

Vos droits et conditions de travail

Livret Bleu – Edition 2026



Syndicat

cftc
accenture

SOMMAIRE

<i>LE Syndicat Constructif et Responsable.....</i>	<i>3</i>
<i>Le groupe Accenture</i>	<i>5</i>
<i>Le Développement Durable et le Climat.....</i>	<i>6</i>
<i>Le temps de travail</i>	<i>7</i>
<i>Le temps de travail : les week-ends, les jours fériés et les astreintes</i>	<i>9</i>
<i>Le temps partiel / Le temps réduit.....</i>	<i>10</i>
<i>Le télétravail</i>	<i>11</i>
<i>Les horaires flexibles.....</i>	<i>12</i>
<i>La semaine flexible</i>	<i>13</i>
<i>Le don de jours solidaires</i>	<i>14</i>
<i>La GEPP et MM.....</i>	<i>15</i>
<i>L'intercontrat / la disponibilité.....</i>	<i>16</i>
<i>L'évolution professionnelle</i>	<i>17</i>
<i>La formation.....</i>	<i>20</i>
<i>Le bilan de compétences (BC).....</i>	<i>23</i>
<i>Le congé de formation économique, sociale, environnemental et syndicale</i>	<i>24</i>
<i>Les congés payés</i>	<i>25</i>
<i>Les autres congés.....</i>	<i>27</i>
<i>La rémunération</i>	<i>28</i>
<i>Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE).....</i>	<i>30</i>
<i>Salaires minimaux hiérarchiques de branche (SMH)</i>	<i>32</i>
<i>Les NAO chez Accenture.....</i>	<i>33</i>
<i>L'égalité professionnelle Femme / Homme.....</i>	<i>34</i>
<i>Les personnes en situation de handicap.....</i>	<i>35</i>
<i>La santé au travail : Le stress, les RPS.....</i>	<i>36</i>
<i>La santé au travail : Le harcèlement.....</i>	<i>37</i>
<i>La complémentaire santé.....</i>	<i>38</i>
<i>La prévoyance</i>	<i>39</i>
<i>La fin du contrat de travail par démission.....</i>	<i>40</i>
<i>La rupture conventionnelle individuelle.....</i>	<i>42</i>
<i>Le licenciement individuel</i>	<i>43</i>
<i>La Rupture Conventionnelle Collective (RCC).....</i>	<i>44</i>
<i>La Retraite et Rupture du contrat.....</i>	<i>45</i>
<i>Le logement.....</i>	<i>47</i>
<i>La convention collective SYNTEC / BETIC et les accords de branche</i>	<i>48</i>
<i>Les accords en vigueur chez Accenture</i>	<i>50</i>
<i>Les missions des représentants du personnel.....</i>	<i>51</i>
<i>La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).....</i>	<i>54</i>
<i>La CFTC, origine et missions</i>	<i>55</i>
<i>Nos Valeurs</i>	<i>56</i>
<i>Pourquoi adhérer à la CFTC ?</i>	<i>58</i>
<i>CFTC, l'application !</i>	<i>60</i>
<i>Où nous trouver ?</i>	<i>61</i>
<i>Vos référents CFTC Accenture.....</i>	<i>62</i>
<i>Nos représentants chez Accenture.....</i>	<i>66</i>

LE Syndicat Constructif et Responsable



**Nous sommes
Syndicalistes, Constructifs et Responsables**

Nous renouvelons le dialogue social

Pour nous, le dialogue est un outil privilégié pour concilier performances économiques et sociales en parvenant à des accords « gagnant-gagnant », pour les travailleurs comme pour les entreprises. **Notre statut de syndicat réformiste nous pousse à privilégier un dialogue social.**

Nous protégeons les actifs

Dans une entreprise, quelle que soit sa taille, la **CFTC** accompagne les travailleurs. Nous agissons pour faciliter les échanges entre le salarié et l'établissement employeur.

Veiller, informer, alerter, protéger et proposer, telles sont les missions de la CFTC.

La **CFTC** a, par exemple, milité en faveur du droit à la déconnexion (mieux respecter les temps de repos et de congés) et les accords sous l'étiquette Kaleïdowork.

Nous négocions pour les actifs

Nous portons des revendications selon nos principes et nos ambitions pour les travailleurs. Nous intervenons à plusieurs niveaux, toujours dans un esprit de dialogue et de construction sociale : négociation au niveau interprofessionnel, dans les branches professionnelles et dans l'entreprise.

Nous nous engageons pour l'environnement

Faire en sorte que l'économie serve la "personne" et respecte son environnement, c'est dans l'ADN de la **CFTC**, qui l'a réaffirmé dans ses motions d'orientations depuis ses deux derniers congrès.

La **CFTC** Accenture s'engage dans cette démarche d'exemplarité vers plus de recyclage, de consommation responsable et de formation de nos élus et mandatés.

Syndicalistes citoyens, nous pouvons agir dès maintenant. « *Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde* », pour reprendre la célèbre formule de Gandhi.

Sachons saisir l'opportunité

Les crises sanitaires, sociales voire économiques sont l'occasion pour chacun de clarifier sa situation personnelle.

Opportunité pour les entreprises de reconnaître et d'assumer leur rôle d'acteur politique du fait de leur poids économique, de s'interroger sur la place du travail à distance vis-à-vis du bien-être des salariés et des émissions de CO2, sur les délocalisations et les problèmes sociaux et environnementaux qu'elles engendrent.

Opportunité pour les mondes de l'enseignement et de la médecine, de devenir plus accessibles grâce aux réseaux informatiques.

Opportunité pour le système financier de se recentrer sur sa mission première de financement d'une économie durable et d'arrêter d'utiliser les marchés financiers comme terrain de jeu pour les spéculateurs.

Opportunité pour l'État et l'Europe de s'interroger sur le modèle actuel de développement notamment pour ce qui est de la maîtrise de sa production et sa souveraineté.

Les opportunités de mutation, de remise en cause des habitudes sont nombreuses. Chacun sur son terrain : actionnaire, épargnant, « salarié », citoyen, consommateur, détient un pouvoir et évidemment la responsabilité qui l'accompagne, pour faire avancer ces indispensables changements.

La **CFTC Accenture** s'engage dès aujourd'hui avec des propositions environnementales concrètes (que vous retrouverez quelques pages plus loin).

Notre équipe **CFTC**, présente chez Accenture depuis plus de 20 ans, a construit au fur et à mesure et avec détermination un dialogue social constructif qui a permis de nombreuses avancées sociales au sein du Groupe Accenture. Les dispositions applicables sont nombreuses et parfois méconnues tellement les dispositions de la loi, de la convention collective et de nos accords sont multiples.

Notre livret vous en donne la synthèse avec une collection de trucs et astuces. Il est aussi l'illustration du travail que nous menons depuis toutes ces années, par la négociation et au sein des Comités Sociaux et Économiques.

Bonne lecture !

Nous sommes toujours à l'écoute de vos remarques et besoins

CE LIVRET EST LE VÔTRE

Contactez-nous ou écrivez-nous

Lisez et abonnez-vous sur Viva Engage !

Email : cftc@accenture.com

Le groupe Accenture



Les sociétés françaises du groupe Accenture sont assimilées, du point de vue administratif, à des entreprises équivalentes. Des représentants du personnel siègent au sein d'un comité de Groupe.

Cela vous permet, quelle que soit la société du groupe à laquelle vous êtes rattachés, de bénéficier des avantages sociaux obtenus par les accords signés au niveau du groupe.

En effet, à ce niveau, la direction et les syndicats représentatifs négocient des accords communs et d'assez large ampleur : temps de travail, frais de santé et prévoyance, flexibilité, télétravail, accueil et inclusion des travailleurs handicapés, participation, risque psycho-social, etc. pour assurer votre employabilité et améliorer vos conditions de travail.

Dans quelles sociétés du groupe Accenture travaillent les salariés ?

Le périmètre du groupe Accenture évolue dans le temps, au gré des acquisitions et des fusions.

Début décembre 2025, Accenture a conclu l'acquisition d'Orlade Group.

Comme les autres sociétés du groupe Accenture telles que AFD Technologies, Umlaut, OCTO, les accords groupe portent chacun un périmètre bien défini, donnant accès à ses salariés à tout ou partie des accords des autres sociétés. Parfois, des accords spécifiques encadrent les conditions de travail dans une société du groupe pour mieux répondre à ses besoins spécifiques.

APLS, Arismore, Cirruseo, AIS, Altima, Sutter Mills, Silveo Gekko, Sentelis, OpusLine, OpenMinded, LinkByNet, Nell'Armonia, Exton, BeNext, Umlaut (partiellement) Greenfish et Optimind ont, quant à elles, été intégrées dans Accenture SAS. Certains contrats sont transférés, avec l'adaptation des dispositions conventionnelles et des avenants signés si besoin.

APTP a accueilli les salariés d'Argence Développement fin d'année 2024.

La délégation CFTC conseille les salariés nouvellement rattachés dans le groupe Accenture et veille à ce que les droits de chacun soient respectés.

Le Développement Durable et le Climat



La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) s'applique au quotidien.

En matière de RSE, les objectifs d'Accenture annoncés en octobre 2020 dont notamment zéro émission nette d'ici 2025 ne seront pas respectés. La publication d'un bilan carbone sur le scope 3 n'a également pas vu le jour. Par ailleurs, nous réclamons depuis bientôt 3 ans, la liste des projets qui permettent d'annoncer zéro émission

nette d'ici 2025.

Au quotidien et pour la **CFTC Accenture**, le RSE n'est pas une nouveauté. Simplement, **la notion de développement durable est devenue une exigence prioritaire pour la CFTC Accenture.**

La **CFTC Accenture** s'investit dans les CSE respectifs de chaque société et fait des préconisations afin d'anticiper les prochaines évolutions dans l'environnement du travail. Le syndicat pousse les investissements socialement responsables dans les rapports d'épargne salariale. Notre volonté, que l'économie serve la personne et respecte son environnement.

La boîte à idées DEVELOPPEMENT DURABLE de la CFTC Accenture :

Les actions décrites ci-après ne sont pas exhaustives et sont amendées / complétées au fil du temps.

Ce que nous faisons à notre niveau depuis plusieurs années :

- Utiliser des goodies « verts » et fabriqués en France ;
- Donner régulièrement des astuces (les "astuces vertes") limitant notre impact carbone voire sans empreinte carbone via via notre **CFTC@mail** ;
- Recueillir vos suggestions, vos remarques sur le développement durable pour les adresser à qui de droit en interne Accenture ou en Externe (Branche Syntec, Pouvoirs Publics...) ;
- De plus, nous avons réussi à faire ouvrir fin 2022 une négociation Groupe Accenture France pour un accord sur une commission "Environnement" notamment sur les émissions gaz à effet de serre (GES) d'Accenture ; Mais cette négociation n'a pas abouti à un accord signé. Depuis, nous demandons sans cesse à la direction la *réouverture* de cette négociation.

Ce que nous revendiquons auprès de la Direction France :

- Un diagnostic Carbone (scope 1, 2 et 3) pour chaque site Accenture France ;
- L'ouverture de la négociation de mobilité durable/verte comprenant notamment pour chaque salarié une subvention (comme pour l'équipement en télétravail) ;
- Un plan VELO ouvert à tous les salariés ;
- Favoriser une finance responsable individuelle des salariés c'est-à-dire élargir le panel des FCPE (Fonds Communs de Placement d'Entreprise) d'épargne salariale à des FCPE Thématiques comme sur le « Climat » ou à impact social comme l'éducation, la nourriture, etc. Ce type de fonds existe et commence à émerger. On parle souvent de fonds thématiques dits à compensation carbone pour les fonds CLIMAT. La transition énergétique et sociale requière des financements importants si on veut réussir à atteindre les objectifs de limitation de la hausse de la température à 1,5% max de la terre d'ici 2050. En France, nous sommes rentrés en 2024 dans le 3ème plan d'adaptation au changement climatique qui prévoit +4% à horizon 2100.

Le temps de travail

Le temps de travail est défini dans le cadre d'un accord de Groupe sur « l'Aménagement du Temps de Travail », signé le 31 août 2017 et d'un avenant signé en septembre 2019. Il existe 3 modalités de temps de travail chez Accenture (quelques aménagements toutefois pour les salariés APTP) :

Modalité 1	Modalité 1bis	Modalité 3
Les salariés en heures décomptées à 37h/semaine et annualisées sur une base de 1592 heures ont droit à 2 jours de RTT (JRTT) par année complète. S'ajoute le nombre réel des JRTT qui est calculé chaque année fiscale et qui donne en moyenne 10 JRTT. Cela donne un total de 12 JRTT en moyenne par an qui inclus les 2 JRTT supplémentaires octroyés selon l'accord signé (mais <i>pour exemple en 2019 : 11 JRTT après calcul</i>). Les salariés en heures décomptées à 39h/semaine ont droit à 23 jours de RTT par an.	Les salariés en forfait hebdomadaire de 40 heures ont droit à <u>10 jours minimum de repos</u> pour une année complète.	Les salariés en forfait jours ont droit à <u>10 jours minimum de repos</u> pour une année complète afin de respecter le plafond de 218 jours travaillés sur l'année fiscale.
Levels		
Levels 13 et 12 Levels 11 et 10 Corporate Functions Levels 11 à 8 rattachés au Delivery center de Nantes	Levels 11 à 8 Levels 9 et 8 Corporate functions	Levels 7, 6 et 5 Managers
Calculs Heures Supplémentaires		
<i>Pour les salariés à 37h</i>, heures supplémentaires à partir de la 38ème. <i>Pour les salariés à 39h</i>, heures supplémentaires à partir de la 40ème. Majoration de salaire de 25% minimum pour les heures supplémentaires.	Forfait heure hebdomadaire de 40h/semaine. Les heures supplémentaires à partir de la 41ème heure sont majorées à 30% minimum.	
Fermeture des Sociétés sur la période comprenant le 25 décembre et le 1er janvier*		
5 jours de RTT à poser sur la période de fermeture pour les temps plein. <i>* Voir spécificités pour les temps partiels.</i>	5 jours dit « de repos » à poser sur la période de fermeture pour les temps plein. <i>* Voir spécificités pour les temps réduits.</i>	

CONSEILS CFTC :

REPOS JOURNALIER et REPOS HEBDOMADAIRE

Tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire. Le repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures consécutives, qui s'ajoute à l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives. La durée minimale du repos hebdomadaire est donc fixée à 35 heures consécutives.

Il est important de noter que la durée journalière de travail ne peut dépasser 10 heures et dans la limite de « 48 heures hebdomadaires ». Sur une période quelconque de 8 semaines consécutives, la durée hebdomadaire de travail calculée ne peut dépasser 46 heures (soit 11 heures supplémentaires/semaine en moyenne).

Cependant, lors de situations exceptionnelles telle qu'une pandémie..., l'employeur a la possibilité de déroger à ces durées de travail par décret.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

A noter que les heures supplémentaires effectuées en 2022 sont défiscalisées jusqu'à de 7 500 Euros nets par an (y compris la majoration). N'hésitez pas à nous consulter.

CONSEILS CFTC :

DROIT À LA DÉCONNEXION

Un accord Groupe signé le 12 juillet 2017 affirme le droit à la déconnexion ainsi que son corollaire, le devoir de ne pas inciter à la connexion : « Il est convenu que les salariés ne doivent pas solliciter leurs collègues en dehors de leur temps de travail. En cas de non-respect du principe précité et plus particulièrement d'abus, l'entreprise se réserve le droit d'appliquer la sanction appropriée et proportionnée au manquement constaté, pouvant aller jusqu'au licenciement ».

Cet accord fixe des plages horaires pour l'envoi des courriels, messages instantanés, SMS ou appels téléphoniques. Ils ne doivent pas être adressés entre 20 heures et 8 heures, sauf urgence (état de fait susceptible d'entraîner un préjudice irréparable s'il n'y est porté remède à bref délai) ou échanges avec l'étranger ne pouvant avoir lieu à un autre moment.

Le temps de travail : les week-ends, les jours fériés et les astreintes

Votre équipe **CFTC** a signé en décembre 2019 l'accord de groupe sur « la compensation du travail le samedi, le dimanche, les jours fériés et les astreintes ».

Les dispositions essentielles à retenir

- Les stagiaires, les salariés en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) ne sont pas autorisés à travailler les week-ends, jours fériés et à effectuer des astreintes,
- Le management doit porter une attention spécifique aux salariés dans des situations particulières telles que les femmes enceintes, les parents isolés, les salariés en situation de handicap, à temps partiel ou en forfait réduit,
- Base de volontariat et délai de prévenance minimal de 3 semaines,
- Temps de déplacement considéré comme du temps de travail,
- Majoration de 150% appliquée, incluant le temps de déplacement (temps de travail),
- Majoration payée ou repos compensateur équivalent (au choix du salarié).

Le travail le 1er mai (jour obligatoirement chômé)

- Pas de travail autorisé ce jour,

Le travail le samedi

- Pour les salariés en *forfait heure*, les heures travaillées le samedi sont comptabilisées en heures supplémentaires,
- Pour les salariés en *forfait jour*, les journées ou demi-journées travaillées le samedi ne donnent pas lieu à une majoration sauf s'il y a dépassement du *forfait annuel de 218 jours sur l'année fiscale*.

