



N.A.O. UES Capgemini

Octobre-Novembre 2009

Nos Principes, nos Demandes pour un véritable Accord Salaires

=====

A la DRH, à la direction de l'UES Capgemini France et à la Direction Générale de Capgemini

=====

INTRODUCTION

Dans le cadre de la NAO 2009 sur la politique salariale de 2010, et à l'issue de la 3^{ème} réunion, la CFTC tient à rappeler ses demandes déjà exprimées oralement et à vous les communiquer ici par écrit.

Elle souhaite aussi vous informer qu'elle n'a pas encore trouvé dans les propositions de la direction à ce jour, d'avancée réellement significative pour la majorité des salariés du périmètre de l'UES. Elle n'a pas non plus rencontré de volonté forte de dialogue et de transparence de la direction autre que dans la remise différée d'une nouvelle négociation au printemps 2010. Elle n'observe pas de volonté d'examen de nos systèmes de rémunération (en fixe comme en variable), ni de la rémunération différée (en participation comme en intéressement), ni non plus de recherche d'identification de pistes d'amélioration de nos CED et de toute la politique d'individualisation des salaires telle que déclinée dans les entités de l'UES.

La CFTC est force de proposition permanente dans ses demandes pour la définition d'une politique salariale cohérente et pérenne dont la mise en place progressive doit s'imposer comme une évidente nécessité au sein de l'entreprise.

NOS DEMANDES DE PRINCIPE

La CFTC ne conteste pas le principe d'une « certaine » personnalisation des augmentations par le management, à condition que des critères liés à la performance individuelle puissent être clairement identifiés et connus de l'ensemble des salariés ; mais elle rappelle sa demande d'une indispensable augmentation du pourcentage de l'évolution de la masse salariale à réserver aux augmentations collectives, à répartir par accord via une NAO telle que prévue par la loi dans ce cadre.

La CFTC souhaite que les pourcentages de répartition entre augmentations collectives négociées et augmentations individuelles, dites « au mérite », soient dans un rapport de 30 % (par la NAO) et de 70% (pour les augmentations personnalisées).

La NAO ne doit pas concerner le seul Accord Bas Salaires de 2006 qui ne concerne que moins de 3 ou 4 % des salariés. La NAO doit viser à l'établissement d'un véritable Accord Salaires Collectif qui soit clair et compréhensible pour tous.

Les autres éléments de rémunération ne sont que secondaires par rapport au salaire : ils doivent être négociés en tant que compléments et non substitués du salaire.

Les salariés doivent recevoir une plus juste part, notamment financière, de la réussite de l'entreprise.

La CFTC demande un accord pérenne visant à maintenir l'évolution salariale pour chacun, y compris pour ceux qui restent dans le même métier/rôle, de manière à compenser la hausse réelle du coût de la vie.

La CFTC demande que cet accord s'applique au plus grand nombre de salariés, et qu'il apporte une nécessaire sécurité aux plus bas salaires du groupe.

NOS DEMANDES POUR L'ACCORD SALAIRE EXISTANT

Réactualiser par le haut, l'accord 2006 (mesure 2 : relevée du salaire plafond ; mesure 3 : indemnité 600 €, population visée à 3%, relevée du salaire plafond)

Définir, pour toutes les catégories, un salaire minimum-groupe, par référence au minimum SYNTEC.

Aligner le salaire minimum des cadres sur les plafonds de la Sécu (PMSS, PASS)

Augmenter par un rattrapage minimal garanti sur deux ans, en pourcentage et en valeur seuil absolue, tous les salaires des plus bas jusqu'à un plafond de 80k€, avec une priorité variable décroissante par tranche.

Prendre en compte le coût de la vie dans le calcul annuel des niveaux d'augmentation (pour rappel, l'inflation 2008 était égale à 3%).

NOS DEMANDES SUR LES SALAIRES CIBLES POUR LA CARTOGRAPHIE DES ROLES

Etablir une matrice de correspondance entre la cartographie des compétences (WayWeWork), et les qualifications et coefficients Syntec, et définir une rémunération cible correspondante associée à chaque « rôle » ; en informer les IRP dans le cadre de l'accord GPEC (Observatoire) ainsi que dans le cadre d'une négociation NAO dédiée.

En déduire un plan de réduction des écarts salariaux anormaux observés par rapport à la médiane de chaque rôle, par un plan de rattrapage progressif et volontaire des « points bas » de la fourchette MIN-MAX. pour rendre cohérente la grille des salaires.

Préciser ce plan dans le cadre d'une prolongation de négociation NAO, donnant lieu, au 1^{er} trimestre 2010, à un avenant de l'accord salaire existant.

