

## 1 Table des matières

|       |                                                                          |    |
|-------|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 2     | Préambule.....                                                           | 2  |
| 2.1   | Protéger la santé mentale et physique : un enjeu essentiel.....          | 3  |
| 3     | Parcours de mobilité interne.....                                        | 4  |
| 3.1   | Sécurisation du parcours et de l'atterrissage du reskilling .....        | 4  |
| 3.1.1 | En amont du parcours de reskilling .....                                 | 4  |
| 3.1.2 | Pendant le parcours de reskilling .....                                  | 5  |
| 3.1.3 | Validation du parcours.....                                              | 7  |
| 3.1.4 | Valorisation du salarié.....                                             | 7  |
| 3.1.5 | Après le parcours de reskilling .....                                    | 8  |
| 3.2   | Droit à la réorientation et au retour possible sans préjudice .....      | 9  |
| 3.3   | Salariés éligibles sans solution de reskilling .....                     | 10 |
| 3.3.1 | Volontaires n'ayant pas de rôle cible .....                              | 10 |
| 3.3.2 | Postes cibles non pourvus .....                                          | 10 |
| 4     | Parcours de mobilité géographique .....                                  | 11 |
| 4.1   | Sécurisation de la mobilité géographique.....                            | 11 |
| 4.1.1 | Assurance d'un poste géographiquement pérenne .....                      | 11 |
| 4.1.2 | Période d'intermission .....                                             | 11 |
| 4.1.3 | Echec de la mobilité .....                                               | 11 |
| 4.2   | Différences de salaire entre les régions .....                           | 11 |
| 4.3   | Indemnités de mobilité géographique.....                                 | 12 |
| 4.4   | Les frais de déménagement.....                                           | 12 |
| 5     | Mise en œuvre de la mobilité interne.....                                | 13 |
| 5.1   | Critères de sélection des salariés aux projets de mobilité interne ..... | 13 |
| 5.2   | Examen des candidatures.....                                             | 13 |
| 5.3   | Période de volontariat .....                                             | 14 |
| 5.4   | Commission de Recours au reskilling et mobilité géographique.....        | 14 |
| 5.5   | Indicateurs pour la commission de suivi de l'accord .....                | 15 |
| 6     | Période de volontariat de substitution.....                              | 16 |

## 2 Préambule

Nous constatons qu'en amont de cette RCC, la mobilité interne chez Capgemini était jusqu'à présent limitée, malgré l'existence d'un processus piloté par le Career Center. Dans les faits, relativement peu de démarches aboutissent. Les entités réceptrices conditionnent souvent l'acceptation d'une mobilité à l'affectation immédiate du salarié sur une mission. Cette exigence crée un blocage qui peut maintenir un salarié plusieurs mois dans son poste actuel, voire l'inciter à envisager une sortie de l'entreprise.

Cette situation limite les possibilités d'évolution, retarde les reconversions et freine les parcours de reskilling. Le salarié n'a pas suffisamment de visibilité ni de sécurité sur son avenir professionnel au sein de l'entreprise.

Nous souhaitons que la mobilité interne prenne en compte **l'ensemble des compétences du salarié**, pas seulement celles de sa mission actuelle, ainsi que **ses motivations et sa santé**. De même, les entités d'accueil doivent être organisées pour recevoir les salariés volontaires dans les mêmes conditions qu'un nouvel arrivant, et **garantir un emploi à l'issue du parcours de mobilité interne**.

Le salarié doit avoir la certitude :

- qu'un emploi l'attend à la fin de son parcours,
- qu'il pourra évoluer dans son nouveau rôle conformément au référentiel métier du groupe,
- que ce rôle sera reconnu dans son évolution de carrière et ses futures évaluations.

Nous estimons qu'ouvrir les postes cibles à un plus grand nombre de volontaires permettrait non seulement de créer plus d'opportunités pour les salariés, mais aussi d'augmenter significativement les chances d'atteindre l'objectif global de reskilling. La CFDT dans le cadre de cette négociation de mobilité interne fait ses propositions dans ce sens.

