- 3. Des élections dans tout le groupe**
- 4. Rejoignez la CFTC et bénéficiez d'un réseau au sein de toutes les sociétés du groupe**

## Capgemini et la CFTC en 2016



**Louis Duvaux** – Délégué Syndical Central

A l'ère du numérique, de l'économie collaborative et du robot qui va remplacer le travailleur partout en France (même les pizzas seraient livrées par des drones), à quoi peut donc servir un syndicat de salariés, qui plus est centenaire et finalement arrivé à ses fins (voir ci-après les fondamentaux) ?

### **C'est le moment d'avoir un syndicat à vos côtés**

L'actualité nationale est plutôt riche (et agitée) ces temps-ci, qu'il s'agisse de questions politiques, de sécurité, de l'émergence de nouvelles économies ou de... code du travail. Nous avons un point de vue sur tous ces sujets, mais en premier lieu notre préoccupation reste le groupe Capgemini et l'avenir de nos emplois en France.

Sauf à se concentrer sur un marché de niche, nos entreprises adressent un marché mondialisé, où des sociétés offshore peuvent sans problème concourir et remporter les marchés européens aux dépens des

sociétés locales.

Dans ce contexte quel est l'avenir de nos emplois ? Comment les défendre, comment les pérenniser et comment s'adapter à ces changements ? Ce sont ces questions que nous abordons notamment en CE → les élections à venir portent tous ces enjeux.

Nos dirigeants, eux, ont bien compris l'intérêt d'adhérer à une structure qui défend leurs intérêts. Ils arrivent ainsi à faire croire aux journalistes, aux députés et parfois aux salariés eux-mêmes que, par exemple, le code du travail est un obstacle à leur emploi. Voire qu'ils n'ont pas besoin d'un syndicat pour défendre leurs intérêts.

Est-ce que vous iriez confier votre rémunération, vos conditions de travail et finalement votre emploi au Medef ?

### **Le code du travail protège les salariés : il est donc beaucoup trop gros ... pour les dirigeants**

La France est le pays des codes, depuis Napoléon. Les anglo-saxons remplissent des armoires de jurisprudence, nous en France, nous produisons des codes compacts et complets : code civil, code pénal, code du commerce, code des impôts, code de la route...

Le code du travail est loin d'être le plus gros ni le plus contraignant pour les entreprises (voir par exemple le code des impôts ou les normes environnementales). Dans sa version non annotée incluant uniquement les articles de loi, le code du travail comportait 921 pages en 1990, 1473 pages en 2000, et 1658 pages en 2010. On est encore loin des 8.000 pages dénoncées par nos dirigeants.

L'inflation du code est essentiellement le produit des demandes patronales récurrentes ayant abouti à de nombreuses dérogations et assouplissements. Il

est aussi encombré de centaines d'articles qui n'ont aucune conséquence pour les employeurs et les salariés - des dizaines d'entre eux portent sur l'organisation de comités Théodule, comme la Commission nationale des titres-restaurant ; d'autres détaillent le droit local du travail d'Alsace-Moselle ou de Saint-Pierre-et-Miquelon.

En fait, il n'y a que quelques centaines de pages réellement utiles pour la très grande majorité des employeurs qui font tourner leur entreprise au mieux, avec bon sens et dans l'intérêt de tous. Restent quelques employeurs indécents à cause desquels le législateur doit intervenir. Ce sont eux qui tiennent le haut du pavé aujourd'hui : ne vous laissez pas faire !

### **Des fondamentaux solides, efficaces au présent**

Fin 19<sup>ème</sup>, c'est la révolution industrielle. Les patrons de l'époque cherchent jusqu'où baisser encore les salaires, augmenter le temps de travail (des enfants notamment)... c'est Germinal et les racines du syndicalisme de contestation révolutionnaire.

En Europe, des patrons sociaux, des hommes politiques et des philosophes/théologiens préparent un rapport programme qui sera publié par ... le Vatican en 1891. Ce texte servira de référence à tous les projets de sociétés pour toutes les démocraties dans le monde.

La CFTC naissante défend en France ce programme qui veut changer la société avec la limitation du temps de travail et le repos hebdomadaire, une assurance santé, un juste salaire, un système de prévoyance, une assurance chômage, l'épargne salariale, des instances de dialogue employeurs-salariés, le principe de subsidiarité... En 1891 ! Petit à petit, c'est ce programme qui est appliqué dans notre pays. ( Suite page 4)

## Négocier: quels avantages ?

En France, 98% des salariés sont couverts par des accords nationaux, de branche ou d'entreprise. C'est un record en Europe, très loin devant les autres pays.

Négocier des accords – au niveau du groupe, de la branche ou au niveau national – permet de défendre les intérêts de tous les salariés, ceux de grandes entreprises comme des petites structures.



Si vous quittez un jour le groupe Capgemini vous comprendrez bien l'utilité de ces accords.

Quel que soit le niveau où il a été négocié, un bon accord fonctionne comme un contrat collectif. Il donne des droits opposables, la garantie de pouvoir les exercer et les faire respecter, et d'obtenir gain de cause si l'accord n'a pas été appliqué : l'accord fait loi.

