

Cfdt:

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
CAPGEMINI



mes
DROITS
au **QUOTIDIEN**

GUIDE PRATIQUE
DU SALARIÉ @CAPGEMINI



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,
L'équipe CFDT de Capgemini



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 @ Capgemini
12	Mes droits au quotidien
13	Guide pratique du salarié @ Capgemini
14	Droit du travail
15	UES et Organisations Syndicales (OS)
16	Comité Social et Économique (CSE)
17	Cartographie des CSE
18	Représentants de Proximité (RP)
20	Activités Sociales et Culturelles (ASC)
21	Contrat de travail
22	Temps de travail
23	Modalités de déplacement
24	Astreintes
26	Tranche Exceptionnelle d'Activité (TEA)

27	Travail de nuit
28	Congés et RTT
30	Bulletin de salaire
32	Revendications salariales
34	Épargne salariale
36	Participation, Intéressement, ESOP
37	Entretien professionnel
38	Formation
39	Employabilité et mobilité
40	Gestion de carrière
41	Égalité professionnelle
42	Parentalité
44	Santé et Qualité de Vie au Travail (QVT)
46	Télétravail
47	Accord Handicap
48	Complémentaire santé et prévoyance
50	Alternant, stagiaire
52	Aides au logement
53	Rupture du contrat de travail
54	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 2 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 ?

› CFTD : CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL

La **CFTD** est le **1^{er} syndicat en France**, public et privé confondus, et aussi le **1^{er} syndicat** chez les cadres et dans notre branche professionnelle.

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

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

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

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

En 2019, Nicolas Hulot et Laurent Berger, secrétaire de la **CFTD**, ont lancé, avec d'autres associations, le **Pacte Pouvoir de vivre**. Ce pacte vise à concilier **transition environnementale** et **équité sociale**.



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.

› 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

› 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

› SOLIDARITÉ

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

ADHÉRER

BON À SAVOIR

Les jeunes adhérents CFDT peuvent être mis en relation avec un adhérent retraité pour se loger à un prix inférieur au marché.

Se syndiquer à la CFDT ne coûte presque rien.

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.

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
- › 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 @ 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. Ces militants travaillent au quotidien pour obtenir des résultats, notamment par la négociation.

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 :



› **Site CFDT CAPGEMINI**
cfdt2capgemini.org

› **Application mobile CFDT CAPGEMINI**



 **LinkedIn CFDT CAPGEMINI**

 **Contact : contact@cfdt2capgemini.org**



› **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.



- Les TEA
- Les astreintes
- Le télétravail
- Le travail de nuit
- L'égalité professionnelle
- L'évolution professionnelle...

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.



Signalé par ce pictogramme dans la suite du livret

- › Les **Mémokits**



Signalé 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

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.

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.

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

BON À SAVOIR

La **politique sociale** du CSE (ASC) est définie et mise en place par les élus composant une **majorité** au CSE.

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 6 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	150
Edition de solutions	Odigo	GBL Edition de Solutions	400
Invent	Capgemini Consulting Backélite	GBL Capgemini Invent	1 400
Ingénierie	Capgemini DEMS	GBL DEMS	2 900
Infra	Capgemini TS Prosodie	GBL Infra	5 000
Appli	Capgemini TS Prosodie Itelios	Application practices Fonctions support GBL I&D BU FS MU PER / MU ATS MU secteurs	15 000

** effectif à date de rédaction*

CSE CENTRAL (CSEC)

Pour tous les sujets concernant l'ensemble de l'UES ou au moins 2 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 (RP).



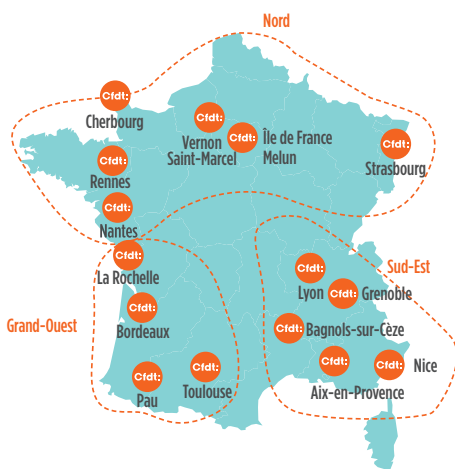
Ils ont pour mission de :

