

Cfdt:

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
CAPGEMINI

MES DROITS AU QUOTIDIEN



GUIDE PRATIQUE
DU SALARIÉ CAPGEMINI

cfdt2capgemini.org

AVANT-PROPOS

Tu es salariée, salarié de Capgemini, conserve précieusement ce livret ...

La CFDT est une organisation syndicale de type associatif qui accompagne les salariés tout au long de leur parcours professionnel et ce, quel que soit leur statut, leur contrat de travail, leur origine, genre et âge.

Ce livret a pour objectif de t'informer sur tes droits dans ton environnement de travail à Capgemini. Il rappelle également nos revendications essentielles pour réduire les inégalités et pour améliorer les conditions de vie et de travail de toutes et tous.

La CFDT est aussi présente pour obtenir de nouveaux droits à Capgemini ou faire évoluer ceux existants au travers d'accords négociés avec la direction de l'entreprise.

N'hésite pas à te rapprocher de tes représentants CFDT pour tout sujet : information, conseil, orientation, défense, service ou tout simplement pour devenir acteur de ton avenir dans un monde du travail en pleine mutation.

Bonne lecture et à bientôt,



SOMMAIRE

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

03	Avant propos
04	Sommaire
06	Idées reçues sur le syndicalisme
08	Qui sommes nous?
09	Nos valeurs
10	Adhérer
11	La CFDT chez Capgemini
12	Mes droits au quotidien
14	Droit du travail
15	UES et organisations syndicales (OS)
16	Comité social et économique (CSE)
17	Cartographie des CSE
18	Les représentants de proximité (RP)
20	Activités sociales et culturelles (ASC)
21	ASC et écoresponsabilité
22	Contrat de travail
23	Rupture contrat de travail
24	Temps de travail
25	Modalités de déplacement
26	Astreintes
28	Tranche exceptionnelle d'activité (TEA)
29	Travail de nuit
30	Congés et RTT
32	Congés spéciaux non rémunérés

33	Entretien professionnel
34	Bulletin de salaire
36	Revendications salariales
37	Grille des <i>minima</i> UES
38	Épargne salariale
40	Participation, intéressement, ESOP
41	Accord Handicap
42	Formation professionnelle
43	Commission formation permanente (CFP)
44	Employabilité et mobilité
45	Gestion de carrière
46	Égalité professionnelle femmes / hommes
47	Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
48	Parentalité
50	Santé et qualité de vie au travail (QVT)
52	Télétravail
53	Télétravail depuis l'étranger et les DROM-COM
54	Complémentaire santé et prévoyance
56	Alternant, stagiaire
58	Aides au logement
59	Glossaire

!DÉES REÇUES SUR LE SYNDI- CALISME

Les préjugés ont la vie dure...



› LES SYNDICATS N'ONT AUCUN POUVOIR!

Les syndicats ne décident pas de tout mais la **CFDT** a une influence, tous les jours, dans de nombreux domaines (sécurité sociale, congés payés, salaires, temps de travail...).

› LE SYNDICALISME, C'EST LES VACANCES!

La **CFDT** est près de toi, milite dans ton entreprise tous les jours. Ce sont l'échange et le contact avec les salariés et les adhérents qui génèrent nos revendications et nos actions. La **CFDT** place l'être humain au cœur de ses préoccupations et ses adhérents au cœur de ses pratiques et décisions.

› LE SYNDICALISME, C'EST VIEUX JEU!

Sans la **CFDT**, qui représenterait les salariés et leurs intérêts? Pouvoir d'achat et négociations dans les entreprises sont des sujets intemporels, la **CFDT** l'est aussi.

› LES SYNDICATS SE BATTENT TOUJOURS ENTRE EUX!

La **CFDT** conteste, revendique et négocie en faveur des salariés. D'autres contestent et ne vont pas plus loin. À toi de soutenir le syndicat qui correspond à tes attentes.

› LES SYNDICATS VEULENT LA MORT DES ENTREPRISES!

La **CFDT** se bat pour une juste répartition des profits entre les salariés et l'entreprise. Tout en prenant en compte la pérennité de l'entreprise (gage du maintien de l'emploi), la **CFDT** souhaite que les salariés y trouvent leur compte.

› SE SYNDIQUER, C'EST PRENDRE DES RISQUES POUR MA CARRIÈRE!

Le fichier des adhérents **CFDT** est confidentiel. Seul un juge pourrait le consulter... et encore, sous conditions. Il n'est pas rare que deux adhérents dans un même service ne sachent pas que l'un et l'autre font partie de la **CFDT**. La confidentialité est notre priorité concernant la gestion de notre fichier d'adhérents.

QUI SOMMES-NOUS ?

› **CFDT : CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL**

La **CFDT** est le **premier syndicat en France**, public et privé confondus, et aussi le premier syndicat chez les cadres et dans notre branche professionnelle.

Depuis sa création, la **CFDT** porte un syndicalisme humaniste, proche des salariés et efficace dans l'amélioration de leur quotidien. C'est ce qui fait sa force !

La **CFDT** est **implantée dans tous les secteurs d'activité**, dans les grandes comme dans les petites entreprises. Près de la moitié de ses adhérents sont des femmes.

La **CFDT** est **réformiste** : elle privilégie le dialogue pour obtenir des avancées bénéficiant à tous les salariés.

La **CFDT** est **laïque** et ne se soucie ni de ta religion, ni de tes opinions politiques.

La **CFDT** est très engagée dans la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Elle milite pour une vraie conscience écologique, combat toute discrimination et le non-respect du droit du travail ou d'un accord.

La **CFDT** développe le syndicalisme de proximité, de construction et de solidarité.

Le Pacte du Pouvoir de vivre, lancé en 2019 avec Laurent Berger, alors secrétaire général de la **CFDT**, est une alliance de plus de 60 organisations, actrices majeures dans la protection de l'environnement, la lutte contre la pauvreté, le soutien aux migrants, le monde étudiant, le monde du travail, de l'éducation populaire, de la citoyenneté, de l'économie sociale et solidaire et de la mutualité.»



NOS VALEURS

› AUTONOMIE

La **CFDT** s'appuie sur un syndicalisme d'adhérents pour ne pas être tributaire de ressources extérieures. Les cotisations de ses membres garantissent son autonomie.

› INDÉPENDANCE

La **CFDT** estime indispensable de distinguer ses responsabilités de celles de l'État, des partis politiques et des confessions religieuses. La **CFDT** conserve son autonomie et son sens critique.

› DÉMOCRATIE

Une valeur qui est l'identité même de la **CFDT**, elle se trouve d'ailleurs au cœur de notre sigle.

- Pour s'exprimer librement et participer à la prise de décision
- Pour être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie, au-delà de toute différence d'origine, de nationalité, de confession religieuse et d'opinion

› ÉMANCIPATION

Inscrite dans nos statuts, l'émancipation, tant individuelle que collective, est pour nous un droit inaliénable.

- Pour diriger sa vie
- Pour imposer le respect de la dignité et de la liberté dans l'entreprise et au sein de la société, et pour satisfaire les besoins de chacun, matériels et intellectuels, dans sa vie professionnelle et personnelle

› SOLIDARITÉ

En étant solidaire, la **CFDT** fait le choix de favoriser la défense des droits de tous, face aux exclusions, inégalités et discriminations.

ADHÉRER À LA CFDT

BON À SAVOIR

L'adhésion est calculée sur la base de 0,75 % du salaire net et la cotisation ouvre droit à un crédit d'impôt de 66 %. En général, l'adhésion est prélevée mensuellement.

Exemple: pour un salaire net mensuel de 2000 euros, la cotisation revient à 5 euros par mois après crédit d'impôt.

Adhérer à la CFDT c'est l'assurance :

- › d'être informé en avant-première, sur l'actualité dans l'entreprise via les flashes et brèves émis par vos élus **CFDT**
- › de ne plus être seul face à son employeur avec un soutien individuel tant sur le plan professionnel que juridique
- › de participer au collectif **CFDT** de l'entreprise en donnant son avis
- › d'avoir la possibilité de donner son avis en votant pour ou contre la signature des accords négociés dans l'entreprise
- › de bénéficier du service téléphonique «**RÉPONSE À LA CARTE**»

Ce service propose un accompagnement personnalisé sur l'ensemble du territoire si vous avez des questions sur votre contrat de travail, vos conditions de travail, la formation professionnelle, la retraite, le chômage, la mobilité, le logement...

- › de bénéficier de l'assurance « vie professionnelle » qui prend en charge les frais liés à la défense d'un adhérent mis en cause par un tiers
- › de participer aux débats nationaux organisés par la **CFDT** (Parlons retraite, Parlons travail, Grand débat national...)



LA CFDT CHEZ CAPGEMINI

La **CFDT** à Capgemini, c'est avant tout un réseau de militants ayant la volonté d'être au plus près de l'ensemble des salariés pour les informer, conseiller et défendre.

L'équipe **CFDT** de Capgemini est constituée de militants présents sur tout le territoire et dans toutes les entités. Ils représentent tous les métiers de l'entreprise.

La **CFDT** à Capgemini, c'est également de l'information mise à disposition des salariés au travers de :



CFDT Contact : contact@cfdt2capgemini.org

› Site internet **CFDT CAPGEMINI**
cfdt2capgemini.org



› Réseaux sociaux **CFDT CAPGEMINI**



› Enquêtes tablette

La **CFDT** réalise régulièrement des sondages auprès des salariés pour appuyer ses revendications auprès de la direction.



› Mémokits

La **CFDT** met à disposition sur le site CFDT Capgemini, des plaquettes explicatives sur les différents accords de l'entreprise.

- Le télétravail à l'étranger - Les astreintes - La parentalité...

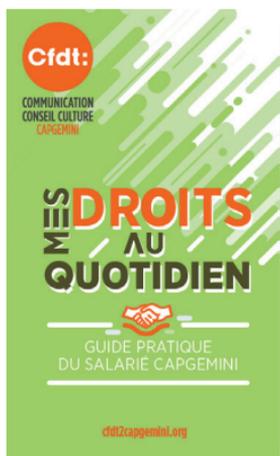


› Lettre d'informations aux adhérents



› Rencontres conviviales sur les sites

MES DROITS AU QUOTIDIEN



Ce n'est que bien informé que chaque salarié peut défendre ses droits.

Ce livret reprend l'essentiel de ce qu'un salarié de Capgemini doit connaître. Pour approfondir les sujets, tu peux également consulter :

- › Les **accords** signés entre la direction et les organisations syndicales.



