



> NAO FY24

0% ... A vos marques, prêts, partez !

La Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires FY 2024 (NAO) se poursuit.

La proposition de la direction à ce jour fait du bruit et pourrait, si elle était appliquée, sceller la fin du modèle méritocratique Accenture :

- > 0% d'augmentation pour les salariés non promus,
- > Non rétribution des Talent Priority,
- > Un modèle plus Out que Up pour provoquer l'attrition, alors même que l'entreprise prévoit croissance et hausse nette des effectifs en 2024,
- > Une stratégie de croissance inorganique (via des acquisitions) ne permettant toujours pas de répondre aux objectifs de marge,
- > Un pouvoir d'achat en chute continue et un déclassement des salariés assumé par la Direction d'Accenture.

ACCENTURE VEUT ATTEINDRE LE NET 0% DES FY 2024...

PROPOSITION NAO FY2024 A CE JOUR

Augmentations hors promotions : 0%
• Y compris pour les Talent Priority.

Nombre de slots de promotions en baisse de 37%
• 342 promotions (hors real time) en FY24 vs 514 en FY23, Malgré une croissance supérieure aux objectifs en FY23

Pas de réévaluation des MRZ
• Les MRZ restent inchangées et Accenture ne prévoit pas d'augmentation pour les salariés positionnés sous le Market Competitive Pay.

Répartition moins équitable de l'IPB et du GAB
• Les starting points des primes restent inchangés. Le pourcentage d'application de l'Annual Bonus (financial factor) n'est pas communiqué.

Maintien de l'octroi d'actions pour les hautes rémunérations
• Les % de bénéficiaires et montants ou % de RSU restent inchangés pour les Levels 6 à 1.

(1) Starting point = augmentation par défaut avant arbitrage du Lead.

AUGMENTATIONS : 0% POUR LES NON PROMUS EN FY 2024...

La proposition à ce jour d'Accenture ignore totalement, pour la première fois, les talent outcomes.

La rétribution de la performance est **de plus en plus ciblée et limitée** à un nombre très restreint de profils et hot skills.

Pour les autres salariés, la Direction ne prévoit à ce jour **aucune rétribution de l'engagement et de la performance sur la FY23, même le Talent outcome "Talent Priority" ne permettrait pas d'être augmenté** dans la proposition actuelle.

Cette politique salariale marquerait selon nous **la fin du modèle de méritocratie et provoquerait le déclassement des salariés d'Accenture et une baisse cumulée sur plusieurs années de leur niveau de vie.**

UN MODELE UP OR OUT CATALYSE PAR L'INFLATION

Pour les salariés non promus, la forte baisse de pouvoir d'achat se cumule et s'amplifie :

- > **FY23** : augmentation moyenne de 3,35% (vs inflation de 6,6% sur 12 mois)
- > **FY24** : pas d'augmentation (vs inflation attendue supérieure à 5%)

Depuis 6 ans, le modèle de rémunération d'Accenture n'offre quasiment plus d'augmentation hors promotions, actant la volonté de ne plus rémunérer l'expérience dans le grade. Ainsi, la proportion de salariés positionnés en dessous du salaire de référence marché (= Market competitive pay / Entry point) a progressivement doublé.

PROMOTIONS : DES SLOTS EN BERNE

Accenture annonce **342 slots de promotions (hors real-time) pour le cycle de décembre 2023**, soit une baisse de 37% du nombre de slots par rapport à décembre 2022.

DES TAUX DE PROMOTION QUI S'EFFONDRENT

Accenture prévoit de ne promouvoir que 7,9% de l'effectif en décembre 2023. Ce taux n'inclut pas les salariés en cycle real-time (Corporate Functions et Operations), pour lesquels les prévisions de promotions n'ont pas été communiquées, et seraient sinon encore plus faibles.

TAUX DE PROMOTIONS - Prévisionnel Décembre 2023 vs réalisé décembre 2022

Accenture SAS
Hors real-time (= hors Corporate Functions et Operations)
Hors promotions vers grades MD
Nb de promotions / Effectifs CDI au 31.08

| | Décembre 2023 (proposition Accenture) % de l'effectif au grade | Décembre 2022 (réalisé) % de l'effectif au grade |
|-----------------|--|--|
| CL 13 > 12 | NA | NA |
| CL 12 > 11 | 15,8% | 25,0% |
| CL 11 > 10 ou 9 | 13,4% | 20,5% |
| CL 10 > 9 | 13,1% | 15,5% |
| CL 9 > 8 ou 7 | 8,7% | 13,1% |
| CL 8 > 7 | 3,4% | 9,5% |
| CL 7 > 6 | 2,7% | 10,3% |
| CL 6 > 5 | 2,6% | 7,9% |
| Total | 7,9% | 13,3% |

n/a : effectif au grade dans le Service Group < 10

UN MODELE DAVANTAGE OUT QUE UP

En juin 2023, aucune promotion n'avait été accordée au-delà du Level 9.

Pour décembre 2023, pour les Levels 8 à 6, **Accenture prévoit 48 promotions pour 1754 salariés, soit uniquement 2,7% de l'effectif à ces grades.**

Le modèle bloquerait ainsi les évolutions dans le haut de la pyramide en renonçant à rétribuer la performance et l'engagement, pour provoquer l'attrition.