- 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

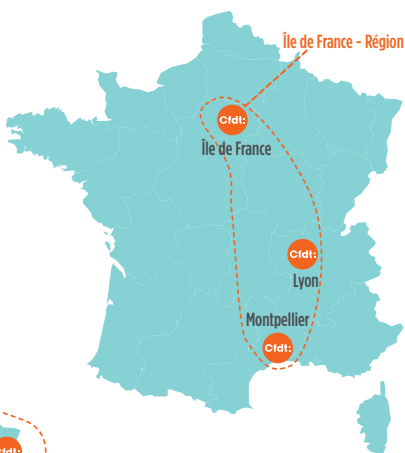
LE + CFDT

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

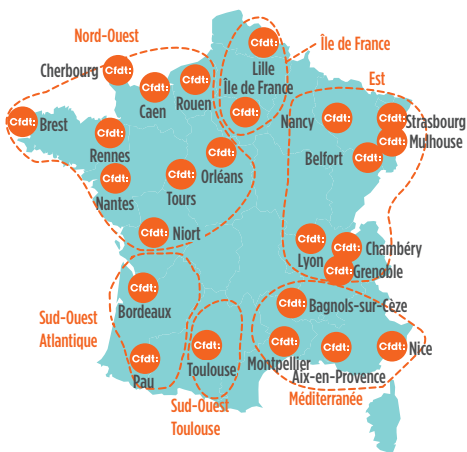
RP INGENIERIE



RP INVENT

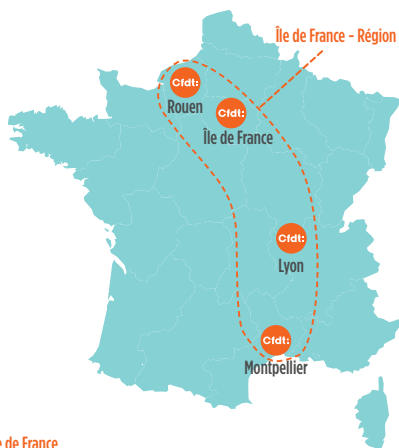


RP INFRA



Retrouve tes représentants de proximité CFDT dans toute la France sur le site CFDT Capgemini ou sur l'application mobile.

RP EDITION DE SOLUTIONS



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**.

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

La politique sociale du CSEE est définie par les élus du CSEE. Ils choisissent les types d'activités (individuel, collectif) proposés aux salariés ainsi que les niveaux de subvention.



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.

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.

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 heures effectués, d'enregistrer le temps de travail et d'avoir une flexibilité.

BON À SAVOIR

FORFAIT JOURS :

- Possible uniquement à partir de la classification 3.1 170 Syntec et salaire au moins égal à 120% du salaire minimum annuel brut pour la position 3.1 soit 50013€.
- 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)
- **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.
- **Remboursement à 50% du titre transports en commun domicile-lieu de travail.**
- **IK vélo domicile-lieu de travail :** montant plafonné à 200€/an.
- La CFDT te recommande de demander **la carte affaire American Express** dès l'arrivée dans le groupe et de demander une **avance sur frais**.

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.

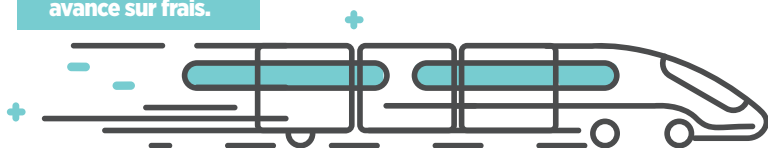
Voir le détail dans la note Capgemini sur les modalités de remboursement des frais de déplacements professionnels.

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



MEMOKIT
ASTREINTES

BON À SAVOIR

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

Suivi médical renforcé pour tout salarié effectuant au moins 60 jours d'astreinte sur 6 mois (une visite médicale par an).

Une fiche d'astreinte pour signature et un document d'intervention doivent être remis avant l'astreinte.