Les astreintes

- Les astreintes sont sur *la base du volontariat* et ne sont pas obligatoires,
- Au 16 Janvier 2026, la rémunération de l'heure d'astreinte est de 6,15 €,
- Ouverture chaque année (généralement Octobre/Novembre) d'une négociation spécifique sur la revalorisation de l'heure d'astreinte,
- Si le délai de prévenance usuel de 15 jours est réduit, alors les majorations suivantes sur la rémunération de l'heure d'astreinte est majorée de :
 - 20% si le délai de prévenance est de 10 à 4 jours,
 - 40% si le délai de prévenance est de 3 à 1 jours,
 - 50% si l'astreinte a lieu le dimanche, un jour férié ou la nuit (22h-7h),
- Si l'astreinte nécessite le maintien du salarié sur le lieu de mission, le temps d'astreinte sera décompté *du vendredi soir 18h (17h pour les salariés à 37h ou 39 h) au lundi matin 9h*,
- Remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hébergement en cas d'intervention ou de maintien sur le lieu de mission.



CONSEIL CFTC :

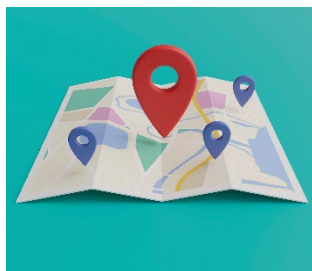
CES MODALITÉS S'APPLIQUENT À TOUS LES SALARIÉS DU GROUPE ACCENTURE. Si on vous demande des horaires excessifs en prétextant que vous êtes en forfait jours, ou cadre, contactez sans tarder vos élus **CFTC**, il s'agit peut-être d'un abus !

Le temps partiel / Le temps réduit

L'accord de Groupe Accenture relatif à « l'organisation du travail à temps partiel ou réduit et à la prise de 5 jours de RTT et jours de repos sur la période comprenant le 25 décembre et le 1er janvier » a été signé le 10 janvier 2018.

Modalité 1 37h / 39h	Modalité 1bis 40h Hebdomadaires	Modalité 3 Forfait jours
Les temps partiels	Les temps réduits	
RTT	Jours de Repos	
2 jours de RTT maximum (dont 1 RTT pour la période comprise entre le 25/12 et le 01/01)	10 jours de repos minimum sont garantis par an (et non pas de RTT même s'ils apparaissent dans la colonne RTT sur le site <i>benefits</i> https://benefitsfrance.accenture.com).	
Prises des Congés Payés		
Pour toutes les modalités, les congés payés (CP) posés sur la semaine sont décomptés sur la semaine complète. *		
<u>Exemples</u> : du lundi au vendredi avec le mercredi "Off" (jour temps partiel / temps réduit), 5 jours sont décomptés / du lundi au vendredi avec le lundi "Off" (jour temps partiel / temps réduit), 5 jours sont décomptés (le lundi de la semaine suivante est pris comme un jour de congés payés).		
*La règle légale fait part que le point de départ des congés est fixé au 1er jour auquel le salarié aurait dû travailler. Il faut alors décompter tous les jours ouvrés situés entre cette date et le jour de reprise du travail.		
Calcul des heures complémentaires		
Les salariés à temps partiel qui travaillent au-delà de la durée de travail prévue au contrat (au minimum de 24h par semaine pouvant être réduite jusqu'à 20h – selon les dispositions légales) effectuent des heures appelées "heures complémentaires".	Les salariés en Forfait heure hebdomadaire dont la durée de travail est inférieure à 40h/semaine et est au minimum de 28h.	Non applicable
Les heures complémentaires (HC) sont calculées à partir de la 1ère heure au-dessus du forfait heure du salarié. <u>Exemple</u> : si un salarié a un forfait à 32h les HC sont calculées à partir de la 33ème heure.		
Les HC ne peuvent excéder au Maximum 1/3 de votre temps de travail hebdomadaire.		
10% pour chaque HC accomplie dans la limite de 1/10^e de la durée de travail fixée dans le contrat, 25% pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10^e (et dans la limite de 1/3) de la durée du travail fixée dans le contrat.		
Fermeture des Sociétés sur la période comprenant le 25 décembre et le 1er janvier		
Les jours dit "d'absence rémunérée" sont à poser dans la <u>limite de 5 jours maximum pour les salariés en temps partiel</u> , dont 1 RTT à poser sur la période comprenant le 25/12 et le 01/01 pour les sociétés. <u>Exemple</u> ,1 RTT (sur les deux RTT à disposition) doit être posé et 4 jours sur le compte à charger « Jour autorisé payé » sur votre Time Report pour cette période.	5 jours dit « de repos » sont à poser sur la période comprenant le 25/12 et le 01/01.	

Le télétravail



Le télétravail à la carte est appliqué par un nouvel accord groupe **depuis le 02 février 2026** pour les entreprises **SAS, ATS, APTP et AfD (Accenture France Défense)**. Il est l'un des sujets négociés sous le thème de la flexibilité.

L'accord permet de travailler de son domicile ou de tout lieu en France Métropolitaine (hors Corse), 1 à 5 jours par semaine. Le télétravail par ½ journée est également possible. Il est mis en place à l'initiative du salarié avec l'accord de sa hiérarchie sans besoin d'un avenant au contrat de travail.

Pour en bénéficier, être en CDI après la période d'essai ou en CDD pour une durée supérieure ou égale à 12 mois et occuper un poste compatible avec le télétravail. **Une demande de télétravail doit être formulée dans le site *Benefits*** au responsable hiérarchique qui doit répondre dans un délai de 15 jours maximum. Un éventuel refus de la hiérarchie doit être motivé. **Vous pouvez préciser le nombre de jours de télétravail habituels souhaité par semaine selon l'organisation de votre projet et/ou service.**

Les **frais d'abonnement internet et d'électricité** sont pris en charge par Accenture mensuellement en fonction des jours télétravaillés dans la limite de :

- 17 euros entre 4 jours et 8,5 jours de télétravail dans le mois,
- 33 euros entre 9 et 15,5 jours de télétravail dans le mois,
- 35 euros à partir de 16 jours ou plus de télétravail dans le mois.

Le remboursement sera effectué mensuellement **via « Time & Expense »** sur la deuxième quinzaine en fonction des jours télétravaillés déclarés. Aucun document justificatif ne sera demandé. Afin de bénéficier du remboursement, vous devez impérativement chaque fin de mois suivre les étapes dans le « Time & Expense » #Other allowance.

Accenture offre la possibilité au télétravailleur **d'aménager son lieu de télétravail par l'octroi d'un crédit** d'une valeur de 300 euros valables sur des articles proposés, à usage strictement professionnel.

Cet octroi de crédit est ouvert **à tous les salariés ayant acquis une ancienneté minimale de 6 mois et pourra être renouvelé une fois tous les 5 ans à partir de la date d'achat si la demande de télétravail a été faite dans *Benefits***. Le remboursement sera effectué **via « Time & Expense »** et il faudra fournir la facture.

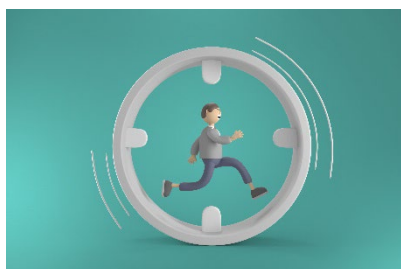
Les titres restaurants sont attribués pour chaque journée ou demi-journée télétravaillée déclarée dans MyTime & Expense, conformément aux règles applicables dans chaque entreprise.

Pour bénéficier de ce dispositif, vous devez disposer, d'un accès internet ; d'une installation électrique conforme ; d'une bonne ergonomie du poste de travail ; d'une assurance multirisque couvrant cette activité. L'entreprise met à votre disposition, un ordinateur PC portable (de préférence), une clé 3G si nécessaire, un accès à distance (via le VPN...) et une assistance technique. Toutefois, dans les **situations exceptionnelles** telle que la pandémie, le télétravail peut être encouragé voire imposé par l'employeur pour des raisons de santé et de sécurité des salariés en les informant en amont ainsi que les Représentants du Personnel et ceci hors accord.



CONSEIL CFTC : En cas de non-réponse ou de refus à votre demande, faites appel à la commission de suivi du télétravail de votre entité. Contactez vos élus **CFTC** de votre entité pour tout renseignement ou problème pour la mise en place de votre télétravail !

Les horaires flexibles



Tous les salariés des levels 13 à 8 sont concernés.

Ce dispositif permet une nouvelle amplitude d'horaires : en fonction de votre temps de travail, de vos missions et de votre équipe, vous pouvez désormais varier vos horaires d'arrivée et de départ selon des plages prédéfinies.

Exemple : si vous travaillez sur la base de 40h par semaine, vous pouvez démarrer votre journée entre 8h et 9h30 et la terminer entre 17h et 18h30.

Découvrez ces [plages horaires](#) sous l'onglet « Règlements intérieurs ».

Semaine de 5 jours du lundi au vendredi			
	37h/semaine	39h/semaine	40h/semaine
Lundi	7,5 heures	8 heures	8 heures
Mardi	7,5 heures	8 heures	8 heures
Mercredi	7,5 heures	8 heures	8 heures
Jeudi	7,5 heures	8 heures	8 heures
Vendredi	7 heures	7 heures	8 heures
Plages flexibles			
Matin	Entre 8h et 9h30	Entre 8h et 9h30	Entre 8h et 9h30
Midi	De 12h à 14h - une heure de pause méridienne		
Après-midi	Entre 16h30 et 18h le vendredi entre 16h et 17h30	Entre 17h et 18h30 le vendredi entre 16h et 17h30	Entre 17h et 18h30
Plages Fixes			
Matin	Entre 9h30 et 12h		
Après-midi	Entre 14h et 16h30 le vendredi entre 14h et 16h	Entre 14h et 17h le vendredi entre 14h et 16h	Entre 14h et 17h

La semaine flexible



Principe

Depuis le 1er juin 2022, la semaine flexible est accessible à l'ensemble des salariés des sociétés Accenture SAS et ATS. Ce dispositif permet de répartir la charge de travail hebdomadaire (inchangée) sur 4 ou 4,5 jours au lieu de 5. La durée du travail reste identique, seule l'organisation des jours varie.

Salariés concernés

- Salariés en heures : 37h, 39h et 40h.
- Salariés en forfaits-jours : par exemple, un career level 7 peut « flexer » deux demi-journées par semaine, mais pas le même jour.
- Salariés à temps partiel ≥ 80 % : éligibles à une demi-journée de flexibilité par semaine.

Exclusions

- Stagiaires, alternants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, intérimaires et Managing Directors.
- Salariés à temps partiel < 80 %.

Modalités

- Activation via accord avec le Project Lead, validation par le HR Partner, puis déclaration dans myTE.
- Possibilité d'opter pour la semaine flexible à tout moment, avec ajustement de la charge de travail en cas de passage à temps plein ou retour à temps partiel.
- Extension : en cas de semaine comportant un jour férié, la répartition peut s'effectuer sur 3,5 jours.

Points pratiques

- Absences imprévues : saisie obligatoire dans l'outil de suivi.
- Accidents de travail ou de trajet : droits identiques aux autres salariés.

Le don de jours solidaires



Le don solidaire de congés était un dispositif qui permettait à tous ceux qui le souhaitent de donner un ou plusieurs de leurs jours de congés payés aux collaborateurs qui en ont besoin, en les déposant dans une cagnotte générale. C'est un dispositif de cohésion sociale, basé sur le volontariat.

Qui pouvait bénéficier de ces dons ?

- Un parent d'un enfant atteint par une maladie grave, un handicap grave ou victime d'un accident grave ;
- Un proche aidant de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ;
- Un salarié dont l'enfant de moins de 25 ans décède.

Suite à la renégociation de l'accord de don des jours solidaires, aujourd'hui, seules deux Organisations Syndicales (OS) dont la CFTC Accenture ont signé le renouvellement de cet accord. En effet, en l'absence d'un accord collectif majoritaire qui encadre cette pratique, l'employeur n'est pas légalement obligé d'accepter l'application de l'accord dons de jours solidaires.

La signature d'un accord, même s'il ne répond pas à toutes nos revendications, aurait pu apporter des bénéfices immédiats et concrets aux salariés :

1. **Améliorations immédiates** : Même si le nouvel accord n'était pas parfait, il contenait des améliorations significatives par rapport à la situation actuelle. Ces bénéfices pouvaient être ressentis immédiatement par les salariés :
 - a. **Des situations supplémentaires permettant de bénéficier d'un don de jour** :
 - i. Au salarié victime de violences conjugales et/ou intrafamiliales.
 - ii. Au salarié avec son enfant hospitalisé (cette situation est incluse dans l'accord de l'égalité pro mais ne sera pas applicable si l'accord dons des jours n'est pas signé).
 - b. **Augmentation des campagnes de communication** : Le nombre de campagnes de communication était augmenté à 3 au lieu d'une, ce qui permettait une meilleure sensibilisation et participation des salariés.
 - c. **Report des jours non utilisés** : En cas de non-utilisation des jours collectés, un nouveau report sur l'année fiscale suivante pouvait avoir lieu pour un nombre de 50 jours maximum, assurant ainsi que les jours donnés n'étaient pas perdus.
2. **Base pour de futures négociations** : La signature de l'accord pouvait servir de base pour de futures négociations. Il est souvent plus facile de négocier des améliorations supplémentaires une fois qu'un accord initial est en place.

Il n'y a donc plus d'accord en vigueur chez Accenture et la **CFTC** Accenture le déplore. La **CFTC** Accenture continue à se battre pour la signature d'un nouvel accord qui était indispensable pour de nombreux salariés dans le besoin.

La GEPP et MM



La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers (GEPP&MM), appelée encore GPEC dans certaines entreprises, constitue une opportunité pour l'entreprise de structurer et de valoriser sa politique de gestion des Ressources Humaines.

La GEPP permet d'établir une photographie des ressources humaines disponibles (emplois, âge et qualification des salariés, personnes détentrices de compétences clés).

Ceci afin d'anticiper les besoins futurs de l'entreprise et mettre en place les actions nécessaires, pour faire face aux évolutions du contexte économique.

Elle permet notamment de :

- Prévoir l'évolution des métiers et des compétences en fonction des évolutions économiques, sociales, environnementales, technologiques et organisationnelles ;
- Optimiser la gestion des carrières et accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle (formation, abondement CPF, VAE, mobilités professionnelles) ;
- Réaliser des recrutements plus efficaces en s'appuyant sur une connaissance plus fine des besoins réels de leur structure.

Le code du travail prévoit une consultation du Comité Social et Économique (CSE) sur ces sujets et dans les grandes entreprises une négociation triennale.

La **CFTC**, a signé le 15 février 2022 « l'Accord de Groupe relatif à la **G**estion des **E**mplois, des **P**arcours **P**rofessionnels et **M**ixité des **M**étiers - Partie I ».

Cet accord permet la mise en œuvre de divers engagements en faveur :

- Des jeunes et des seniors,
- Du déroulement de carrière de vos représentants du personnel,
- De l'information et de la consultation du CSE dans le cadre de la situation économique et financière de l'entreprise.

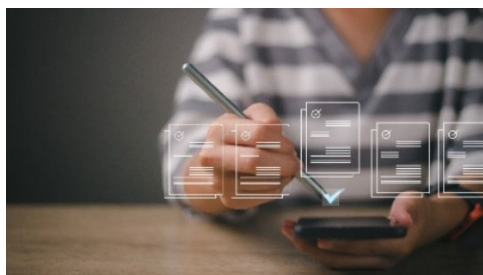
Une « Partie II » de cet accord sur les sujets :

- Des parcours professionnels,
- De l'employabilité,
- De la mobilité,
- Des formations.

Est également disponible et applicable au sein du Groupe Accenture.

L'employabilité pour tous n'est pas un vain mot, c'est un enjeu majeur pour la **CFTC** !

L'intercontrat / la disponibilité



L'intercontrat (ou la disponibilité) est une période d'attente entre deux affectations facturées.

Pendant cette période, vous êtes toujours sous l'autorité de votre hiérarchie et vous devez vous conformer à ses directives, notamment en vous présentant sur votre lieu de travail.

Par ailleurs celle-ci doit vous donner une mission à accomplir : formation, participation à une avant-vente ou à des travaux internes.

L'intercontrat est un bon moment pour :

- Mettre à jour son CV dans [myScheduling](https://myScheduling.accenture.com), ses compétences et expériences dans skills.accenture.com
- Se former (même s'il ne faut pas attendre cette situation pour le faire !), en particulier sur des cursus e-learning adaptés à votre profil (voir la partie Formation),
- Evaluer votre [niveau d'anglais](#) et suivez éventuellement un programme de formation,
- Effectuer la formation de [Sensibilisation impact bilan carbone](#)
- Compléter son réseau de contacts professionnels au siège de l'entreprise et au-delà,
- Participer à divers travaux internes, d'avant-ventes, de constructions d'offres,
- Provoquer un entretien de carrière avec son People Lead,
- Rencontrer vos élus **CFTC** qui vous conseillent et vous permettent d'orienter efficacement votre carrière, voire envisager un changement. **Nous sommes là pour vous aider.**

La période d'intercontrat ne doit pas s'éterniser. Si elle se prolonge, elle peut dévaloriser votre CV, nuire à terme à votre carrière et entamer votre confiance en vous-même. Il faut donc tout faire pour ne pas rester dans cette situation trop longtemps.