Nos demandes portent donc en priorité sur la **sécurisation du parcours** et la **garantie d'un emploi au terme de la démarche**. De même, le dispositif de mobilité interne doit être **opérationnel, équitable et sécurisé** et offrir un accompagnement complet au salarié avant, pendant et après le reskilling.

**En fin, pour la CFDT la mobilité interne se doit d'être :**

- **Réaliste** : équilibre source/cible et géographique
- **Transparente** : postes et critères de sélection
- **Sécurisante** : suivi, absence de sanction et droit à l'erreur
- **Ouverte** : volontariat élargi et recours pour le salarié
- **Valorisée** : reconnaissance et prime
- **Opérationnelle** : projets préparés et pratique garantie
- **Gouvernée** : commission de recours efficace et équitable

## 2.1 Protéger la santé mentale et physique : un enjeu essentiel

**L'annonce de l'éligibilité au dispositif**, notamment pour les salariés dont le poste est amené à disparaître, constitue un moment particulièrement sensible. Que l'annonce soit collective ou individuelle, elle peut **générer un fort niveau de stress et de mal-être chez les salariés concernés**.

Ce type d'annonce remet en question la stabilité professionnelle du salarié, **l'obligeant à mobiliser rapidement des ressources personnelles** et à **prendre des décisions dans un délai parfois trop court**. Cette pression est accentuée lorsque les impacts professionnels rejaillissent sur la vie personnelle.

**La communication reste un outil fondamental** pour favoriser la **compréhension** et **réduire les inquiétudes**.

### Revendications :

- **Organiser des réunions d'informations** régulières et dès le début du projet, avec la participation de la **direction**, des **représentants du personnel** et des **experts RH**. Il faut partager les informations et **soutenir le salarié** dans sa démarche.
- **Fournir un document d'information détaillé** expliquant le processus, les droits, les modalités d'indemnisation, et les mesures d'accompagnement.
- **Mettre en place une plateforme interne** ou un espace dédié pour répondre aux questions en continu.
- **Aider à gérer le stress et l'incertitude** en encourageant tout soutien psychologique, de santé et des coachs spécialisés dans l'accompagnement.

## 3 Parcours de mobilité interne

### 3.1 Sécurisation du parcours et de l'atterrissage du reskilling

#### 3.1.1 En amont du parcours de reskilling

Nous estimons que le **salarié volontaire** doit pouvoir se projeter dans son nouveau rôle pour prendre **une décision éclairée et engageante** au titre que le salarié qui souhaite se reskilling hors période du plan de mobilité.

Nous considérons que **la réussite** du reskilling repose sur l'**adhésion** des salariés, fondée à la fois sur leur **motivation**, la prise en compte de **leurs contraintes personnelles** et le **respect de leurs aspirations**.

#### Revendications :

- **Garantir au salarié la transparence des informations**
  - **Être accompagné par des spécialistes de la Mobilité Interne** comme le Career Center par exemple.
  - **Être informé des postes ouverts** au reskilling. La transparence totale sur les postes, et la communication de la liste exhaustive des postes ouverts, incluant : localisation, site de rattachement, volume exact par cible, exigences, prérequis, la position BETIC, le grade, le salaire moyen dans le grade dans la région.
  - **Evaluer le potentiel** du volontaire sur les métiers d'avenir.
  - **Réaliser une évaluation** de compétences, bilan de compétences.
  - **Evaluer l'adéquation de ses compétences** avec le rôle cible proposé.
  - **Découvrir/explorer les autres métiers/rôles** disponibles au sein du plan de mobilité interne.
  - **Cerner les besoins éventuels** en adaptation de son reskilling.
  - **Assister à une présentation** des attendus de Capgemini de son rôle cible du référentiel groupe des Métiers.
  - **Rencontrer un salarié de son rôle cible** ou de faire un « vit ma vie ».
  - **Bénéficier d'un coaching individuel** pour aborder des enjeux professionnels spécifiques.
  - **Le salarié** avant de s'engager **doit connaître son rôle cible du « Référentiel Métier Groupe »**. C'est-à-dire son futur emploi qui sera sur sa fiche de paye.
- **Garantir la qualité du reskilling**

**Sans une pratique assurée après la formation théorique**, aucun reskilling ne peut être réellement efficace ou validé. L'entreprise doit garantir que :

  - La **formation** sera **menée conformément** à ce qui a été présenté au salarié.
  - Les **conditions réelles** de mise en pratique seront assurées.

