

# Que faut-il attendre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (NAO) cette année ?

La réunion de cadrage de cette négociation a eu lieu et pour la direction le message est clair : elle ne compte pas mettre davantage que l'an dernier dans l'enveloppe de cette négociation, autant dire rien ou quasi rien.

**Alors comment espérer autre chose que quelques centimes sur nos tickets restaurants ?**

Dans le même temps, les dividendes et rachats d'actions atteignent des niveaux inédits dans toutes les entreprises du CAC40 : 98 milliards de dividendes reversés aux actionnaires cette année dans le CAC40. Un nouveau record ! Les chiffres seront bientôt publiés pour Capgemini.

## De l'argent il y en a...

Les premières informations fournies par la direction confirment l'analyse de la CGT, cette année encore les résultats seront excellents, avec un volume identique à celui de l'an dernier le groupe fait plus de bénéfices. Et c'est grâce à nos efforts de productivité : il faut savoir qu'en moyenne chaque salarié-e du groupe en France produit environ 100 000 euros par an de richesses.

**La rentabilité augmente. L'argent est donc là et ce sont nos efforts qui le permettent.**

## En serons-nous récompensé-es ?

Visiblement la direction ne songe pas à nous donner la part qui devrait nous revenir. Elle garde tout.

Cette politique salariale a fait décrocher le salaire moyen chez Capgemini de 5,5% pour les cadres et de 2,9% pour les ETAMS entre 2020 et 2024

Les mesures d'augmentation individuelles de 2023 n'ont concerné que, 36% des salarié-es pour une augmentation moyenne de 4,8% ce qui représente 1,7% sur l'ensemble de l'effectif en France. Pour mémoire, en 2023, l'inflation a été de 4,9 %.

Ces augmentations individuelles sont plus une action de management que de la redistribution réelle puisqu'elles ne concernent qu'une partie des salarié-es.

Le système Capgemini est bien rodé : en calant le calendrier de la négociation sur celui des entretiens annuels, elle mélange négociations collectives et management individuel.

Ainsi, chacun-e ayant fait le maximum pour être performant-e individuellement, il est légitime d'espérer une reconnaissance du travail accompli.

## Seulement voilà :

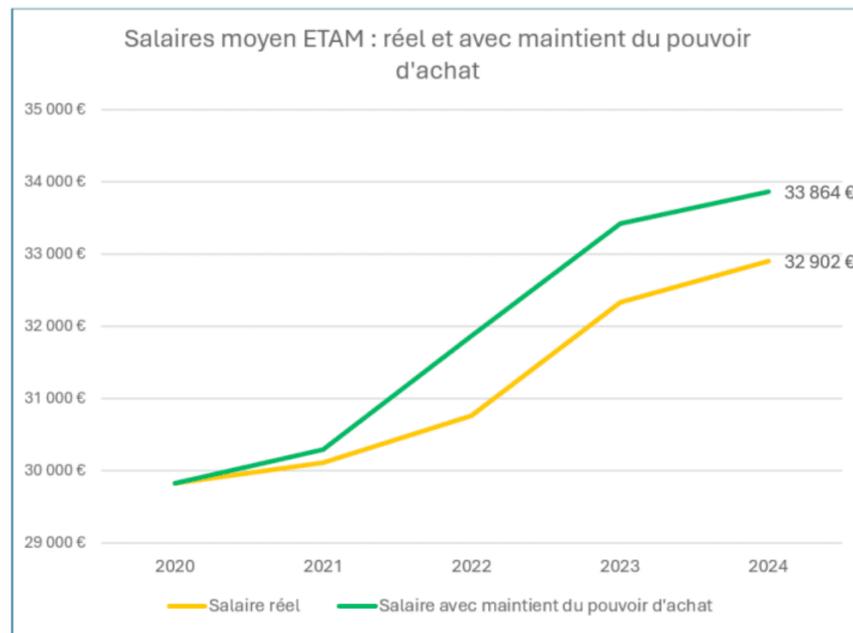
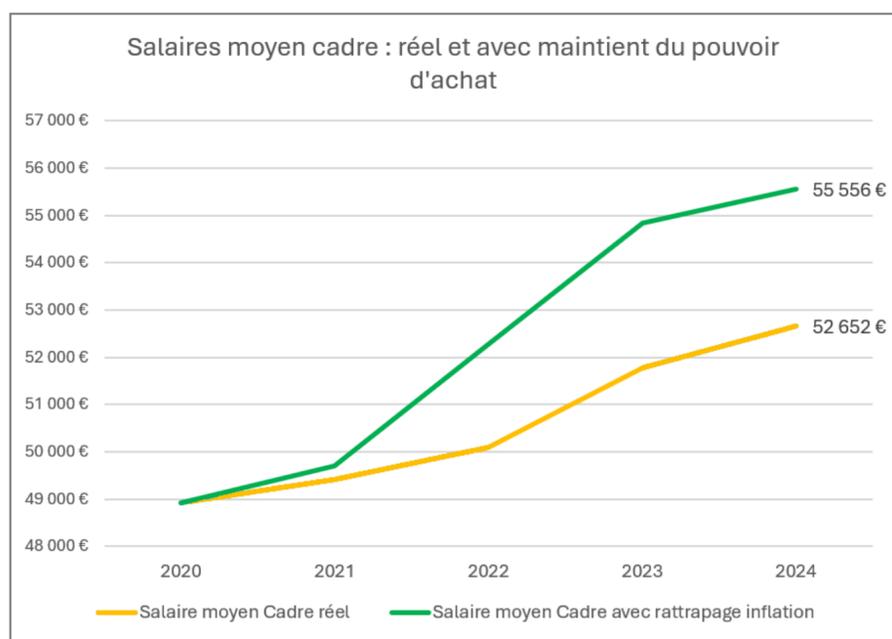
- D'une part, ces entretiens annuels ne servent pas à la reconnaissance du travail effectué, mais à nous faire travailler encore plus dur l'année qui vient.