Signalés par ce pictogramme dans la suite du livret

- › Les **mémokits**



Signalés par ce pictogramme dans la suite du livret

Et dans tous les cas, les **représentants Cfdt** sauront répondre à tes questions ou t'orienter vers les bons interlocuteurs.



MES DROITS AU QUOTIDIEN



GUIDE PRATIQUE
DU SALARIÉ CAPGEMINI

DROIT DU TRAVAIL



LE - PRIORITAIRE

CONSTITUTION

CODE DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE

ACCORD D'ENTREPRISE

CONTRAT DE TRAVAIL

LE + PRIORITAIRE

DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail est l'ensemble des règles qui régissent les relations entre employeurs et employés.

Ces règles sont issues principalement du code travail, des lois et décrets, des actes réglementaires divers, des conventions collectives, des accords d'entreprise et des contrats individuels, selon les priorités d'application présentées ci-contre.

Le droit du travail encadre, entre autres, l'exécution et la rupture du contrat de travail, la formation, la sécurité au travail, la protection des salariés et le respect des libertés individuelles.

CAPGEMINI : CONVENTION COLLECTIVE SYNTEC

La convention collective des bureaux d'études dite Syntec est établie par les Organisations Syndicales (OS) et les organisations d'employeurs du secteur. Elle contient les règles particulières du droit du travail applicables au secteur d'activité de Capgemini (contrat de travail, rémunération, congés, formation, classification ETAM/Cadres, rupture du contrat de travail...).

PRUD'HOMMES

Le Conseil des prud'hommes règle les litiges nés dans le cadre d'une relation contractuelle de travail. Il est composé à parité de juges représentant des salariés et des employeurs. Ils sont nommés par les ministères du Travail et de la Justice, sur proposition des organisations syndicales et patronales.

LE + CFDT

La CFDT est dotée d'un **service juridique gratuit** qui aide ses adhérents à faire valoir leurs droits et peut les assister pour la saisine éventuelle du Conseil des prud'hommes. Présence de **conseillers prud'homaux** dans l'équipe CFDT Capgemini.

UES ET ORGANISATIONS SYNDICALES (OS)

LE CFDT

La CFDT s'engage dans la négociation des accords : préparation de revendicatifs équilibrés, participation active et constructive aux réunions de négociation... et au final... signature si l'accord est un vrai + pour les salariés.

En France, les sociétés du groupe Capgemini constituent une **Unité Économique et Sociale** (UES). Elle permet de garantir les **mêmes droits** à tous les salariés du groupe.

ORGANISATIONS SYNDICALES (OS)

Les organisations syndicales représentatives désignent des **délégués syndicaux**.

Les délégués syndicaux formulent auprès de l'employeur des propositions, revendications ou réclamations, et négocient sur des thèmes très divers.

ACCORDS D'ENTREPRISE

À Capgemini, les accords d'entreprise sont négociés au niveau de l'UES par les délégués syndicaux.

Exemples d'accords Capgemini :

- Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps
- Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
- Accord sur le télétravail
- Accord sur les astreintes...

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Elles permettent aux salariés d'élire leurs représentants au Comité Social et Économique (CSE).

BON À SAVOIR

REPRÉSENTATIVITÉ

Les résultats du 1^{er} tour des élections CSE déterminent la représentativité de chaque organisation syndicale. Les OS ayant recueilli au moins 10 % des voix sont dites représentatives.

ACCORD APPLICABLE OU NON ?

Pour être applicable, un accord d'entreprise doit recueillir la signature d'OS représentatives pesant au total au moins 50 % dans l'entreprise.

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)



Le **Comité Social et Économique (CSE)** est désormais l'instance unique de représentation du personnel. Sa mission : prendre en compte l'intérêt des salariés dans les décisions relatives à la gestion, à l'organisation du travail et à la formation professionnelle.

Il est consulté sur les orientations stratégiques, la situation économique, la politique sociale, les projets d'organisation et de gestion de l'entreprise.

Le CSE peut avoir recours à des cabinets d'expertise extérieurs à l'entreprise pour l'aider dans ses analyses et recommandations.

Dans son fonctionnement, le CSE s'appuie selon sa taille sur ses commissions :

- commission économique
- commission santé, sécurité et conditions de Travail (CSSCT)
- commission d'information et d'aide au logement
- commission égalité professionnelle
- commission formation
- commission de recours et de suivi du télétravail
- commission emploi compétences rémunération (ECR)
- commission des marchés
- commission de gestion des activités sociales et culturelles (ASC)

BUDGET

Le CSE bénéficie de dotations de l'employeur :

- pour son fonctionnement, budget Attributions Economiques et Professionnelles (AEP)
- pour ses actions sociales et activités de loisirs, budget Activités Sociales et Culturelles (ASC)

CARTOGRAPHIE DES CSE

BON À SAVOIR

Les CSEE nationaux sont complétés* par des Représentants de Proximité (RP) régionaux qui sont vos interlocuteurs au quotidien.

** à l'exception du CSEE Corporate, compte-tenu du faible nombre de salariés de ce périmètre.*

CSE D'ÉTABLISSEMENT (CSEE)

L'UES Capgemini est découpée en 5 périmètres CSEE.

Chaque CSEE traite des sujets relatifs à son périmètre.

CSEE	SOCIÉTÉS JURIDIQUES	ENTITÉS OPÉRATIONNELLES	EFFECTIF SALARIÉS*
Corporate	Capgemini Service Capgemini Gouvieux	Global Corporate Institut	300
Invent	Capgemini Consulting Backélite	GBL Capgemini Invent	1 900
Ingénierie	Capgemini DEMS	GBL DEMS	2 900
Infra	Capgemini TS	GBL Infra	6 000
Appli	Capgemini TS Itelios	Application practices Fonctions support GBL I&D BU FS MU PER / MU ATS MU secteurs	18 000

** effectif approximatif à date de rédaction*

CSE CENTRAL (CSEC)

Pour tous les sujets concernant l'ensemble de l'UES ou au moins deux CSEE, le CSE Central prend le relais.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (RP)

Les périmètres CSEE sont divisés en zones géographiques sur lesquels interviennent les représentants de proximité régionaux (RP).



Ils ont pour mission de :

- défendre les salariés au quotidien
- examiner les réclamations individuelles et collectives au niveau local
- faire respecter la bonne application des accords au niveau local
- soutenir la CSSCT en proximité sur les sujets santé au travail

LE + CFDT

La CFDT est en capacité réelle de proposer des RP dans toutes les zones géographiques.

RP INVENT



RP INGENIERIE



RP INFRA



Retrouve tes représentants
de proximité Cfdt dans toute
la France sur le site Cfdt Caggemini



RP APPLI



ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)

LE + CFDT

La CFDT propose des activités de proximité adaptées aux réalités de chaque site.

La CFDT a toujours mené une politique de subvention en fonction du quotient familial et porte une attention particulière aux revenus les plus bas.



BON À SAVOIR

Le CSEE ne peut pas financer n'importe quelle prestation. Il doit respecter les règles définies par l'URSSAF.

Si l'activité ne rentre pas dans ces règles, elle est soumise à cotisations sociales aussi bien pour le salarié que pour le CSEE.

Le CSEE dispose d'un budget (0,725 % de la masse salariale) pour financer les **Activités Sociales et Culturelles (ASC)**.

Tous les salariés (CDI, CDD, alternant, stagiaire) et leur famille (conjoint, enfants) peuvent bénéficier des ASC mises en place par le CSEE. Le CSEE peut également décider de donner accès aux retraités.

Le CSEE peut proposer une aide financière sur un large panel parmi les prestations suivantes :

- aide au **départ en vacances** :
 - voyages en France et à l'étranger
 - locations
 - chèques vacances
 - formules de vacances pour enfants
- **événements collectifs** : rencontres sportives, sorties ou ateliers récréatifs, fête de Noël ...
- **billetterie** : cinémas, spectacles, parcs, sports, loisirs, musées ...
- chèques culture
- médiathèques
- activités individuelles sportives et culturelles
- chèques Emploi Service Universel (CESU)
- **secours** : aide pour les personnes rencontrant des difficultés d'ordre social, matériel, économique ou juridique

ASC ET ÉCORESPONSABILITÉ

LE + CFDT

La CFDT est à l'origine du déploiement de la fresque du climat à Capgemini. De nombreux représentants CFDT sont formés à l'animation de cette fresque.

BON À SAVOIR

La politique sociale des CSE ainsi que les orientations en termes d'activités loisirs sont définies et mises en place par les élus composant une majorité au CSE.

Les 5 CSE composant l'UES Capgemini sont autonomes l'un par rapport à l'autre au niveau de leur politique sociale et environnementale et proposent des choix d'activités différents.

COMMISSION ÉCOCITOYENNETÉ

Certains CSEE ont mis en place une commission écocitoyenneté sous l'impulsion de la CFDT.

Cette commission promeut des actions en faveur du climat et de la citoyenneté dans les ASC.

Lors de la mandature 2019-2023, le CSE APPLI a pris le parti de faire appel au cabinet Ecodev pour créer un éco-score pour les partenaires et les voyages : cette initiative est unique en France.

Le CSE INFRA a décidé de verdir son offre de voyages en proposant des voyages moins émetteurs de gaz à effet de serre avec des destinations accessibles en trains de nuit.

Le CSE INVENT a réduit son offre de voyage en avion en privilégiant le train selon les possibilités. Fin des WE lointains en avion.

CE QUE LE CSE PEUT FINANCER

Le but de ces commissions est aussi de proposer une offre d'Activités Socio Culturelles en adéquation avec des objectifs environnementaux tels que :

- organisation de conférences sur tous les sujets de l'éco-citoyenneté, avec des partenaires externes
- mise en place de ruches sur les toits de sites Capgemini
- subvention de la révision de vélos
- mise en place de jardins potager dans les locaux.
- subvention plus importante pour des voyages éco-responsables

CONTRAT DE TRAVAIL

DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI	
Contrat à Durée Indéterminée (CDI)	
Cadre	4 mois
ETAM	2 mois
Contrat à Durée Déterminée (CDD)	
Contrat < 6 mois	2 semaines max
Contrat > 6 mois	1 mois
Contrat d'apprentissage	
Sur le temps passé dans l'entreprise	45 jours consécutifs ou non

BON À SAVOIR

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois de 3 mois pour les cadres et 1 mois pour les ETAM.

La Convention Collective Syntec liste les indications devant être portées au contrat de travail.

Le **contrat de travail** existe dès l'instant où une personne s'engage à travailler moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne. Son exécution entraîne des obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.

ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Ce sont les 3 éléments qui déterminent l'existence d'un contrat de travail :

- Lien de subordination qui place le salarié sous l'autorité de l'employeur
- Prestation de travail (se définit par une tâche convenue entre les deux parties)
- Rémunération perçue en échange de la prestation de travail

ÉLÉMENTS ESSENTIELS

Ce sont les 3 éléments qui constituent les piliers de tout contrat de travail et qui ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié :

- Rémunération
- Qualification
- Durée du travail

AUTRES ÉLÉMENTS

- Nature du contrat (CDI par défaut)
- Lieu de travail et dispositions particulières relatives aux déplacements ou mobilité
- Durée et conditions de période d'essai (pas de période d'essai par défaut)
- Clauses particulières

AVENANT

La modification du contrat peut faire l'objet d'un avenant, obligatoire notamment pour le temps partiel et le télétravail.

RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

LE + CFDT

Les élus CFDT connaissent bien les dispositifs de rupture. Dans le cas d'un licenciement, ils aident à préparer l'entretien et rédigent un compte-rendu officiel qui peut servir en cas de recours auprès des prud'hommes.

BON À SAVOIR

Dès l'expiration du contrat de travail, Capgemini doit obligatoirement remettre :

- le reçu pour solde de tout compte
- le certificat de travail
- l'attestation Pôle emploi

Droits à la complémentaire santé et à la prévoyance maintenus gratuitement pour le salarié pendant 1 an maximum en cas de fin de contrat donnant droit à des indemnités chômage.

RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

À l'initiative du salarié ou de l'employeur : il n'y a pas de procédure particulière, juste un délai de prévenance à respecter.

DÉMISSION

A l'initiative du salarié : le départ doit être anticipé au maximum pour gérer au mieux les fins de mission et négocier la durée de préavis.

⚠️ Un congé payé fixé avant la date de notification de la démission reporte d'autant la durée du préavis (sauf accord).

Dans certains cas, la démission peut être considérée comme **légitime** et ouvre droit à des allocations chômage.

RUPTURE CONVENTIONNELLE (RC)

Accord signé entre le salarié et l'employeur destiné à garantir le **consentement des 2 parties** sur les éléments négociés (date de départ, indemnités, formation...).

Cette rupture ouvre les droits aux allocations chômage.

LICENCIEMENT

A l'initiative de l'employeur : cette procédure est encadrée par la loi (entretien préalable, lettre de licenciement...).

⚠️ Il est fortement conseillé d'être accompagné par un représentant du personnel lors d'un entretien préalable à licenciement.

Le licenciement pour faute simple ou faute grave ouvre droits à l'indemnité de licenciement, pas en cas de faute lourde.

POUSSÉ VERS LA SORTIE...

En inter-contrat prolongé ou missions en décalage complet avec les compétences : un dispositif GEPPMM existe, la direction **doit trouver une solution raisonnable.**

TEMPS DE TRAVAIL

ACCORD 35H



LE + CFDT

La CFDT est favorable à la mise en place d'horaires individualisés avec un outil permettant de déclarer les horaires effectués, d'enregistrer le temps de travail et d'avoir une flexibilité.

BON À SAVOIR

FORFAIT JOURS :

- Possible uniquement à partir de la classification 2.3 150 Syntec et salaire au moins égal à 120% du salaire minimum annuel brut pour la position 2.3.
- L'employeur ne peut pas imposer des plages horaires de présence dans l'entreprise.

SYNTEC : 3 TYPES DE MODALITÉS DE GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

- **Modalité 1 « Standard »** : le forfait en heures est fixé à 1607 heures/an
- **Modalité 2 « Réalisation de mission »** : le forfait en heures est fixé à 38h30 par semaine sur 218 jours travaillés par an (hors cas spécifiques comme les salariés ex-Euriware et ex-Altran)
- **Modalité 3 « Forfait jours »** : le forfait en jours est fixé à 218 jours/an sans condition d'horaires

La **Modalité Standard 1607h** concerne la grande majorité des salariés de l'UES. Ils sont soumis à un **horaire de 36h40 par semaine**.

La **Modalité Forfait 218 jours** implique une autonomie du salarié dans la gestion de son temps. Il n'est donc plus soumis aux règles d'horaires hebdomadaires mais il doit respecter le repos quotidien de 11h et le repos hebdomadaire de 35h.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pour les salariés en Modalité standard 1607h, les heures supplémentaires ne s'engagent que **sur demande de la hiérarchie** confirmée par écrit.

Il est **important** de déclarer et récupérer les heures supplémentaires **en temps ou en rémunération** dès qu'elles sont effectuées et surtout sans attendre le décompte annuel.

HORAIRES DE TRAVAIL

La majorité des salariés de l'UES sont soumis aux **horaires collectifs fixes**. Ils peuvent être précisés dans les contrats de travail et sont obligatoirement **affichés** dans le **panneau d'information de la direction**.

MODALITÉS DE DÉPLACEMENT



LE + CFDT

La CFDT se bat pour que les **temps de déplacement soient reconnus comme du temps de travail effectif**.

BON À SAVOIR

- **Déplacement en dehors des horaires de travail :** demander une compensation comme l'article de loi L3121-4 l'oblige.

Forfaits mobilité durable :

- **Remboursement à 50% du titre transports en commun domicile-lieu de travail.**
- **IK vélo domicile-lieu de travail :** montant plafonné à 500€/an.
- **La prise en charge cumulée des 2 types de frais de transport est plafonnée à 500€/an»**

ORDRE DE MISSION (ODM)

Les **ordres de mission**, établis avant tout déplacement professionnel en France ou à l'étranger sont **OBLIGATOIRES**. Ils précisent les conditions de réalisation de la mission et les modalités de remboursement des frais de déplacement.

Des conditions spécifiques peuvent s'y ajouter (heures d'arrivée et de départ chez le client, récupération, frais supplémentaires...).

DÉPLACEMENTS EN MISSION

Choix du **mode de déplacement** : avion, train, voiture de location, voiture personnelle selon les situations.

⚠ 1^{ère} classe autorisée en train : pour tous à partir de 200 km ou pour tout trajet pour les ingénieurs et cadres.

Choix du mode de remboursement : **mode frais réels** plafonnées sur justificatifs, **mode forfaitaire** sans justificatif. Les 2 modes peuvent être mixés.

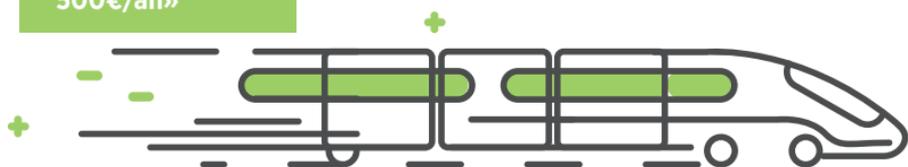
Voir le détail dans la note Capgemini sur les modalités de remboursement des frais de déplacements professionnels.

RÉSERVATION ET NOTE DE FRAIS

Les réservations se font via l'outil Egencia (hôtel, avion, train, location de voiture).

Les notes de frais se font via l'outil MyExpenses (scan de chaque justificatif).

Déplacements à l'étranger : conditions particulières détaillées dans Myconnect.



ASTREINTES

ACCORD

ASTREINTES



BON À SAVOIR

Aucune astreinte pendant une formation, des jours de congés ou de RTT, ni pendant un congé maladie ou les congés parentaux !

Suivi médical renforcé pour tout salarié effectuant des astreintes.

Un ordre de mission doit être établi.

Un document d'information précisant les conditions et moyens d'intervention doit être remis au salarié.

Une **astreinte** est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'**obligation** de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure **d'intervenir en cas d'incident** sur un système d'exploitation ou un domaine applicatif.

PLANIFICATION ET DURÉE DES ASTREINTES

Une astreinte doit être planifiée **au moins 15 jours avant** (sauf cas exceptionnel).

Les durées de référence d'une astreinte sont de 12 ou 24 heures (ne peut être inférieure à 6 heures).

Un salarié ne doit **pas dépasser**

- 26 semaines d'astreinte par an
- 2 week-ends ou semaines consécutifs d'astreinte

Exception possible une seule fois par an avec **accord écrit du salarié**

INTERVENTION PENDANT UNE ASTREINTE

Cette intervention à **caractère exceptionnel** entraîne la mise en œuvre d'une solution de **contournement** à l'incident, la correction devant se faire dans les horaires normaux de travail.

La durée de cette intervention, considérée comme un temps de travail effectif, est arrondie au $\frac{1}{4}$ d'heure supérieur en journée et à la $\frac{1}{2}$ heure supérieure entre 21h et 6h.

Intervention = **majoration**

- 25% entre 6h et 21h en semaine
- 75% entre 21h et 6h en semaine
- 100% le week-end et les jours fériés

Salarié modalité standard : rémunération ou récupération des heures d'intervention.

Salarié modalité 218 jours : seules les majorations sont rémunérées. Pas de possibilité de récupération. 1 seule fois par an, avec accord écrit du salarié.

INDEMNISATION

Astreintes isolées (ponctuelles ou consécutives sur un maximum de 6 jours à la suite)	Montant brut (en euros) en vigueur au 1 ^{er} juin 2019
Du lundi au vendredi	34,55 € pour 12h
Du samedi (8h) au dimanche (8h)	80,60 € pour 24h
Du dimanche (8h) au lundi (8h), ou du jour férié (8h) au jour ouvré suivant (8h)	103,90 € pour 24h
Du samedi (8h) au lundi (8h)	190 €
Astreintes cumulées (minimum 7 jours consécutifs)	Montant brut (en euros)
Du lundi au vendredi	38,70 € pour 12h
Du samedi (8h) au dimanche (8h)	88 € pour 24h
Du dimanche (8h) au lundi (8h), ou du jour férié (8h) au jour ouvré suivant (8h)	112,40 € pour 24h
Les 12h précédant le jour de Noël ou du 1 ^{er} de l'an sont majorées de 24,40 €	



TRANCHE EXCEPTIONNELLE D'ACTIVITÉ (TEA)

ACCORD TEA



MEMOKIT TEA

BON À SAVOIR

TEA OU ASTREINTE RESPECT DU DROIT AUX REPOS LÉGAUX

- Repos quotidien d'au moins 11 heures entre 2 journées de travail
- Au moins 35 heures consécutives de repos hebdomadaire

TRANSPORTS

Se faire rembourser les frais de déplacement domicile/lieu d'intervention conformément à la note de service sur les frais de déplacement.