11/03/2026

- Le salarié pourra **acquérir le niveau opérationnel attendu** pour son rôle et son grade.
- Le **projet cible s'engage** explicitement à **accueillir le salarié** à l'issue de la formation théorique.
- **Garantir une évolution de carrière : emploi, salaire, grade**  
Le reskilling est une démarche encouragée par l'entreprise et ne doit pas exposer le salarié à une perte de statut : rétrogradation ou sanction indirecte liée au reskilling.
  - L'entreprise doit assurer à minima le maintien du niveau de salaire et du grade du salarié, quelle que soit l'issue du parcours.
  - Sa catégorie socio-professionnelle devra être mise à niveau en lien avec ses nouvelles activités et responsabilités.
  - Le salarié non-Cadre reskillé avec un passage au statut cadre devra être informé en amont de l'évolution de son statut et notamment sur sa fiche de paye.
  - Les parcours de reskilling qui font l'objet d'un passage Cadre, devront être accompagnés d'une augmentation de salaire correspondante à la moyenne du grade et, du rôle cible.
  - Nous demandons que la signature de l'avenant au contrat soit à l'issue du parcours de formation et lorsque le salarié est confirmé dans son nouveau rôle. L'avenant peut être proposée à l'entrée d'une mission pour laquelle le salarié a été retenu pour son nouveau rôle.
  - Avant que le salarié s'engage dans un reskilling sa clause de mobilité doit être neutralisée avec la garantie de rester sur la zone géographique cible sauf, si un retour est à reconsidérer à la demande du salarié.
  - Pas de clause de dédit-formation.
  - Le salarié doit voir son salaire aligné sur le salaire moyen de son entité.
  - Prévoir pour le salarié RQTH reskillé d'éventuels moyens complémentaires pour adapter son parcours de formation et d'insertion.
  - Le salarié devra être assuré de garder son emploi au moins 3 ans après sa mobilité interne.
- Au cas où plusieurs salariés candidateraient pour un reskilling sur un bassin d'emploi, **priorité est donnée au salarié déjà rattaché à ce même bassin d'emploi.**
- **En cas de changement d'UES, les conditions doivent être connues par les salariés.**  
**Deux cas de figure :**
  - Altran vers Cap : application des clauses décrites dans l'accord d'adaptation des statuts du 1er mars 2022.
  - Cap vers Altran : maintien notamment des jours d'ancienneté acquis.

### 3.1.2 Pendant le parcours de reskilling

Nous observons une standardisation des parcours de formation, notamment sur la durée des modules théoriques, fixée entre 30 et 40 jours quel que soit le rôle cible. Nous

considérons que la durée et le niveau de la formation doivent être adaptés au rôle visé, au grade du salarié, à son expérience antérieure et au niveau d'effort nécessaire pour que le salarié soit pleinement opérationnel.

La formation en shadowing doit permettre au salarié de pratiquer sur des cas réels et de poursuivre sa montée en compétences. Le salarié doit être assuré de disposer de temps nécessaire pour continuer à se former durant cette période.

- **Personnalisation des parcours**

- **Adapter le niveau du parcours de formation** au grade du salarié, à son niveau de connaissances et aux compétences attendues dans le rôle cible.
- **Moduler la durée des formations théoriques** en fonction du rôle visé, du grade du salarié et de son expérience préalable.
- **Garantir un accès à des modules théoriques complémentaires** pendant toute la période de formation pratique (Shadowing).
- **Assurer une continuité logique entre formation théorique et pratique**, avec un calendrier clair et cohérent.
- **Permettre au volontaire, durant la période de shadowing, de mettre immédiatement en pratique les compétences acquises** une fois sa formation pratique terminée.
- Si parcours avec une certification, donner au salarié les moyens nécessaires pour passer sa certification dans des conditions optimales telles que décrites de l'accord Formation de l'UES Capgemini.