Votre hiérarchie peut vous demander de poser quelques jours de congés, en respectant le délai légal, si le taux général d'activité est trop bas. En pratique, il n'est pas dans votre intérêt de vous absenter trop longtemps en période de recherche d'une nouvelle affectation facturable.



CONSEILS CFTC :

Votre hiérarchie ne doit pas vous laisser sans activité : réclamez-la au besoin.

Ne « subissez pas » cette période : prenez l'initiative (contactez le « Resource manager », proposez vos services sur les avant-ventes en cours, sollicitez une formation...).

Sans votre accord, l'employeur ne peut pas modifier certains éléments du contrat de travail. Il s'agit par exemples de la qualification, qui détermine vos attributions, et le lieu de travail.

L'évolution professionnelle



Dispositif majeur de la réforme de la formation professionnelle, l'entretien professionnel est obligatoire depuis le 7 mars 2014.

Cet entretien doit obligatoirement être sous la forme d'un rendez-vous entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

L'entretien professionnel vous concerne :

- Quelle que soit la nature de votre contrat de travail : CDI, CDD, contrat de travail temporaire, contrat aidé...
- Quelle que soit votre durée de travail (temps plein ou temps partiel),
- Quelle que soit votre ancienneté.

Les employés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui ont la qualité de salariés, sont inclus dans ce dispositif, même s'ils bénéficient par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance.

L'entretien professionnel sert à définir votre plan d'action professionnel, avec résultats à la clé. Il aborde les points suivants :

- Vos missions sur votre poste de travail,
- Votre parcours au sein de l'entreprise,
- Les compétences que vous maîtrisez et celles que vous avez à développer,
- Les formations que vous avez suivies, les diplômes que vous avez obtenus, titre, ou certificat de qualification professionnelle,
- Vos projets d'évolution et/ou de changements professionnels et les freins éventuels qui y sont associés et que vous aimeriez voir débloquer,
- Les projets de l'entreprise et les besoins éventuels en nouvelles compétences, sur lesquels vous pouvez vous positionner.

La loi ne précise pas le contenu de l'entretien. À défaut de stipulations dans l'accord de branche ou d'entreprise, il revient à l'employeur de le définir en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise : bilan du parcours professionnel du salarié avant et depuis son entrée dans l'entreprise, identification des besoins de l'entreprise et des aspirations et compétences du salarié, perspectives d'évolution professionnelle...

L'entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail (et est assimilé à du temps de travail effectif) et dans les locaux de l'entreprise.

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent).

L'entretien professionnel est normalement distinct de l'entretien d'évaluation.

Mais **Accenture a décidé d'organiser l'entretien professionnel chaque année et d'y ajouter un point de suivi sur la gestion de la performance individuelle** dans le cadre du [processus de Performance Achievement](#).

La gestion de la performance individuelle a progressivement migré de l'outil Accenture Performance Achievement vers l'outil *Workday*.

L'entretien professionnel est documenté dans le site [Benefits](#) sous le titre « entretien annuel ».

De plus, l'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- Un congé de maternité,
- Un congé parental à temps plein ou partiel,
- Un congé de soutien familial,
- Un congé d'adoption,
- Un congé sabbatique,
- Une période de mobilité volontaire sécurisée,
- Un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- Un mandat syndical.

Cas particulier : Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- Suivi au moins une action de formation,
- Acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un compte-rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien et documenté dans le site [Benefits](#) sous l'intitulé « bilan professionnel ». Initialement les entretiens professionnels devaient avoir lieu au plus tard le 31 décembre 2020 pour les salariés en poste avant le 7 mars 2014.

En raison de la crise sanitaire un délai supplémentaire de 6 mois avait été accordé pour organiser ces entretiens soit le 30 juin 2021 ainsi qu'une échéance pour les employeurs qui n'auraient pas pu tenir l'échéance, un rattrapage, sans encourir de sanction, jusqu'au 30 septembre 2021. Les délais étant passés, **pour ceux qui n'auraient pas eu cet entretien des 6 ans, leur compte CPF a été abondé pour répondre aux exigences légales.**

Comment va se dérouler mon entretien ?

1. La présentation des objectifs de l'entretien et le rappel des conclusions de l'entretien précédent s'il y a lieu,
2. Le bilan des actions et des formations suivies sur la période écoulée,
3. L'identification des compétences maîtrisées et à développer,
4. La présentation des projets de l'entreprise et des besoins de compétences associés au niveau collectif et individuel,
5. Vos projets professionnels,
6. La construction en commun d'un plan d'action,
7. La synthèse orale puis écrite de l'entretien.



CONSEILS CFTC :

Bien préparer l'entretien :

- Eviter d'improviser : il s'agit de votre carrière, soignez là,
- Reprendre le compte rendu des années précédentes, notamment le plan d'action prévu,
- Lister vos réalisations de l'année en cours et de l'année précédente,
- Lister objectivement les réussites et les difficultés rencontrées, formulez-les par écrit au préalable dans la partie du formulaire dédiée à cet effet,
- Préparer un argumentaire (par mots clés) pour votre exposé oral,
- Lister vos attentes, besoins, idées, souhaits et revendications pour l'avenir immédiat et à plus long terme : affectation, formation, promotion, etc. Fixez-vous des objectifs,
- Préparer vos propositions et demandes en tant que plan de formation et d'affectation sur missions, avec une perspective à moyen terme,
- Prendre conseil auprès d'un représentant **CFTC** au préalable ainsi qu'après l'entretien, si vous pensez avoir des arguments pour contrer les appréciations de votre manager.

Par ailleurs, nous vous conseillons de signer avec réserves vos compte rendus d'entretien tout en exprimant votre avis, plutôt que de ne rien notifier : Rédiger vos réserves et désaccords sur le document avant de signer électroniquement depuis le site [Benefits](#)

La formation



Le plan de développement des compétences permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur mais aussi des formations choisies par les salariés grâce à leur *compte personnel de formation* (CPF). Chez Accenture, on distingue les formations obligatoires (*Ethics & Compliance*), essentielles à son activité (*Essential Learning*) de celles recommandées selon ses souhaits d'évolution professionnelle (*Recommendations*).

Ethics & Compliance

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a opéré une nouvelle réforme de la formation professionnelle. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2019.

La formation est un impératif dont la responsabilité est partagée entre vous et Accenture, qui a des obligations contractuelles dans le maintien de l'employabilité de ses salariés.

Le CPF qui fait partie du Compte Personnel d'Activité (CPA) est mis à disposition des salariés mais aussi des stagiaires et apprentis, des chômeurs et des travailleurs tous régimes confondus. Il fait évoluer le concept de formation à l'initiative de la personne, en tant que droit acquis à vie donc non lié à un emploi dans une entreprise particulière et offre un vaste panel de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification,
- d'acquérir les connaissances et compétences,
- d'être accompagné dans une **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**,
- de réaliser un bilan de compétences,
- de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- de créer ou reprendre une entreprise,
- pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.



Vous bénéficiez d'un CPF , vos droits sont calculés automatiquement et disponibles sur votre compte via :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Connectez-vous bien via le lien officiel afin d'éviter de répondre aux messages reçus de tierces personnes peu scrupuleuses sur le CPF.

Les entreprises conservent l'obligation légale de former leurs salariés pour assurer leur employabilité, et en plus de leur cotisation (0,2% minimum de la masse salariale) à un organisme mutualiste de gestion de financement des formations éligibles au CPF.

Celles-ci doivent être des formations professionnelles diplômantes, certifiantes, ou qualifiantes, à savoir, garantissant aux stagiaires l'acquisition de compétences reconnues et utilisables dans un emploi professionnel.



Dans notre secteur d'activité (*Convention Collective de la branche BETIC* « dite SYNTEC », l'organisme / opérateur de compétences dédié à la formation s'appelle **OPCO ATLAS**. <http://www.opco-atlas.fr/>

Il propose un catalogue de formations certifiantes et des **Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)**.

Les formations éligibles seront fortement élargies.

Les frais pédagogiques et annexes (frais de transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge par la **Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)**.

Le CPF de transition ou Projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle (PTP), ou *CPF de transition (anciennement congé individuel de formation – CIF)* permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. **Tout salarié peut demander un CPF de transition.**

Certifications Professionnelles de Branche

Notre secteur d'activité a défini une liste de Certifications Professionnelles de Branche ayant pour objectif de **favoriser votre évolution professionnelle**. Les listes des Certifications sont disponibles sur le site <https://www.opco-atlas.fr/particulier/cqp.html>

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

*La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, fait évoluer les dispositions relatives à la VAE en simplifiant sa procédure, en sécurisant les parcours et en créant une nouvelle plateforme « **France VAE** » dédiée à l'ensemble des certifications du RNCP, en fonction des besoins exprimés par les candidats, les certificateurs ou les entreprises.*

La VAE permet à toute personne d'obtenir une certification professionnelle [Article L 6313-5 du code du travail](#). Elle consiste à valoriser et reconnaître officiellement les connaissances et les compétences acquises durant la vie professionnelle.

Une VAE s'appuie sur une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation réalisée par une autorité indépendante et incontestable, externe à l'entreprise. Un jury valide et apprécie le caractère professionnel des compétences acquises et leur lien avec celles exigées par le référentiel du diplôme, du titre ou du certificat visé.

Une prise en charge financière peut être accordée. Outre les dispositifs légaux, Accenture consacre un budget à la formation de ses salariés. Pensez à vous former afin de sécuriser votre maintien dans l'emploi et votre évolution professionnelle.

Validation des Acquis Professionnels et Personnels (VAPP)

Vous pouvez aussi intégrer une formation supérieure pour laquelle vous ne disposez pas des prérequis afin d'obtenir un diplôme équivalent à celui que vous auriez eu en formation initiale dans votre parcours d'études.

En conclusion, la **VAPP** créée par décret de 1985 vous demande de reprendre des études pour l'obtention d'un diplôme. Alors que la **VAE** vous permet d'obtenir un diplôme sans reprendre d'études.

Formation des personnes handicapées

En plus des dispositifs généraux de formation, une personne handicapée peut entrer en apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers. Elle peut aussi bénéficier d'une formation dans un centre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d'orientation. Enfin, elle peut bénéficier d'un contrat de rééducation ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi si elle est devenue inapte à exercer sa profession, ou apprendre un nouveau métier.



CONSEILS CFTC :

- Depuis le 1er janvier 2019, vous disposez d'un compte personnel de formation (CPF) **crédité en euros** et non plus en heures (Loi du 5 septembre 2018).
- Les personnes à mi-temps, bénéficient aussi des mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.
- Votre compteur (CPF) rassemble donc les heures accumulées au titre du CPF (depuis 2015) et de l'ancien DIF (Droit Individuel à la Formation, avant 2015).
- Nous avons des représentants **CFTC** dans toutes les instances traitant de la formation, dans l'entreprise ou de la branche. Contactez-les !

Le bilan de compétences (BC)



Pour appuyer votre évolution professionnelle, vous pouvez recourir au bilan de compétences (*Local Curriculum*). Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le *CPF (Compte Personnel de Formation)* est mobilisé.

Le bilan de compétences, dans quels buts :

- Vous souhaitez évoluer professionnellement mais vous ne savez pas précisément dans quel sens,
- Vous souhaitez faire le point après quelques années d'activité professionnelle, ou après une interruption (congé parental, maladie, ...),
- Vous souhaitez changer d'activité et **construire votre nouveau projet**.

Le bilan de compétences (BC) se déroule selon trois phases : l'entretien préliminaire, le travail de bilan proprement dit, la conclusion. Au terme de la formation, le salarié est le seul destinataire des résultats détaillés du bilan et le seul propriétaire du document de synthèse.

La durée d'un BC est de 24 heures, réparties selon un rythme de rendez-vous et un nombre défini de séances qui se déroulent sur plusieurs semaines. Il doit être réalisé par un organisme extérieur à l'entreprise.

Vous pouvez vous procurer la liste des organismes prestataires agréés auprès de votre service formation ou dans les annuaires ad hoc sur internet.

A partir de 45 ans ou dès 20 ans d'ancienneté, vous pouvez bénéficier d'un BC sur simple demande : [Mon compte formation, Tout savoir sur le Bilan de compétences.](https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/tout-savoir-sur-le-bilan-de-competences) (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/tout-savoir-sur-le-bilan-de-competences>)

Ce bilan vous permettra de définir un projet de développement professionnel au sein d'Accenture, mais aussi, en fonction de votre projet personnel, hors entreprise. Il vous appartiendra d'en envisager les moyens (voir le chapitre Formation).



CONSEILS CFTC :

Le bilan de compétences est un excellent outil pour valider ou réorienter sa carrière professionnelle. Nos métiers et le marché des services informatiques changent en permanence et nous devons nous préoccuper de la pérennité de nos emplois. Une aide extérieure est très utile pour se forger une conviction et définir ses propres objectifs.

S'obliger à se poser les bonnes questions aide à repartir ou, si besoin, à se reconverter : *Quels sont mes atouts et mes faiblesses ? Quelles sont mes possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise ou en dehors ? etc...*

Avant de vous lancer, adressez-vous à l'un de vos représentants **CFTC** : en fonction de votre situation, il vous conseillera sur l'opportunité de faire part de votre démarche à l'employeur.

Le congé de formation économique, sociale, environnemental et syndicale



Ce congé de formation économique sociale, environnemental et syndicale (CFESES) est ouvert à tous les salariés (adhérents ou non à un syndicat) et sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

Il permet de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale ou syndicale afin de se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.

Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier. Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation. La demande doit préciser :

- la date et la durée de l'absence sollicitée,
- le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise après avis conforme du comité social et économique (CSE).

Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Passé ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé.

Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an ou de 18 jours pour les animateurs des stages et sessions ou les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales (par exemple les délégués syndicaux)

Consultez votre équipe **CFTC** pour plus d'informations !



CONSEILS CFTC :

- Surtout, soyez acteur de votre formation : ne comptez pas seulement sur votre management, prenez l'initiative ! C'est votre droit, et votre devoir envers vous-même...
- C'est rarement le bon moment pour aller en formation... Or, vous en avez besoin pour votre avenir : ne transigez pas ! Rendez-vous disponible et si vous rencontrez des difficultés à obtenir une formation, demandez conseil à vos représentants **CFTC**.
- Réalisez idéalement des formations en présentiel.

Les congés payés

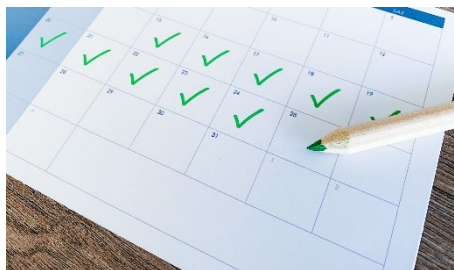
Au sein du groupe Accenture, vous bénéficiez des congés payés légaux que vous soyez à temps plein, temps partiel* ou temps réduit*.

Libellé	Nombre de jours ouvrés (**) par an	Période d'acquisition	Période d'utilisation (selon l'Accord de Groupe)
Congés payés	25	Du 1 ^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours	Du 1 ^{er} mai de l'année en cours au 31 août de l'année suivante
Congés d'ancienneté (1 jour tous les 5 ans limité à 5 jours maximum)	1 à 5	À la date anniversaire d'entrée dans le groupe	Un an à partir de l'acquisition (à partir du 1 ^{er} juin qui suit la date d'anniversaire)

(*) Voir le chapitre « le temps partiel / le temps réduit ».

(**) Les jours ouvrés sont les jours décomptés du lundi au vendredi alors que les jours ouvrables sont les jours décomptés du lundi au samedi.

Prise des congés



Toute **demande de congés** doit être adressée via le site <https://benefitsfrance.accenture.com>.

Par accord de Groupe la **période de prise des congés payés** est fixée **du 1^{er} mai N au 31 Aout N+1**.

Au moins **10 jours de congés consécutifs** devront être posés sur cette période de 16 mois.

Mais attention :

- Ces 10 jours *ne pourront pas inclure de RTT*.
- Si un *jour férié* est compris dans les 10 jours ouvrés, *un jour supplémentaire de CP devra être posé avant ou après ces 10 jours*.
- Ces 10 jours de congés devront être posés dans le site *Benefits* avant le 31 mai de chaque année.

A défaut, la direction imposera les 10 jours et informera le salarié de la date de prise de congés.

Toute demande de congés *de plus de 3 jours* continus doit être effectuée **au moins 2 mois avant la date souhaitée**. Le responsable a un mois pour valider ou motiver son refus. Sans réponse de sa part dans ce délai, la demande est tacitement validée.

Toute demande de congés *jusqu'à 3 jours* continus ou *moins* doit être effectuée **au moins 10 jours avant la date souhaitée**. Le responsable a 3 jours pour valider ou motiver son refus. Sans réponse de sa part dans ce délai, la demande est tacitement validée.

Il est important pour la santé que chaque salarié prenne l'intégralité de ses congés payés sur la période.

Le management est de son côté confronté aux mêmes règles, il est donc tout aussi sensibilisé et est donc à même de veiller à ce que les membres de ses équipes prennent leurs congés.



