

NAO - SALAIRES

OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS SALARIALES

Tous les 12 mois, la direction est dans l'obligation d'ouvrir les négociations annuelles obligatoires, dites NAO, portant notamment sur:

- les salaires effectifs,
- le temps de travail
- le partage de la valeur ajoutée
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- les conditions de travail

Cette négociation est ouverte et a démarré par une première réunion de cadrage le 29 novembre 2023 dans un contexte où Capgemini fait des profits sans précédent.

VOTRE SALAIRE A AUGMENTÉ DE COMBIEN ?

**CHEZ
CAPGE
MINI
J'AI LE
MINI
MINIMUM...**



URGENCE
salaires



NOUS FAISONS LE BOULOT, ILS EMPOCHENT L'ARGENT !


Ainsi, la marge opérationnelle du groupe a presque doublé en 5 ans et ce même avec la crise sanitaire !

En 2022 pour le groupe Capgemini, cette marge opérationnelle a augmenté de +28% et son résultat net a progressé de +79%, pour une plus value de 2,218 milliards €.

En France, la productivité de Capgemini n'a pas cessé d'augmenter : entre 2019 et 2022, le chiffre d'affaire a bondi de +42% alors que les effectifs n'ont évolué que de +18%.

En ramenant la plus value de 2021 qui s'élevait à un peu plus de 2,2 milliards € aux 23 112 de salarié.es, chacun et chacune rapportait environ 96 000 € à l'entreprise.

Entre 2019 et 2022, les dividendes et rachats d'actions ont presque triplé pour atteindre un record de 1,2 Milliards € en 2022 (plus de 50% de la marge opérationnelle).



En 2022, **29 dirigeants** se sont répartis entre eux une enveloppe d'augmentations de **6 millions €** (rémunérations et retraites).

Quant à notre enveloppe des dernières augmentations, elle était de **9,6 millions €** à répartir sur plus de **27 000 salarié-es**.

LA CGT CAPGEMINI REVENDIQUE AVANT TOUT :

- Une enveloppe d'augmentations générales d'au moins 80 millions €, soit environ **2800 euros brut par an pour toutes et tous**. Augmentations légitime au regard des 96000 euros de richesses produite par an par salarié.e !
- La compensation du dépassement des temps de déplacements pour les missions
- Le respect et la mesure du temps de travail
- 6 millions € pour supprimer les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes et la mise en place d'une véritable méthode permettant de calculer les écarts de rémunération
- Le paiement des jours enfant malade quel que soit l'âge pour les enfants à charge.

Nous ne nous contenterons pas d'une revalorisation nécessaire des indemnités compensatoires pour tenir compte de l'augmentation des prix : indemnité télétravail, tickets restaurant et indemnités kilométriques.

En cette fin d'année, l'urgence c'est

**D'AUGMENTER
LES SALAIRES**

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

**#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG**

 lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

 [@cgtcapgemini](https://twitter.com/cgtcapgemini)

 [@CGT_Capgemini](https://www.linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini)

 [linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini](https://www.linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini)

 [LCgt Capgemini](https://www.facebook.com/LCgtCapgemini)