- **Ressources et encadrement**

- **Identifier un tuteur pour chaque salarié.** Sa mission sera de suivre de bout en bout le salarié sur la totalité de sa formation. Le tuteur sera l'interlocuteur entre le salarié, les formateurs, le futur management et le suivi du plan de mobilité. Il participera aussi à la validation du parcours du salarié.
- **Identifier, dès le début du parcours, les projets susceptibles d'accueillir les salariés** en formation, afin d'anticiper leur intégration.
- **Préparer l'accueil des salariés sur les projets**
  - L'accompagnant sur projet doit être clairement identifié comme référent pour accompagner le salarié en reconversion.
  - La préparation de l'environnement de travail, mise à disposition des outils nécessaires doit être opérationnel dès l'arrivée du salarié dans le projet accueillant.
- **Engagement formel du projet accueillant** pour assurer la pratique à la suite de la formation théorique le temps du shadowing.
- **Engagement du projet accueillant à proposer des activités** réelles, utiles, formatrices durant toute la phase de pratique shadowing

- **Octroyer des heures dédiées au tuteur et à l'accompagnant sur projet** pour assurer un suivi et une formation continue du salarié.

### 3.1.3 Validation du parcours

- **Maintien du salaire et du grade**
  - **Garantir l'absence de perte de salaire ou de grade** quelle que soit l'entité réceptrice du salarié ou si aucune mission dans le nouveau rôle n'est disponible à la suite du reskilling.
- **Positionnement garanti sur une mission en lien avec le reskilling**
  - Assurer un **positionnement prioritaire** sur une mission correspondant au nouveau rôle.
  - La validation est effective à partir du moment où le salarié a les compétences attendues de son grade dans son nouveau rôle telles que décrites dans le référentiel Métiers Groupe

### 3.1.4 Valorisation du salarié

Le reskilling implique un effort substantiel pour le salarié. Sa valorisation est indispensable pour reconnaître cet engagement et favoriser une transition professionnelle sécurisée.

#### Revendications :

- **Reconnaissance et valorisation du parcours**
  - **Intégration du reskilling dans le dossier professionnel**, conservé sur une période réglementaire de 6 ans, afin d'assurer la traçabilité et la valorisation du parcours de montée en compétences.
  - **Reconnaissance formelle dans les évaluations annuelles**, incluant les compétences acquises, les certifications acquises et l'engagement démontré durant le reskilling.
- **Sécurisation de la mobilité et du parcours professionnel**
  - **Garantir l'absence de pénalisation pour les futures mobilités**, incluant l'assurance qu'aucune restriction, délai supplémentaire ou frein opérationnel ne sera appliqué du fait du reskilling.
- **Compensation et incitations financières**
  - **Prime de sortie de parcours de formation de 8 000 €**, en reconnaissance de l'investissement consenti et du repositionnement professionnel.
  - **Prime complémentaire de 2 000 € après un an de mission dans le nouveau rôle.**
  - **Salariés RQTH reskillés** : les primes devront être **majorées** car l'effort de reconversion est plus important pour nos collègues RQTH.

- Cas des **salariés** régulièrement en **horaires atypiques** (travail de nuit, astreintes, travail d'équipes, heures supplémentaires...) : **réintégration dans leur salaire** de la moyenne perçue sur les dernières années.

### 3.1.5 Après le parcours de reskilling

Le dispositif proposé ne prévoit aucun accompagnement structuré après la fin du parcours de reskilling, alors que cette phase est déterminante pour sécuriser la montée en compétence et l'intégration dans le nouveau rôle.