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	31,40 € pour 12h
Du samedi (8h) au dimanche (8h)	73 € pour 24h
Du dimanche (8h) au lundi (8h), ou du jour férié (8h) au jour ouvré suivant (8h)	94 € pour 24h
Du samedi (8h) au lundi (8h)	172 €
Astreintes cumulées (minimum 7 jours consécutifs)	Montant brut (en euros)
Du lundi au vendredi	35 € pour 12h
Du samedi (8h) au dimanche (8h)	80 € pour 24h
Du dimanche (8h) au lundi (8h), ou du jour férié (8h) au jour ouvré suivant (8h)	102 € pour 24h
Les 12h précédant le jour de Noël ou du 1 ^{er} de l'an sont majorées de 22 €	



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 $\frac{1}{2}$ 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 6 mois 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.

Remboursement de repas ou petit déjeuner 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.

CONGES 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 utilisées.

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 le cas où un enfant ou son conjoint serait gravement malade ou handicapé ou, dans le cas d'une perte d'autonomie sévère d'un de ses proches (père, mère, frère, sœur, beaux-parents).

COMMENT DONNER SES JOURS ?

Les jours de congés d'ancienneté et la 5^{ème} 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
Naissance ou adoption	3 jours	Bulletin de naissance, certificat d'adoption
Congés paternité	11 jours	Bulletin de naissance, certificat d'adoption
Décès enfant	5 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 < 4 ans	2 jours /an par salarié	Certificat médical
Hospitalisation enfant < 18 ans	3 jours /an par salarié	Certificat médical

LES CONGÉS SPÉCIAUX

Congé création 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 max.

Congé sans solde : congé pour convenance personnelle non rémunéré. L'employeur n'a pas l'obligation légale de l'accorder.

BULLETIN DE SALAIRE

BON À SAVOIR

BULLETIN DE SALAIRE

Chaque salarié choisit de le recevoir sous forme papier ou sous format électronique.

TICKET RESTAURANT

Le ticket restaurant a une valeur de 8,60€ (part salariale 3,44€, part patronale 5,16€).

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 = salaire brut mensuel * 12 + ½ mois prime de vacances + ½ mois prime de fin d'année. Les primes sont versées en juin et en décembre.

Pour les salaires avec une part variable :

La **lettre de rémunération** de l'année N doit être remise au cours du mois d'avril.

Le **solde de la partie variable de l'année N-1** est réglé au mois d'avril de l'année N.

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 : FR03PE09_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	01/2019	Forfait 169h
RAP	01/2019	Ret. congés légaux
RAP	01/2019	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
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
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)



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'hésite 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

MINIMAS SALARIAUX - ETAM

Position	Coefficient	Modalité 1 « standard » 1607h	
		Forfait mensuel 151h67 « 35 heures »	Forfait mensuel 169h « 39 heures »
		Salaire annuel mini *	Salaire annuel mini *
1.3.1	220	20 454 €	
1.3.2	230	20 454 €	
1.4.1	240	20 454 €	
1.4.2	250	20 454 €	
2.1	275	20 799 €	
2.2	310	22 083 €	
2.3	355	23 733 €	
3.1	400	25 449 €	
3.2	450	27 283 €	31 180 €
3.3	500	29 116 €	33 275 €

MINIMAS 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 218 jours + forfait heure	Forfait annuel 218 jours
		Salaire annuel mini*	Salaire annuel mini *	Salaire annuel mini *	Salaire annuel mini *
1.1	95	24 550 €	28 058 €	PASS 2019 40 524 € Plafond Annuel Sécurité Sociale	
1.2	100	25 843 €	29 534 €		
2.1	115	28 304 €	32 347 €		
2.2	130	31 996 €	36 566 €		
2.3	150	36 918 €	42 192 €	42 456 €	
3.1	170	41 677 €	47 631 €	47 929 €	50 013 €
3.2	210	51 484 €	58 838 €	59 206 €	61 780 €
3.3	270	66 193 €	75 649 €	76 122 €	79 432 €

*	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» (35 heures x 40/35)

ÉPARGNE SALARIALE

ACCORD

PERCO / PEG



LE + CFDT

La CFDT réclamait depuis longtemps :

- 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

La CFDT a été entendue et c'est chose faite dès 2019 !

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 **soutenrs 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 PERCO

	Versement	Taux	Abondement max
1 à 300 €	Les 300 premiers € versés	50 %	150 €
301 € à 2 100 €	Les 1 800 € 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 (PERCO)

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.