CONSEILS CFTC :

Vérifiez régulièrement l'état des congés payés et des congés d'ancienneté (acquis, imputés) sur votre feuille de paie.

Prenez vos congés au fur et à mesure, sans dépasser les dates limites. Les différer peut vous exposer aux risques d'épuisement professionnel (« Burn out »).

Les congés non pris dans les temps impartis seront perdus sauf exceptions.

Enfin sachez que la modification des dates de congés ne peut intervenir qu'après accord préalable entre le salarié et le responsable.

Prenez contact avec la **CFTC** dans le cas où vous seriez impactés !

Les autres congés

Au-delà des congés payés et d'ancienneté, la loi et l'accord égalité professionnelle d'Accenture prévoient le nombre de jours suivants :

Type de congé	Durée du congé
Le congé de maternité	Entre 16 et 46 semaines suivant situation
Le congé de paternité / co-parent	Depuis juillet 2021, le congé paternité obligatoire est de 4 jours calendaires pris immédiatement après le congé de naissance. Accenture propose depuis le 1er septembre 2022 l'allongement du congé co-parent afin de le porter à une durée totale de 8 semaines. Ce congé est ouvert aux co-parents sans distinction de genre et est pris en charge à 100% par Accenture. Ce congé doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant.
Le congé de solidarité familiale (*)	3 mois maximum renouvelable 1 fois
Le congé de soutien familial (*)	3 mois maximum renouvelable dans la limite d'un 1 an au cours de sa carrière
Le congé parental d'éducation (*)	De 1 à 3 ans
Le congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une "jeune entreprise innovante" (*)	De 1 an maximum an renouvelable 1 fois
Le congé sabbatique (*)	De 6 à 11 mois
Le congé sans solde (*)	Déterminé entre le salarié et l'employeur

(*) Congés non rémunérés, suspension du contrat

Congés exceptionnels pour événements personnels :

Libellé	Nombre de jours ouvrés
Mariage ou PACS du salarié**	4 jours
Naissance ou adoption obligatoire (pour le père)	3 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Proche Malade	3 jours
Fausse couche	3 jours
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire de PACS	3 jours + 25 jours calendaires
Décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge ou permanente + Congé de deuil (cumulable avec le congé pour décès)	7 jours + congé de deuil de 8 jours calendaires + 13 jours calendaires
Décès d'un enfant de + de 25 ans s'il est lui-même parent	7 jours + 21 jours calendaires
Décès d'un parent ou collatéral : père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur	3 jours
Décès Ascendant (grands-parents)	2 jours
Décès d'un collatéral jusqu'au 2°degré : frère, sœur	3 jours
Pour l'annonce de survenue d'un handicap chez un enfant	5 jours
Selon accord groupe salariés proche aidants devant aider leur proche reconnu en situation de handicap	3 jours (Fractionnables en ½ j.)

(**) La personne concluant un Pacs et se mariant ensuite, bénéficiera à chaque fois de 4 jours.

La rémunération



MRZ, GAB, Lump Sum, RSU, Talent Priority, Distinctive Achievement, Continue to Grow & Learn... Il est parfois difficile de bien comprendre comment est calculée votre rémunération de votre société (SAS, ATS, APTP, Umlaut, AFD, etc.) en fonction de votre Job Family.

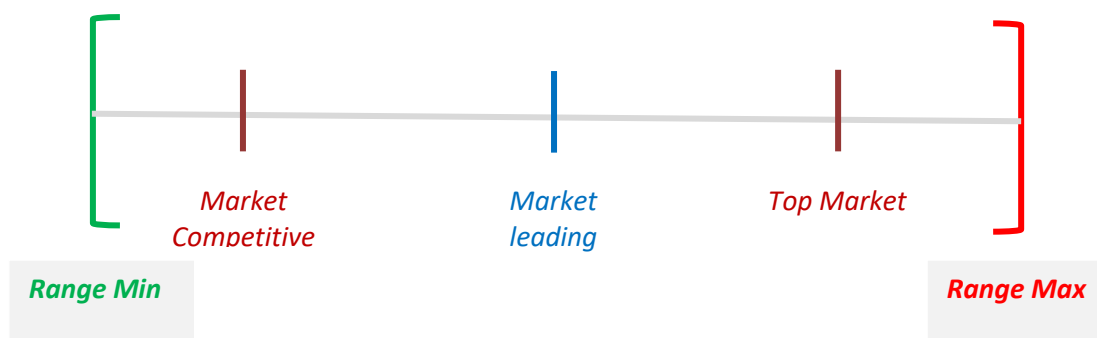
Les grilles de salaire

Au sein d'Accenture, depuis FY22, un modèle unique est disponible dans toutes les sociétés. Toutefois, les grilles peuvent être différenciées selon votre site de rattachement.

Peu de changements ont été effectués sur ces grilles pour FY26.

Le *Job family* devient le seul élément différenciant. A chaque *Job Family*, une « *Market Reference Zone* » est attribuée (entre MRZ_01 et MRZ_05, selon les Career level. Plus la MRZ est élevée, plus la grille de salaire sera favorable au salarié).

Pour chaque *Level* (ou grade) :



Pour chaque Career *Level*, le **Range Min** et le **Range Max** sont identiques, peu importe la MRZ. Les éléments différenciateurs pour chaque MRZ sont :

Le point d'entrée (Market competitive)	Seuil à partir duquel le salaire est jugé compétitif par rapport au marché. Anciennement appelé Entry Point.
Le point médian (Market Leading)	Rémunération « leader » du marché. Auparavant appelé Mid Point.
Le point de sortie (Top Market)	Seuil à partir duquel le salaire est jugé au-dessus du marché. Anciennement appelé Exit Point.

A partir du **Range Max**, le salaire n'évolue plus et le salarié recevra son augmentation sous forme de prime (Lump Sum).

La promotion

Lors d'une promotion, le salarié :

- soit est positionné au début du Career *Level* supérieur (*Range Min*),
 - soit se voit appliquer une augmentation de 15% (ou 25% si le salarié passe 2 Career levels en même temps).
- (Le plus favorable pour lui 😊)

Le calcul de la rémunération

Part fixe	• Salaire de base ajusté des éventuelles augmentations.
Part variable	• Individual Performance Bonus (IPB) : prime en fonction de la performance individuelle, • Global Annual Bonus (GAB) : uniquement à partir du Level 7, prime basée conjointement sur les résultats mondiaux de la société et sur la performance individuelle, • Actions gratuites (RSU) : uniquement à partir du Level 6.
Performance individuelle	Elle est évaluée selon les critères suivants : • Talent Priority : Salariés qui ont une valeur importante pour le business (ex : compétence critique pour le développement du business, difficile à trouver et à retenir), • Continue to grow and learn : Le salarié fait un très bon travail dans son rôle actuel et son entité recommande des actions de développement personnalisées pour l'aider à continuer à se développer, tout en prenant en compte ses aspirations et ses objectifs de carrière, • Improve performance : salariés devant améliorer leurs performances et ne pouvant prétendre à une prime.

D'autres éléments entrent également dans le cadre de la rémunération telle que la participation, la prime vacances, le PEE (Plan d'Épargne Entreprise), la Mutuelle ...



CONSEILS CFTC :

- N'hésitez pas à prendre contact avec votre représentant **CFTC** le plus proche (ou à l'adresse cftc@accenture.com) pour tout complément d'information ou pour connaître votre position sur votre grille.

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE)



Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne qui permet aux salariés de faire des placements avec l'aide de l'entreprise et avec un avantage fiscal. Les sommes investies sur le PEE sont indisponibles pendant 5 ans, mais il y a des cas de déblocages anticipés.

Les versements sont facultatifs.

Le salarié peut alimenter son PEE avec les sommes suivantes :

- Sommes provenant de la participation,
- Sommes provenant de l'intéressement,
- Sommes provenant du transfert d'autres plans d'épargne salariale (sauf le Perco: Plan d'épargne pour la retraite collectif),
- Droits inscrits sur un compte épargne temps (CET),
- Versements volontaires.

Le PEE peut être alimenté par des versements de l'entreprise qui viennent compléter les versements des salariés. Ces versements complémentaires de l'entreprise sont appelés *abondements*.

Il existe des situations où il est possible de débloquer les fonds avant l'échéance prévue. Voici un aperçu des cas de déblocage anticipé :

1. **Mariage ou conclusion d'un Pacs** : Lorsque vous vous mariez ou concluez un Pacte Civil de Solidarité (Pacs), vous pouvez demander le déblocage anticipé de votre PEE,
2. **Naissance ou adoption d'un troisième enfant** : L'arrivée d'un troisième enfant dans votre foyer, par naissance ou adoption, est également un motif valable,
3. **Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant** : En cas de séparation, si vous avez la garde d'au moins un enfant, vous pouvez accéder à vos fonds,
4. **Violences conjugales** : Si vous êtes victime de violences conjugales, vous avez le droit de débloquer votre épargne,
5. **Rupture du contrat de travail** : La fin de votre contrat de travail, qu'elle soit due à un licenciement, une démission ou une retraite, permet également le déblocage,
6. **Décès** : En cas de décès du bénéficiaire, les ayants droit peuvent récupérer les fonds,
7. **Invalidité** : Une situation d'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou partenaire de Pacs est un motif de déblocage,

8. **Surendettement** : Si vous êtes en situation de surendettement, vous pouvez demander le déblocage anticipé,
9. **Acquisition, construction, agrandissement ou remise en état de la résidence principale** : Les projets immobiliers concernant votre résidence principale sont également pris en compte,
10. **Création ou reprise d'entreprise** : Si vous souhaitez créer ou reprendre une entreprise, vous pouvez utiliser votre épargne pour financer ce projet,
11. **Proche aidant** : Si vous êtes proche aidant, ou si votre époux(se) ou partenaire de Pacs l'est, vous pouvez débloquent votre PEE,
12. **Rénovation énergétique de la résidence principale** : Les travaux de rénovation énergétique, comme l'isolation thermique de la toiture ou des murs extérieurs, ou l'installation d'équipements de chauffage utilisant une source d'énergie renouvelable, sont désormais éligibles,
13. **Achat d'un véhicule propre** : L'achat d'un véhicule propre, utilisant l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie, est également un motif de déblocage. Pour les vélos à assistance électrique, ils doivent impérativement être achetés neufs.

Selon les cas, la demande de déblocage peut être formulée à tout moment (décès, violence conjugale par exemple) ou doit l'être dans les 6 mois maximum qui suivent certains événements (mariage ou naissance du 3^e enfant par exemple). Dans tous les cas, les sommes récupérées sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu. Seuls les gains sont soumis aux prélèvements sociaux.



CONSEILS CFTC :

- Sont concernés par le PEE les salariés SAS, APTP et ATS ayant plus de 3 mois d'ancienneté
- Notre gestionnaire du PEE Accenture actuel est Natixis Interépargne auquel vous pouvez poser vos questions : <https://epargnants.interepargne.natixis.fr/front/help>
- A ce jour, ni l'intéressement, ni le CET, ni le perco ne sont disponibles chez Accenture. Ils ne peuvent donc pas venir alimenter les PEE. Votre équipe CFTC travaille à l'obtention de ces dispositifs pour l'avenir.

Salaires minimaux hiérarchiques de branche (SMH)

Selon votre catégorie professionnelle (position / coefficient « Syntec » se trouvant sur votre fiche de paye), votre salaire mensuel brut pris en compte chez Accenture, doit être au moins égal aux rémunérations minimales mensuelles fixées par la convention collective nationale « Syntec » après négociation avec les partenaires sociaux.

Un **coefficient** est attribué à chaque combinaison "Position. Fonction", qui sert à déterminer la grille de salaire **Syntec**, c'est-à-dire le salaire minimum correspondant à chaque poste dans l'entreprise. Le **coefficient Syntec** est donc un indicateur hiérarchique qui sert à faire évoluer le salaire.

En 2023, seule la CFTC était signataire de l'accord de revalorisation des salaires permettant de ne plus avoir de salaires minimaux conventionnels en deçà du SMIC. La négociation des rémunérations minimales s'est finalement achevée en juin 2024 par la signature de la CFTC de l'accord sur les salaires minimaux applicables en 2025. Au 1^{er} janvier les SMH ne vont pas évoluer compte tenu du refus de certaines organisations de signer un accord. Il en résulte qu'à l'heure où nous écrivons ces lignes, le salaire minimum de la position 1.1 (ETAM) est malheureusement en dessous du SMIC (1 823,03€).

EMPLOYÉS, TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE (ETAM)

Position	Coefficient	Mensuel brut	Annuel brut
1.1	240	1 815,00 €	21 780,00 €
1.2	250	1 845,00 €	22 140,00 €
2.1	275	1 875,00 €	22 500,00 €
2.2	310	1 905,00 €	22 860,00 €
2.3	355	2 045,00 €	24 540,00 €
3.1	400	2 185,00 €	26 220,00 €
3.2	450	2 340,00 €	28 080,00 €
3.3	500	2 490,00 €	29 880,00 €

INGENIEURS ET CADRES

Position	Coefficient	Mensuel brut	Annuel brut
1.1	95	2 135,00 €	25 620,00 €
1.2	100	2 240,00 €	26 880,00 €
2.1	105	2 315,00 €	27 780,00 €
2.1	115	2 530,00 €	30 360,00 €
2.2	130	2 850,00 €	34 200,00 €
2.3	150	3 275,00 €	39 300,00 €
3.1	170	3 650,00 €	43 800,00 €
3.2	210	4 495,00 €	53 940,00 €
3.3	270	5 755,00 €	69 060,00 €



CONSEILS CFTC : Les minimas de ces grilles sont donnés pour un salaire mensuel au régime de 35 heures strictes. Chez Accenture les modalités sont mentionnées : 1, 1bis et 3 selon le https://in.accenture.com/france/temps_de_travail/ ; Contactez la **CFTC** pour vous aider à vérifier que votre salaire est conforme aux minimaux hiérarchiques de la convention collective nationale.

Les NAO chez Accenture



Tous les ans, les entreprises sont tenues de négocier sur les points suivants :

- Les salaires effectifs,
- La durée effective, l'organisation mais aussi la réduction du temps de travail,
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, si l'entreprise n'est pas couverte par un accord à ce sujet,
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Chez Accenture, la plupart des revendications économiques, environnementales et sociales émises par les syndicats lors de cette négociation annuelle obligatoire (NAO) ne sont pas retenues par la direction. Nous arrivons néanmoins à obtenir quelques résultats aux bénéfices des salariés.

De plus, un accord NAO permet, de régulariser, homogénéiser, rattraper des défaillances accumulées au fil des années, au gré des rachats d'entreprises aux règles disparates, notamment dans l'application d'une disposition de la Convention Collective telle que la prime de vacances.

Vos délégués **CFTC** présentent tous les ans un programme bien plus vaste et travaille sur des revendications chiffrées pour permettre une baisse du turn-over sans impact budgétaire, en fidélisant les salariés, notamment par de l'intéressement ou par l'octroi d'actions comme pour le leadership Accenture actuellement. Tout au long de l'année, en NAO ou à tout moment, nous continuons à revendiquer pour tous les salariés.

Nos principales demandes

- L'augmentation générale des salaires pour cette année 2024-2025 afin de maintenir la rétention de tous nos talents dans l'entreprise et ainsi répondre aux besoins business internes, externes et clients,
- La revalorisation de l'enveloppe salariale globale a minima de 7% afin de retenir nos talents pour tous les Levels. Cela dans un contexte de rentabilité pour l'entreprise,
- Que l'application de l'index de moins 10% applicable aux MRZ (grilles de salaires) des salariés du DC (Delivery Centers) soit réajusté afin de retenir les talents et être en adéquation avec les besoins business internes et externes et clients,
- La mise en place de l'intéressement au sein de Accenture France,
- Un programme de fidélisation des RSU pour tous,
- un CET avec option solidaire,
- un déplafonnement des jours de congés payés acquis par ancienneté,
- une revalorisation de la prime vacances,
- une prise en charge pour les modes de transports écologiques et responsables,
- un partage équitable des bénéfices,
- tous les aspects sociaux : accès aux crèches d'entreprises, jours enfants malades payés, journées de déménagement, etc,
- Un plan de mobilité durable,
- La prime récompensant l'ancienneté des salariés dès 25 ans de travail chez Accenture.

L'égalité professionnelle Femme / Homme

Un accord Egalité Professionnelle entre Femmes et Hommes (F/H) signé en juillet 2022 est entré en vigueur au niveau du groupe Accenture le 1^{er} septembre 2022.



Des inégalités peuvent aboutir à des disparités entre Femmes et Hommes pour les mêmes métiers et compétences, notamment en matière de recrutement, rémunération, promotion...

La **CFTC** agit pour supprimer ces inégalités dont les causes consistent souvent dans des stéréotypes ou des situations mal gérées.

La **CFTC** a signé cet accord axé sur :

- L'égalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes,
- L'aménagement des conditions de travail pour les salariées ayant des enfants à charge de moins de trois ans,
- La mise en place de « jours proche malade »,
- Atteindre l'égalité d'accès à la formation,
- L'accompagnement des salariées enceintes et au retour du congé de maternité,
- Une politique de prime de cooptation est mise en œuvre « *afin de promouvoir l'égalité des chances à tous les grades* »,
- Lutte contre les agissements sexistes...