#### Revendications :

- **Le tuteur doit suivre le salarié de 6 à 12 mois après l'obtention de la validation du parcours.**
- **Le tuteur devra passer le relais au People Manager du salarié.**
- **Le tuteur devra suivre individuellement le salarié**
  - **Mettre en place un accompagnement formalisé** dans un document, avec points réguliers, et validation de la réussite du parcours au terme des 12 mois.
- **Suivi du salarié par son People Manager et dans l'année suivant son reskilling**
  - Le salarié reskillé **ne peut se voir au bout des 12 mois noté « en dessous des attentes »** dans son nouveau rôle sachant que l'année en cours est une année de montée en compétence.
  - **Le salarié reskillé** se trouvant en intermission, **ne peut se voir reprocher un problème d'employabilité** parce que l'entreprise n'a pas de mission pour le salarié.
- **Complément de formation post-prise de poste**
  - Permettre au salarié, dans l'année suivant sa prise de fonction, de bénéficier d'un **complément de formation théorique** d'au moins **10 jours** si la formation initiale s'avère insuffisante.
- **Formation continue jusqu'à une année de mission**
  - **Étendre le droit à la formation** jusqu'à un an de mission effective, et non uniquement jusqu'à la fin du parcours de formation avec **des heures de formation dédiées**.
- **Si la prise de fonction du salarié nécessite un double logement :**
  - Nouveau lieu distant de plus de 70 KM du site emploi actuel et ou Trajet au moins égal à 1hrs30 :
    - Compensation financière de 10 000€
    - Compensation en temps supplémentaires de repos pour sur temps de trajet
    - Mettre en œuvre le principe du 3/4/5 lorsque le client le permet.

## 3.2 Droit à la réorientation et au retour possible sans préjudice

Les reconversions comportent un risque naturel d'inadéquation métier nécessitant des parcours alternatifs sécurisés. Sécuriser la transition professionnelle et éviter la mise en difficulté durable est indispensable pour le salarié.

Les salariés engagés dans un parcours de reskilling peuvent réaliser en cours de formation où dans l'année suivant la reconversion, qu'ils se trouvent dans une impasse du fait d'un manque d'adéquation entre leurs expériences, leurs compétences antérieures ou leur motivation face à leur nouveau rôle.

Le salarié n'a pas de mission après le reskilling : il doit pouvoir revenir dans sa situation précédente sans préjudice.

### Revendications:

- **Possibilité de se reskiller**

- La **reconnaissance** d'un véritable **droit à l'erreur d'orientation** pour le salarié. Ce changement peut intervenir dès le début du reskilling jusqu'à une mission dans son nouveau métier. Ne pas lui opposer la possibilité d'une nouvelle reconversion.
- La **possibilité d'un nouveau reskilling pendant la RCC**, notamment lorsque le parcours échoue ou lorsque le salarié ne se projette plus dans le rôle.

- **Cas des salariés reskillés sans mission**

En cas où le salarié n'a pas de mission, le positionnement prioritaire sur une mission devra se faire en concertation avec le salarié soit dans son site de rattachement d'origine soit rester sur son nouveau site.

- **Aucune pénalisation en cas d'intermission**

**L'intermission résulte d'un contexte business** et non d'une insuffisance du salarié. Dans le cadre du reskilling le salarié doit être protégé des conséquences d'une intermission indépendante de sa volonté.

- **Le salarié ne peut se voir reprocher un manque d'employabilité** lorsque l'entreprise ne dispose d'aucune mission disponible pour lui.

- **Maintien dans l'emploi**

- Un échec de parcours ou de ne pas vouloir effectuer un parcours ne doit pas conduire à une sortie contrainte ou à une mise à l'écart. Et doit éviter la fragilisation du salarié.

### 3.3 Salariés éligibles sans solution de reskilling

#### 3.3.1 Volontaires n'ayant pas de rôle cible

Des salariés n'ont pas de parcours de reskilling alors que leur carrière montre il pourrait postuler à certaine reconversion. De même certains parcours sont proposés à des salariés éligibles alors qu'ils ne se projettent pas dans les rôles cibles proposés.

Pour autant, le plan de mobilité doit proposer des garanties d'emploi à tous les volontaires.