Pour un-e salarié-e (légèrement) augmenté-e, deux vont espérer l'être aussi et vont se démener : Capgemini est gagnant à tous les coups !

- D'autre part, les enveloppes d'augmentations individuelles "ruissèlent" du haut vers le bas... hélas, pour avoir des augmentations, il faut être bien placé-e (que reste-t-il en bas ?) ou bien vu (les key people)

**En vrai, si l'on regarde le ratio effort/gain, ce n'est pas très "rentable". C'est sans doute pour cela que la direction entretient cet individualisme...**

**Elle y trouve largement son compte.**



# Que faut-il attendre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (NAO) cette année ?

## Dépasser le cadre individuel

Il reste donc la seconde solution : **dépasser le cadre individuel**, passer de "on espère que ça tombe" à "comment on va le chercher ensemble" et **c'est là que les syndicats entrent en jeu !**

Car c'est bien la raison d'être des syndicats : organiser les salarié-es qui individuellement subissent la pression patronale, pour donner une force collective qui permet de faire entendre les revendications.

Et là, il y a quand même des leviers : à commencer par l'unité syndicale.

L'an dernier, **aucun syndicat n'avait accepté de signer un accord qui n'apportait rien...** cette année, encore, la proposition d'accord n'apportera pas davantage. Cela risque donc d'être à nouveau le cas...

Surtout que les positions affichées lors de la réunion de cadrage montrent que nous sommes tous sur la même ligne pour dénoncer la faiblesse de l'enveloppe.

Nos revendications font toutes le constat d'une **perte de pouvoir d'achat** et d'une absence de redistribution de la richesse produite.

On a bien vu que lorsque les syndicats sont unis, la force des salarié-es est amplifiée.

**La CGT est disponible pour agir avec tous les autres syndicats qui sont prêts à le faire, pour peser sur la négociation et obtenir enfin une augmentation générale des salaires.**

**Si l'on veut attendre quelque chose de cette négociation, les syndicats doivent être unis... sans quoi les chances d'aboutir à quelque chose de concret sont nulles...**

**Soyons unis et solidaires** pour obtenir une vraie redistribution de la richesse produite et des augmentations générales.

**La CGT appelle tous et toutes les salarié-es à se rapprocher de tous et toutes leurs représentant-es du personnel CGT ou autres organisations.**

Nous devons parler d'une **seule voix face** à la direction pour peser sur la négociation !

Cela a déjà fonctionné par le passé chez Capgemini.

D'autres entreprises ont réussi par la **force du collectif** à obtenir des avancées salariales et des améliorations des conditions de travail.

Quant au client, il est bien souvent compréhensif.

Ainsi, par exemple, Thales est actuellement en pleine mobilisation en intersyndicale...

Même aux États-Unis, les travailleurs et travailleuses s'organisent pour obtenir des augmentations de salaires...

## Nos revendications :

- Hausse de **5,6%** de la masse salariale, soit une enveloppe d'augmentations générales d'au moins 86 millions d'euros (environ 3000 euros bruts par an pour tous-tes)

**3000 euros sur 100 000 euros de richesses produites, c'est légitime !**

- Compensation des temps de déplacements lors des missions éloignées
- Respect et mesure du temps de travail
- Mise en place d'un système de mesure et de suivi du volume et de la charge de travail
- 6 millions d'euros pour supprimer les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes

**Soit une hausse de 0,4% de la masse salariale**

- Paiement des jours enfant malade quel que soit l'âge des enfants à charge.

## CONTACT ET RESEAUX

<https://liens.lacgtcap.org/>



contact@cg-tcapgemini.fr

# ON EST LA CGT