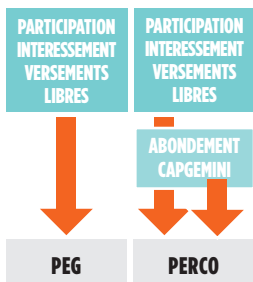
En plus des versements, il est possible d'**alimenter** le PERCO de **10 jours de congés** maximum par an (5 jours maximum pris sur la 5^{ème} semaine de CP, 5 jours maximum pris sur les jours d'ancienneté).



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 un mail d'Amundi pour affecter sa prime (participation, intéressement) à des supports de placement dans le PEG, le PERCO ou demander un déblocage anticipé.

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. Un accord d'intéressement a enfin été négocié et est applicable dès 2019.

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.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL



BON À SAVOIR

PERFORM

(outil CapGenie)*

Évaluation de la performance via une validation des compétences basée sur :

- des objectifs prédéfinis par grade
- une collecte de feedbacks avec promotion automatique à 100% de compétences validées lors des baromètres people trimestriels.

**En déploiement pour les grades A et B depuis 2018.*

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*

FORMATION

ACCORD FORMATION



LE + CFPD

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

Les formations CFP sont à l'initiative du salarié et sont gérées par des représentants du personnel.

Catalogue accessible sur :
cfp.fr.capgemini.com

BON À SAVOIR

À Capgemini, les formations CFP et CPF peuvent se faire sur le temps de travail grâce à l'accord Formation.

La demande CPF est à faire sur le portail PEPSRH.

Les formations CFP et CPF ne peuvent pas être refusées par le management, mais uniquement reportées.

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**.

LA COMMISSION FORMATION PERMANENTE (CFP)

Elle propose un catalogue riche dans trois domaines de formation : Professionnel, Personnel et Culturel.

Ces formations (coût pédagogique + déplacement) sont **gratuites, personnelles** et **accessibles** à tous les salariés de l'UES.

Seules les formations culturelles nécessitent de prendre des jours de congés ou RTT, les autres se font sur le temps de travail.

COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF)

Il est **crédité en euros/heure** et utilisable par le salarié, tout au long de sa vie professionnelle, pour suivre, à son initiative, une **formation en priorité qualifiante**.

Le compteur CPF est plafonné et peut être abondé par le FAFIEC et la CFP.

www.moncompteactivite.gouv.fr

EMPLOYABILITÉ ET MOBILITÉ

ACCORD GPEC



MEMOKIT GPEC

BON À SAVOIR

ACCOMPAGNEMENT MOBILITÉ

GÉOGRAPHIQUE

À votre initiative :

- Frais de déménagement plafonnés à 3500€
- 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

Des dispositions supplémentaires pour les salariés

SEP :

- Prime d'installation de 5000€
- Frais de double résidence et de trajet A/R

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES (GPEC)

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

Appel aux dispositifs de l'accord GPEC en contactant **le Coach Mobilité et Employabilité*** (CME) pour réaliser un entretien de découverte (c'est un **droit ouvert à tous**).

*Contact CME : employabilite.fr@capgemini.com

La **GPEC** s'adresse particulièrement aux salariés en **Situation d'Employabilité Prioritaire** (SEP) : intercontrat longue durée, salarié sans évolution de grade/rôle, situation sensible (perte de contrat...).

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 (MVES), un nouveau dispositif de mobilité **sécurisée**

À noter que tant qu'aucun avenant n'est signé, il est possible de revenir à sa situation initiale.

GESTION DE CARRIÈRE



LE + CFTD

Tes représentants
CFTD sauront
t'informer et
t'orienter vers des
spécialistes pour
monter ton dossier.

BON À SAVOIR

Aménagement fin de carrière

Les salariés peuvent
bénéficier :

- d'une formation
de préparation à
la retraite 5 ans
avant l'âge légal de
départ
- du dispositif de
Temps Partiel Senior
(TPS) sur une durée
maximale de 3 ans
avant la demande
de liquidation de sa
retraite. Réduction
de son activité
de 20% avec une
baisse de 10% de
rémunération les 2
premières années
(20% la 3^{ème} année)
et cotisations
retraite maintenues
sur une base plein
temps.

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.

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Le PTP, ex-CIF (Congé Individuel de Formation), est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés **souhaitant changer de métier ou de profession** de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

MOBILITÉ VOLONTAIRE EXTERNE SÉCURISÉE (MVES)

La MVES permet au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité de revenir dans son entreprise d'origine (avec accord de l'employeur).