##### Revendications :

- **Maintien du poste ou d'un poste équivalent le temps de trouver une solution de reclassement.**
- Ouvrir des parcours de reskilling à des salariés éligibles dans lesquels le salarié se projette mais que sa que catégorie d'emploi lui interdit de postuler.
- **Donner la priorité aux salariés de postuler à des postes ouverts par recrutement externes.**

#### 3.3.2 Postes cibles non pourvus

Les postes cibles restés vacants à l'issue de la période du volontariat devront être proposés à une population élargie afin d'augmenter les solutions de mobilités internes. La Commission de Suivi devra traiter ces situations.

##### Revendications :

- **Ouverture aux volontaires au-delà de l'éligibilité initiale**
  - Voir chapitre 6 : période de volontariat par substitution.

## 4 Parcours de mobilité géographique

### 4.1 Sécurisation de la mobilité géographique

#### 4.1.1 Assurance d'un poste géographiquement pérenne

Revendications :

- Le salarié doit avoir la garantie d'un poste lui assurant une stabilité dans l'entreprise et sur son site pendant au **moins 3 ans**. Une clause de non-mobilité doit lui être assurée.

#### 4.1.2 Période d'intermission

L'entreprise porte une responsabilité accrue sur l'évolution de carrière du salarié, dès lors qu'elle lui a demandé de se repositionner vers un bassin d'emploi plus dynamique, alors même que l'activité des régions reste fortement dépendante de la volatilité des clients locaux.

Revendications :

- **L'entreprise ne doit pas faire pression sur le salarié qui a accepté une mobilité dans le cadre de la RCC même en inter-mission dans les trois années à suivre son arrivée.**

#### 4.1.3 Echec de la mobilité

A l'issue du reskilling et/ou d'une mobilité volontaire géographique dans le cadre de la RCC, si le salarié n'a pas été positionné sur une mission et peu importe les raisons, le salarié pourra revenir dans sa région d'origine s'il en fait la demande.

Revendications :

- Dans le cas d'un retour à sa région d'origine, la direction doit appliquer les mêmes mesures d'aide au déménagement que pour la venue du salarié.

### 4.2 Différences de salaire entre les régions

Revendications :

- A minima maintien de son salaire
- A minima maintien du SAT constaté avant le reskilling assorti d'une mobilité géographique ou d'un changement d'établissement ou d'entité.
- Si le salarié arrive dans une entité où le salaire moyen est supérieur à son SAT constaté avant le reskilling assorti d'une mobilité géographique ou d'un changement d'établissement ou d'entité, garantie de mise à niveau dans les 12 mois suivant son intégration.

- En cas de retour du salarié dans sa région, les mêmes conditions qu'avant le départ seront appliquées. Eventuellement, si le salarié a évolué de grade, il garde le bénéfice de son évolution.

### 4.3 Indemnités de mobilité géographique

Les mesures **d'accompagnement au déménagement ne doivent pas être inférieures aux accords GEPPMM en vigueur des 2 UES**. A celles-ci, viennent **s'ajouter les revendications suivantes**.

### 4.4 Les frais de déménagement

- **La recherche d'une nouvelle résidence**
  - Prise en charge des frais de recherche/reconnaissance pour aller sur place trouver un hébergement sans poser de congés.
- **L'assistance du conjoint dans la recherche d'un emploi**
  - Prise en charge des frais de déplacement pour la recherche d'emploi du conjoint
  - Complément de salaire du conjoint par rapport au chômage sur 12 mois.
  - Possibilité de prise en charge par le cabinet de reclassement (Alixio) pour la recherche d'emploi du conjoint.
- **La prime de mobilité**
  - Une prime d'installation de 10 000 € pour adaptation du mobilier au nouveau logement.
  - Prise en charge des frais supplémentaire de scolarité pour chaque enfant
  - Prise en charge des frais liés au déménagement dans la limite de 7000 € HT avec majo de 10% par personne à charge fiscalement.
  - 3j de congés déménagement supplémentaires
  - Si un ou des enfants font leurs études supérieures dans la région d'origine prise en charge des frais d'étude à hauteur de 10 000 € la 1ère année et 5000 € la 2ème année.
- **Déménagement différé pour raisons familiales**
  - Prise en charge d'un A/R par semaine éco pendant 1 an max déclaration de frais sur justificatif.
  - Frais de double résidence pris en charge pendant 1 an maximum sur la base des frais réels d'hébergement justifiés.

