

Informations du CE, des DP et du CHSCT

Juin 2017

RTT : la direction innove sur le dos des salariés ... et de la loi

Nouveauté sur le front des RTTs. Depuis janvier 2017 les **compteurs RTT** sont visibles sur **MyRhoom** : visualisation du droit théorique de RTT, nombre de jours pris sur l'année et solde. Il devient ainsi techniquement possible de faire des demandes de RTT dès le début de l'année, avant que ces jours ne soient réellement acquis ... c'est là que cela se complique un peu ...

Pour rappel, les salariés à temps plein disposent forfaitairement de **8 jours de RTT sur l'année**. Dans le mail envoyé le 9 janvier aux salariés on peut aussi y lire : « Ces droits seront susceptibles d'être ajustés tout au long de l'année en fonction du temps de travail effectif » ... et c'est là que cela se complique beaucoup plus ...

Explications : les RTT, comment ça marche ?

L'accord 35h Capgemini prévoit l'attribution forfaitaire de 9 jours*, pris à l'initiative de l'employeur pour moitié et à l'initiative du collaborateur pour l'autre moitié. Ces 9 jours ont été réduits à 8 jours car une journée est dédiée à la journée de solidarité. Restent 8 jours : **4 RTT-Salariés et 4 RTT-Employeur**.

Les salariés en forfait jours disposent d'un nombre de jours de RTT variant en fonction des années (pour atteindre un nombre de jours travaillés théorique de 218j/an). Les cadres dirigeants n'ont pas de RTT.

Les **RTT Salariés** sont pris tout au long de l'année selon les modalités de la note annuelle de prise de congés. Ils ne peuvent être imposés par la direction.

Les **RTT Employeur** comportent le vendredi de l'ascension et 3 jours de RTT fixés unilatéralement par l'employeur. Le délai de prévenance à respecter est d'au moins **14 jours calendaires**.

Les nouveaux compteurs RTT 2017 : ça change quoi ?

La loi ne permet pas n'importe quoi pour la gestion des RTT. L'entreprise doit faire le **choix** parmi deux modes de calcul possibles : l'un consiste à calculer les jours de RTT sur le temps de travail réel, le second est une attribution forfaitaire calculée à l'année selon le nombre d'heures travaillées annuelle. Notre accord 35h et son application depuis plus de 15 ans sont clairs ; l'attribution des RTT a toujours été forfaitaire chez Capgemini, c'est-à-dire que le nombre de jour est fixe chaque année, soit 8 jours (9-1 pour le jour de solidarité).

Or la direction voudrait pouvoir jouer sur les deux tableaux : une attribution forfaitaire définie par accord mais aussi la possibilité de diminuer le nombre de jours annuels en fonction des absences des salariés tout au long de l'année. Et ainsi diminuer le nombre de jours de RTT à donner aux salariés ... Idée diabolique mais contraire à la loi. Cependant la direction refuse de constater cette évidence.

Que se passe-t-il si mes RTTs sont posés de manière anticipée ?

Si des **RTT Employeur** vous ont été imposés, ils ne pourront en aucun cas vous être réclamés ensuite ou être transformés en CP ou RTT Salariés. Cela sera le cas si vous quittez l'entreprise par exemple en milieu d'année. La direction assume ce risque.

Si des **RTT Salariés** vous ont été demandés par anticipation, la responsabilité de la direction sera engagée et elle ne pourra pas vous réclamer ces jours ensuite. Mais vous n'êtes pas obligé d'accepter de prendre ces jours par anticipation.

Nos conseils

Pour ne pas avoir de surprise, vous pouvez prendre vos RTT Salariés **au fur et à mesure** de l'année lorsqu'ils vous seront acquis (1 RTT-S par trimestre*).

Si la direction cherche à vous les imposer, contactez vos élus DP Solidaires Informatique.

Pour les RTT Employeur, vérifiez bien que le délai de prévenance de 14 jours est respecté, si ce n'est pas le cas, vous êtes en droit de les refuser.