DE 18H A 21H

Ce sont des heures supplémentaires.

Une TEA est une période de travail (intervention, déploiement...), à **caractère exceptionnel**, planifiée en dehors des horaires habituels de travail et non contiguë à ceux-ci.

Elle est activée le week-end, les jours fériés ou en semaine sur des heures de soirée à partir de 21 heures.

Une TEA ne s'engage que sur **demande de la hiérarchie**, confirmée par écrit.

Durée d'une TEA : 3h30 ni plus ni moins !

Toute tranche de TEA entamée est due à hauteur de 3h30. Le temps de travail effectif n'étant pas mesuré, il n'entre pas dans les heures supplémentaires défiscalisées.

MAJORATION DE TEA

TRANCHE HORAIRE DE LA TEA	MAJORATION TAUX HORAIRE
A partir de 21 h en semaine	75 %
Samedi avant 21 h	25 %
Samedi à partir de 21 h, dimanche et jours fériés	100 %

Un **salaré en modalité standard** ayant effectué une TEA a le choix entre la rémunération seule, la récupération seule OU la rémunération et la récupération de la TEA.

Un **salaré en modalité 218 jours** déclare une TEA comme une ½ journée comptée dans les 218 jours travaillés. Seule la majoration de la TEA doit être rémunérée. Pas de récupération possible.

Nombre maximum de TEA :

- Au plus 9 TEA par mois calendaire
- Au plus 25 TEA par trimestre calendaire
- Au plus 37 TEA par année calendaire

TRAVAIL DE NUIT

ACCORD

TRAVAIL DE NUIT



MEMOKIT

TRAVAIL DE NUIT

LE + CFTD

Le travail de nuit donne des droits au titre du Compte Professionnel de Prévention (C2P) (ex Pénibilité). Il est préférable de ne pas dépasser trois ans sur ce type d'activité.

BON À SAVOIR

Le travail de nuit est basé sur le volontariat hormis clause spécifique sur le contrat de travail.

SUIVI MÉDICAL RENFORCÉ

- Une visite médicale doit précéder l'affectation à un travail de nuit régulier
- La visite médicale est à renouveler tous les deux ans pour tout travailleur de nuit.

Le travail de nuit concerne toute activité professionnelle qui se déroule **entre 21h et 6h du matin**.

TRAVAILLEUR DE NUIT

Un **salarié en modalité standard** est travailleur de nuit s'il effectue au moins 270 heures de nuit sur 12 mois consécutifs ou s'il travaille régulièrement 3 heures de nuit deux fois par semaine.

Un **salarié en modalité 218 jours** est travailleur de nuit s'il effectue 40 périodes de nuit sur les 12 mois consécutifs ou s'il travaille régulièrement par ½ journée sur les horaires de nuit au moins deux fois par semaine.

CONTREPARTIES

Rémunération : **majoration de 50%** des horaires de nuit à laquelle s'ajoute éventuellement celle du dimanche ou jour férié (100%) et du 1^{er} mai (200%).

En complément pour le travailleur de nuit :

- Salarié modalité standard : **repos compensateur de 5%** du temps passé sur des horaires de nuit

Salarié modalité 218 jours : **1 jour de repos** pour 20 nuits travaillées

Les jours de repos doivent être **utilisés** dans un **délai maximal de 3 mois**.

Des **primes** sont dues en cas d'horaires successifs ou décalés, petit-déjeuner ou repas isolé.

Remboursement des IK jusqu'à 100 kilomètres par nuit lorsqu'il n'y a pas de transport en commun.

Retour à des horaires de jour : adresser un courrier à la DRH. Une réponse est faite sous 15 jours avec les modalités de sortie du travail de nuit.

CONGÉS ET RTT

LES CONGÉS ANNUELS

Tout salarié a des droits à congés qui s'acquièrent du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, à raison de 2,08 jours ouvrés par mois travaillé pour un temps plein : soit 25 jours ouvrés par an. Les CP peuvent être posés dès qu'ils sont acquis.

⚠ À prendre jusqu'au 30 juin de l'année suivante.

Le droit à congés est maintenu en cas d'arrêt maladie.

Ancienneté	Nb jours acquis
2 ans	2
5 ans	4
8 ans	6
12 ans	8

LES CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Ils s'acquièrent à la date anniversaire d'entrée dans le groupe et sont à utiliser dans l'année de leur acquisition.

La réduction du temps travaillé (ex : temps partiel) n'impacte pas ce nombre de jours.

LES RTT

Modalité* standard (1607 h) : 4 jours RTT employeur (**RTTE**) et 4 jours RTT salarié (**RTTS**) pour un temps plein. Ils sont proratisés par rapport au temps travaillé et peuvent diminuer en cas d'arrêt maladie.

Modalité* forfait annuel 218 jours : 8 jours minimum en fonction du nombre de jours travaillés dans l'année.

Certains salariés bénéficient d'un nombre supérieur de RTT suite à l'acquisition de leur entreprise par Capgemini.

Les jours de RTT s'acquièrent du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

⚠ À prendre au plus tard au plus tard le 31 décembre de cette même année.

L'employeur fixe unilatéralement les **RTTE** mais doit respecter le **délai de prévenance** d'au moins **14 jours calendaires**. Le vendredi du pont de l'Ascension est une RTTE.

À partir du mois d'octobre, la direction peut autoriser le salarié à peut disposer à sa convenance des RTTE non utilisés.

LES ABSENCES EXCEPTIONNELLES

Lorsque certains événements surviennent les salariés peuvent bénéficier de jours d'absence rémunérés.

* Infos sur les modalités dans la rubrique « temps de travail » de ce livret.

ACCORD**DON DE JOURS****BON À SAVOIR****DON DE JOURS**

Tout salarié a la possibilité de faire un don de 5 jours de repos maximum par année civile (pas de condition d'ancienneté).

Tout salarié peut en bénéficier dans les cas de grave maladie ou handicap enfant/ conjoint, d'une perte d'autonomie sévère d'un de ses proches (père, mère, frère, sœur, beaux parents) ou de deuil de son enfant.

COMMENT DONNER SES JOURS ?

Les jours de congés d'ancienneté et la 5^e semaine de congés payés peuvent faire l'objet de dons.

Le don se fait via le site intranet dédié.

Événement	Durée	Pièces justificatives à fournir
Mariage, PACS du salarié	4 jours	Certificat de mariage ou de PACS
Mariage enfant	1 jour	Certificat de mariage
Congés naissance/adoption/paternité	Détails rubrique parentalité p49	Bulletin de naissance, certificat d'adoption
Décès enfant (+8 jours congé deuil enfant)	7 jours	Acte de décès
Décès conjoint, parent, parent du conjoint, frère, sœur	3 jours	Acte de décès
Décès ascendant (grand-parent et arrière grand parent)	2 jours	Acte de décès
Annonce survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours	
Déménagement	1 jour /an	Facture avec la nouvelle adresse
Maladie enfant < 6 ans	4 jours /an par salarié	Certificat médical
Hospitalisation enfant < 18 ans	3 jours /an par salarié	Certificat médical
Congé interruption spontanée de grossesse	2 jours salariée concernée ou salarié conjoint* d'une femme ayant subi une interruption	

* conjointe ou conjoint, partenaire ayant conclu un PACS, concubin ou concubine

LES CONGÉS SPÉCIAUX NON RÉMUNÉRÉS

CONGÉ CREATION D'ENTREPRISE

Temps plein ou temps partiel : ancienneté minimale de 24 mois.
Durée maximale 2 ans.

CONGÉ SABBATIQUE

Ancienneté minimale de 36 mois et 6 ans d'activité professionnelle. Durée de 6 mois min à 11 mois maximum.

CONGÉ SANS SOLDE

Congé pour convenance personnelle. L'employeur n'a pas l'obligation légale de l'accorder.

CONGÉ DE PRESENCE PARENTALE* :

Pour accompagner un enfant victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Durée maximale	Nb jours ouvrés d'absence autorisée
3 ans	310 jours

Possibilité de percevoir une indemnité d'allocations journalières de présence parentale (AJPP).

CONGÉ DE PROCHE AIDANT* :

pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Durée maximale	
3 mois	Renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière

Possibilité de percevoir une indemnité d'allocations journalières de proche aidant (AJPA).

CONGÉ DE SOLIDARITE FAMILIALE* :

Durée maximale	
3 ans	Renouvelable une fois

Pour accompagner un proche (ascendant, descendant, frère, sœur) en fin de vie ; 3 mois maximum, renouvelable une fois.

Possibilité de percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

* Ces congés peuvent être pris à temps partiel ou par fractionnement d'une demi-journée, avec l'accord du manager.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL



ENTRETIEN ANNUEL

Cet entretien **obligatoire** doit être un moment **d'échanges privilégiés**.

Il s'articule autour de 3 axes :

- Un axe performance : objectifs, résultats
- Un axe compétence : maîtrise du rôle, objectifs de développement des compétences, formation
- Un axe projet professionnel : parcours, attente, besoin, mobilité

Il permet de faire le **bilan des objectifs professionnels*** et d'aborder les sujets : **augmentation de salaire**, besoins en **formation**, problèmes éventuels de déplacements, de charge et d'organisation du travail, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'entretien doit être **formalisé par écrit**.

ÉVALUATION

Un comité (CED annuel, baromètre trimestriel) passe en revue l'ensemble des salariés et entérine les promotions grade/qualification et les augmentations de salaire.

Il leur attribue une **note de potentiel** (High, Medium ou Low). Le salarié peut la contester et demander sa révision auprès du manager et/ou responsable RH : réponse obligatoire sous un mois.

RESTITUTION

Après le CED annuel, un **entretien de restitution** communique à chaque salarié sa **note**, son **Plan des Compétences Personnalisé** (PCP) et son éventuelle **promotion/augmentation**.

* Objectifs mesurables, réalisables et atteignables

BULLETIN DE SALAIRE

BON À SAVOIR

Chaque salarié choisit de recevoir son bulletin de salaire sous forme papier ou sous format électronique.

TICKET

RESTAURANT

En 2023, le ticket restaurant a une valeur de 9,05€ (part salariale 3,62€, part patronale 5,43€).

SALAIRE ANNUEL THÉORIQUE (SAT)

Montant du salaire brut annuel figurant sur le contrat de travail. Il peut être revalorisé suite à des augmentations, promotions, rattrapages ou réévaluations des minimas Syntec ou UES.

SAT sur 13 mois = salaire brut mensuel * 12 + ½ mois prime de vacances en juin + ½ mois prime de fin d'année.