## 5 Mise en œuvre de la mobilité interne

### 5.1 Critères de sélection des salariés aux projets de mobilité interne

Dans un souci d'équité, une présélection des dossiers doit être réalisée anonymement et dans la confidentialité absolue des membres de la commission de sélection pour éviter toute influence externe.

Si le candidat est rejeté à la pré-sélection, il pourra demander un recours à l'aide de son dossier de présélection et son argumentaire. Le salarié peut être aidé d'un représentant syndical pour motiver son recours.

#### Revendications :

- Transparence sur les critères de sélection tenant compte de l'âge, de l'ancienneté, situation familiale, situation de handicap, qualités professionnelles pour éviter toute dérive discriminatoire.
- Le cabinet d'accompagnement doit présenter une grille d'évaluation par parcours de mobilité.
- Les critères de sélection doivent tenir compte de la situation sociale et familiale du salarié notamment l'âge, chargé de famille et la capacité à être mobile.
- Le salarié doit être en possession de son dossier à l'issue de l'évaluation. Son dossier doit tracer l'ensemble de son parcours de validation, ses évaluations et les critères d'acceptation ainsi que les motifs de refus ou d'acceptation.
- L'acceptation ou le refus du candidat doit être argumenté dans son dossier.
- La validation devra se faire chaque semaine pour traiter au fil de l'eau les dossiers et rassurer les salariés.
- Pas de refus possible dans le cas d'une mobilité sur un poste ouvert au recrutement dans une autre zone d'emploi dans la catégorie du salarié et quelle que soit l'entité d'accueil des deux UES confondues.

### 5.2 Examen des candidatures

Une commission paritaire dans chaque région composée de la Direction, Ressources Humaines et membre des Organisations Syndicales représentatives examine les dossiers des candidats de leur région sur les postes ouverts et pas seulement. Des candidats peuvent être retenue pour la qualité de leur compétence et permettre potentiellement l'ouverture d'autres postes. La sélection s'effectue sur la base d'une grille de critères de sélection et du dossier de candidature du salarié issue de la présélection.

#### Revendications :

- Privilégier les salariés présentant les caractéristiques les moins favorables au retour à l'emploi.

- Priorité absolue aux salariés dont leur service et/ou leur emploi sont amenés à disparaître.
- Identifier un ou des critères de départage en cas d'égalité en privilégiant l'âge et/ou l'ancienneté dans le poste pour une mobilité interne.
- Les qualités professionnelles issues de l'évaluation de la carrière du salarié doivent être prises en compte.

### 5.3 Période de volontariat

Amener de la fluidité pour ne pas bloquer des volontaires en validant régulièrement des candidatures, et en ouvrant au plus tôt le volontariat au-delà des personnes éligibles.

#### Revendications :

- La période de volontariat doit s'ouvrir aux volontaires non éligibles initialement dès le 1er septembre. La commission de suivi pourra proposer une extension de la période la période de volontariat au-delà de 2026.

### 5.4 Commission de Recours au reskilling et mobilité géographique

La commission de recours est paritaire, chaque décision doit être tracée. Le délai de réponse contractuel ne devrait pas dépasser 10j à partir de la date du dépôt du recours.

Sur la base de son dossier de candidature, le salarié a possibilité d'être accompagné par un représentant du personnel de son choix pour constituer son dossier de recours.

Les recours sont traités de manière anonyme.

- **Droits au recours pour tous les salariés :**
  - Le salarié peut contester sur les motifs suivants :
    - Candidat refusé par la commission de validation : candidat non sélectionné pour la mobilité interne et géographique.
    - Candidat estimant ne pas être dans la bonne catégorie ou le rôle cible proposé, le candidat peut avoir les compétences pour un autre rôle.
    - Candidat souhaitant un autre parcours de reconversion.
    - Candidat souhaitant une formation supplémentaire ou complémentaire.
    - Candidat n'étant pas d'accord ou partiellement d'accord sur la proposition de mobilité géographique imposée suite à un reskilling.
    - Une rétrogradation à la suite d'un reskilling ou à une mobilité géographique. Exemple : cas des salariés ayant un salaire supérieur à son rôle cible dans sa nouvelle entité, site, etc ....
    - Candidat ayant le sentiment de n'avoir pas eu le choix (parcours de reconversion imposée).
    - ...