La CFTC privilégie la négociation au conflit : partager un diagnostic, obtenir des mesures collectives au bénéfice des salariés, sécuriser l'emploi, vaut toujours mieux que s'opposer à tout prix, alors même que le bien commun est en jeu.

Pour exemple, le cas Dunlop versus Goodyear illustre les bénéfices de notre stratégie de négociation à moyen terme : dans un cas, l'entreprise et ses emplois sont détruits, dans l'autre les salaires ont augmenté, l'entreprise embauche et les emplois sont pérennisés avec un outil de production modernisé.

Ainsi nous agissons aujourd'hui pour une réforme négociée du Code du Travail, ni imposée, ni bloquée sans contre proposition : il faut supprimer les points dangereux, et négocier le reste dans l'intérêt des salariés !

La CFTC a fait aboutir en 2015 l'accord sur les **retraites complémentaires**, qui garantit la pérennité du système et la défense des petites retraites et pensions.

Par contre, nous n'avons pas signé l'accord de branche sur la **complémentaire santé** promu par la CFDT et les organisations patronales. Elles ont exclu les conjoints à charge du panier de base de la protection. C'est un pas de plus vers le « chacun pour soi », politique que la CFTC dénonce.

Nous alertons aussi sur les risques induits par l'avenant sur le forfait jours signé en 2014 par la CFDT et la CFE-CGC. Ils s'en mordent les doigts aujourd'hui : cet avenant permet de conclure localement des accords de forfait jours sans contrepartie de rémunération ni même de protection du burn out.

## Que vous apportent les accords signés par la CFTC ?

### Cas général

On n'est jamais assez payé, jamais assez protégé, assez formé, etc.

En plus, il nous faut des raisons de râler - c'est dans nos gènes de gaulois qu'ils soient de souche ou d'adoption.

Mais tout de même, on peut faire le compte de ce qu'on a obtenu en termes de droits et de garanties pour les salariés sur plusieurs plans, y compris financièrement.

Tous les accords majeurs de l'entreprise ont été négociés et signés par la CFTC. Ainsi :

- Temps de travail (RTT, TEA),

- Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)
- Formation
- Télétravail
- Plan d'épargne (PEG et PERCO pour la retraite)
- Mutuelle et prévoyance
- Santé au travail
- Seniors / contrat inter-génération
- Don de jours, handicap...

La CFTC est le seul syndicat qui a signé tous ces accords, soit seule, soit avec d'autres organisations. Ils forment la base de notre cadre social à Capgemini.

### Egalité/équilibre de vie

L'entreprise s'est engagée à accélérer la promotion des femmes dans le grade et l'encadrement, et à résorber complètement l'écart salarial femmes/hommes en 6 ans, en appliquant une méthode validée avec les négociateurs (syndicat et employeur).



En application de l'accord, l'entreprise a consacré 900 K€ en 2015 pour 948 salariées, et ce même montant est reconduit en 2016.

L'accord prévoit aussi des mesures qui favorisent l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la parentalité :

- congé parental pris en compte dans l'ancienneté, maintien du salaire, complémentaire santé et prévoyance,
- 3 jours rémunérés par an en cas d'hospitalisation d'enfant < 18 ans,
- temps partiel aménagé sur les vacances scolaires.

### Carrière et formation

## L'accord formation vous donne :

- L'assurance de pouvoir utiliser sans refus possible le dispositif du CPF (Compte Personnel de Formation), pour des formations professionnelles certifiantes, avec des droits attachés à la personne qui restent acquis en cas de départ de l'entreprise.
- La garantie de voir se réaliser dans l'année, sans refus possible, son Plan de Formation Personnalisé (PFP).
- Les bénéfices et le budget de la CFP sont conservés : droit à la formation professionnelle et au développement personnel et culturel à l'initiative du salarié, sans refus possible.

**Un nouvel accord GPEC** concernant la gestion de carrière et l'emploi est en négociation. Il se rajoutera aux 2 accords existants (voir notre site).

## Santé et handicap

### Le nouvel accord Handicap c'est:

- Des CESU (200K€) pour vos enfants, conjoints ou ascendants handicapés.
- 3 jours de congés rémunérés par enfant en situation de handicap.
- 8 jours d'absence indemnisés pour soin ou examen (avant: 4 jours).
- Des cursus d'accompagnement et formation adaptés (Master2 Développement Logiciel).
- Formation en alternance.
- Des locaux handi-accueillants.

### L'accord Santé au travail permet:

- De saisir la DRH pour contester une évaluation ou des objectifs inadaptes.
- D'avoir la garantie d'un ordre de mission et un entretien spécifique concernant votre charge de travail.
- De faire appel à un service externe téléphonique pour traiter une situation de souffrance au travail vécue ou constatée et vous faire aider en toute confiance (mise en place prochaine).