Pour les salariés arrivés depuis 2022, le SAT est sur 12,5 mois (suppression de la prime de fin d'année).

INFORMATIONS SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Information modalité du temps de travail :

Forfait 151h67 : 35h/semaine

Forfait 169h : 39h/semaine (4h prépayées)

Forfait 218 j : pas de conditions d'horaires

Éléments liés à la convention collective

Positionnement cartographie Capgemini

Convention collective « n° 1485 dite SYNTEC »

MATRICULE :

N. SS :

EMPLOI : Ingénieur Logiciel B

AFFECTATION : FRO3PEO9_PFR_BRE

CATÉGORIE :

CADRE

Position 2.2

Coefficient 130

GRADE B

DURÉE ANNUELLE :

1607,00 HEURES

DATE D'ENTRÉE :

DATE D'ANCIENNETÉ :

DATE DE SORTIE :

Éléments de revenu Brut

RAP	01/2022	Forfait 169h
RAP	01/2022	Ret. congés légaux
RAP	01/2022	Ind. CPN A-1

Salaire brut

Cotisations et contributions sociales

SANTE

Sécurité sociale Maternité Invalidité Décès

Complémentaire Incapacité Invalidité Décès

Complémentaire Santé

Complémentaire Santé

ACCIDENT DU TRAVAIL-MALADIE PROFESSIONNELLE

RETRAITE

Sécurité sociale plafonnée

...

TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS

Salaire, prime, heures supplémentaires, TEA...
Absence du mois n-1

Prévoyance Mutuelle

INFORMATIONS SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Nombre de tickets restaurants
reçus en début de mois*

Autres éléments de paie	Quantité	Valeur unitaire ...
Ind.transport		
Titres Restaurant		
...		
Impôt sur le revenu	Base	Taux
Impôt sur le revenu prélevé à la source		

Montant du prélèvement à la source

RTT salarié et employeur

Congés payés acquis
pour l'année en cours

Compteurs	RTT SA	RTT EM	CPA	CPN	CPN-1
Acquis	4 J.	4 J.	6 J.	18,72 J.	25 J.
Pris					14 J.
Ajustement					5 J.
Solde	4 J.	4 J.	6 J.	18,72 J.	16 J.

Congés d'ancienneté

Congés payés acquis
l'année précédente

* **Nb de tickets restaurants** = Nombre de jours ouvrés du mois *m* - (nombre de jours d'absence du mois *m-1*) - (nombre de repas remboursés dans notes de frais *m-1* ou *m-2*)

À partir du 1^{er} juillet 2023, une nouvelle rubrique «*montant net social*» est ajoutée. Elle correspond au montant des revenus pris en compte pour le calcul de certaines prestations sociales comme la prime d'activité ou le RSA.

REVENDEICATIONS SALARIALES

ACCORD NAO



LE + CFDT

Les représentants CFDT disposent d'un outil permettant à chaque salarié de connaître son positionnement salarial dans l'entreprise. N'hésitez pas à les contacter.



LA NAO QU'EST-CE QUE C'EST ?

L'entreprise a obligation d'engager* tous les ans la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les thèmes suivants :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

**Pas d'obligation pour l'entreprise de conclure la NAO par un accord collectif d'entreprise.*

LES REVENDEICATIONS CFDT

La CFDT considère que toutes les entités du groupe participent à la richesse de l'entreprise. Elle propose des revendications salariales qui mettent en avant une redistribution équitable des richesses :

- Privilégier les augmentations collectives en numéraire et pas en %, surtout pour les plus petits salaires
- Mettre en place un accord cadre pérenne au lieu des mesures passagères de rattrapage des salaires
- Avoir une méthode d'évaluation transparente et juste pour l'attribution des augmentations individuelles
- Avoir une juste répartition des richesses au niveau de l'UES sur la participation et le niveau moyen des augmentations
- Et enfin, avoir un plan d'intéressement basé sur des critères équitables

MINIMA SALARIAUX - ETAM

Position	Coefficient	Modalité 1 « standard » 1607h	
		Forfait mensuel 151h67 « 35 heures »	Forfait mensuel 169h « 39 heures »
		Salaire annuel mini *	Salaire annuel mini *
1.1	230	23 333 €	
1.2	240	23 333 €	
1.3	250	23 333 €	
2.1	275	23 333 €	
2.2	310	23 333 €	
2.3	355	24 835 €	
3.1	400	26 599 €	
3.2	450	28 552 €	32 630 €
3.3	500	30 429 €	32 776 €

MINIMA SALARIAUX - CADRE

Position	Coefficient	Modalité 1 « standard » 1607h		Modalité 2 « réalisation de mission »	Modalité 3 « forfait jours »
		Forfait mensuel 151h67 « 35 heures »	Forfait mensuel 169h « 39 heures »	Forfait annuel 1767h	Forfait annuel 218 jours
		Salaire annuel mini*	Salaire annuel mini *	Salaire annuel mini *	Salaire annuel mini *
1.1	95	25 616 €	29 276 €	PASS 2023 43 992€ Plafond Annuel Sécurité Sociale	
1.2	100	26 964 €	30 816 €		
2.1	115	29 448 €	33 654 €		
2.2	130	33 288 €	38 043 €		
2.3	150	38 412 €	43 899 €	44 174 €	
3.1	170	42 924 €	49 055 €	49 363 €	51 509 €
3.2	210	53 028 €	60 602 €	60 983 €	63 634 €
3.3	270	68 184 €	77 923 €	78 412 €	81 821 €

*	mensuel X 12 mois + 2 primes semestrielles (prime de vacances et prime de fin d'année)
	salaire minimum UES (> salaire minimum Syntec)
	salaire minimum conventionnel Syntec
	spécificité Capgemini «forfait 169h»

ÉPARGNE SALARIALE

ACCORD

PERCO / PEG



LE + CFDT

La CFDT a obtenu en 2019 :

- la péréquation de la participation ainsi que la fin d'un montant de prime indexé uniquement sur le salaire
- la mise en place d'un accord d'intéressement

Et en 2022 :

- la prime d'intéressement indexée sur le temps de présence uniquement

PLAN D'ÉPARGNE GROUPE (PEG)

Dispositif d'épargne salariale collectif et **facultatif** proposé à tous les salariés de l'UES ayant plus de 3 mois d'ancienneté.

Les **versements** sont **libres** et ne peuvent dépasser **25% du salaire brut annuel**.

Le salarié **choisit** parmi des **soutports de placement** avec des niveaux allant de « sans risque » à « très risqué ».

Les sommes versées sont **bloquées sur 5 ans**. Au terme de ce délai, les sommes débloquées sont exonérées d'impôt et de cotisations sociales et, sont uniquement soumises à la CSG et CRDS.

Les cas de déblocage anticipé sont réglementés.

Les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise.

Les fonds du PEG sont gérés par Amundi.

Abondement Capgemini sur versement de la participation dans le PERCOL

	Versement	Taux	Abondement max
1 à 300 €	Les 300 premiers € versés	50 %	150 €
301 € à 2100 €	Les 1800 € suivants	25 %	450 €
TOTAL	2 100 €		600 €

BON À SAVOIR

Versement de jours de congés sur le PERCO :

- la direction ne peut PAS refuser !
- Demande à faire avant le 31 mai auprès de sa RH. Le solde sera visible à partir de mi-juillet.

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCOL)

Ce dispositif permet au salarié de se constituer une épargne retraite complémentaire.

Cette épargne est disponible lors du départ en retraite sous forme de capital et/ou rente viagère.

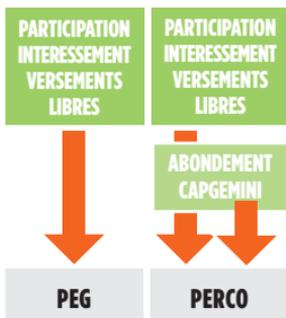
En plus des versements libres, il est possible d'alimenter le PERCOL de 10 jours de congés maximum par an (5 jours maximum pris sur la 5^e semaine de CP, 5 jours maximum pris sur les congés d'ancienneté). Ces jours sont monétisés et la règle d'abondement par Capgemini est commune à celle des versements libres.



Abondement Capgemini sur versement libre dans le PERCO

	Versement	Taux	Abondement max
1 à 400 €	Les 400 premiers € versés	40 %	160 €
401 € à 600 €	Les 200 € suivants	20 %	40 €
TOTAL	600 €		200 €

PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT, ESOP



BON À SAVOIR

Tout salarié reçoit chaque année, un mail d'Amundi pour affecter sa prime (participation, intéressement) à des supports de placement dans le PEG, le PERCO ou demander un versement immédiat.

Par défaut la prime est placée à 50 % sur le PEG et à 50 % sur le PERCO.

PRIME DE PARTICIPATION

Redistribution d'une partie des bénéfices aux salariés. Cette prime est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

PRIME D'INTÉRESSEMENT

Dispositif visant à associer financièrement les salariés aux performances de l'entreprise.

PLAN D'ACTIONNARIAT SALARIÉ ESOP

Proposé dans le cadre du PEG, ce dispositif permet d'acquérir des actions du Groupe à un tarif préférentiel. L'investissement est garanti contre toute baisse.

Le minimum de souscription est fixé à 100 €, le maximum à **2,5 % de la rémunération annuelle brute**.

Il est possible d'acheter ces actions comptant ou, à crédit sur 6 mois, avec retrait mensuel sur salaire. Contrairement aux produits d'épargne comme le livret A, aucun gain annuel n'est garanti.

La souscription à ESOP est proposée tous les ans par le groupe.

ACCORD HANDICAP



LE + CFDT

Dans le 5^e accord, la CFDT a obtenu :

- le principe d'un **abondement par l'entreprise du budget de la Mission Handicap.**
- la **garantie du respect de la confidentialité pour les salariés en situation de handicap.**

BON À SAVOIR

- Aide sous forme de CESU pour accompagner une personne à charge en situation de handicap (enfant quel que soit son âge, conjoint et parent).
- Parent : 3 jours de congés rémunérés supplémentaires par an et par enfant en situation de handicap (sur justificatif).
- Plus de 80% des handicaps sont invisibles.

L'accord actuellement en vigueur (2019/2023) est le 5^{ème} accord de l'UES pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap.