Chaque année en mars, Accenture doit publier, l'index d'égalité professionnelle de chacune des sociétés du groupe, conformément à l'obligation légale pour les entreprises de 50 salariés. Cet index est basé sur les critères suivants :

- L'écart de rémunération Femmes-Hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Ces indicateurs permettent de suivre l'évolution de l'égalité professionnelle dans les sociétés du groupe.

Par ailleurs, des dispositions supplémentaires ont été ajoutées dans l'accord en termes de conciliation vie professionnelle et vie personnelle importantes pour les salariés dont les jours proches malades ou encore sur la parentalité avec le congé second parent.



CONSEILS ET REVENDICATIONS CFTC :

- **Rapprochez-vous de vos élus CFTC** pour en savoir davantage et connaître vos droits. Si vous estimez être discriminé(e) dans votre activité professionnelle, pour quelque raison que ce soit, ou devoir obtenir un rattrapage salarial, prenez contact. Ils pourront vous aider à remonter le problème auprès de vos interlocuteurs RH,

Les personnes en situation de handicap



Tout handicap (visible ou invisible) peut nécessiter une adaptation du poste de travail, de l'organisation du travail ou des horaires, des équipements pris en charge par l'entreprise, des outils de communication adaptés et des formations appropriées accessibles à la personne en situation de handicap.

La **CFTC** a **négocié** et **fait aboutir l'accord signé** en mars 2014, avec un second en janvier 2017, puis un troisième en janvier 2020 et enfin un quatrième en décembre 2022 en vigueur dès janvier 2023 incluant la Charte « J'agis ».

Les bénéficiaires de l'accord

- Toute personne visée par l'article L. 5212-13 du code du travail à savoir toute personne reconnue en situation de handicap bénéficiant de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés),
- Ainsi que les salariés en ALD (Affections Longue Durée) pour qui certaines mesures de l'accord ont été étendues.

Les compensations ou les aides principales

- 10K€ maximum par aide individuelle spécifique, pour les moyens appropriés pour un maintien dans l'emploi (prothèses, appareillages liés au handicap, permis de conduire...) sous réserve d'avoir complété le dossier de « demande de financement »,
- Des aides au transport : adaptation de son véhicule, participation au financement du surcoût d'un transporteur spécialisé,
- Une aide de 2 000€ maximum en cas de déménagement du salarié vers un lieu de domicile plus proche de son lieu de travail habituel,
- Un jour d'absence autorisée payée pour chaque déménagement (décompté des 6 jours d'absences autorisées payées par an),
- Une aide au logement : suppression de la condition d'un an d'ancienneté pour faire une demande dans le cadre du 1% logement.

Conciliation vie professionnelle et vie privée

6 jours d'absences autorisées payées par an fractionnables par demi-journée :

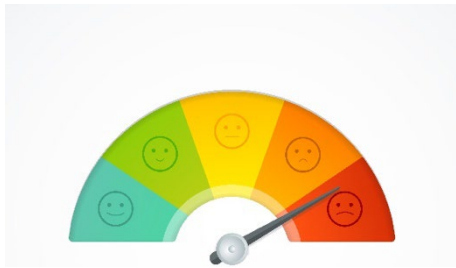
- Pour les salariés en situation de handicap bénéficiaire de l'OETH car reconnu travailleur handicapé (RQTH) par exemple ;
- Pour les salariés « proches aidants » devant aider un proche en situation de handicap ;
- Pour les salariés souffrant d'une Affection Longue Durée (ALD telles que définies par la CPAM) s'étant fait connaître auprès de la médecine du travail et de la Mission Handicap.



CONSEILS CFTC :

- Prenez connaissance des possibilités offertes par l'accord et proposez-vous par exemple pour parrainer l'accueil d'une personne handicapée dans votre service.
- Pensez à contacter la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées : [MDPH](#)
- Si vous êtes porteur de handicap, vous avez des droits : contactez vos élus CFTC.

La santé au travail : Le stress, les RPS



Dans nos métiers, le risque physique de se faire renverser par une tractopelle ou de perdre l'audition à cause du marteau piqueur est faible !

En revanche, nous subissons les risques liés à la pression des délais à tenir, aux horaires élevés en période de surcharge sur un projet, aux déplacements journaliers de plusieurs heures, aux absences prolongées de son domicile, aux consignes

contradictaires, aux changements répétés de management, d'affectation, de clients, au manque de visibilité sur les perspectives d'évolution professionnelle, etc... **On parle alors de *risques psychosociaux* et, dans certains cas, de harcèlement au travail.**

Pour vous en protéger, vous disposez d'un service de santé au travail, d'une instance spécialisée dans les conditions de travail, de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), du CSE, de vos représentants du personnel, de référents harcèlement et agissements sexistes, de la DRH. Mais vous pouvez vous adresser aussi à votre responsable RH et à votre management.

Le recours à l'inspection du travail peut s'avérer nécessaire, si une situation de crise ne peut être solutionnée en interne.

En effet, l'employeur a la responsabilité légale d'assurer des conditions de travail qui préservent la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés au travail. Il a non seulement une obligation de moyens mais aussi une obligation de résultat. Pour remplir cette obligation, il doit privilégier les actions de prévention collective de manière à agir sur les causes du stress plutôt que sur ses symptômes.

Quels remèdes peuvent être utilisés pour réduire le stress ?

Des mesures de prévention adaptées :

- L'adaptation de la charge de travail en fonction des moyens à disposition des salariés pour effectuer leurs tâches : vous devez discuter de cela avec votre manager lors de votre évaluation et à tout moment si nécessaire,
- La formation des salariés en adéquation au travail qu'ils doivent accomplir,
- La formation de l'encadrement aux méthodes de management permettant d'associer les salariés aux décisions les concernant,
- L'amélioration de la communication, la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur les dysfonctionnements qu'ils repèrent et sur les changements qui peuvent affecter leur travail, ainsi que sur l'adéquation entre objectifs et moyens à leur disposition,
- La définition claire des rôles et des responsabilités de chacun.



CONSEILS CFTC :

Le stress au travail peut entraîner de l'hypertension, de la nervosité, de la fatigue voire de la dépression.

Nous recommandons vivement aux salariés subissant une forme de stress chronique ou aigu d'alerter la médecine du travail, puis les représentants du personnel (CSE, Délégués syndicaux) afin d'y remédier le plus rapidement possible, bien avant de ne plus avoir la capacité de juger soi-même de la situation.

La santé au travail : Le harcèlement



Par **harcèlement** sur le lieu de travail, il faut entendre toute **conduite abusive** répétitive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant **porter atteinte** à la personnalité, **à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne**, mettre en péril son emploi et sa santé, et dégrader le climat de travail.

Une personne harcelée perd petit à petit l'estime d'elle-même, elle se dévalorise et se met en situation de dépendance exclusive de son harceleur. Elle perd toute vie sociale et souvent se renferme dans une souffrance persistante et destructrice.

Il est très important de mettre fin à cette situation dès qu'elle est identifiée car elle peut conduire – et a déjà conduit – à des actes irrémédiables. La personne présumée *harcelée* ainsi que la personne présumée *harceleuse* ne se rendent pas toujours compte de la gravité de la situation et des impacts importants.

Pour ce faire, il faut d'abord **protéger la personne** : avertir la médecine du travail, le/la RH ou DRH, la Commission SSCT du CSE, un référent Harcèlement et agissements sexistes (à la DRH et au CSE), un représentant du personnel ou le manager (ou son N+2 si le manager est l'auteur du harcèlement).

Vous disposez également de la ligne [Business Ethics HelpLine](#) afin de signaler un problème en toute confidentialité. Enfin, si la situation est conflictuelle, il vaut mieux recourir à un représentant du personnel qui interviendra au niveau de l'instance appropriée. Contactez la CFTC Accenture !



CONSEILS CFTC :

Si vous constatez qu'une personne dans votre entourage est exposée à des comportements pouvant relever d'un harcèlement, il faut impérativement lui parler, en parler à un représentant du personnel, l'orienter vers la médecine du travail, contacter la DRH et le cas échéant les référents Harcèlement et agissements sexistes à la DRH et au CSE.

Par ailleurs, l'accord sur la prévention des RPS signé par la **CFTC** vous permet :

- De saisir votre responsable des Ressources Humaines pour contester une évaluation ou des objectifs inadaptés ;
- D'avoir la garantie d'un ordre de mission et d'un entretien spécifique sur votre charge de travail, vos objectifs et l'organisation de vos tâches au démarrage de chaque long projet ;
- D'avoir aussi la possibilité de **faire appel au Service autonome d'Ecoute et d'Accompagnement Psychologique** (service externe téléphonique 0800 902 432) ou de demander un entretien avec un psychologue du travail pour traiter une situation de souffrance au travail vécue ou constatée, et ainsi vous faire aider en toute confiance.

La complémentaire santé



Chez Accenture, au niveau du groupe, les syndicats et la direction ont négocié un régime de couverture complémentaire à l'assurance maladie. Le coût est partagé entre les collaborateurs (30%) et l'employeur (70%). L'adhésion à la mutuelle est obligatoire sauf exception pour certains contrats définis légalement (contrat d'alternance, ...). Un accord signé en 2017, en vigueur depuis le 1^{er} janvier

2018, a été signé afin de mettre en place le contrat « Responsable » (remboursement réduit pour les médecins non-signataires de l'OPTAM et pour l'optique). Il est consultable sur le portail Accenture [Accord Frais de santé et Prévoyance](#).

La surcomplémentaire

Les salariés peuvent adhérer pour un coût accessible à une surcomplémentaire. Cette option n'est pas conforme au contrat responsable et permet de bénéficier d'un meilleur remboursement pour les médecins, spécialistes et hôpitaux non-signataires de l'OPTAM.

Qui sont les bénéficiaires de la complémentaire santé ?

Les enfants légitimes, reconnus, naturels, adoptifs, recueillis ou à naître, à charge au sens de la Législation Fiscale ou au sens de la Législation sur les Allocations Familiales. Ils doivent être âgés de :

- moins de 18 ans,
- moins de 28 ans poursuivant des études secondaires ou supérieures,
- moins de 28 ans inscrits au pôle emploi en tant que primo-demandeurs d'emploi, ou effectuant un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré,
- moins de 28 ans sous contrat d'apprentissage,
- sans limite d'âge en cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale avant le 21^{ème} anniversaire, les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Les ascendants du salarié à charge au sens fiscal (*article 156 du code général des impôts*).

Le conjoint, mais moyennant un surcoût, ajusté en fonction du salaire, sous réserve que :

- l'affilié et son concubin soient libres de tout autre lien matrimonial (célibataire, veuf ou divorcé) et partagent le même domicile,
- une déclaration sur l'honneur soit signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire, accompagné d'un justificatif de domicile commun,
- L'adhésion du conjoint, faisant l'objet d'une cotisation spécifique, est facultative. Cette adhésion reste en général inférieure au coût du marché et est conseillée si le conjoint n'a pas une activité salariée.



CONSEILS CFTC :

Si vous quittez l'entreprise, la couverture santé est maintenue (12 mois maximum) si vous bénéficiez de l'assurance chômage. Vérifier les éléments vous concernant sur le site de la complémentaire santé sur <https://benefitsfrance.accenture.com>. Vous êtes en difficulté, contactez vos élus **CFTC**. Par ailleurs, il est **conseillé que les conjoints déjà couverts par une mutuelle dans leur propre société l'utilise dans un premier temps** puis celle d'Accenture, pour une meilleure gestion financière.

La prévoyance



Le régime de prévoyance a pour objet de fournir à l'adhérent des prestations concernant :

- le risque décès,
- le risque arrêt de travail (incapacité et invalidité de travail).

Tous les salariés cadres et non cadres en sont adhérents. Tout salarié bénéficie des garanties de prévoyance dès son entrée dans l'entreprise.

Si vous êtes en arrêt de travail, les garanties du risque décès sont maintenues, y compris après la résiliation du contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail de l'adhérent en situation d'incapacité de travail ou d'incapacité permanente, la garantie maintenue est celle dont il bénéficiait la veille de la rupture.

2 options sont disponibles

Option 1	Option 2
Capital décès majoré + rente d'éducation	Capital décès minoré + rente d'éducation + rente de conjoint

Sauf choix contraire du salarié, les bénéficiaires du capital décès sont par défaut :

- Le conjoint survivant non divorcé, non séparé de corps judiciairement (le divorce est constitué lorsqu'un jugement de divorce est rendu), ou le partenaire de PACS ou le concubin notoire,
- les enfants légitimes, naturels, reconnus ou adoptés,
- les père et mère de l'assuré, ou le survivant d'entre eux, les frères et sœurs de l'assuré,
- les autres héritiers selon l'ordre successoral légal.

Vous pouvez simuler vos garanties sur le site <https://benefitsfrance.accenture.com>. Vos élus **CFTC** restent à votre disposition pour vous aider dans ces simulations.



CONSEILS CFTC :

Pensez à transmettre votre **notification de pension d'invalidité** dès que possible à l'employeur dans le cas où vous êtes reconnu en invalidité (catégorie 1 ou 2 ou 3) après une absence maladie de longue durée (ALD). **Accenture est au courant par votre intermédiaire** de votre reconnaissance. **Votre mutuelle est un interlocuteur privilégié** dans ce cadre. Mais Accenture via le **service paie doit rester informé par vous** afin de continuer à vous verser une partie des salaires sous certaines conditions. Pensez aussi à contacter **votre RH** qui peut avoir à intervenir sur les process internes afin de vous aider à faire le lien avec le service paie.

La **subrogation** (Accord négocié chez Accenture) est actionnée dès les versements des **IJSS*** de la **CPAM**** à l'employeur mais dans le cas contraire, ce dispositif n'est pas ou plus mis en place, ...)

Donc **attention à bien anticiper :**

- **aux délais de traitement de votre dossier** selon votre situation,
- **aux remboursements des sommes perçues en trop** qui seraient à rembourser,
- **aux versements qui tardent** vous mettant dans une situation précaire.

*Indemnité journalière de la sécurité sociale / **Caisse primaire d'assurance maladie

La fin du contrat de travail par démission

Tout salarié peut décider de rompre son contrat de travail en démissionnant. Les durées du préavis sont fonction de votre statut :

Statut	Coefficients hiérarchiques	Ancienneté	Durée du préavis ou « délai-congé »
E.T.A.M. (Employés, Techniciens et Agents de Maitrise)	<i>Inférieurs à 400</i>	<i>Inférieur à 2 ans</i>	1 mois
E.T.A.M. (Employés, Techniciens et Agents de Maitrise)	<i>Supérieurs à 400</i>		2 mois
E.T.A.M. (Employés, Techniciens et Agents de Maitrise)	<i>Tous coefficients</i>	Deux ans et plus	2 mois
I.C. (ingénieurs et Cadres)	<i>Tous coefficients</i>	Quelle que soit l'ancienneté	3 mois

IMPORTANT : le préavis commence à courir (par défaut) à la date de la notification de l'employeur de la part du salarié au sujet de son intention de démissionner. Cependant, cette date peut être différée à souhait : dans ce cas, il convient de le faire mentionner expressément dans la notification de démission envoyée.

A l'issue du préavis, les deux parties sont dégagées de toute obligation sauf si votre contrat de travail comporte une clause de non-concurrence. Pour être valable, celle-ci doit être limitée dans le temps et dans l'espace. Si l'employeur souhaite activer cette clause, il doit le notifier explicitement. Dans ce cas, il doit vous verser l'indemnité prévue au contrat pendant la durée de la clause.

La durée du préavis peut être réduite, voire dispensée dans certains cas. Si c'est à l'initiative de l'employeur, le temps complet du préavis est rémunéré. Si c'est à votre initiative, l'employeur ne doit rémunérer que le temps travaillé.

Quant au report ou à la suspension du préavis, ceux-ci peuvent s'appliquer :

- Si accord explicite entre les deux parties,
- Si prise de congés payés et dont la date a été fixée avant la notification de la rupture,
- Si arrêt de travail survenant en cours de préavis et lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

A la fin du préavis, l'employeur vous remet un solde de tout compte ainsi qu'un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi, un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ainsi que le dernier bulletin de paie. Les congés non pris et également les RTT/Jours de repos au prorata du temps passé sont payés et intègrent votre solde de tout compte. Accenture, via le service Paie vous enverra l'ensemble à votre domicile.

Le solde étant établi sur la base des informations issues des 3 derniers rapports MyTime&Expenses (MyT&E), pensez notamment à veiller avant votre départ de la société :

- Aux notes de frais à faire valoir,
- Aux avoirs Ticket Restaurant et les données fournies (basculer sur vos données personnelles),
- Au PEE et les données fournies – à noter que le départ de la société étant un motif de déblocage des fonds, vous pouvez récupérer l'intégralité de votre épargne ; Cependant il est judicieux de ne pas immédiatement fermer le compte afin de permettre un éventuel paiement en cours ou à venir (par exemple la participation),
- Aux actions Accenture.



CONSEILS CFTC :

Une démission n'ouvre pas (encore) droit à des indemnités d'assurance chômage sauf dans quatre types de situation :

- Les cas de démissions considérées comme "légitimes" ;
- Les démissions dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle ;
- Certaines démissions en cours d'indemnisation ;
- Les démissions après réexamen par l'instance paritaire régionale (IPR).

