



De FO UES CAPGEMINI

Issy les Moulineaux, le 08/02/2021

A

Messieurs Bruno DUMAS – DRH France,  
Pierre-Alain COGET – DAS France

Objet : Négociations 2021

Messieurs,

Nous vous interpellons, ce jour, quant aux différentes négociations en cours ou à venir. **FO** revendique :

- 1.** Concernant la négociation portant sur les « **Augmentations de salaire (NAO)** » :
  - ✓ Une augmentation drastique du budget NAO avec un rattrapage au minimum tous les ans et au maximum tous les 2 ans, pour tous les salariés concernés.
  - ✓ Qu'un tiers de l'enveloppe d'augmentation de chaque entité soit dédié au collectif de l'entité.
  - ✓ Que le budget des NAO tienne compte de l'inflation sur les 3 dernières années.
  
- 2.** Concernant le « **passage cadre** » et/ou « **passage en modalité « réalisation de mission** » » :
  - ✓ L'augmentation du salaire, équivalente à l'écart constaté entre les salaires des positions ETAM 3.2 et 3.3 du forfait 39h par rapport au forfait 35h.  
Les % d'écart de salaire annuel en fonction des positions 3.2 et 3.3 et des modalités horaires sont de **+ 14,28%** de plus pour le salaire au forfait 39h par rapport au forfait 35h.  
Ou *a minima*, l'augmentation du salaire en due proportion de l'augmentation du nombre d'heure en cas de passage en parallèle de celui à la modalité « réalisation de mission » soit un différentiel de 4h par semaine.
  
- 3.** Concernant la négociation portant l' « **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps de vie** » :
  - ✓ La possibilité de choix entre le chèque CESU et un chèque cadeau valable chez des commerçants fournissant des produits pour les jeunes enfants. FO a constaté la complexité de la déclaration pour l'obtention et l'utilisation du chèque CESU dans le cadre d'une naissance ou d'une adoption. De plus, l'utilisation du CESU impose que le bénéficiaire soit un professionnel pouvant être payé en chèque CESU, ce qui n'est pas toujours possible, par exemple les familles qui utilisent la « Prestation d'accueil du jeune enfant » (Paje).

- ✓ Qu'un état des CESU demandés et consommés avec un rapprochement des naissances déclarées soit présenté aux CSE et à la commission de suivi de l'accord.
  - ✓ Que la méthode de calcul actuelle soit complétée avec une comparaison des salaires des personnes ayant un groupe de comparaison non représentatif avec ceux du marché. Effectivement, la méthode dite de compa-ratio utilisée pour vérifier que le salaire d'une personne est en adéquation avec celles de ses homologues présente une limite qui est l'appartenance à un groupe de comparaison. Ce qui n'est pas toujours le cas.
  - ✓ Que chaque salarié puisse avoir accès à son positionnement dans son groupe de comparaison, par exemple lors de son Entretien de Développement Professionnel (EDP).
  - ✓ Que le nombre de femmes dans les comités de Direction soit a minima représentatif du % de femme dans l'UES et ce sur l'ensemble de l'UES.
  - ✓ Que les préconisations émises par les commissions des CSE ne restent pas « lettre morte » comme cela est le cas, année après année.
- 4.** Concernant la négociation portant sur la « **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et sur la Mixité des Métiers** » (GEPPMM) :
- ✓ Qu'une liste exhaustive des « métiers à risque » du fait de la stratégie de l'entreprise, et pas uniquement les métiers devenant obsolètes, soit fournie aux CSE.
  - ✓ Qu'un prévisionnel de carrière, sur 3 ou 5 ans, soit proposé et discuté avec chaque salarié, par exemple lors de son EDP.
  - ✓ Que soit proposé des rachats de trimestres pour les salariés de plus de 60 ans.
  - ✓ Que soit proposé un volet départ anticipé à la retraite avec un socle de base (en nombre de mois) afin de ne pas générer d'importantes différences de traitement. Effectivement FO a constaté qu'un nombre important de ruptures conventionnelles pour les salariés se rapprochant de l'âge de la retraite avait été signé et ce avec une disparité importante en fonction des personnes.
- 5.** Concernant la négociation portant sur le « **Télétravail** » :
- ✓ Une revalorisation de l'indemnité de Télétravail.
  - ✓ Qu'un catalogue de matériels ergonomiques avec des tarifs négociés (écran, fauteuil, imprimante/scanner, éclairage, repose-pied, etc.) soit mis à disposition des salariés afin que ces derniers puissent être correctement équipés et que l'entreprise prennent en charge ces coûts dans la limite d'un budget négocié au niveau de l'UES.
  - ✓ Que le cas particulier des salariés bénéficiant d'un poste ergonomique et étant en Télétravail et/ou en Flex-office soit pris en compte en priorité et que leurs équipements soient identifiés sur site afin de leur permettre de retrouver leur matériel sans avoir besoin de refaire tous les réglages.
  - ✓ La prise en charge financière annuelle, via notes de frais, de deux jeux complets de cartouches d'encre et ramettes de papier.
  - ✓ Que l'accord autorise les salariés en Télétravail et/ou Flex-office à rejoindre les locaux Capgemini/Altran dédiés au Flex-office les plus près de leur domicile.
  - ✓ La reconnaissance du télétravail comme un droit et qu'un suivi des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques soit effectué pour les télétravailleurs.

