

# Négociations Annuelles Obligatoires 2025

## Revendicatif CFDT

Consciente du ralentissement de l'inflation en 2024 (+2%) par rapport aux deux années précédentes (+5,2% en 2022 et +4,9% en 2023), la **CFDT** rappelle toutefois qu'une grande majorité des salariés de l'UES n'a pas cessé sur cette période de perdre du pouvoir d'achat. La raison en est simple : une politique salariale minimaliste et sans ambition qui ne sait pas reconnaître l'engagement des salariés dans les résultats du groupe. En dépit de l'annonce de suppression de 2400 postes, les résultats communiqués par le groupe au 3eme trimestre sont excellents avec des marges maintenues à leurs plus haut niveau historique.

### ✦ Mesure salariale collective

Pour la **CFDT**, l'**augmentation pour tous les salariés** reste prioritaire car elle contribue tout simplement et logiquement à la réduction des inégalités.

Constante dans son approche d'une mesure collective, la **CFDT** demande qu'elle soit exprimée en montant et pas en pourcentage, de façon à réduire l'échelle des salaires et à effacer les effets de tranches.

Mesure collective de rattrapage de l'inflation : des non augmentés ou peu augmentés depuis le 31/12/2022 sans condition restrictive ni notation :

- Attribution d'une augmentation aux salariés ayant un SAT inférieur à 80 000 € brut n'ayant pas eu d'augmentation entre le 31/12/2022 et le 31/12/2025 bénéficieront d'une augmentation de 3 000€ brut au 1er janvier 2026. Les salariés qui ont bénéficié dans la même période d'une augmentation inférieure à 3000 € brut pour un SAT inférieur à 80 000 € brut seront également éligibles à cette mesure à hauteur d'un complément à concurrence de 3000 € brut avec un plancher de 500 €.
- Pour les salariés entrés dans le groupe courant 2023 et 2024 ayant un SAT inférieur à 80000 € brut, un rattrapage de 500 €.

Exemples :

SAT au 31/12/2022	SAT au 31/12/2025	Rattrapage
35000 €	35000 €	3000 €
45000 €	47000 €	1000 €
60000 €	62800 €	500 €

### ✦ Transparence salariale

A ce titre, la **CFDT** demande que la transposition sur l'UES Capgemini de la directive européenne n° 2023/970 adoptée le 10 mai 2023 sur la **transparence salariale** fasse l'objet d'une **négociation spécifique**. Il n'y a aucune obligation ou contrainte à attendre la transposition dans les dispositions légales françaises pour entamer une réflexion avec les partenaires sociaux. Au contraire, compte tenu des enjeux financiers et sociaux nous souhaitons démarrer ce chantier sans attendre la transposition dans les textes de loi française.

### ✦ Salaires variables

En 2025, l'UES a gagné en trésorerie sur le dos des salariés avec le décalage calendaire des augmentations individuelles ou l'application déloyale généralisée dans le mécanisme des **salaires variables**.

La **CFDT** demande que les NAO 2025 intègrent les salaires variables pour en préciser cadre et méthodes de calcul.

### ✦ Primes horaires atypiques

La revalorisation des **primes liées au travail posté et au travail de nuit** est conventionnellement applicable tous les deux ans, selon les termes de l'article 3.7 de l'accord du 26/03/2010 portant sur ces horaires atypiques. Etant destinées de surcroît à un nombre

restreint de salariés, sa place dans un accord NAO ne s'impose pas, sauf à vouloir orner un accord qui serait insuffisant.

### ✦ **Rattrapage salarial Egalité F/H**

Comme chaque année, la **CFDT** considère comme nécessaire et incontournable l'ajout d'une enveloppe spécifique au **rattrapage salarial entre femmes et hommes**. Elle viendrait compléter les imperfections de l'accord ad-hoc conclu fin septembre 2025, sans hélas les compenser.

La **CFDT** rappelle que la méthode de rattrapage prévue dans cet accord a constitué un motif majeur dans notre refus de le signer.

Cette méthode exclut trop de populations alors que nous revendiquons un rattrapage complet et proportionné. La méthode induit une augmentation du nombre de groupes jugés non valides et fragilise l'ensemble du dispositif d'analyse ; nous alertons sur le risque réel de générer davantage d'écarts.

La CFDT demande des explications détaillées sur la différence entre l'enveloppe de rattrapages du dernier accord égalité et l'enveloppe annoncée à la première réunion de NAO.

### ✦ **Minimas salariaux**

En tant que leader du secteur, Capgemini doit proposer une **grille salariale** nettement mieux-disante que celle de la branche. La demande est que la majoration (au moins 8%) des minimas soit appliquée pour tous.

### ✦ **PERCOL**

Depuis sa création, dont la **CFDT** rappelle qu'elle avait été imposée à Capgemini suite à l'instauration de « retraites chapeau » pour deux grands dirigeants, le montant de **l'abondement sur les versements volontaires** demeure plafonné à 200 euros annuels (article 4.1 du 21/11/2011), donc depuis près de 15 ans ! Tant de générosité au sein d'un groupe qui n'oublie jamais ses actionnaires, même en période de confinement, est confondant.

La **CFDT** demande que ce plafond soit porté dès 2026 à minima à 300 euros par an. En conservant le mécanisme dégressif qui caractérise socialement l'accord PERCOL.

### ✦ **Fonds de solidarité**

Depuis trois ans, la direction a attribué aux signataires de l'accord NAO 2022 l'exclusivité de la gestion d'un fonds de solidarité, plusieurs fois alimenté de dizaines de milliers d'euros par l'UES.

Une gestion marquée par l'opacité du fonctionnement et un manque de neutralité syndicale de la direction puisque les signataires de 2023 ont continué pendant deux années supplémentaires d'être les seuls cogestionnaires alors que les accords NAO 2023 et 2024 n'avaient exceptionnellement recueilli AUCUNE signature.

La **CFDT** demande donc que, si ce fonds doit perdurer, **sa cogestion en soit confiée à une commission intersyndicale issue du CSEC**.

### ✦ **Équité face à l'inflation**

Nous constatons une érosion des salaires, indemnités et avantages (cf l'inflation de ces 4 dernières années).

Nous demandons une clause qui déclenche automatiquement une augmentation des indemnités et avantages dès que l'inflation atteint un certain niveau négocié au préalable (exemple inflation cumulée de 1,5%).