Nous vous conseillons de bien réfléchir avant de déposer votre démission et de vous assurer d'un nouvel emploi ou projet d'avenir.

Prenez également en compte la période de préavis que vous devez respecter.

Vous devez envoyer votre lettre de démission dûment signée via le portail Accenture en passant par Manage my Departure > Leaving Accenture & Initiate Exit. Un envoi par lettre recommandée avec A.R. ou une remise en main propre à votre responsable ou contact RH (Gestion du Personnel ou HR Partner), est toujours possible. Vous n'êtes pas obligé de donner des raisons.

La rupture conventionnelle individuelle



La rupture conventionnelle individuelle appelée communément « RCI » met fin au contrat de travail par accord mutuel.

Elle ne peut être imposée par l'employeur et ne peut se substituer ou s'assimiler à un licenciement, ni à une démission.

Ce n'est donc ni une démission à l'initiative du salarié, ni un licenciement à l'initiative de l'employeur : il s'agit d'une « rupture à l'amiable », sans conflit entre les parties. A la différence d'une démission sauf exceptions, la rupture conventionnelle

individuelle ouvre les droits aux allocations de chômage, comme pour un licenciement et une indemnité de rupture.

Il suffit de convenir avec la DRH de la date de fin de contrat et du montant de l'indemnité de rupture. Celle-ci doit être au moins équivalente au minimum légal ou conventionnel prévu pour l'indemnité de licenciement. En l'occurrence, la Convention collective SYNTEC/BETIC :

ETAM	Ingénieurs & Cadres
• 0,25 mois par année de présence pour une ancienneté de 2 à 20 ans ; • 0,30 mois par année de présence pour une ancienneté de 20 ans et plus, plafonné à 10 mois,	• 0,33 mois par année de présence pour une ancienneté supérieure à 2 ans.

Les conditions de rupture – qui peuvent être librement définies par l'employeur et le salarié – sont fixées dans la convention de rupture, signée par les deux parties et dont un exemplaire est transmis au salarié.

Lorsque la convention est signée, vous avez 15 jours pour revenir sur cette décision. Ensuite, la convention est adressée par l'employeur à la DREETS (ex Direccte), qui peut éventuellement vous convoquer. Elle a 15 jours pour formuler une opposition, sinon la convention est considérée validée. Donc la fin effective du contrat de travail ne peut être inférieure à 30 jours suivant la signature de la convention. Il ne reste plus qu'à finaliser avec les services internes (Gestion du personnel, paie...) votre départ avec la remise de votre matériel, badge, ...

Il est fortement recommandé de se faire assister pendant la négociation de cette convention par un représentant du personnel. Celui-ci vérifiera que le droit est respecté, que la liberté de choix est bien réelle et que la rupture n'est pas imposée au salarié comme une alternative à un éventuel licenciement, et donnera conseil et avis sur le montant de l'indemnité. Il n'a pas vocation à participer à cette négociation, mais il peut conseiller, et surtout participer à la dernière réunion de signature de la convention, ce qui fait partie de la procédure.



CONSEILS CFTC :

Une rupture conventionnelle individuelle permet de mettre fin au contrat de travail à l'amiable. Si on vous le propose, vous êtes libre d'accepter ou de refuser. En tout cas, si votre manager insiste particulièrement, cela peut être assimilé à une rupture forcée (et donc annulée). Dans tous les cas, que ce soit à votre initiative ou non, contactez un élu **CFTC** pour vous faire conseiller et assister au mieux, dans votre propre intérêt.

Le licenciement individuel



Le licenciement est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Il peut être lié à un motif personnel ou à un motif économique. Les ordonnances Macron de septembre 2017 modifient les conditions de licenciement, tant par rapport à l'ancienneté que par rapport au montant minimal d'indemnité.

Elles apportent également des précisions au niveau de la procédure de licenciement pour motif économique et introduisent un nouveau mode de rupture du contrat : la rupture conventionnelle collective. Le non-respect d'une procédure conventionnelle de licenciement devient une simple irrégularité de forme. Le barème indicatif disparaît au profit d'un barème obligatoire.

Le licenciement pour motif personnel

Il peut être :

- disciplinaire ou non-disciplinaire,
- pour faute grave,
- pour faute lourde.

La procédure de licenciement doit respecter une forme précise, faute de nullité. L'employeur convoque le salarié avec un préavis de 5 jours ouvrables.

Lors de l'entretien, l'employeur doit exposer les motifs du licenciement envisagé. Vous donnez alors les explications nécessaires et pouvez contester les faits reprochés. Cet entretien doit avoir lieu en vous faisant assister par un salarié de l'entreprise de votre choix, le mieux étant bien évidemment de vous adresser à un représentant du personnel (élu CSE, délégué syndical...).

La lettre de licenciement adressée au salarié à l'issue de l'entretien doit énoncer les motifs justifiant le licenciement et rappeler les droits et obligations de chaque partie. Dans le cas où les motifs ne seraient pas énoncés dans la lettre de licenciement, pensez à demander des précisions avant la fin du délai légal via un courrier recommandé.

Bien que dans certains cas l'employeur puisse décider de dispenser le salarié du *préavis* (voir « La fin du contrat »), à défaut le salarié est tenu de l'exécuter.

Le licenciement pour motif économique

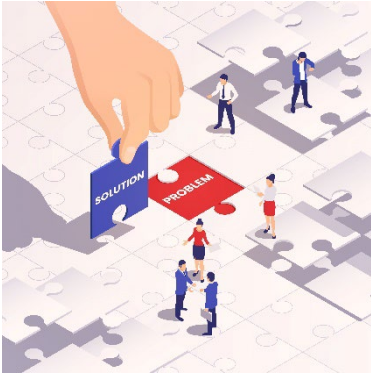
Il s'agit d'un licenciement effectué par l'employeur pour motif(s) non inhérent(s) au salarié mais résultant d'une suppression voire transformation de poste ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques.



CONSEILS CFTC :

Dans tous les cas, faites-vous accompagner par un représentant **CFTC** qui vous aidera à préparer l'entretien préalable et vous assistera pendant celui-ci. Le représentant peut, à l'issue de l'entretien, écrire un compte-rendu reprenant l'ensemble des échanges de l'entretien. Ceci est utile en particulier si vous considérez ce licenciement comme abusif et souhaitez le contester aux prud'hommes.

La Rupture Conventionnelle Collective (RCC)



Un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective (RCC) conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et les salariés.

En effet, la RCC est une modalité de rupture collective des contrats de travail qui repose sur la mise en œuvre de départs volontaires, et qui exclut tout licenciement économique.

Cet accord collectif, qui fait l'objet d'une validation par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les mesures d'accompagnement, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ([Articles L. 1237-19](#) et suivants du code du travail).

Dans ce cadre, le salarié n'a aucune obligation à se porter candidat à la rupture conventionnelle collective proposée par l'employeur. Dans l'hypothèse où il le souhaite, il doit donner son accord par écrit qui prendra la forme d'une convention.

A savoir : le salarié ne peut pas bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ainsi que la priorité de réembauche comme c'est le cas dans le cadre d'un licenciement économique (sauf si cette disposition est prévue dans un accord RCC).



CONSEILS CFTC :

Dans tous les cas, prenez contact et faites-vous conseiller par un représentant **CFTC**.

La Retraite et Rupture du contrat



Votre départ en retraite peut se faire de deux manières :

- à l'initiative de votre employeur si vous avez atteint 67 ans. On parle alors de mise à la retraite,
- à votre initiative après avoir atteint un certain âge. On parle alors de départ volontaire à la retraite.

A quel âge puis-je partir à la retraite :

Naissance	Âge de départ possible en retraite
Avant le 1er septembre 1961	62 ans
Entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois
En 1962	62 ans et 6 mois
En 1963	62 ans et 9 mois
En 1964	63 ans
En 1965	63 ans et 3 mois
En 1966	63 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois
Après le 1er janvier 1968	64 ans

Attention : il s'agit ici de l'âge à partir duquel vous pouvez partir en retraite. Celle-ci ne sera pas forcément à taux plein (cela dépend également du nombre de trimestres cotisés).

Votre indemnité de départ et son traitement fiscal et social seront différents suivant le type de départ en retraite. Si votre départ est à l'initiative de votre employeur, vous percevrez une indemnité au moins égale à une indemnité de licenciement.

En cas de départ volontaire, sauf accord d'entreprise plus favorable, cette indemnité sera plus faible.

Bon à savoir : Avant l'âge de 70 ans, votre employeur ne peut pas vous forcer à prendre votre retraite. Il faut votre accord pour qu'il puisse procéder à la mise à la retraite.

Lors de la mise en œuvre **d'une mise à la retraite** et donc par l'employeur, ce départ est considéré tout comme un licenciement et donc nous revenons sur 1/3 de mois de salaire par année travaillées.

Indemnité de départ volontaire en retraite prévue par notre convention :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté,
- 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la 6e année d'ancienneté,

Exemple : un salarié demande à partir à la retraite avec 12 ans d'ancienneté. Il perçoit 2,4 mois de salaire ($1 + 7/5 = 2,4$).

Retraite progressive

La retraite progressive vous permet de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de votre retraite. Elle présente le principal avantage de rendre possible une baisse d'activité sans perte de revenus. C'est un excellent moyen de préparer une transition parfois délicate (baisse de revenus, perte du lien social, recomposition identitaire, ...), notamment chez les cadres, entre vie active et retraite.

Bon à savoir : En retraite progressive, vous continuez de cotiser à la retraite et donc de valider des trimestres. Vous pouvez même faire le choix de surcotiser (cotiser à la retraite sur la base d'un salaire à temps complet).

Vous pouvez bénéficier d'une retraite progressive si :

- vous avez 60 ans minimum,
- vous réunissez au moins 150 trimestres dans tous vos régimes de retraite de base,
- vous exercez une ou plusieurs activités à temps partiel compris entre 40 % et 80 % d'un temps complet.

Si vous êtes salarié, vous ne devez pas exercer une activité indépendante en parallèle.

Comment faire sa demande de retraite progressive ?

Vous devez transmettre votre demande auprès de votre caisse d'assurance retraite, accompagnée de plusieurs documents décrits dans le formulaire de demande de retraite progressive que vous trouverez sous ce lien : <https://cftc-accenture.com/la-capsule-syntec> dans la rubrique rupture du contrat de travail/retraite.

Comment appréhender efficacement sa situation personnelle aujourd'hui ? Il existe heureusement différents services gratuits et officiels pour s'informer sur sa retraite.



<https://www.info-retraite.fr/portail-info/home.html>



<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html>



<https://www.agirc-arrco.fr>



CONSEILS CFTC :

Attention : des lors que vous prenez votre retraite progressive, vous n'aurez plus accès pour faire vos simulations de départ en retraite avec les montants calculés.

Dès 60 ans, en tant que salarié Accenture, il est possible de formuler une *demande d'information* sur la retraite. Pensez à faire une demande d'information sur la retraite auprès de votre RH.

Prenez connaissance de l'accord GEPP MM (Part 2) notamment dans son article 7 pour l'aménagement des fins de carrières.

Pour toute question, prenez contact avec votre équipe CFTC.

Le logement



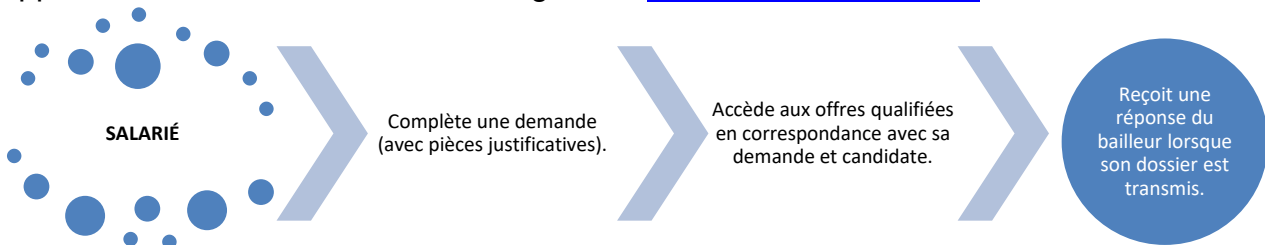
La loi du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique ou « Loi Elan » modifie les règles d'attribution du logement social pour favoriser la mixité sociale. Dans le cadre de la mobilité professionnelle, Il y est prévu un bail mobilité, contrat locatif destiné aux **jeunes actifs** en quête d'une location meublée de courte durée.

Dans ce cadre, le *Groupe Action Logement* évolue sur ces règles d'attribution et propose des **aides** et des **services aux salariés** pour louer, déménager, acheter, effectuer des travaux, surmonter des difficultés ainsi qu'un service de conseil en financement immobilier gratuit et personnalisé. Basé sur un système dit de "scoring" selon certains critères (situation familiale, mobilité professionnelle ...) **deux possibilités s'offrent à vous dans ce cadre.**

Une plateforme locative **AL'in** est **ouverte aux salariés ne dépassant pas un certain plafond de ressources**. Vous êtes en tant que salariés, **acteurs de votre demande de logement, du dépôt jusqu'à l'attribution par la création de votre compte pour candidater aux offres de logements disponibles** (limitées par semaine).

Pour toutes demandes, un *numéro unique* est nécessaire. Penser bien lors de votre inscription à ajouter votre *code société* et *numéro de Siret* (disponibles sur le portail Accenture) afin de vous donner plus de chance dans l'acceptation de votre dossier https://in.accenture.com/france/avantages_divers/.

Rapprochez-vous si besoin d'Action Logement www.actionlogement.fr.



De plus, **lorsque votre revenu dépasse un certain plafond**, il est toujours possible de bénéficier de propositions de logement que l'on appelle des « **logements intermédiaires** » avec un loyer inférieur au prix du marché, sans garant, ni frais de dossier sur la plateforme **In'li** <https://www.inli.fr/>.

Et enfin, vous pouvez vous renseigner via <https://www.cftc.fr/actualites/action-logement-cest-quoi-beneficier>.



CONSEILS CFTC :

Au sein d'Accenture, une Commission d'information et d'aide au logement existe. Elle peut être un lien entre vous et la direction. Sachez aussi que certains de vos élus **CFTC** siègent dans les Comités Régionaux et Territoriaux d'Action Logement et peuvent être pour vous source de conseils. Pensez-y !

La convention collective SYNTEC / BETIC et les accords de branche

La convention collective



Les entreprises du groupe Accenture sont rattachées à la Convention Collective Nationale (CCN), connue sous l'appellation « Syntec » (brochure n°3018 - Identifiant de Convention Collective n°1486, consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr). Elle s'applique au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil.

La convention collective complète, en les améliorant, les dispositions du code du travail en instituant des dispositions qui n'y sont pas prévues telles que :

- la classification : les positions et les coefficients hiérarchiques correspondants, à partir desquels sont déterminés les salaires minimaux dans la branche,
- les modalités contractuelles concernant l'organisation du temps de travail et les temps de repos compensateur,
- les différents types de congés dont des jours de congés d'ancienneté,
- la prime de vacances,
- les conditions de remboursement des frais, dont les frais de déplacement ou de mutation,
- le complément de salaire par rapport aux indemnités de l'assurance maladie et de la prévoyance,
- les indemnités minimales de licenciement, départ en retraite, etc.

Vous vous posez des questions sur vos droits aux congés, sur votre classification ou encore sur votre salaire, la capsule **CFTC** <https://cftc-accenture.com/la-capsule-syntec> reprend les grands thèmes de notre convention collective.



Les accords de branche

En France, 98% des salariés sont couverts par des accords nationaux, des accords de branche ou d'entreprise. C'est un record en Europe, loin devant les autres pays.

Négocier des accords – au niveau du groupe, de la branche ou au niveau national – **permet de défendre les intérêts de tous les salariés**, ceux de grandes comme de petites structures.

Si vous quittez un jour le groupe Accenture, vous comprendrez bien l'utilité de ces accords dont le périmètre de validité dépasse l'entreprise.

Quel que soit le niveau où il a été négocié, un bon accord fonctionne comme un contrat collectif. Il donne des droits opposables, la garantie de pouvoir les exercer et les faire respecter, et d'obtenir gain de cause si l'accord n'a pas été appliqué : *l'accord fait loi*.

Nous avons obtenu en 2017 la révision, après 4 années de stagnation, des salaires minimaux conventionnels (voir la Grille Syntec au chapitre Rémunération). En revanche, nous n'avons pas accepté de signer un accord de branche instituant, en lieu et place des CDD, des contrats de chantier, qui comportent moins de garanties et une prime de précarité réduite (de 10% à 6%) par rapport au CDD.

Nous avons aussi obtenu en fin d'année 2020 la mise en œuvre d'un accord d'activité partielle longue

durée (APLD/DSAP) permettant notamment le maintien des droits des salariés, l'obligation de prise d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que l'interdiction de la mise en œuvre des PSE, au sein des établissements recourant au DSAP.

Depuis plusieurs années, la **CFTC** agit au niveau de la branche en faveur de négociations portant notamment sur la nouvelle organisation du travail, la qualité de vie au travail, le harcèlement et agissements sexistes et les enjeux environnementaux.