Axes **d'actions prioritaires** :

- le **recrutement** et l'**intégration** pour répondre à l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% des effectifs
- le **maintien dans l'emploi** par l'adaptation de la situation de travail
- la **formation** en favorisant toutes les actions de développement de l'employabilité
- l'**appel au secteur protégé** pour l'achat de biens et services
- l'**information** et la **sensibilisation** des salariés pour lutter contre les préjugés et les discriminations, et promouvoir ainsi l'égalité des chances

MISSION HANDICAP

Elle est représentée au niveau local par des **chargés de mission handicap (CMH).**

Le référent **CMH** est là pour conseiller, accompagner et aider au quotidien **tout salarié en situation de handicap** (reconnaissance du handicap, adaptation du poste de travail, formation...).

NOUVEL ACCORD TRIENNAL EN NÉGOCIATION EN 2023

La CFDT sera très attentive à préserver le fonctionnement actuel avec un pilotage paritaire ainsi que les acquis de l'accord précédent.

FORMATION

ACCORD
FORMATION



BON À SAVOIR

ABONDEMENT CPF

Possibilité d'un complément sur les coûts pédagogiques via la CFP, dans la limite de 1000€ / an.

Formation en continu « MyNextHour » pour tous les salariés, dispositif de formation en continu, accessible via une plateforme SUR LE TEMPS DE TRAVAIL.

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (PDC)

Il regroupe l'**ensemble des actions de formation** retenues par l'employeur pour ses salariés dont certaines débouchent sur une **certification** interne (EM, Architecte...) ou externe (Microsoft, Agile...).

Toutes ces formations sont de **type professionnel** et réalisées **pendant le temps de travail**.

LE PLAN DE COMPÉTENCES PERSONNALISÉ (PCP)

Il est abordé lors de l'entretien professionnel annuel et validé lors du CED accessible depuis le portail PEPSRH.

Tout salarié doit avoir suivi **au moins une action de formation** de son PCP **tous les 6 ans**.

COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF)

Il est crédité en euros chaque année, plafonné à 5000 euros, et utilisable par le salarié, tout au long de sa vie professionnelle, pour suivre, à son initiative, une formation de son choix.

www.moncompteactivite.gouv.fr

COMMISSION FORMATION PERMANENTE (CFP)

LE + CFDT

La CFP : un acquis social Capgemini obtenu par la CFDT depuis fin 1974.

La CFP est gérée en partie par les représentants du personnel au travers des commissions CFP (1 par CSE et une commission pour l'UES Capgemini).

BON À SAVOIR

- Possibilité de choisir jusqu'à 3 formations CFP dans une année.
- Une dans le domaine « Professionnel » ou « Développement personnel et comportemental »
- Une dans le domaine « Sociétal et environnemental »
- Une dans le domaine « Culturel et mobilité »

RÉSERVOIR DE FORMATION GRATUITE

Le catalogue est riche et couvre 4 domaines

Professionnel : compétences métier et linguistique (Ex : cybersécurité la synthèse technique, anglais, passage du TOEIC...)

Développement personnel et comportemental (Ex : Gérer son stress, linguistique sauf anglais...)

Sociétal et environnemental (Ex : Ecologie au quotidien, prévention des risques routiers...)

Actions culturelles et mobilité (Ex : carnet photographique de voyage, permis de conduire...)

FORMATION A L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Ces formations sont **personnelles, gratuites et accessibles à tous les salariés** de l'UES Capgemini, à condition d'avoir 6 mois d'ancienneté à la date de la demande.

Le catalogue est consultable en ligne :

cfp.fr.capgemini.com

PARTICULARITÉ

- Les **frais pédagogiques** et les **frais de déplacements** sont pris en charge
- La plupart des formations se font sur le **temps de travail**. Seules les formations culturelles et mobilité nécessitent de prendre des jours de congés ou RTT.

PROCÉDURE

- **Sélectionner la formation** dans le catalogue CFP et s'inscrire via le site
- Le **manager ne peut pas refuser** la formation, tout au plus il peut la reporter dans l'année civile pour motif professionnel
- La formation est **validée** selon les règles de la CFP **environ 2 mois avant la date** de la session.

EMPLOYABILITÉ ET MOBILITÉ

ACCORD GEPPMM



MEMOKIT GEPPMM

BON À SAVOIR

ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

À votre initiative :

- Frais de déménagement de 3500€ à 5500€ selon la composition familiale
- Aide à la recherche d'un logement.

À l'initiative de l'employeur, en plus :

- Prime équivalente à 3 mois de salaire
- Aide recherche d'emploi du conjoint.

Pour les salariés SEP, en plus :

- Prime d'installation de 5000€ (+10% par personne à charge)
- Frais de double résidence et de trajet A/R.

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET MIXITE METIERS (GEPPMM)

Ensemble des dispositifs permettant d'assurer et de développer l'employabilité à long terme des salariés : mobilité interne, formations, reconversions, gestion de carrière.

Appel aux dispositifs de l'accord GEPPMM en contactant le Coach Carreer Center* pour réaliser un entretien de découverte (c'est un droit ouvert à tous).

*Contact : employabilite.fr@capgemini.com

La GEPPMM s'adresse particulièrement aux salariés en **situation d'employabilité prioritaire** (SEP) : intermission longue durée, salarié sans évolution de grade/rôle, situation sensible (perte de contrat client...).

PASSEPORT D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Bilan confidentiel réalisé à l'aide d'un cabinet spécialisé pour déterminer **deux pistes** de réorientation professionnelle :

- une mobilité **interne** : professionnelle et/ou géographique
- une mobilité **externe** : congé de création d'entreprise, congé individuel de formation ou Mobilité Volontaire Externe Sécurisée

Dans le cadre d'une mobilité interne, le **coach carrer center** met en place un plan d'actions de réorientation professionnelle (formation, périodes probatoires et de transition dans l'entité d'accueil).

GESTION DE CARRIÈRE



BON À SAVOIR

AMÉNAGEMENT FIN DE CARRIÈRE (décrit dans l'accord GEPPMM)

Dispositifs sous critères d'éligibilité :

- Formation de préparation à la retraite pour les salariés de 57 à 58 ans inclus (imputée sur le CPF)
- Offre de services, dont entretien individuel, de préparation à la retraite par un cabinet spécialisé pour les salariés 3 ans avant leur âge légal de départ en retraite
- Temps Partiel Senior (TPS) sur une durée maximale de 3 ans avant la demande de liquidation de sa retraite (le TPS peut être cumulé avec le dispositif légal de retraite progressive)
- Mécénat de compétences fin de carrière dans les 12 à 18 mois précédant la retraite.

BILAN DE COMPÉTENCES

Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles. Le financement passe par le **Compte Personnel de Formation** (CPF) et le salarié peut choisir le prestataire.

Ce bilan peut se faire sur le temps de travail après accord de l'employeur.

Si le bilan est à la demande de l'employeur, il faut le consentement du salarié.

DISPOSITIFS LEGISLATIFS DE MOBILITE EXTERNE

Ces dispositifs sont soumis à l'accord de l'employeur et à des critères d'éligibilité

- **MVES** (Mobilité volontaire externe sécurisée) : permet au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité de revenir dans son entreprise d'origine.
- **Congé de création d'entreprise** : possibilité de congé à temps plein pendant lequel le contrat est suspendu ou à temps partiel.
- **Congé de mobilité** de 9 mois maximum pour un projet externe tel qu'une formation qualifiante et certifiante, un positionnement externe en CDD, une création ou reprise d'entreprise.

SITUATION D'INTERMISSION

Période propice pour développer ses compétences et possibilité de concourir à des projets internes.

 Un salarié travaillant sur des projets internes ne doit pas imputer sur le code "Intercontrat".

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F / H

ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

MEMOKIT ÉGALITÉ

BON À SAVOIR

Possibilité de RECOURS en cas de non-respect ou difficultés de mise en pratique des dispositions de l'accord «Egalité professionnelle» Présence possible à l'entretien d'un élu de la commission de suivi de l'accord ou d'un élu de la commission égalité de l'entité.

PARCOURS

PROFESSIONNEL

Il existe trois modules de formation spécifiques pour les femmes : « Vaincre l'autocensure » pour les grades A à C et « Carrière et équilibre, le tremplin » pour les grades D et E Et sous Talent, des vidéos « Ma juste valeur » pour permettre aux femmes de définir et assumer leur juste valeur sur le marché.

SUPPRESSION DES ÉCARTS SALARIAUX F/H

Chaque année, un **rattrapage** est effectué en fonction de l'analyse sur les écarts de rémunération **F/H**, prenant en compte le salaire médian d'une catégorie. Depuis 2021, les hommes sont aussi concernés par ce rattrapage si l'écart dans leur catégorie est en leur défaveur.

⚠ Ce rattrapage ne doit pas avoir d'effet sur les augmentations individuelles ou les promotions.

AUGMENTATION, PROMOTION, FORMATION

Le **taux d'augmentation** et le **nombre de femmes augmentées** doivent être **au moins égaux** à ceux des hommes au regard du nombre de femmes présentes. Une attention particulière est portée au **nombre de femmes promues** afin d'obtenir une répartition équitable dans tous les grades.

RETOUR DE CONGE MATERNITE OU ADOPTION

Augmentation individuelle obligatoire au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles dans la même catégorie Syntec.

Cette augmentation est traitée dans **les trois mois** qui suivent le **retour de congé** et appliquée rétroactivement à compter du mois de retour de congé.

LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES (HSAS)

BON À SAVOIR

LIGNE D'ÉCOUTE ET DE SOUTIEN psychologique gratuite et confidentielle. 0800 803 307 7j/7 et 24h/24.

Accompagnement assuré par des psychologues cliniciens qui peuvent orienter l'appelant, s'il le souhaite, vers les référents HSAS (Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes) de son périmètre.

Si vous êtes exposés à des faits inappropriés en matière de sexisme ou de harcèlement sexuel ou si vous en êtes témoin, des dispositifs sont à votre disposition.

REFERENTS HSAS

Chaque périmètre de CSEE comporte **2 types de référents HSAS** désignés :

- **par le comité social et économique d'établissement (CSEE)** parmi ses membres élus
- **par la direction** parmi la population RH

La liste de ces référents est disponible sur Talent et doit être affichée sur les sites Capgemini. Ils sont chargés de faire appliquer les dispositions prévues et participent conjointement à chaque étape du traitement d'une alerte en étant tenus à une stricte confidentialité.

PROCEDURE D'ALERTE HSAS

Que vous soyez directement concerné(e) ou témoin, vous pouvez déclencher **la procédure d'alerte spécifique HSAS** en contactant par téléphone ou par mail le canal direct qui correspond **à un référent HSAS de votre périmètre** ou en contactant un canal indirect comme **un représentant du personnel**, ou la ligne d'écoute et de soutien psychologique.