Les salariés de 50 ans et plus, ayant 5 ans d'ancienneté minimum, ont accès à un dispositif de MVES particulier appelé « **Passerelle senior** » avec accompagnement de l'entreprise.

PTP et MVES : le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



BON À SAVOIR

Besoin de gagner en confiance, d'affirmer ton leadership ... ?

Il existe des modules de formation spécifiques pour les femmes :

« L'art du Pitching »,
« Savoir Oser »
et « Leadership au féminin ».

N'hésite pas à demander ces formations à ton manager ou RH.

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.

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

AUGMENTATION ET PROMOTION

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.

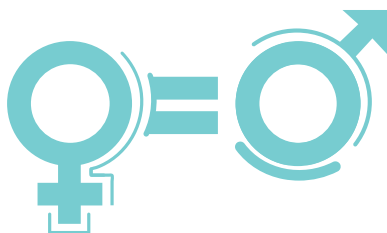
Le **taux de promotion de femmes** doit être supérieur à celui des hommes afin de rééquilibrer les populations et d'augmenter la part des femmes dans les grades les plus élevés.

Les salariés **à temps partiel** ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination.

LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES

À disposition sur le site intranet Talent :

- un guide du recrutement pour lutter contre tous les stéréotypes et favoriser la mixité
- six modules de sensibilisation



PARENTALITÉ

BON À SAVOIR

Un entretien « parentalité » doit être réalisé dans un délai maximum d'un mois après le retour du congé, maternité ou adoption afin d'analyser les missions les plus compatibles et concilier au mieux vie professionnelle et familiale.

FEMMES ENCEINTES

- Aménagement des horaires et des déplacements dès la déclaration de grossesse
- Réduction d'horaire de **30 minutes** par jour dès le 3^{ème} mois de grossesse et de **40 minutes** par jour à partir du 5^{ème} mois de grossesse
- Autorisation d'absence rémunérée pour les visites prénatales et cours de préparation à l'accouchement

RETOUR CONGÉ MATERNITÉ OU ADOPTION

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

FUTUR PARENT

Les absences d'accompagnement de la future maman aux trois visites prénatales sont autorisées et rémunérées pour le futur parent sur présentation de justificatifs médicaux.

PARENT

- Maintien du **salaire à 100%** pendant le **congé de paternité**, condition d'ancienneté 1 an minimum
- Attribution CESU (120€) lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant
- 2 jours « **enfant malade** » par salarié pour tout enfant de moins de 4 ans (un an d'ancienneté minimum)
- 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



Demande à faire avant le 1^{er} juillet ou le 1^{er} décembre.

- CESU garde d'enfant pour formation, garde d'urgence, souplesse horaire rentrée scolaire, aménagement horaires...

CONGÉS	DURÉE
Maternité	1 ^{er} ou 2 ^{ème} enfant : 16 semaines 3 ^{ème} enfant ou plus : 26 semaines Jumeaux : 34 semaines
Adoption	Arrivée d'un enfant : 10 semaines Foyer avec 3 enfants ou plus : 18 semaines Adoption multiple : 22 semaines
Naissance *	3 jours pour la naissance ou l'arrivée de l'enfant À prendre dans les 15 jours après la naissance ou l'arrivée de l'enfant
Paternité et d'accueil de l'enfant *	Un enfant : 11 jours calendaires Plusieurs enfants : 18 jours calendaires À prendre dans les 4 mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant
Parental d'éducation	1 an ancienneté minimum requis 1 ^{er} enfant : - 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 ^{ème} enfant ou plus : - parent seul : jusqu'aux 3 ans de l'enfant - parent en couple : 24 mois maximum par parent jusqu'aux 3 ans de l'enfant
* personne vivant en couple avec le parent biologique ou d'adoption (conjoint.e, partenaire ayant conclu un PACS, concubin.e)	

SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)



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, **demander une visite médicale** auprès de son médecin du travail s'il rencontre des problèmes de santé en relation avec son travail.

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.

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 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.

ENQUÊTE QVT

2018 :

Suite aux résultats de l'enquête, initiée par le COPIL Santé au travail, des actions de prévention sont mises en place afin de réduire l'exposition au stress.