La convention collective a été aussi modernisée courant 2022, l'objectif de cette revue est d'offrir aux salariés et aux entreprises de la branche un accès simplifié et sécurisé à leur texte conventionnel.

En février 2024 un accord dédié à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, signée par la CFTC, généralise la formation à tous les managers afin de mieux identifier, prévenir et gérer les cas de harcèlements sexuels et d'agissements sexistes dans le cadre professionnel.

Dernièrement (décembre 2025) nous avons signé un accord relatif à la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes permettant de réduire ces inégalités ainsi qu'un accord parentalité améliorant, entre autres, les conditions d'indemnisation des congés maternité et paternité, dont la réduction à 1 an de la condition d'accès au congé paternité rémunéré à 100%.

La **CFTC** est un acteur reconnu pour ses contributions constructives au paritarisme de la branche auquel nous participons activement.

Le dialogue social au niveau national

La **CFTC** s'investit pleinement dans toutes les consultations nationales, considérant le dialogue social comme essentiel pour harmoniser performance économique et progrès social. Son approche réformiste privilégie un dialogue constructif, avec l'ambition d'inscrire ce dialogue dans la Constitution pour accompagner la réforme du marché de l'emploi.

Face à l'évolution des attentes, notamment vers des offres écologiques et un rapport au travail plus équilibré, la **CFTC** souhaite renforcer la démocratie sociale en impliquant davantage les salariés dans les décisions majeures à venir.

Certaines dispositions majeures du droit sont directement issues des propositions **CFTC** comme le bénéfice de la protection santé prolongé jusqu'à 12 mois après avoir quitté l'entreprise, le CPF puis le Compte Personnel d'Activité (CPA), l'attribution progressive des droits d'assurance à la personne (et non à la qualité de salarié d'une entreprise à un moment donné), etc.



CONSEILS CFTC :

Pour connaître nos actions au niveau de la branche, en particulier dans les négociations, et au niveau des instances paritaires, voir le site du SICSTI, notre syndicat des salariés de la branche BETIC : [Actualités - SICSTI-CFTC, le syndicat des salariés de la branche BETIC/SYNTec \(cftc-sicsti.fr\)](https://www.sicsti.fr/actualites-sicsti-cftc)

- Pour connaître nos prises de positions, nos propositions et nos actions au niveau national, voir l'actualité sur notre site confédéral : <https://www.cftc.fr/actualites/social>.
- L'ensemble des accords de la branche BETIC se trouvent aussi :
 - <https://www.syntec.fr/convention-collective/#avenants>
 - <https://www.cinov.fr/convention-collective-actualisee>

Les accords en vigueur chez Accenture

Les accords d'entreprise ou de groupe sont le résultat de négociations entre les délégués syndicaux et l'employeur et complètent ainsi le code du travail et la convention collective, en apportant des améliorations sociales indispensables à la vie professionnelle des salariés.

La CFTC a signé

Chez Accenture, tous les accords majeurs de l'entreprise ont été négociés et signés par la **CFTC**, disponible sur le Portal Accenture :

Thèmes	Accords Groupe
Dialogue Social	Accord et Avenant sur le CSE (Comité Social et Economique) Organisation des réunions à distance dans le cadre du dialogue social
PEE	Accord de participation de Groupe
Santé	Service Santé au travail (SST)
	Accord sur l'évaluation et la prévention des Risques Psychosociaux (RPS)
	Accord et Avenant groupe sur le remboursement frais de santé et prévoyance complémentaire
	Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
Temps de Travail	Accord et Avenant Groupe relatif au travail durant les week-ends, les jours fériés et les astreintes au sein du Groupe Accenture portant modification de la rémunération de l'heure d'astreinte
	Accord et Avenant à l'Aménagement du Temps de travail
	Organisation du travail à temps partiel ou réduit et à la reprise de 5 jours de RTT et jours de repos sur la période comprenant le 25 décembre et le 1 ^{er} janvier
	Droit à la <i>Déconnexion</i> *
Flexibilité	Télétravail flexible dit « télétravail à la carte »
	Horaires flexibles
	Flexibilité dans l'organisation de la semaine de travail
	Congés payés
GEPP & MM	Gestion des Emplois et Parcours Professionnels sur la Mixité des Métiers
Egalité Professionnelle	Accord Groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes
Harcèlement	Prévention et lutte contre Harcèlement sexuel et agissements sexistes
RCC	Rupture Conventionnelle Collective

*Cf. [Guide bon usage des outils numériques](#)

La CFTC est en cours de négociation

- Les Risques Psycho Sociaux

La CFTC demande l'ouverture des accords

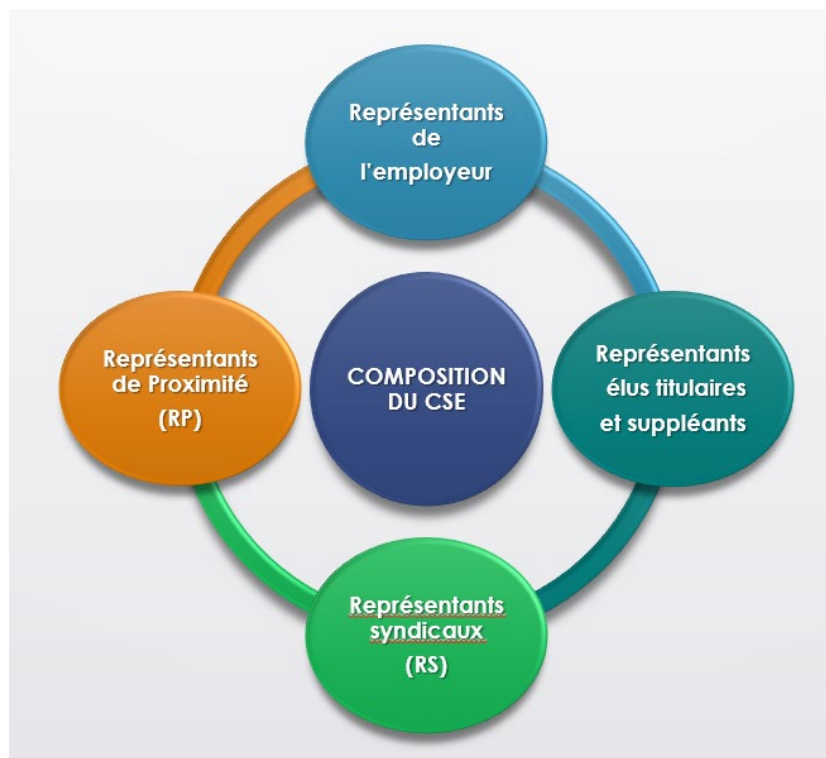
- Harcèlement moral
- Mobilité durable
- Elaboration d'une commission RSE/Développement Durable
- Equivalence entre les Career Levels Accenture et les coefficients de la convention collective Syntec
- CET (Compte Epargne Temps)
- Intéressement

Les missions des représentants du personnel

Le Comité Social et Économique (CSE)

Le Comité Social et Économique (CSE) remplace depuis fin 2017 l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP) précédentes : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les CSE de chaque entité juridique sont en place chez Accenture depuis le 1^{er} avril 2019, à la suite des élections des représentants du personnel. Leur périmètre est défini dans l'« *Accord de Groupe Accenture sur le Comité social et économique et le dialogue social* » signé par les organisations syndicales représentatives (OSR) du groupe Accenture France.



Un CSE se réunit au minimum 12 fois par an en réunions ordinaires et des réunions extraordinaires sont fréquemment organisées. Tous les 3 mois la réunion du CSE traite plus spécifiquement les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.



CONSEILS CFTC :

- Les comptes-rendus des réunions des CSE et du Comité de Groupe sont mis en ligne sur le portail [HR France Relations Sociales](#) .
- N'hésitez pas à contacter de vos représentants **CFTC** pour obtenir des informations rapides.

Rôle des représentants élus du CSE

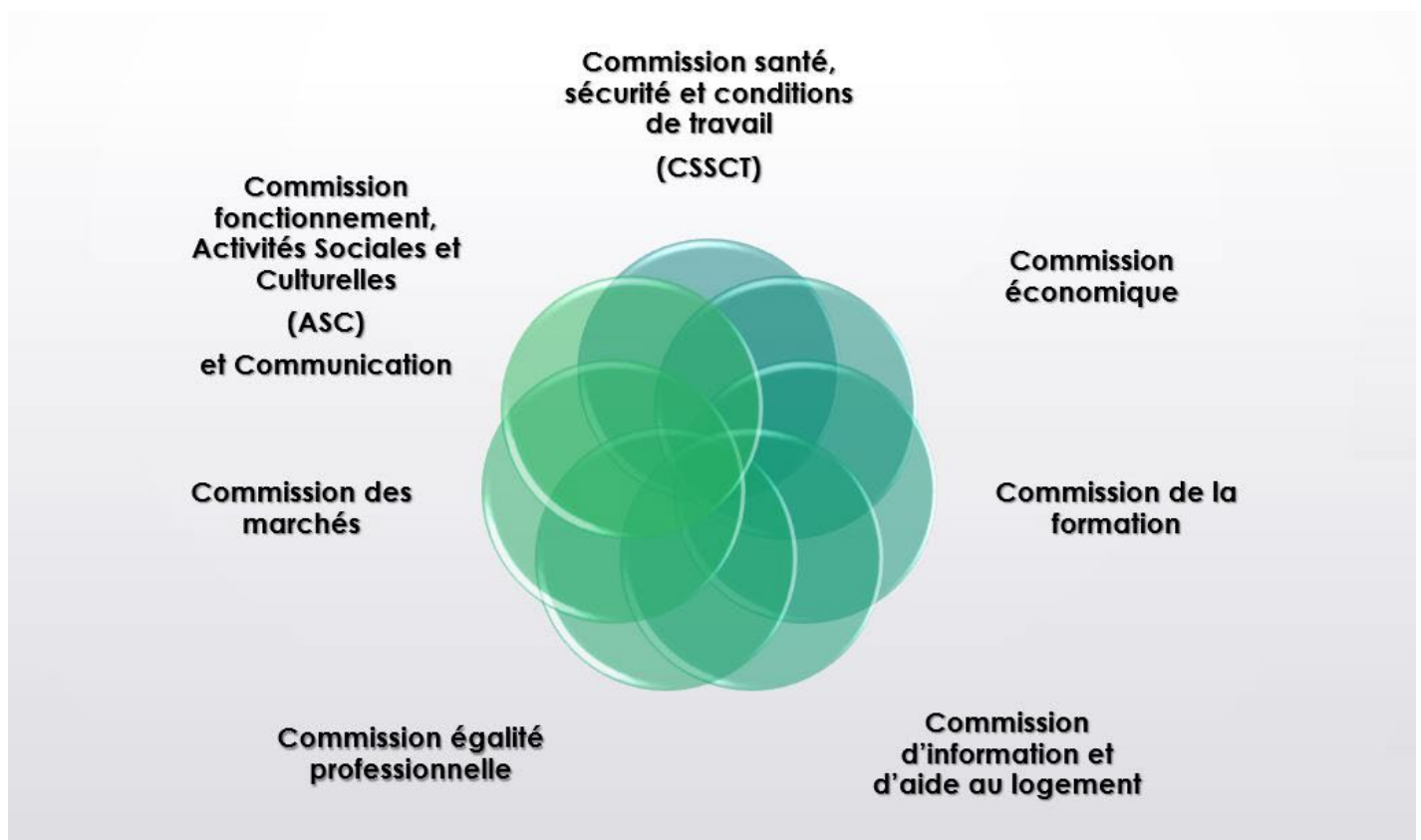
Ils assurent, lors des réunions du CSE, l'expression collective des salariés pour la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives aux sujets suivants :

- La gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- L'organisation du travail ;
- La formation professionnelle.

Ils sont **informés** et **consultés**, en réunion CSE, sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Ils participent aux **commissions**, en fonction de modalités propres à chacune :



Ils participent aux **plans de prévention** chez les clients.

A savoir : Chaque CSE dispose d'un budget pour organiser des activités à destination des salariés et de leur famille (Activités Sociales et Culturelles) : voyages, loisirs, etc...

Rôle des Représentants Syndicaux (RS)

Ils représentent leur syndicat auprès de l'employeur lors des réunions du CSE.

Rôle des Délégués Syndicaux (DS)

Ils représentent leur syndicat auprès de l'employeur et assurent la défense des salariés.

Ils *formulent des propositions, des revendications ou des réclamations*, peuvent assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

Ils négocient avec l'employeur notamment sur les sujets suivants :

- Salaires, durée et organisation du temps de travail,
- Objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes,
- Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les représentants de proximité (RP)

Chez Accenture, un unique représentant de proximité est désigné par le CSE au niveau de chaque établissement secondaire et participe aux réunions traitant des questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail tous les trimestres. Par accord négocié, un représentant de proximité supplémentaire par organisation syndicale est désigné.

Ils présentent à leurs CSSCT respectives les suggestions individuelles et collectives des salariés de leurs sites géographiques sur :

- Les dispositions du code du travail,
- Les dispositions légales relatives à la protection sociale,
- Les dispositions légales relatives à la santé,
- Les dispositions légales relatives à la sécurité.

Ils recommandent des actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail du personnel présent sur le site. Ils participent à l'élaboration des plans de prévention du site Accenture où ils sont rattachés et émettent toute préconisation visant améliorer les conditions de travail.

Ils informent le CSE de toute atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles.

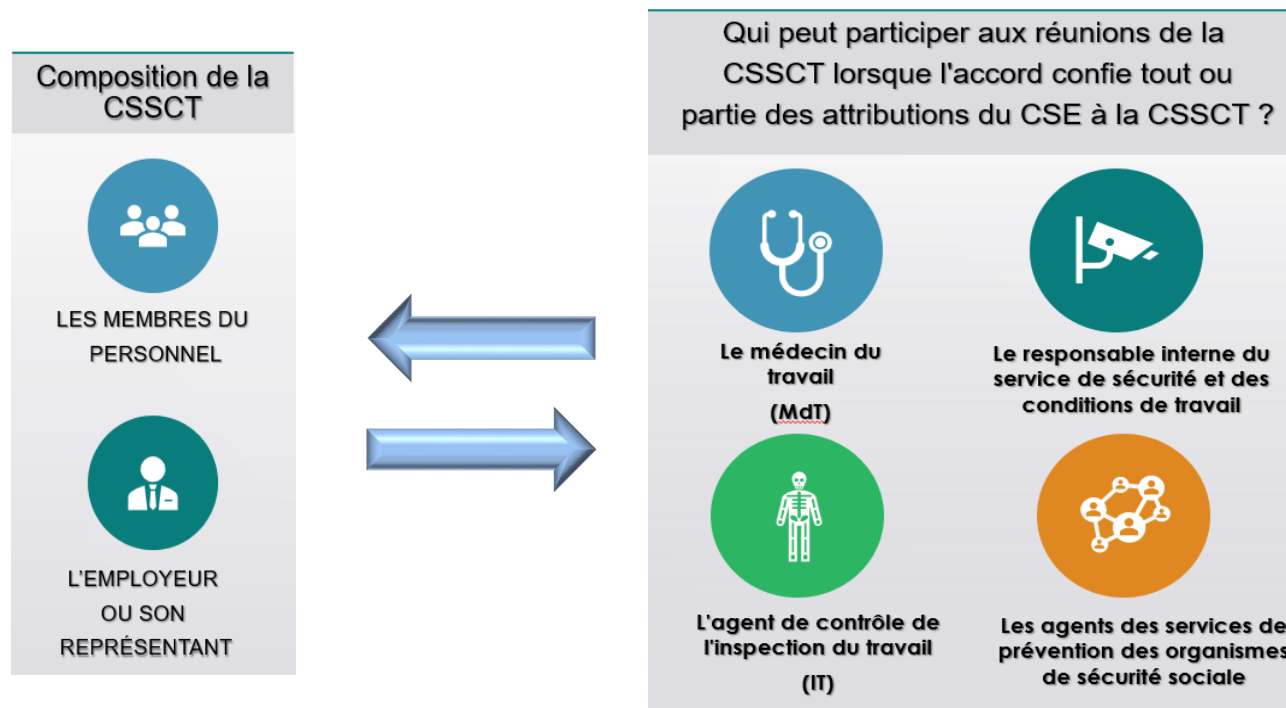
Ils assurent la défense des salariés : ils peuvent assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

Le Comité de Groupe (CG)

Le CG traite de toutes les questions communes à toutes les entités du groupe Accenture en France. Il comprend le chef d'entreprise, des membres désignés par les Organisations Syndicales Représentatives au sein du groupe. Il est consulté notamment sur la stratégie économique du Groupe.

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du CSE, tout ou une partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.



Quand une CSSCT existe dans l'entreprise, elle peut procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi qu'aux effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (art. L. 4161-1 du code du travail).

Elle peut contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation, l'aménagement des postes de travail, l'accès et le maintien des personnes en situation de handicap à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Elle peut prendre toute initiative qu'elle estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (art. L. 1142-2-1 du code du travail). Le refus de l'employeur doit alors être motivé (art. L. 2312-9 du code du travail).

La CSSCT contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel » (art. L. 2312-5 du code du travail).