*pour les salariés à temps plein



N.A.O. : la politique du toujours moins ...

Malgré les maigres augmentations arrêtées dans l'accord NAO signé en février 2017, la direction a tardé à régulariser les salaires des salariés éligibles à la NAO. L'accord NAO est consultable sur talent: talent.capgemini.com/media_library/Medias/Common_images/20170216_Accord_NAO_2016_sign_.pdf

Les personnes éligibles à une mesure NAO sont informées par courrier de la DRH et les augmentations sont versées au plus tard sur le bulletin de paie d'avril 2017 avec effet rétroactif au 1er janvier 2017.

Vos représentants Solidaires Informatique restent vigilants pour sauvegarder vos droits. Nous vous demandons de vérifier votre éligibilité à l'augmentation et nous consulter en cas de manquement à votre augmentation ou en cas de doutes.



Valorisation PERCO : le compte n'y est pas

Comme chaque année, vous avez pu effectuer **jusqu'au 31 mai** le transfert de jours de congés sur votre Perco. Le Perco est un dispositif mis en œuvre au profit des salariés de Capgemini afin de leur permettre de se constituer une épargne à moyen/long terme. Seuls les congés de la 5^{ème} semaine et les jours de congés d'ancienneté, dans la limite maximale de 10 jours, peuvent être transférés sur le Perco.

Pour cela, vous devez réclamer un bulletin de versement à votre responsable RH que vous lui retournerez dûment rempli. Après quoi vos jours de congés seront **monétisés sur les mêmes règles** que le calcul des Indemnités de Congés Payés ICP), c'est-à-dire soit le maintien de salaire ou le calcul du 1/10^{ème} plus avantageux.

Mais cela, Capgemini Sogeti ne l'a jamais pratiqué depuis la mise en place en 2012... Oups...

Cette inapplication de règles élémentaires avait été dénoncée par vos élus DP Solidaires Informatique. Ils avaient obtenu de la Direction, en fin d'année 2016, la promesse d'une régularisation des cotisations et du paramétrage paye pour prendre en compte le double calcul (maintien de salaire et 1/10^{ème}).

Incompétence ou volonté de ne pas faire ?

Cette promesse n'est à l'heure d'aujourd'hui pas tenue. Encore une fois il suffit de lire les conditions de transfert et de monétisation dans le bulletin de transfert pour constater que la Direction n'a rien fait de ses bonnes intentions.

Nos conseils

Si vous avez transféré des jours de congés au Perco (ou si vous souhaitez le faire l'an prochain), nous vous conseillons de vérifier leurs calculs sur votre fiche de paie de juin et de **contactez vos élus DP Solidaires Informatique pour toutes questions afférentes.**

Réorganisations à la pelle ... et au burin !

Les **réorganisations s'empilent** de plus en plus vite chez Sogeti France et Capgemini OS. Le rapprochement des deux entités se poursuit sans savoir si les deux sociétés vont finir par fusionner à court terme.

C'est ainsi que l'Infra connaît actuellement une **double réorganisation** : réorganisation des Centres de Service et relocalisation du management direct de salariés cap OS par des managers Sogeti. L'expertise demandée par le CE et les CHSCT a démontrée **l'incohérence et la complexité** de cette réorganisation dans le contexte de deux entités juridiques séparées. La pérennité de certains métiers est d'ailleurs soulevée. Environ 180 personnes sont concernées dans un premier temps avant sans doute une généralisation des transferts Cap OS vers Sogeti. Des **mutations** pourront être proposées aux salariés. Ces opérations actuelles sont les prémices de réorganisations plus radicales décidées sans doute après les « rencontres » des dirigeants de l'entreprise qui auront lieu à la rentrée 2017.

Contacts CE : louis.ropert@wanadoo.fr, benoitcornardeau@yahoo.fr

Représentant Section Syndicale : michel.skubich@wanadoo.fr