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 l'association Astrée spécialisée dans le domaine de l'écoute et de l'accompagnement :

08 05 69 82 82

(du lundi au vendredi de 11h à 15h)

dca@astree-institut.fr

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

TÉLÉTRAVAIL

ACCORD



TÉLÉTRAVAIL



MEMOKIT TÉLÉTRAVAIL

LE + CFTD

La CFTD est à l'origine de cet accord qui reprend l'ensemble de nos revendications historiques.

BON À SAVOIR

Le télétravail fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Il existe une commission de conciliation qui permet un recours en cas de refus de demande de télétravail.

N'hésite pas à la solliciter.

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 via MyConnect et en informe sa hiérarchie. Le délai de réponse est d'un mois maximum. Tout refus doit être motivé par écrit.

- 3 jours maximum par semaine, avec un minimum de 2 jours de présence hebdomadaire sur site OU 12 jours maximum de télétravail répartis sur le mois.
- Mise à disposition d'un PC portable disposant des outils d'accès à distance (VPN ou VDI) et de communication Skype.
- **Indemnisation pour la prise en charge des frais :**
 - 20€/mois* pour un jour par semaine ou jusqu'à 7 jours de télétravail dans le mois
 - 35€/mois* à partir de 2 jours par semaine ou au moins 8 jours de télétravail dans le mois
- Compensation pour les déjeuners lors des jours télétravaillés de 5,16€ pour les personnes ne bénéficiant pas de titre restaurant (via une note de frais dans MyExpenses).
- Droits **strictement identiques** pour les formations, les promotions, les augmentations, horaires, congés, respect de la vie privée...

* en vigueur au 1^{er} juin 2019

ACCORD HANDICAP



LE + CFTD

Dans le 5ème accord, la CFTD 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.

En 2018, signature du 5^{ème} accord de l'UES (2019/2023) 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

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).
- Le savais-tu ? Plus de 80% des handicaps sont invisibles.

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...).

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE



LE + CFDT

En 2017, la CFDT a obtenu :

- Une cotisation supplémentaire pour les salaires > 162 k€, limitant ainsi la hausse de cotisation pour tous.
- Une augmentation salariale pour les salaires < 30K€ afin de compenser la cotisation forfaitaire de 6€.

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 : prise en charge modulée selon les revenus du foyer. Demande à faire auprès de la Direction des Affaires Sociales (DAS).

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.

SURCOMPLÉMENTAIRE SANTÉ : FACULTATIVE

Étend et renforce les garanties moyennant une cotisation intégralement à charge du salarié : 15,58€/mois.

⚠ Surcoût à moitié prix également appliqué pour le conjoint bénéficiaire optionnel.

BON À SAVOIR

OFFRE

« BIENVEILLANCE CANCER »

Garantie de prévoyance et d'assistance pensée pour soulager le quotidien des malades (de l'annonce de la maladie jusqu'à la reprise du travail).

OFFRE DE TÉLÉ- CONSULTATION MÉDICALE

Service permettant aux salariés de consulter des praticiens généralistes à distance et sans rendez-vous, par téléphone.

D'autres services sont disponibles, pour plus renseignements, consulter l'extranet GRAS SAVOYE.

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

L'arrêt de travail doit être **envoyé** à l'employeur dans les **3 jours ouvrables**.

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



MEMOKIT STAGIAIRE

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.

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.

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** 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

Contacte tes représentants CFDT pour plus d'information sur le dispositif.

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 MOBIL-JEUNE jusqu'à 100€ de réduction sur ton 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

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 les droits aux allocations chômage, pas en cas de faute lourde.

POUSSÉ VERS LA SORTIE...

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

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 Formation

CSE : Comité Social et Économique

CSEC : Comité Social et Économique Central

CSEE : Comité Social et Économique d'Etablissement

CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

DAS : Direction des Affaires Sociales

DCA : Dispositif Complémentaire d'Alerte

DRH : Direction des Ressources Humaines

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

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

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 PsychoSociaux

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

CRÉDIT IMAGE

Gettyimages : Olga Korshunova / amtitus / fonikum / via Getty Images

NOTES



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
CAPGEMINI

S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS

CONTACT :

Rejoins-nous sur :



contact@cfdt2capgemini.org



cfdt2capgemini.org



CFDT CAPGEMINI



Fédération Communication, Conseil, Culture
Rédaction : Équipe CFDT Capgemini
Impression : Promoprint, Paris 18^e
Publication : Septembre 2019