PRIMES : ACCENTURE AMPLIFIE LES ECARTS

La Direction annonce pour la FY24 des starting points⁽¹⁾ plus élevés que l'année précédente uniquement pour les salariés promus, et par conséquent une baisse relative des starting points pour les salariés Continue to grow & Learn, renforçant ainsi davantage les écarts dans la rétribution de la performance.

INDIVIDUAL PERFORMANCE BONUS (IPB) – AUCUN GESTE POUR LES BAS SALAIRES

Les salariés Levels 13 à 10 qui subissent pleinement l'inflation ont la grille d'IPB la plus basse (1,5% pour un salarié Continue to Grow & Learn). Parmi eux, de plus en plus nous remontent des difficultés financières, en particulier pour se loger dignement.

Accenture refuse à ce jour d'utiliser le dispositif de prime de partage de la valeur, pourtant exonéré de cotisations (et d'impôts sur le revenu pour les salariés dont la rémunération brute est inférieure à 62 900 €).

⁽¹⁾ Starting point = prime par défaut avant arbitrage du Lead.

ANNUAL BONUS (GAB) – POSSIBLE DÉCEPTION A VENIR

Le GAB est soumis à un taux de financement dépendant des résultats monde qui peut varier fortement d'une année à l'autre. Les exigences de marge très élevées du Groupe et les récentes annonces de réduction des coûts laissent présager d'un taux de financement réduit.

ACTIONS GRATUITES (RSU) – AUCUNE RESTRICTION SUR LES OCTROIS D'ACTIONS

Accenture ne prévoit pas de modifier les taux de bénéficiaires et les montants de RSU versées aux salariés (à partir du Level 6), ce qui contraste avec l'austérité appliquée au reste de l'entreprise.

Pourquoi une telle proposition ?

La Direction justifie sa position par une baisse des marges, un chargeable inférieur aux objectifs et une conjoncture incertaine.

- > **FY23** : croissance, même si elle ralentit, n'est en revanche pas en berne :
- > **FY24** : prévision de croissance proche de 15%, qui dépasse de 2 points l'objectif,
- > **FY24** : prévision de croissance proche de 9%, très supérieure à celle du marché.

Les motifs évoqués par l'entreprise pour justifier un gel des salaires sont contradictoires avec l'ambition d'augmentation nette de l'effectif de 200 salariés en FY 2024.

LA CFDT REFUSE CETTE PROPOSITION ET APPELLE A NEGOCIER SUR UNE NOUVELLE BASE

La proposition à date d'aujourd'hui représente une diminution de l'enveloppe d'augmentation de 82% entre FY23 et FY24.

Nous pensons qu'une telle politique salariale va provoquer le désengagement massif des salariés, mettre en péril les projets et la stratégie de croissance de l'entreprise.

L'équipe CFDT Accenture considère que cette proposition ne témoigne pas d'une volonté de négocier de façon loyale. Nous avons donc quitté la réunion en jour, en adressant un courrier à Olivier GIRARD pour l'alerter sur les enjeux d'une telle situation.

Ci-dessous, copie du courrier adressé à Olivier GIRARD :



SYNDICAT POUR TOUS
AGE POUR TOUS

ACCENTURE SAS
A l'attention de monsieur Olivier Girard
118, avenue de France
75013 Paris

Paris, le 14 septembre 2023
Courrier remis en main propre
Objet : Politique NAO

A l'attention de Monsieur Olivier Girard, Président d'Accenture SAS

Monsieur le Président,

Nous avons souhaité aujourd'hui en début de réunion NAO demander à la Direction si elle avait à nous présenter une nouvelle proposition de délitte de réunion NAO d'augmentation de salaires pour cette fiscal year. En effet, nous avons été choqués par l'annonce faite la semaine dernière par la Direction qu'il y aurait 0% d'augmentation cette année pour tous les salariés.

Devant la réponse négative apportée, nous avons décidé de quitter la réunion en attendant qu'une nouvelle proposition sérieuse de votre part soit présentée et, ce, bien que la réunion d'aujourd'hui concernait les annexes hors rémunération : il nous aurait paru indécent de discuter des accessoires quand le principal est négligé à ce point. (Il nous vous remettons cependant nos propositions de revendication en annexe).

Soucieux de maintenir un dialogue constructif, je me tiens à votre disposition pour un éventuel rendez-vous

Bien cordialement

Etienne Pasquier
Délégué Syndical Central CFDT Accenture

Copie : F3C CFDT

L'équipe CFDT Accenture attend un geste fort de l'entreprise et une proposition d'augmentation significative des salaires pour revenir à la table des négociations.

VOS RETOURS

Pour toute demande d'information ou simplement échanger sur les impacts de ces projets...

[Contactez-nous par email anonyme ici](#)

[Contactez-nous par Teams ici](#)

LES UNES ALTERNATIVES



Cette communication répond-elle à vos attentes?



mail@cfdt-accenture.org

Copyright © 2023. All Rights Reserved.