## Salaire et épargne

### L'accord salaires (NAO 2015) c'est:

- 1 M€ pour 3000 salariés bénéficiaires avec une augmentation annuelle de rattrapage (hors CED et hors ég. H/F) de: 450 € avec un SAT en dessous de 38.040 € et 300 € avec un SAT jusque 60.633 € (en complément jusqu'à ces plafonds, à partir du cumul des augmentations NAO ou CED perçues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, et hors rattrapage salarial femmes / hommes cf. accord égalité).
- Un salaire supérieur d'au moins 5% au-dessus des minimas Syntec pour les non cadres et pour les cadres de position 1 et 2 - mesure demandée et obtenue par la CFTC.

Même avec une inflation nulle en

2015, il a été possible de négocier et d'obtenir des résultats : alors que la NAO s'orientait vers l'échec total, la CFTC a fait des propositions qui ont relancé et permis de faire aboutir la négociation !

### L'avenant PERCO vous apporte :

Un abondement de l'entreprise sur la totalité des 10 jours de congés non pris que vous verseriez sur le PERCO: mesure obtenue par la CFTC qui permet aux bas salaires de toucher l'abondement maximum de 200€.

- Pour rappel : la date limite de demande de dépôt de jours de congés payés ou ancienneté non pris sur la période est portée au 31 mai de l'année.

Vous pouvez aujourd'hui mesurer le chemin parcouru et le résultat.

### Et maintenant ?

Récemment, on doit à la CFTC la formation tout au long de la vie, la protection d'une mutuelle et la personnalisation des droits même après avoir quitté l'entreprise ...

Le compte personnel d'activité permettra à terme d'évoluer sans drame d'une entreprise à une autre, du privé au public, du statut de salarié à celui d'auto-entrepreneur ou libéral, etc. C'est la réponse adaptée à l'évolution de notre économie et des types d'emplois qui se diversifient.



Devant un pareil bilan, on pourrait croire que la CFTC s'approprie seule tous ces résultats : ce n'est pas vrai. Si ce programme est bien le nôtre, les politiques et la plupart des syndicats l'ont chacun à leur manière défendu enrichi et appliqué.

Notre syndicat est présent dans 210 entreprises de la branche du numérique et des bureaux d'étude. Vous pouvez choisir de rejoindre ce syndicat aujourd'hui et lui demander d'agir pour vous maintenant, et pour votre avenir.

### Réorganisations du groupe: enjeux sociaux

Des réorganisations importantes sont en marche depuis 2015 : regroupement opérationnel entre Sogeti Infra et Capgemini OS (qui a absorbé en 2015 la majeure partie d'Euriware), le transfert des salariés Euriware provisoirement accueillis en

2015 à Sogeti High-Tech, vers Capgemini TS/APPS, la réorganisation de cette dernière par « market units » et par « practices », en lieu et place des divisions (tout en conservant encore, pour 2016, les structures intermédiaires des « skill centers »), l'entrée des « practices » Insight & Data dans des unités opérationnelles mondialisées (en 2015 pour la FSGBU, début 2016 pour APPS), le transfert des contrats des personnels des services partagés (ITICS, COE Formation, ESS Finance, DAF, DAS, DRS, Mobilité internationale, Juridique) de toutes les sociétés de l'UES vers Capgemini TS, la concentration des sites géographiques, ...

Autant de bouleversements des habitudes de travail, des modes de vente et delivery, des usages et des périmètres métier, des pratiques RH et managériales...

Tous ces sujets, soumis à la consultation des instances de représentation du personnel, sont aussi autant d'opportunités pour homogénéiser et améliorer les processus de gestion RH au niveau du groupe : un terrain d'action vaste pour notre organisation, attachée à la négociation et l'application des accords sur l'ensemble du périmètre de l'UES, toutes sociétés confondues.

### Des élections dans tout le groupe Capgemini en France

En Mai et juin prochain, Capgemini organise les élections pour 22.000 personnes en France.

7 Comités d'Entreprise, 26 périmètres DP. Vote électronique.

- Capgemini TS : 10.000 personnes,
- Sogeti & Outsourcing : 7.500 personnes,
- Sogeti High Tech : 2.800 personnes,
- Capgemini Consulting : 940 personnes,
- Prosodie : 680 personnes,

- Capgemini Services : 160 personnes,
- Backélite : 100 personnes.

*Nous vous devons plus que les voyages (mais les voyages aussi)*

Nous défendons vos emplois, nous veillons au cadre social à Capgemini. Vous pouvez compter sur nous. Dites à vos élus et futurs candidats ce que vous attendez d'eux.

### Les contacts CFTC que vous pouvez joindre directement

N° de tel : 09 72 54 50 42

Délégué Syndical Central :  
louis.duvaux@sicsti.fr

Secrétaire de la section UES  
Capgemini

Alain JAMMES - 06.30.37.68.26



### Rejoignez la CFTC

Je souhaite adhérer à la CFTC du  
groupe Capgemini

Nom : .....

Adresse : .....

Tél. : .....

Courriel : .....

Adressez nous votre demande

Par courriel : [cftc.capgemini@free.fr](mailto:cftc.capgemini@free.fr)

Par courrier : Sicsti CFTC 34, quai de  
la Loire 75019 Paris