PARENTALITÉ



LE + CFDT

La CFDT a obtenu l'accès aux crèches inter-entreprises à partir de 2021 en Ile de France et en 2023 en Régions.

BON À SAVOIR

Un entretien « Parentalité » doit être réalisé dans un délai maximum d'un mois après le retour du congé maternité, adoption ou parental d'éducation afin de concilier au mieux vie professionnelle et familiale.

Conjoint(e) de la femme enceinte

- Absence autorisées et rémunérées pour assister à 3 examens prénataux

Accompagnant(e) PMA

- Absence autorisées et rémunérées pour assister à 3 actes médicaux nécessaires

Un guide de la Parentalité est disponible sous Talent.

MATERNITÉ, PMA

- Aménagement des horaires et des déplacements dès la déclaration de grossesse
- Réduction d'horaire de **30 minutes** par jour dès le 3^e mois de grossesse et de **40 minutes** par jour à partir du 5^e mois de grossesse
- **Autorisation d'absence rémunérée** pour les **visites prénatales obligatoires** et pour réaliser les **examens médicaux nécessaires** dans le cadre de la **PMA**, ainsi que pour assister **aux cours de préparation à l'accouchement**.

PARENTS

- **Congé paternité/Accueil de l'enfant**
Maintien du salaire à 100% pour 15 jours calendaires, entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté et pour les 25 jours à partir de 2 ans d'ancienneté
- CESU (120€) lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, CESU garde d'enfant lors de déplacement en formation
- 4 jours « **enfant malade** » par salarié/an pour tout enfant de moins de 6 ans (un an d'ancienneté minimum), 5 jours pour les parents isolés
- 3 jours d'accompagnement « **enfant hospitalisé** » pour tout enfant de moins de 18 ans hospitalisé
- **Temps partiel 90% vacances scolaires**
23 jours non travaillés sur une période civile annuelle et répartis sur les vacances scolaires ; cumulable avec un temps partiel classique 80% ou 90%
- Congés supplémentaires par enfant à charge, soumis à conditions (code du travail article L341-8) : contactez la CFDT.

CONGÉS	DURÉE
Maternité	1 ^{er} ou 2 ^e enfant : 16 semaines 3 ^e enfant ou plus : 26 semaines Jumeaux : 34 semaines
Adoption possible de répartir le congé entre les 2 parents avec 25 ou 32 jours (adoption multiple) en plus	Arrivée d'un enfant : 16 semaines Foyer 2 enfants ou plus : 18 semaines (adoption multiple : 22 semaines)
Naissance/ adoption pour le parent* ne bénéficiant pas du congé maternité/ congé adoption	3 jours ouvrés pour la naissance ou l'arrivée de l'enfant (adoption). Obligatoire pour la naissance. À prendre à partir du jour de la naissance ou du 1 ^{er} jour ouvré après la naissance. En cas d'adoption, ce congé consécutif ou non est inclus dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant au foyer.
Paternité - Accueil de l'enfant pour le parent* vivant en couple avec la mère de l'enfant ou le père biologique de l'enfant	Un enfant : 25 jours calendaires Plusieurs : 32 jours calendaires 4 jours obligatoires consécutifs à prendre à la suite du congé naissance, le solde pouvant être fractionné et devant être pris dans les 6 mois suivant la naissance.
Parental d'éducation	1 an ancienneté minimum requis 1 ^{er} enfant : <ul style="list-style-type: none"> parent seul : jusqu'au 1^{er} anniversaire de l'enfant parent en couple : 6 mois par parent dans la limite du 1^{er} anniversaire de l'enfant 2 ^e enfant ou plus : <ul style="list-style-type: none"> parent seul : jusqu'aux 3 ans de l'enfant parent en couple : 24 mois maximum par parent jusqu'aux 3 ans de l'enfant
* conjointe ou conjoint, partenaire ayant conclu un PACS, concubin ou concubine	

SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)



BON À SAVOIR

Visite médicale de reprise obligatoire organisée par l'employeur si :

- Arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle ou arrêt d'au moins 30 jours pour toute autre cause
- Congé de maternité. Elle a lieu dans un délai maximum de 8 jours après la reprise.

Visite de pré-reprise sur demande du salarié auprès du médecin de travail pour les arrêts de plus de 3 mois afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

SANTÉ AU TRAVAIL

L'accord « Santé au travail » définit des mesures de prévention des **Risques PsychoSociaux** (RPS) dans les différentes situations de l'activité professionnelle (affectation sur mission, intercontrat, déplacements, retour de longue absence...).

Ces mesures sont mises en place en s'appuyant sur tous les acteurs de la santé au travail (Médecine du travail, CSE/CSSCT, Référents Santé et Sécurité, Secouristes du travail...).

SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Tout salarié bénéficie d'un suivi individuel assuré par le médecin du travail ou un professionnel de santé intervenant sous son autorité.

Ce suivi médical, organisé dans le cadre des Services de Santé au Travail (SST), comporte une Visite d'Information et de Prévention (VIP) :

- réalisée dans les 3 mois suivant l'embauche
- renouvelée sur une périodicité ne pouvant excéder 5 ans. Ce délai limite est réduit pour les salariés en situation de handicap et les travailleurs de nuit

Le **salarié** peut, à tout moment, **demandeur une visite médicale** auprès de son médecin du travail s'il rencontre des problèmes de santé en relation avec son travail.

LE + CFDT

Les représentants CFDT sont formés et très investis sur l'aspect Santé au Travail et QVT notamment dans l'accompagnement des salariés en proximité.

BON À SAVOIR

ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE :

Toute réunion doit tenir compte des horaires de travail et se dérouler en priorité entre 9h30 et 17h30 avec respect de la pause déjeuner

Pour les salariés en situation de proche aidant : accompagnement

possible par Familizy et soutien psychologique par le contrat AXA

(informations dans le guide de la parentalité sous Talent).

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

La notion de QVT englobe les conditions de travail et de déplacements professionnels, la reconnaissance du travail effectué, l'équilibre vie professionnelle/vie privée...

Les accords Capgemini « Droit à la déconnexion » et « Égalité, Parentalité et Équilibre temps de vie » rentrent dans le cadre de la QVT.

COMITÉ DE PILOTAGE (COPIL) SANTÉ AU TRAVAIL

C'est un **comité paritaire** (représentants du personnel et membres de la direction) qui assure la bonne application de l'accord Santé au Travail.

Il détermine annuellement un programme de travail avec des **ateliers porteurs d'un projet transverse** (Mise en place d'un Dispositif Complémentaire d'Alerte, de formations santé au travail, d'expertises QVT avec l'aide de cabinets extérieurs...).

DISPOSITIF COMPLÉMENTAIRE D'ALERTE (DCA)

Ce dispositif, mis en place par le COPIL Santé au Travail, sert à aider les salariés en souffrance.

Le salarié contacte la ligne d'écoute et d'accompagnement :

0800 300 307

Accessible 24h/24, 7j/7

Si le salarié le souhaite, il est ensuite orienté vers le relais **d'alerte de proximité** de son périmètre ICRP.

TÉLÉTRAVAIL

ACCORD



TÉLÉTRAVAIL



MEMOKIT TÉLÉTRAVAIL

BON À SAVOIR

Le télétravail est ouvert à tous (CDI, CDD, alternants, stagiaires)

Il existe des commissions de conciliation (1 par périmètre ICRP régional) qui permettent un recours en cas de litige sur les modalités appliquées (refus, réversibilité, suspension temporaire...)

La demande d'indemnités est à faire tous les mois dans Myconnect.

Le télétravail permet de mieux concilier vie professionnelle et vie privée en réduisant notamment la pénibilité liée au transport et l'impact sur l'environnement.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le télétravail est fondé sur un accord mutuel : le salarié fait sa demande d'avenant. Le délai de réponse est d'un mois maximum. Tout refus doit être motivé par écrit.

- L'avenant, reconduit tacitement chaque année, permet de faire **20 à 70% en télétravail régulier** sur sa mission ou dans l'année selon les catégories et dans les limites imposées par les projets, avec **4 jours obligatoires par mois sur site** pour un temps plein
- Indemnités pour la prise en charge des frais : **3,25 euros par jour** (ou demijournée) télétravaillé avec un plafond mensuel correspondant à 19 jours télétravaillés maximum
- **Maintien des titres restaurant** en télétravail pour ceux qui en bénéficient, sinon compensation pour les déjeuners des jours télétravaillés de 5,43€ (via une note de frais dans MyExpenses)
- Équipement complémentaire en télétravail (chaise + écran)
- Lieu d'exercice du télétravail : adresse déclarée dans l'avenant. Avertissement du management au préalable pour déclarer une 2ème adresse ou si changement exceptionnel de lieu
- Droits **strictement identiques** pour les formations, les promotions, les augmentations, horaires, congés, respect de la vie privée...

TÉLÉTRAVAIL À L'ÉTRANGER ET DROM-COM



BON À SAVOIR

UNE DESTINATION = UN AVENANT

- Possibilité d'associer des congés à la période de télétravail à l'étranger avec l'accord du management
- Les jours fériés chômés en période de télétravail à l'étranger sont ceux de la France métropolitaine.
- Possibilité de faire plusieurs demandes sur l'année tant que la durée totale des différentes demandes ne dépasse pas la durée maximale sur un an.

Cet accord offre la possibilité de télétravailler depuis l'étranger et les DROM-COM pour une durée déterminée et selon les critères d'éligibilité suivants:

- avoir une **ancienneté minimale d'un an**
- avoir un **avenant télétravail en France**
- être titulaire d'un **CDI ou CDD** (à temps plein ou temps partiel) ou être en contrat d'alternance (avec accord préalable de l'organisme de formation)

PAYS ET DURÉE

La liste des pays éligibles est actualisée sur l'intranet Talent ; la durée maximale est de **45 jours calendaires** continus ou discontinus sur **12 mois glissants** sauf pour l'Australie, le Royaume-Uni et les Etats Unis pour lesquels la durée maximale est de 10 jours.

PROCÉDURE

Au moins 2 mois avant la date de début prévue, envoi d'un mail au manager avec RHH en copie précisant les dates de départ et de retour

Réponse reçue au moins 5 semaines avant la date de départ prévue et un refus doit être motivé par écrit

Si accord, **rédaction d'un avenant** avant le départ

 Tous les **frais liés au séjour** sont à **la charge du salarié**. Bien vérifier les clauses de frais de santé, prévoyance et rapatriement.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE

ACCORD FRAIS



MÉDICAUX
PRÉVOYANCE



MEMOKIT
PRÉVOYANCE ET
COMPLÉMENTAIRE
SANTÉ

LE + CFDT

En 2017, la CFDT a obtenu une cotisation supplémentaire pour les salaires supérieurs à 162K, limitant ainsi la hausse de cotisation pour tous.

