

27/02/2026

Veillez trouver ci-dessous les premières revendications et propositions de la CFDT relatives à l'accord RCC :

1) Demande préalable

Nous rappelons qu'à date, rien n'est engagé. Nous nous étonnons donc de certaines initiatives anxiogènes prises sur certaines équipes concernées par le plan de suppression de postes.

Il est par exemple demandé à certains salariés de commencer à former des équipes qui reprendront leur activité en Off-shore (ESS Finance par exemple).

Sur d'autres équipes, un message est communiqué sur d'éventuelles suppressions de poste sans prévoir de passerelle pour des changements de postes.

Nous demandons que la direction de l'entreprise fasse rapidement le nécessaire pour mettre fin à ces initiatives.

2) Conditions d'éligibilité pour bénéficier des mesures d'accompagnement

Les catégories d'emploi (hors critère géographique) sont ciblées d'une part sur des périmètres organisationnels et d'autre part sur les grades. Ces derniers (les grades) appartiennent au référentiel RH de l'entreprise, ils n'ont pas d'équivalence. Nous estimons qu'ils ne sont pas pertinents pour être retenus comme critère d'éligibilité.

Par conséquent, nous demandons la suppression de notion de grade pour établir le périmètre des salariés éligibles (notion propre à l'entreprise).

3) Commission de recours

Nous avons pu constater que l'affectation de salariés à une catégorie d'emploi est particulièrement arbitraire. Cette affectation est essentiellement basée sur la mission actuelle du salarié et ne prend pas en compte les expériences et compétences acquises par le passé.

Nous demandons la création d'une commission de recours paritaire des catégories d'emploi en amont du plan de mobilité avec la possibilité pour un salarié éligible de changer de catégorie d'emploi ou pour un salarié non éligible de le devenir.

La Commission Paritaire de Recours peut être saisie à tout moment par les salariés, quelle que soit la phase du projet, y compris :

- Lors d'une évolution de poste,
- En cas de désaccord sur la catégorie d'emploi justifié par sa formation et/ou son expérience,

- **Lorsqu'un salarié estime que sa catégorie ne reflète plus ses activités réelles ou ses compétences.**

Composition de la commission :

- 1 représentant de la Direction RH (président ou animateur),
- 1 représentant de la Direction opérationnelle ou métier,
- 1 représentant GPEC / Talent Management,
- 1 représentant par syndicat signataire de l'accord.

4) Présentation et modalités des dépôts des candidatures

Le ratio nb passerelles / nb postes supprimés est particulièrement faible sur certaines catégories professionnelles, ce qui est particulièrement inquiétant notamment sur les catégories professionnelles entièrement ou fortement impactées.

Ainsi, les passerelles vont s'avérer particulièrement insuffisantes sur certaines catégories professionnelles et vont amener à des situations de blocage sur des catégories d'emploi particulièrement ou entièrement impactées.

La mise en place des passerelles telle qu'elle est aujourd'hui proposée n'est pas suffisante.

Nous demandons que les salariés concernés puissent postuler à d'autres postes ouverts dans l'entreprise sur leur géographie d'affectation. Les moyens nécessaires en termes de formation devront être mis en place.

Nous demandons également que les salariés éligibles puissent postuler sur un poste cible qui ne correspond pas forcément au poste cible prévu dans les passerelles de reskilling présentées actuellement. Exemple, un salarié d'ESS Finance pourrait devenir consultant fonctionnel et pas forcément contrôleur de gestion.

Concernant le dépôt de candidatures, elles devront être directement adressées par les salariés initialement éligibles et également par les salariés qui, après avis de la commission de recours auront obtenu gain de cause sur la requalification de leur catégorie professionnelle.

En outre, l'ensemble des salariés des 2 UES devra pouvoir accéder aux informations et dispositifs liés au projet de RCC (communication salariés éligibles, dépôt de candidature, modalités de départage). Nous pensons notamment aux salariés en arrêt maladie ou invalidité qui n'ont pas accès à la messagerie Capgemini.

5) Nombre maximal de mobilités envisagées

Comme évoqué précédemment, nous demandons que les salariés doivent pouvoir également postuler en priorité sur les postes ouverts sur leur géographie d'affectation.

Nous rappelons que d'une part l'entreprise a l'obligation de maintenir une activité pour les salariés concernés (sans modification du contrat de travail) et que d'autre part elle annonce vouloir procéder à 3190 embauches sur l'année 2026.

6) Garantie d'emploi et garantie d'employabilité

Pour les salariés éligibles qui ne seront pas volontaires ou dont le dossier de candidature ne sera pas retenu, nous demandons une garantie sur leur emploi chez Capgemini pendant une durée minimale de 24 mois et surtout des moyens nécessaires pendant cette période pour assurer leur employabilité à long terme (cf. dispositifs de l'accord GEPPMM).