- ✓ Que le salarié ait la possibilité de choisir le jour où il retourne travailler sur le site pendant cette période de crise sanitaire, dans le respect des consignes sanitaires.
- ✓ Que la procédure de déclaration d'accident en télétravail soit déclinée dans l'accord et qu'une communication soit faite aux salariés leur précisant les limites d'une telle déclaration.
- ✓ Que la procédure de prise en compte de défaillances des installations soit annexée à l'accord et de prévoir la possibilité de contrôle de l'installation (cas hors avenant de télétravail).
- ✓ Que les possibilités d'organisation journalière de Télétravail ci-après soient autorisées :
  - 1/2 j de télétravail ; 1/2 jour sur site,
  - 1/4 j de télétravail (le matin pour lire et répondre aux mails, traiter les urgences, puis de partir sur site vers 10h00) ; 1/2 jour sur site ; 1/4 de jour de télétravail (rentrée à la maison avant 16h00 pour finir la journée en télétravail).
- ✓ La possibilité d'organiser des réunions (dans un format convivial – repas- dans le respect des consignes sanitaires) chaque mois avec les Télétravailleurs.

**6. Concernant la négociation portant sur le « Droit à la déconnexion » :**

- ✓ La communication, au moins une fois par an, aux CSE et à la commission de suivi de l'accord, du taux d'utilisation de la messagerie et de connexion aux applications hors horaires collectifs (week-end et jours fériés) car il est constaté que le télétravail entraîne une augmentation des heures de travail effectives dues au fait de ne pas avoir à se déplacer et à la présence de l'outil de travail au domicile du salarié.
- ✓ La prise en compte, dans les outils de suivi (Teweb, WTR, etc.) de cette activité hors temps de travail.

**7. Concernant la négociation portant sur le « Fonctionnement et moyens des OS (volet communication) » :**

- ✓ La mise en place d'un protocole d'utilisation bimensuelle des adresses de messagerie professionnelle par les organisations syndicales, afin que ces dernières, quelle que soit leur représentativité, puissent avoir accès à tous les salariés Capgemini, avec sur chaque mail un lien de désinscription pour les salariés qui ne veulent plus recevoir les mails. Du fait de l'intensification du télétravail, l'utilisation de la messagerie est devenue une obligation afin de ne pas contrevenir à la liberté syndicale d'informer les salariés.
- ✓ Le maintien de la mise à disposition de l'espace dédiée sur Talent pour chaque organisation syndicale avec une plus grande souplesse de mise à jour.
- ✓ Autorisation d'organiser des rencontres avec les salariés sur le lieu de travail, sans dérangement du service.