## 5.5 Indicateurs pour la commission de suivi de l'accord

Le suivi doit être cohérent et en conformité avec le plan de reskilling validé via les indicateurs ad-hoc. Le suivi doit permettre d'identifier la progression de la mobilité interne, les freins et ou les blocages. De même, le suivi doit pouvoir déclencher des mesures d'adaptation du dispositif dont entre autres l'ouverture plus large au volontariat. Le suivi est par région, par rôle cible et consolider France entière.

Les indicateurs doivent permettre de mettre en évidence la progression de la RCC au regard de la situation de départ et de l'objectif de mobilité interne.

Ces indicateurs seront détaillés lors de la présentation des revendications de la commission de suivi de l'accord.

## 6 Période de volontariat de substitution

Si les objectifs ne peuvent être atteints avec les seules catégories initiales, nous demandons l'ouverture à d'autres catégories.

Ce volontariat de substitution serait ouvert à une famille élargie (plusieurs catégories d'emploi) vers des salariés non éligibles aujourd'hui. Leur poste une fois libéré pourrait donc être pourvu par un salarié éligible.

L'entreprise peut également ouvrir des opportunités aux salariés éligibles et sans solution via les postes prévus en recrutement et via le turn-over naturel de l'entreprise pour ce volontariat de substitution.

Ce volontariat de substitution permettra de :

- Compléter si besoin les 600 postes ouverts au reskilling attendus pour le besoin des opérationnels
- Donner un emploi à un salarié initialement éligible ne trouvant pas une solution de reskilling ou de mobilité externe

L'ouverture du volontariat pourra être décidée dans la commission de suivi de l'accord au vu de l'avancement du plan de mobilité.

La priorité devrait être donnée aux sites où des postes restent à supprimer quelques soient les pratiques ou les entités juridiques.

Pourquoi les managers accepteraient-ils de laisser partir des salariés initialement non éligibles ?

- Pour les salariés auquel l'entreprise n'a pas pu offrir d'évolution depuis des années. Ces salariés peuvent être démotivés, avec perte de sens et ne se projettent plus vraiment dans l'entreprise et pour autant il serait motivé par un reskilling.
- Pour les salariés qui ne se reconnaissent plus dans les valeurs de Capgemini.
- Pour les salariés qui sera permutable moyennent un effort réduit de biseau tel que proposer en matière de reclassement par le Career Center.
- Pour les salariés proches de leur fin de carrière envisageant la retraite à court terme.

Ainsi pour l'entreprise, le manager opérationnel et l'ensemble des salariés, il n'y a pas vraiment d'intérêt à empêcher un salarié de bénéficier des mesures de la RCC s'il le souhaite et si l'opportunité est ouverte.

Pour la Cfdt, le manager doit intégrer le turnover des volontaires comme n'importe quel mouvement naturel de son projet et contribuer ainsi à l'effort collectif de l'entreprise. Pour réussir, il est essentiel qu'il soit informé dès qu'un salarié dépose une demande de volontariat afin d'anticiper son départ. Son adhésion en amont est indispensable pour anticiper correctement les futurs mouvements et garantir la continuité du projet.

Revendications :

11/03/2026

- Ouverture du volontariat de substitution.
- Informer clairement des postes restant à supprimer.
- Permettre au salarié qui se porte volontaire de faire une demande dans l'outil ad-hoc à la RCC.
- Le poste libéré est ouvert uniquement au salarié éligible au plan de départ en donnant la priorité au même site.
- Informer les salariés des volumes par site, par métier supprimé et par postes cibles ouverts avec mise à jour hebdomadaire pendant la période de volontariat.
- Possibilité de se porter candidat à un parcours de reskilling.