BON À SAVOIR

FOND SOCIAL UES :
Soutien financier pour les salariés et leurs ayants droits qui ont un reste à charge important en matière de santé, demande à faire par courriel :

fonds.social@capgemini.com

Une commission de suivi paritaire (direction/ élus) examine les demandes et attribue une prise en charge modulée selon les revenus du foyer.

La **complémentaire santé**, ou encore appelée **mutuelle**, complète de nombreux soins non pris en charge par la Sécurité Sociale. L'assurance **prévoyance** couvre le décès, l'invalidité ou l'incapacité temporaire de travail.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : OBLIGATOIRE

Cotisation prise en charge par l'entreprise à **hauteur de 50% minimum** selon les tranches de salaire.

+ **Forfait supplémentaire de 6€** à charge pour le salarié.

Bénéficiaires de plein droit :

- Salarié
- Conjoint et ascendants à charge au sens de la Sécurité Sociale, ou ne disposant pas de revenus d'activité
- Enfants mineurs
- Enfants de moins de 28 ans étudiant, en apprentissage ou primo demandeur à Pôle Emploi

Bénéficiaire optionnel :

- Conjoint exerçant une activité professionnelle, cotisation supplémentaire de 12€/mois
- Chaque année, l'ensemble des bénéficiaires reçoit une attestation de tiers payant (dématérialisée)

SURCOMPLÉMENTAIRE SANTÉ : FACULTATIVE

Étend et renforce les garanties moyennant une cotisation supplémentaire intégralement à charge du salarié.

 **Le conjoint bénéficiaire peut aussi bénéficier de la surcomplémentaire santé avec une cotisation supplémentaire.**

BON À SAVOIR

OFFRE

« BIENVEILLANCE CANCER »

Garantie de prévoyance et d'assistance pensée pour soulager le quotidien des salariés malades (de l'annonce de la maladie jusqu'à la reprise du travail).
01 55 92 12 04
lundi au vendredi de 10h à 19h.

OFFRE DE TÉLÉ- CONSULTATION MÉDICALE

Service permettant aux salariés de consulter des praticiens généralistes à distance par téléphone au
01 55 92 27 31

ALEAS DE LA VIE :

Suite à un coup dur vous concernant ou l'un de vos ayants droits Axa prend en charge certaines prestations d'aide.
01 72 59 51 60
contrat 500 0179*02

PRÉVOYANCE

Elle consiste à réduire les conséquences financières liées à une incapacité temporaire de travail, une invalidité ou un décès.

Possibilité de **désigner en ligne** à tout moment les **bénéficiaires** en cas de décès, sur le site internet de l'**UGIPS**.

ARRÊT DE TRAVAIL

Les 3 premiers jours d'arrêt (**jours de carence**) non indemnisés par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) sont pris en charge par l'entreprise, ancienneté minimale 1 an.

Entre **4 et 90 jours d'arrêt**, les Indemnités Journalières (IJ) sont prises en charge par la CPAM et complétées par l'entreprise en cas de salaire > PMSS.

Après 90 jours d'arrêt, l'indemnisation est prise en charge par le régime de prévoyance pendant 2 ans maximum, ancienneté minimale 1 an.

SUBROGATION DE SALAIRE

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail, la subrogation de salaire permet au salarié, de continuer à bénéficier du versement de son salaire directement par Capgemini. Les indemnités liées à cette absence et payées par la CPAM sont versées à Capgemini.



ALTERNANT, STAGIAIRE

LE + CFDT

La CFDT a édité un guide sur l'apprentissage et l'alternance qui donne toutes les informations, droits et conseils sur ces dispositifs.

Retrouve le guide sur le site de la CFDT



BON À SAVOIR

La gratification d'un stage d'une durée d'au moins 308 heures est à minima de 15% du PPMS, soit 3,75 € par heure de stage.

Les gratifications versées aux stagiaires et alternants jusqu'à hauteur d'un smic annuel ne sont pas à déclarer aux impôts.

L'alternance ou le stage est une période clé en matière d'apprentissage. Elle permet d'approfondir ses connaissances et souvent de se confronter à la réalité de l'entreprise. La CFDT Capgemini insiste sur l'importance d'un cadre dont voici des éléments.

Avant l'entrée au sein du groupe Capgemini

- **Alternant** : un contrat en CDD est signé avec l'entreprise ainsi qu'une convention tripartite (entreprise, école et alternant).
- **Stagiaire** : une convention de stage doit être établie. Elle doit préciser les éléments suivants : durée, nom de l'enseignant référent dans l'établissement, nom du tuteur dans l'entreprise, compétences à acquérir ou développer, intitulé du cursus suivi, volume horaire, montant de la gratification.

Pendant le stage ou l'alternance

- Un **livret d'accueil** doit être remis à l'arrivée.
- Le **responsable de stage ou d'alternance** désigné assure un suivi et un accompagnement.
- Des **entretiens** doivent jalonner le parcours, avec les différents encadrants.
- La rédaction du **rapport** et la préparation de la **soutenance** se font pendant les **heures travaillées**.



LES AVANTAGES

Comme les autres salariés, **le stagiaire ou l'alternant** bénéficie :

- D'un accès au restaurant d'entreprise ou de titres restaurant
- De la prise en charge partielle des frais de transport
- De l'accès aux activités socio-culturelles du CSE
- De l'accès à l'aide au logement

Comme les autres salariés, **l'alternant** bénéficie des indemnités télétravail et acquiert des jours de congés payés et des RTT. Ces RTT sont à prendre avant la fin du contrat.



EMBAUCHE EN CDI

Alternant

- Dans le cas d'une embauche en CDI suivant le contrat d'alternance réalisé chez Capgemini, la durée du contrat est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des avantages liés à l'ancienneté. De plus aucune période d'essai ne peut être imposée.

Stagiaire

- Dans le cas d'une embauche en CDI dans les 3 mois qui suivent la fin du stage, dans un emploi en correspondance avec les activités qui lui ont été confiées, la période du stage est déduite intégralement de la période d'essai.
- Dans le cas d'une embauche en CDI suivant un stage de plus de 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

AIDES AU LOGEMENT



LE + CFDT

La CFDT est à l'initiative du dispositif gratuit de cautionnement d'Action Logement : la garantie **VISALE**.

www.visale.fr

BON À SAVOIR

Les commissions logement des CSE peuvent aider pour l'accès à la location, et conseiller l'achat de logement, la réalisation de travaux, la mobilité professionnelle...

Changer de logement pour une location ou envie de devenir propriétaire, travaux en prévision ?

Tout salarié Capgemini peut bénéficier des aides au logement gérées par **Action Logement**. Ces aides sont soumises à des conditions d'âge ou de ressources et de composition de la cellule familiale.

Action Logement propose des aides adaptées à la situation professionnelle (mobilité géographique, nouvel emploi, jeunes, ...) et personnelle (cellule familiale, ressources). Action Logement peut aussi aider aux financements des projets (conseil en financement, acheter, faire des travaux).

ACTION LOGEMENT DES AIDES POUR QUOI ?

ALTERNANT : aides financières MOBILI-JEUNE jusqu'à 100€ de réduction sur le loyer si salaire < SMIC.

BOUGER : nouvel emploi ou mutation. Un accompagnement sur mesure, pour la recherche d'un logement.

LOUER : garantie VISALE, avance LOCA-PASS, aides financières, logements temporaires.

ACHETER : conseil en financement, prêts à l'acquisition.

FAIRE DES TRAVAUX : prêts pour l'amélioration de la résidence principale.

SURMONTER DES DIFFICULTÉS (séparation, perte de revenus, ...) : conseil et diagnostic personnels et confidentiels, aides financières.

www.actionlogement.fr

GLOSSAIRE

AEP : ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES

ASC : ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

C2P : COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION

CED : COMITÉ D'ÉVALUATION ET DE DÉVELOPPEMENT

CESU : CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL

CPAM : CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE

CDD : CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

CDI : CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

CFP : COMMISSION FORMATION PERMANENTE

CME : COACH MOBILITÉ ET EMPLOYABILITÉ

CMH : CHARGÉ DE MISSION HANDICAP

CP : CONGÉS PAYÉS

CPF : COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

CSE : COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

CSEC : COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL

CSEE : COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT

CSSCT : COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

DAS : DIRECTION DES AFFAIRES SOCIALES

DCA : DISPOSITIF COMPLÉMENTAIRE D'ALERTE

DRH : DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

GEPPMM : GESTION DES EMPLOIS, DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA MIXITÉ DES MÉTIERS

IJ : INDEMNITÉ JOURNALIÈRE

IK : INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE

MVES : MOBILITÉ VOLONTAIRE EXTERNE SÉCURISÉE

NAO : NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

OS : ORGANISATION SYNDICALE

ODM : ORDRE DE MISSION

PASS : PLAFOND ANNUEL SÉCURITÉ SOCIALE

PCP : PLAN DE COMPÉTENCES PERSONNALISÉ

PDC : PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

PEG : PLAN D'ÉPARGNE GROUPE

PERCO : PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF

PMA : PROCRÉATION MÉDICALEMENT ASSISTÉE

PMSS : PLAFOND MENSUEL SÉCURITÉ SOCIALE

PTP : PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

QVT : QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

RC : RUPTURE CONVENTIONNELLE

RH : RESSOURCES HUMAINES

RP : REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ

RPS : RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

RSE : RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

RSS : RÉFÉRENT SANTÉ SÉCURITÉ

RTT : RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

SAT : SALAIRE ANNUEL THÉORIQUE

SEP : SITUATION D'EMPLOYABILITÉ PRIORITAIRE

SST : SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

TEA : TRANCHE EXCEPTIONNELLE D'ACTIVITÉ

TPS : TEMPS PARTIEL SENIOR

UES : UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

VIP : VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION



LA CFDT, TA MEILLEURE CARTE !

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
CAPGEMINI

CONTACT



Rejoins-nous sur



Réseaux sociaux : CFDT CAPGEMINI



CONTACT@CFDT2CAPGEMINI.ORG



CFDT2CAPGEMINI.ORG

Fédération Communication, Conseil, Culture
Rédaction : Équipe CFDT Capgemini
Impression : Promoprint, Paris 18^e
Publication : Septembre 2023