**8. Concernant la négociation portant sur l'« Organisation sociale de l'UES Capgemini (avenant) » :**

- ✓ Une amélioration notable du fonctionnement des ICRP, avec une plus grande autonomie et plus d'accès aux indicateurs locaux (médecine du travail, infirmerie, AT, MP ...). Certaines instances dysfonctionnent et s'entendent dire que les sujets ne sont pas de leur ressort mais de celui du CSE.

**9.** Concernant la négociation portant sur les « **Horaires individualisés** » :

- ✓ L'automatisation du lien entre déclaration des horaires et heures supplémentaires payées.
- ✓ Pour les salariés en présentiel, la possibilité d'opter pour un planning horaire sur la base de 4 jours par semaine pour les métiers le permettant ( $36h40 / 4 = 9h10 + 50 \text{ mn}$  de déjeuner = une amplitude de 10h).
- ✓ Mise en place de pointeuse dans les agences afin que les salariés soient rémunérés en fonction du temps réel de travail

**10.** Concernant la négociation portant sur les « **Astreintes (avenant n°4)** » :

- ✓ L'augmentation des indemnités d'astreintes.
- ✓ Le strict respect de la loi et des accords d'entreprises en termes de temps de repos, de nombre maximum d'astreintes par période.
- ✓ Le non-mélange des genres entre astreinte et intervention planifiée avec pour corolaire l'affectation de personnel en renfort pour éviter que les salariés puissent être en opération planifiée tous les week-ends du fait d'une insuffisance d'effectif. La qualité de vie au travail ne doit pas être sacrifiée au profit de la marge.
- ✓ L'automatisation du lien entre déclaration des horaires et heures supplémentaires payées pour éviter les multiples saisies.
- ✓ La mise en place de dispositions financières d'aide à la sortie de mission longue (genre augmentation de 10% du salaire en sortie après 3 ans).
- ✓ La mise en place d'un réel suivi médical des personnes faisant les astreintes.
- ✓ La présentation aux ICRP et CSE (CSSCT) et à la commission de suivi d'un reporting des visites médicales associées (avec une identification spécifique pour les astreintes et travail de nuit).

**11.** Concernant la négociation portant sur l'« **Intéressement (avenant)** » :

- ✓ Scinder le montant de l'intéressement en deux parties cumulables en maximisant la part du seuil UES et minimisant celle des seuils CSE afin de rendre l'intéressement un peu plus équitable au niveau de l'UES.
- ✓ Que les critères de déclenchement soient atteignables tant au niveau UES, qu'entités.
- ✓ Une validation par un cabinet d'expertise à la suite d'un audit des seuils de déclenchement sur les différents critères.
- ✓ Le maintien d'un mix d'indicateurs financiers et non financiers.

**12.** Concernant la négociation portant sur l'« **Epargne salariale (PEG – avenant 13)** » :

- ✓ Le doublement de l'abondement (passage à 400€).

**13.** Concernant la négociation portant sur la « **Santé au travail (avenant n°2)** » :

- ✓ La mise à disposition des salariés d'un catalogue de matériels (écran, fauteuil, imprimante/scanner, repose-pied, etc.) avec des tarifs négociés soit mis à disposition.

**14.** Concernant la négociation portant sur l'« **Avenant d'intégration des sociétés de l'UES Altran et de la société Altran Connected Solutions dans l'UES Capgemini** » :



- ✓ La présentation, aux ICRP et CSE (CSSCT) et à la commission de suivi, d'indicateurs de suivi des salariés Altran afin de s'assurer durant un période de 3 ans de leur bonne intégration/ non-discrimination sur l'âge, les salaires, l'entité.

**15.** Concernant la négociation portant sur la « **BDES** » :

- ✓ La mise à disposition mensuelle dans la BDES de la liste nominative des salariés sur leurs lieux d'interventions en format Excel, avec l'information de l'existence d'un plan de prévention en fonction du client, validé par la société et le salarié en format Excel.

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente, et nous tenons à votre entière disposition pour tout élément complémentaire que vous pourriez souhaiter.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Blanckart', is written over the printed name.

Muriel BLANCKART

Coordinatrice FO UES CAPGEMINI