NOS DEMANDES SUR LES SALAIRES VARIABLES

Identifier clairement et exhaustivement, de manière homogène dans le groupe, les critères de rémunération « au variable », par rapport aux « rôles » éligibles, aux spécificités de la filière ou de la profession, et aux responsabilités liées au « grade » ,

Chiffrer entité par entité, les populations concernées et les limiter en nombre ; définir les règles d'intégration dans le fixe des parties variables pour les populations qui seraient passées au fixe.

Donner les ratios de part variable par rôle éligible, de manière proportionnelle aux responsabilités liées au grade, et liés aux seuls objectifs personnels.

Fournir les différentes règles de définition d'objectifs relatives aux parties variables de salaires et les présenter chaque année pour information et avis aux IRP correspondantes dans chaque BU.

De manière générale, lier les objectifs collectifs (par entité ou unité de production) plutôt à un accord d'intéressement.

Préciser ce plan dans le cadre d'une négociation NAO dédiée, donnant lieu soit à un avenant de l'accord salaire existant, soit à un nouvel accord salaires, courant 2010.

NOS DEMANDES POUR LES CRITERES D'EVALUATION

Etablir les critères de définition de l'évaluation professionnelle des salariés par leurs managers, et préciser les règles d'augmentation personnalisée en lien avec l'évaluation, dans la transparence et de manière cohérente.

Unifier avec clarté les systèmes d'EDP entre Capgemini et Sogeti et fixer avec cohérence les mêmes dates annuelles d'augmentation de salaire.

NOS DEMANDES POUR D'AUTRES ACCORDS AYANT TRAIT A LA REMUNERATION

➔ EGALITE PROFESSIONNELLE Hommes-Femmes :

Ouvrir une négociation en vue d'un plan de résorption des inégalités salariales hommes-femmes, à présenter pour avis, aux différents niveaux des IRP. Ou s'engager fermement sur un calendrier à échéance proche (premier trimestre 2010) et sur l'allocation d'un budget spécifique.

→ PARTICIPATION :

Corriger le sentiment d'injustice grave perçu par tous les salariés au sein de l'UES, sur les règles différentes de calcul et de répartition de la réserve de participation dans chaque entité et établir un calcul commun au niveau de l'UES.

→ INTERESSEMENT :

Ouvrir une négociation pour la recherche d'un accord d'intéressement. par profession et par entité. Ou s'engager fermement sur un calendrier à échéance proche (premier trimestre 2010). Rappel : forte incitation légale, 70% des grosses entreprises en France en ont déjà un.

NOS DEMANDES SUR DES COMPLEMENTS DE REMUNERATION

→ PRIME DE TRANSPORT

Généraliser partout, et à tous les salariés, la prime de transport obligatoire, y compris en compensation légale obligatoire des temps de trajets qui augmentent anormalement le temps de travail journalier des salariés.

→ PRIME DE MOBILITE

Prendre comme critère de déclenchement de la prime de mobilité un nombre de nuitées par trimestre glissant, et non pas par période fixe dans l'année (principe ingérable et générateur d'incohérences et d'injustices). Déclencher la prime sur un plancher de 3 nuitées par semaine (et non pas 4 nuitées) et de 4, maximum 6 semaines par période = trimestre glissant (et non pas 16 semaines sur période fixe, notamment quadrimestre).

→ TICKET RESTAURANT

Augmenter la part patronale actuelle du ticket restaurant (4,80€) à la part maximale légale autorisée.

→ PARTICIPATION PATRONALE à LA COTISATION PREVOYANCE-SANTE

Annoncer la prise en charge par la direction de la hausse annoncée pour janvier 2010, de 7% des cotisations sur les salaires par transfert de la part Salarié vers la part Employeur

→ TICKET CESU (coût de 42 € pour un pouvoir d'achat distribué de 100 €)

Mettre en place un financement du ticket CESU pour les salariés, en augmentant leur pouvoir d'achat et en profitant d'une fiscalité avantageuse (exonération de charges sociales, crédit d'impôt, charge déductible des bénéfices imposables)

CONCLUSION

La CFTC demande à la direction qu'un calendrier de négociations des différentes pistes proposées ci avant soit établi pour courant 2010, avec l'objectif d'aboutir à de nouveaux accords (ou avenants à accords existants).

La CFTC, par ses propositions, se veut dans une approche constructive des fondements de la politique salariale de l'entreprise, qui par le dialogue et la négociation, doivent permettre la véritable mise en place d'un accord pérenne garantissant à chacun une progression minimale de ses revenus.

Pendant toute la durée de la NAO, la CFTC entend rester attentive à toute nouvelle proposition en progrès que la direction pourrait lui faire, ainsi qu'aux autres organisations syndicales, en vue d'une politique salariale améliorée, plus ambitieuse et plus juste.

La section du SICSTI / CFTC de Capgemini.
