

Cette Négociation Annuelle Obligatoire intervient au cours d'une 2^{ème} année exceptionnelle sur le plan de l'inflation, imposant de compenser une perte de pouvoir d'achat pour tous. La question était donc de compenser l'inflation 2022 et d'anticiper au mieux celle de 2023 !

Rappelons le contenu de l'accord mis à la signature par la Direction :

- Une enveloppe d'augmentation de 3,4% versus une inflation de 6% (2022)
- Une enveloppe de 3,4% alors qu'elle est de 5,4% chez capemini
- Des mesures collectives ne concernant que 30 % des salariés
- Un talon d'augmentation de 50 euros versus 100 € chez capgemini,
- Le refus de la direction d'une augmentation générale à minima de 150 euros afin de compenser l'impact estimé à 1200 € par foyer en 2022 par 60 millions de consommateurs
- Le refus de notre proposition CFDT de compenser l'inflation 2022 & 2023 par un étalement jusqu'en 2025




En résumé, l'accord NAO proposé par la direction, c'est la triple peine : très en dessous de l'inflation, très en dessous de Capgemini et avec une majorité de salariés oubliés. La Direction, obnubilée par la Gop14 (marge à 14%), profite de la hausse de ses tarifs clients pour accélérer l'atteinte de son objectif au détriment des salariés.

C'est dans ce contexte que nous avons consulté nos adhérents. Ils ont majoritairement rejeté cette proposition d'accord. Signer un tel accord n'aurait pas respecté l'intérêt général et nous aurait discrédité vis-à-vis de nos revendications initiales à 250 € / mois pour tous (+7% du salaire moyen). **Pour la CFDT, si nous acceptons de signer un tel accord comment demain négocierons nous pour tous les autres salariés oubliés par la Direction ?**

Nous comprenons bien évidemment que certains salariés auraient malgré tout préféré que cet accord s'applique. La CFDT avait averti la direction : « au vu des écarts importants entre les propositions de la Direction et la réalité de l'inflation exprimée par les attentes des organisations syndicales, la direction crée elle-même les causes d'une non-signature de l'accord ». Dans cette situation, la CFDT avait clairement indiqué à la direction qu'elle devrait appliquer unilatéralement les mesures qu'elle propose.

C'est pourquoi, dans cette situation très exceptionnelle d'hyper inflation, la CFDT même si elle n'a pas signé cet accord, trouve légitime que les salariés bénéficient des meilleures mesures possibles. La direction ne peut pas nous demander d'entériner par notre signature, sa répartition des richesses en privilégiant un si haut niveau de marge (14% !) plutôt que ses salariés !

Nous regrettons fortement que la Direction n'ait finalement pas décidé de mettre en œuvre les mesures de l'accord qu'elle a elle-même proposé à la signature le 17 mars (voir comparatif ci-dessous de l'accord signé / mesures unilatérales) et a préféré tomber dans la mesquinerie en supprimant les quelques avancées de l'accord détaillées ci-dessous :

| | |
|---|---|
| <p>Accord signé par Amplitude et la CFE-CGC le 17 mars</p> | <p>Mesures unilatérales envoyées par la Direction le 28 mars</p> |
| <p>1.1 Mesures collectives : augmentation de salaire</p> <p>Compte tenu de la situation particulière marquée par un niveau d'inflation exceptionnellement élevé, les parties au présent accord sont convenues, malgré leur divergence de départ, d'une mesure d'augmentation collective pour tous les salariés pour lesquels l'inflation est la plus impactante.</p> <p>Bien que cette mesure ne réponde pas intégralement à la demande initiale des organisations syndicales, elle permet néanmoins d'y répondre partiellement en faveur des salariés ayant un niveau de salaire parmi les plus bas au sein de l'entreprise.</p> <p>Ainsi, il a été convenu d'attribuer une augmentation annuelle de salaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 500€ bruts pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut inférieur ou égal à 30.000€ ; • 1 050 € bruts pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut supérieur à 30.000€ et inférieur ou égal à 35.000€ ; • 900 € bruts pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut supérieur à 35.000€ et inférieur ou égal à 38.000€. <p>1.4 Mesure exceptionnelle complémentaire</p> <p>Eu égard au contexte particulier, la Direction s'est également engagée auprès des organisations syndicales signataires sur une mesure exceptionnelle complémentaire concernant les salariés non augmentés ou très peu augmentés depuis trois années.</p> <p>Cette mesure prend la forme d'une prime exceptionnelle de 900€ bruts et s'applique à tous les salariés de l'UES Altran ayant eu une évolution salariale inférieure à 50€ bruts mensuels entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2022, ne bénéficiant pas de la mesure collective 2023 et n'étant pas en procédure de départ au jour du versement de la prime .</p> | <p>1.2 Mesures collectives : augmentation de salaire</p> <p>Les salariés présents avant le 1er janvier 2022 et toujours présents à la date de versement de la mesure collective et ayant un salaire annuel théorique brut inférieur ou égal à 30 000 €, bénéficieront d'une augmentation de 1 200 € bruts annuels.</p> <p>Le Salaire Annuel Théorique (SAT) contractuel s'entend du salaire fixe et de la part variable, à l'exclusion de toute prime non prévue au contrat. Le salaire annuel théorique (SAT) pris en compte pour déterminer le seuil sera celui en vigueur au 31/12/2022, soit avant l'application de cette éventuelle augmentation individuelle.</p> <p>Company Confidential. © 2021 Capgemini. All rights reserved.</p>  |

Comment forcer la direction à appliquer les mesures complémentaires de l'accord ?

L'article L.2232-12 du Code du travail stipule que si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages, l'employeur ou les organisations syndicales signataires disposent d'un délai d'un mois pour demander une consultation des salariés visant à valider cet accord. En l'espèce l'accord sur les salaires a été valablement signé à plus de 30%. **Les organisations syndicales ayant signées peuvent donc demander le recours à un référendum salariés.**

LA CFDT EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS.



Cependant, l'article de loi précise aussi que les organisations syndicales majoritaires (50% et plus) peuvent s'opposer au référendum et ainsi bloquer l'expression directe des salariés.

La CFDT, avec ses 42% de représentativité, a déjà informé l'intersyndicale qu'elle ne s'opposera pas à une demande de référendum, permettant à celui-ci d'avoir lieu.


In fine, si la CFDT n'a pas signé cet accord NAO, contestant l'attitude de la direction face à l'inflation, elle n'empêchera pas les salariés de s'exprimer sur ce sujet, dans le cas où les Organisations Syndicales signataires feraient valoir l'article L 2232-12 du code du travail.

Résumé schématique :

 Niveau CFDT acceptable pour Signer (voir 1^{er} partie)

 Mesures mises à la signature le 17 mars

 Mesures unilatérales Direction du 28 mars

 L2232-12 : Organiser un référendum pour obtenir les mesures du 17 mars

Pour celles et ceux qui souhaiteraient plus d'information, contactez-nous par mail à : cfdt-altran@laposte.net