

NEGOCIATION ÉGALITÉ PRO

PINKWASHING CLOWNESQUE

Après 15 réunions depuis 2024 et 3 avenants de prorogation de l'ancien accord, la négociation se termine... sur un accord quasi identique aux précédents. Une fois de plus, ce nouvel accord légitimera la direction à maintenir les écarts de salaire pendant encore au moins quatre ans, en ne concédant que des miettes, qui ne font même plus illusion.

La direction persiste dans son refus de traiter le cœur du sujet : **l'égalité salariale immédiate** !

"Pour un même travail ou un travail de valeur égale, salaire égal" comme l'impose la loi, et pas sans cesse remis à demain, ni sous des conditions opaques. L'employeur doit assurer l'égalité de rémunération, c'est pourtant clairement écrit... Seulement quand la sanction est inexistante, l'impunité règne.

Capgemini reste dans sa logique du «mérite», et du dogme que l'égalité n'existe pas !

Pourtant, l'égalité salariale c'est un droit, pas une variable statistique. Ce droit est inscrit dans le Code du travail :

«égalité de rémunération» pour un même travail ou un travail de valeur égale, défini par des exigences comparables en connaissances, responsabilités et charges, sans échappatoire. Par exemple selon la loi : une sage-femme doit gagner le même salaire qu'un ingénieur.

La bataille des mots reflète la bataille des idées.

Dans cet accord, ce qui bouge à la marge ne change rien au fond. Quelques propositions CGT ont certes été reprises : anonymat des candidatures jusqu'à l'embauche, suppression du « F/H » dans les annonces, ouverture

timide à l'écriture inclusive... Mais cela reste très insuffisant. Pour la direction, le pluriel masculin est considéré comme inclusif ! Les mots comptent : effacer les femmes par la grammaire, c'est effacer les inégalités par le langage. Aussi, la direction ne veut pas revenir sur certaine expression comme "victime présumée". Les agressions et violences sexistes ou sexuelles seraient donc les seules situations à avoir des "victimes présumées" ?

Mettre systématiquement en doute la parole des victimes, c'est perpétuer la culture du viol.

Quelques jours octroyés ça et là... et il faudrait s'en satisfaire ?

Sur le social, la direction cède des miettes : un jour « enfant malade » supplémentaire pour les parents d'enfants de 6 à 8 ans, deux jours en monoparentalité, et quelques jours épars par-ci par-là. Mais en même temps, elle verrouille

des droits clés : limitation des jours « enfant malade » par salariéE et non par enfant...

La direction se dit généreuse quand il s'agit de donner 6 jours aux pompiers volontaires. Quel rapport avec un accord sur l'égalité femmes-hommes ? Elle a même tenté de glisser un paragraphe sur le "congé respiration" ! Avant on avait eu la mobilité durable dans cet accord...

L'accord Egalité serait-il un accord fourre-tout pour permettre de dire "regardez on négocie" ?



**NON, C'EST HORS SUJET !
LE SUJET PRINCIPAL, C'EST
L'ÉGALITÉ SALARIALE !**

NÉGOCIATION ÉGALITÉ PRO - SEPT 2025

Le noeud du problème est là : aucun engagement réel sur l'égalité salariale. **La direction remplace l'égalité par « l'équité » et la méritocratie**, pour justifier que deux salariéEs occupant le même poste ou faisant le même travail n'aient pas le même salaire. C'est un glissement idéologique assumé et délibéré : substituer le jugement subjectif au droit objectif. Ce n'est pas une avancée, c'est une régression.

Notre mandat reste inchangé : « même travail, même salaire ».

Pire, la méthode imposée est biaisée de bout en bout. D'abord, une « marge d'erreur » de 8 à 10% viendrait blanchir des écarts très concrets, jusqu'à proposer 4% de rattrapage face à 12% d'écart constaté : légaliser l'inégalité par la statistique. Ensuite, si l'écart est inférieur à 600 €/an, le rattrapage serait... zéro.

Reconnaitre l'injustice sans la corriger, c'est la consacrer.

Enfin, aucune donnée sérieuse transmise : pas de coût consolidé du rattrapage, et une enveloppe reconduite au rabais (600 000 €/an), soit des miettes rapportées à la masse salariale (0,05% de la MS). L'égalité n'est pas un budget optionnel, c'est un dû.

La transparence est refusée là où elle réglerait le débat. La CGT demande une méthode claire de nuage de points : visualiser, objectiver, rattraper. C'est simple, efficace, opposable, et conforme à la loi. Comparer des travaux de valeur égale, pas promouvoir des « exceptions » méritocratiques indémontrables. La direction dit non, segmente à l'excès, exclut près d'un cinquième des salariéEs d'un traitement collectif, multiplie les apartés bilatéraux au lieu d'assumer la table de négociation.

Pendant que Capgemini proclame un index d'égalité à 94/100, l'écart réel persiste, comme partout où l'index seul ne suffit pas. L'index est un thermomètre, pas un traitement : au-dessous de 85, il impose des objectifs ; au-dessous de 75, des mesures de correction publiées. Cependant, au-dessus, il n'exonère

pas de corriger les écarts prouvés !

Le droit à l'égalité salariale s'applique indépendamment de la note.

18 années de « négociations obligatoires », et toujours les mêmes mesurettes : l'entreprise veut un accord qui s'adapte à ses contraintes budgétaires, pas un budget qui s'adapte au droit. C'est la logique du « on négocie, donc on agit » alors même que l'égalité reste différée.

Et enfin, comme pour chaque négociation, un chantage à la signature pour pouvoir participer à la commission de suivi. Réservée aux organisations syndicales signataires, la commission permet d'ajuster et donc en quelque sorte de renégocier des parties de l'accord, ce qui est totalement déloyal si les organisations syndicales non signataires en sont exclues.

Pour information, La CGT a remis, dès septembre 2024, un accord complet :

suppression immédiate des écarts de rémunération, reconnaissance des parcours, renforcement des droits sociaux, lutte active contre les discriminations, égalité d'accès au temps partiel et aux droits parentaux, prise en compte réelle de la santé des femmes au travail.

La conclusion s'impose : tel qu'il se présente, cet accord ne garantit aucune avancée en matière d'égalité salariale et légitime, **pour quatre ans encore, le maintien d'écarts que la loi interdit. Il autorise même les inégalités salariales assumées par la direction.** Vous pourrez remercier les organisations syndicales qui signeront pour permettre de baisser les droits des personnels.

La CGT appelle à ne pas signer un accord qui remplace l'égalité par l'équité, l'obligation par la marge, et la correction par le vernis. La mobilisation collective reste la condition pour gagner l'égalité concrète : « même travail, même salaire », ici et maintenant.

Rejoindre la CGT Capgemini, c'est choisir l'égalité et c'est refuser la résignation statistique.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

Retrouvez tous nos réseaux sociaux à l'adresse
<https://liens.lacgtcap.org/>