Par ailleurs, pour toute intervention d'entreprises extérieures au sein d'une entreprise utilisatrice, est organisée une inspection commune des lieux d'interventions avec toutes les entreprises extérieures qui sont appelées à intervenir (art. R. 4512-6 du code du travail).

Des plans de prévention sont donc réalisés sur les projets et il est possible à certains membres du CSE dont ceux à la CSSCT d'y participer et d'apporter des mesures correctives comme pourrait le faire un « préventeur ».

« Farouche modernité » des origines

« Nous sommes aujourd'hui les héritiers d'une longue tradition de militants déterminés à agir pour les salariés et à transformer la société selon les **valeurs humaines, de solidarité, de promotion de la personne...**

Le premier texte à portée mondiale qui avait une vision globale sur la condition de l'homme et la condition de l'homme au travail fut l'Encyclique (1891). A l'époque de Germinal, on y traitait déjà du « juste salaire », réfutant les doctrines capitalistes et socialistes du moment. Ce texte est d'une modernité farouche. Il a inspiré les plus grandes réformes du vingtième siècle.

Ce texte comprend déjà la définition des assurances chômage, assurances vieillesse, de l'assurance maladie et de la prévoyance. Il encourage les ouvriers à s'associer pour défendre leurs intérêts matériels, spirituels et financiers.

Cette inspiration n'impose pas de pratiques ou de convictions religieuses. Mais est guidée par les principes sociaux chrétiens, sur lesquels elle s'appuie pour constamment répondre aux enjeux économiques et sociaux.

Elle est le **fondement d'un monde plus juste et plus humain qui valorise la dignité de la personne, la solidarité, la liberté, la responsabilité, la justice sociale, la participation démocratique, l'exigence d'un développement durable.**

« La **CFTC** se réclame et s'inspire des principes de la morale sociale chrétienne, **en toute indépendance politique ou religieuse** », Article 1 des statuts de la **CFTC**.

Libre et indépendante



La **CFTC** en tant que Confédération s'est créée en 1919. En 1919, les syndicats partout en France se sont rassemblés.

Certains étaient des syndicats de catholiques, d'autres des syndicats de protestants, d'autres sans obédience, et ils étaient en désaccord avec les doctrines révolutionnaires de la CGT de l'époque.

Ils se sont dit : on va s'unir.

La question s'est posée : *est-ce que nous allons être un syndicat affilié à l'église catholique ?* La réponse a été **non**.

Et donc, dès sa création en 1919, la **CFTC** s'est affirmée à la fois comme un **syndicat indépendant et attaché à des valeurs**.

Certains vont dire : *est-ce que ce n'est pas se renfermer sur nous-mêmes ?* La réponse est « c'est une très grande ouverture et une très grande force ».

Quelle est la différence avec les autres organisations syndicales ?

La réponse est : « On se bat pour de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail. MAIS en étant **constructif** ».

Nos Valeurs

Depuis sa création en 1919, la **CFTC** ne confond pas action politique et syndicale. Elle agit librement et en toute indépendance :

- Financière : tous les comptes sont publics et accessibles sur le site cftc.fr
- Vis-à-vis de tout pouvoir : elle n'a jamais appelé à voter pour un parti politique ou pour un candidat

La **CFTC** fait davantage confiance aux personnes et à leur bon sens, à leur expertise de terrain plutôt qu'aux systèmes et aux idéologies. Elle est le syndicat du réel. Et ceci depuis toujours.

Les syndicats sont à gauche (et pas moi !) Oui, la majorité des syndicats se positionnent à gauche et mènent des actions en partenariat avec les partis de gauche ; la **CFTC** estime que la défense des intérêts collectifs et individuels ne saurait être réservée à ces mouvements de gauche et propose une autre manière d'agir.

La **CFTC** est un syndicat de droite (et pas moi !) Non, la **CFTC** est indépendante de tout mouvement politique, et ses adhérents, comme ses dirigeants, sont représentatifs de la diversité des opinions politiques.

La **CFTC** accueille toutes les personnes quelles que soient leurs convictions religieuses ou philosophiques, et son message, ses propositions, ses actions s'adressent à tous les salariés. Ce sont les principes dont elle s'inspire (dialogue, fraternité, bien commun, attention aux plus fragiles) qui sont d'inspiration sociale chrétienne mais dans lesquels toute femme ou tout homme peut se retrouver.

Cette inspiration chrétienne fait que le salarié n'est pas considéré seulement comme un facteur de production ou un consommateur, mais comme un acteur dont il s'agit de viser le développement intégral par la satisfaction de ses besoins matériels, mais aussi intellectuels et moraux.

Le respect de la dignité de chaque personne



C'est reconnaître la dimension sacrée de l'être humain. La valeur d'un salarié, actif ou non actif, ne dépend ni de sa condition, ni de son âge, ni de sa religion, ni de son sexe, ni de son niveau hiérarchique dans l'entreprise.

Dans l'entreprise, cela se traduit par l'intérêt porté à tous (de l'apprenti au cadre supérieur), par la négociation, par le refus que les personnes soient traitées comme des objets, des marchandises ou des machines. Le respect de la dignité nous conduit à être acteur de la vie de l'entreprise et engendre des droits concrets et implique des devoirs.

Le Bien commun



Pour nous, à la **CFTC**, l'entreprise est d'abord une communauté de personnes avant d'être un outil économique. Dans cette perspective, la prise en compte du *bien commun* se traduit par **l'intérêt que nous portons à tous, par la négociation et par le respect de la dignité de chacun.**

Chaque personne est à la fois un salarié, un parent, un membre associatif, un consommateur, un citoyen, dont il s'agit de concilier les intérêts parfois divergents et de favoriser l'épanouissement. Au même titre que le respect de la personne, les ressources naturelles doivent être gérées de manière responsable, dans le respect des générations futures.

La subsidiarité

Le principe de subsidiarité, c'est donner la **liberté d'action aux personnes** et aux communautés de base ou corps intermédiaires. Les décisions sont ainsi prises par les personnes ou les groupes directement concernés à mêmes de juger du bien-fondé de leurs décisions. La subsidiarité est le fondement de la décentralisation et du dialogue social dans les entreprises.

La fraternité



Justice pour tous avec priorité donnée à ceux qui ne pèsent pas lourd dans les rapports de force.

Construire la paix sociale, à renouer, par des actions concrètes, les liens de solidarité. Favoriser le dévouement, la démarche d'action constructive, le souci de vérité, la confiance, l'ouverture et le rassemblement.

La **CFTC** a été à l'origine de nombreux acquis sociaux dont :

- couverture santé
- allocations familiales
- retraites complémentaires
- assurance chômage
- participation
- intéressement
- défense du salarié licencié
- conventions collectives
- aides aux emplois familiaux
- logements sociaux, etc.

Convaincue que le progrès social durable se fait avec le **dialogue** et partenariat, la **CFTC** privilégie la négociation et le paritarisme pour faire passer son exigence radicale de **justice**. Pour la **CFTC**, la **négociation**, la **conciliation** et la **médiation** avant toute grève.



Pourquoi adhérer à la CFTC ?

La **CFTC** défend les intérêts matériels et moraux **de tous les salariés** : Cadres et ETAM (Employés, Techniciens et Agents de maîtrise), hommes et femmes, dans l'ensemble de leurs métiers et vous soutient.

La **CFTC** défend la sécurisation des parcours d'activité en prenant en compte la personne dans sa totalité, et en se préoccupant du plein exercice de ses droits tout au long de la vie.

Même votre employeur est syndiqué (probablement au Medef) : pensez-vous si sage de confier au Medef le soin de défendre vos conditions de travail et du même coup vos intérêts ? Il est important que les salariés soient aussi représentés !

NE RESTEZ PAS SEUL(E), adhérez à l'organisation qui défend vos intérêts à tout moment.

Adhérer au syndicat **CFTC** peut offrir plusieurs avantages aux travailleurs. Voici quelques raisons pour lesquelles une personne pourrait choisir de rejoindre ce syndicat :

1. **Valeurs humanistes** : La **CFTC** se base sur des principes de solidarité, de justice sociale et de respect de la dignité humaine, souvent inspirés par des valeurs chrétiennes, mais ouvertes à tous,
2. **Protection des droits** : Le syndicat offre une protection juridique et un soutien en cas de conflit avec l'employeur. Les adhérents bénéficient de conseils juridiques et d'une assistance en cas de litige,
3. **Amélioration des conditions de travail** : La **CFTC** s'engage à négocier et à obtenir de meilleures conditions de travail pour ses membres, y compris des augmentations salariales, des avantages sociaux et des mesures de sécurité,
4. **Formation et information** : Les adhérents peuvent accéder à des programmes de formation professionnelle, d'information sur les droits des travailleurs et de développement personnel,
5. **Représentation collective** : En étant membre de la **CFTC**, on bénéficie d'une voix collective plus forte pour défendre ses intérêts auprès des employeurs et des instances gouvernementales,
6. **Solidarité et soutien** : Le syndicat offre un réseau de soutien et de solidarité entre les travailleurs, permettant de partager des expériences et des solutions aux problèmes rencontrés,
7. **Engagement social** : La **CFTC** participe activement à des débats sociaux et politiques pour promouvoir des politiques favorables aux travailleurs et aux familles.

Adhérer à la **CFTC** peut ainsi offrir une protection individuelle et collective, améliorer les conditions de travail et contribuer à une société plus juste.

Adhérer à la CFTC, c'est affirmer ses valeurs !

Le socle commun des valeurs fonde une communauté unie **par le dialogue, la concertation et l'écoute**, au service du développement humain de chaque personne.

Pour la **CFTC**, c'est la personne derrière chaque travailleur, et plus généralement une conception du syndicalisme basée sur **la construction sociale et la recherche de solutions nouvelles**.

Adhérer à la CFTC, c'est rejoindre un mouvement

Puisque la **CFTC** s'attache à défendre la personne, elle accueille aussi bien les salariés des petites et des grandes entreprises, que les fonctionnaires, les agents de la fonction publique, les demandeurs d'emploi, les étudiants ou les retraités.

Une adhésion manifeste votre soutien au mouvement et vous ouvre la possibilité de découvrir une forme d'action et d'engagement *centrée sur l'humain*, voire d'y prendre part si le cœur vous en dit.

Adhérer à la CFTC, c'est de la solidarité

Dès son adhésion, le nouvel arrivant dispose d'une voix qui lui permet de participer à l'élection des dirigeants et de se prononcer sur la politique menée par le syndicat lors de l'assemblée générale. Il bénéficie d'une protection avec **la meilleure couverture sociale qu'une organisation syndicale puisse offrir ainsi que :**

- L'information juridique à travers la vie pratique,
- L'information juridique dans le droit du travail,
- La protection juridique pendant la vie au travail,
- L'actualité de vos droits et la vie de la Confédération.

La **CFTC**, c'est aussi un réseau de *conseillers du salarié*, de *défenseurs et conseillers Prud'homaux*, de *représentants de la section syndicale*, de *délégués syndicaux*, d'*experts* en droit du travail et en négociation !

Parmi ces militants, on compte plus de 4 000 mandatés, issus de toutes les professions, désignés auprès d'organismes paritaires pour participer à leur gestion (Sécurité sociale, retraites, logement, formations...).

Des experts et militants que vous aurez l'occasion de rencontrer, **et rejoindre un jour**. **L'adhésion** à la **CFTC**, c'est aussi, la possibilité d'emprunter une autre voie, d'exercer de nouvelles fonctions, d'approfondir son expertise et d'élargir ses horizons.

Quel que soit votre parcours dans notre organisation, **c'est vous qui ferez la**



CFTC, l'application !

L'application qui nous rend plus forts

S'INFORMER - PARTAGER - AGIR

Profiter de réduction de prix comme proposée par certains Comité Sociaux Économiques (CSE) et bien d'autres services via l'application [CFTC l'App](#) - [Rejoignez notre réseau de 145 000 adhérents et militants.](#)

1 CFTC l'App, l'incontournable de l'adhérent CFTC !

- ✓ Je peux poser mes questions sur le droit du travail sur le **forum** et écrire aux adhérents CFTC via la **messagerie** (je peux même créer des groupes).
- ✓ Je peux augmenter mon pouvoir d'achat grâce aux bons plans de la CFTC avec des **réductions** sur mes marques préférées et mes loisirs.
- ✓ Je peux acheter des goodies sur **CFTC La Boutique**.
- ✓ Sur **la Ressourcerie**, je retrouve tous les outils CFTC dont j'ai besoin et peux en personnaliser certains. Je peux aussi partager mes propres productions.
- ✓ Et chaque mois, je garde le lien avec la **newsletter CFTC l'App** !

Focus

La Ressourcerie de l'App



Où nous trouver ?

Sur Axe France

Au 1^{er} étage, en face du CSE : Vous pouvez échanger avec un élu SAS en toute confidentialité.
Au 3^e étage, coté A : vos élus ATS sont à votre écoute.

A Nantes

Le local est commun à toutes les Organisations Syndicales.

A Sophia

Contactez nos élus et Représentant de Proximité **CFTC** sur place.

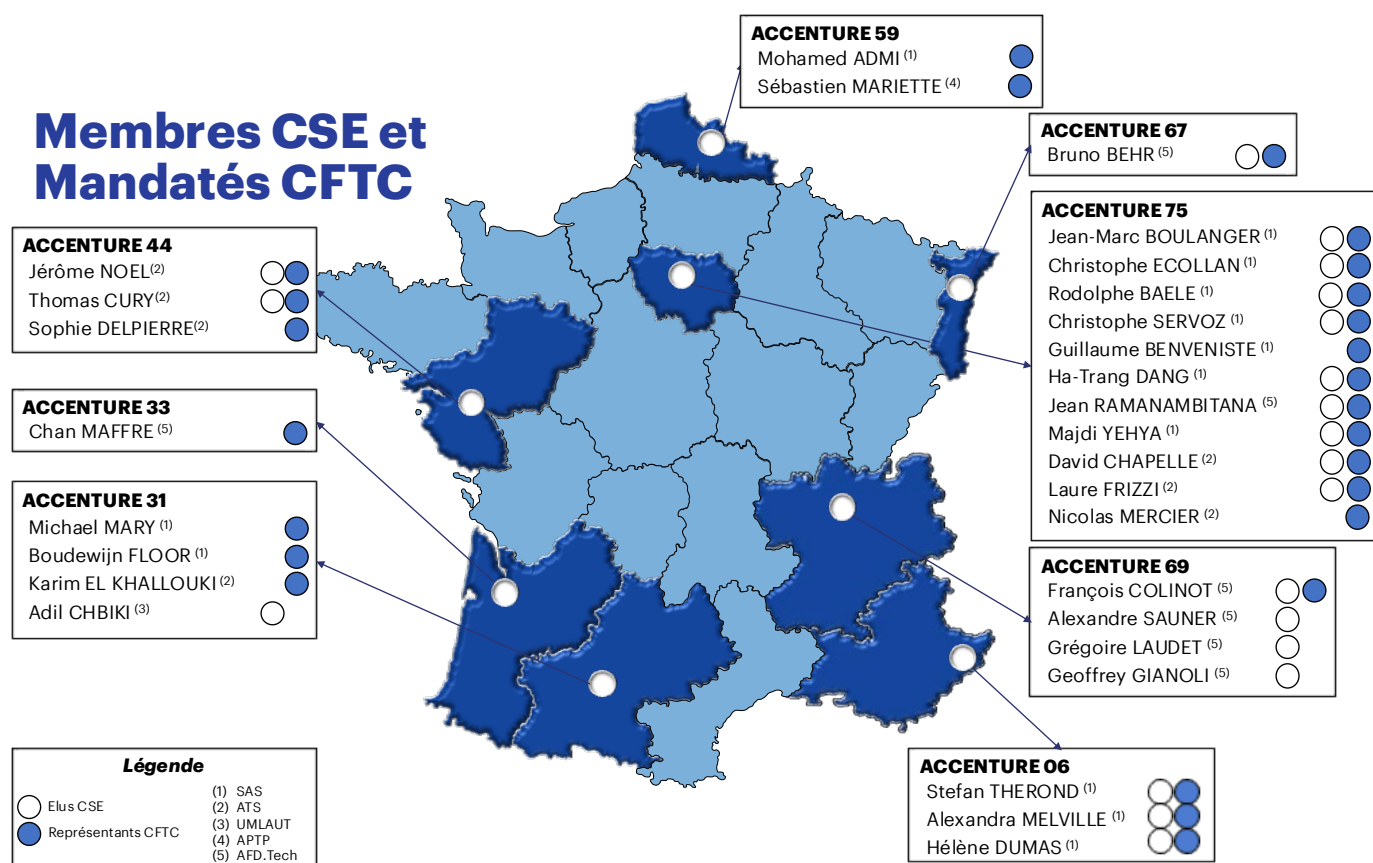
A Toulouse

Au 3^e étage, tout en vous rapprochant des représentants **CFTC** sur site.

A Marcq-en-Bareoul

Se rapprocher des représentants **CFTC** sur site.

Contactez-nous à l'adresse cftc@accenture.com pour prendre RDV !



Vos référents CFTC Accenture

Voici la liste des référents **CFTC** Accenture. N'hésitez pas à les contacter directement ou sur le mail générique cftc@accenture.com.

FLEXIBILITE

(télétravail, semaine flexible, horaires flexibles, dons de jours, congés)



Jean-Marc Boulanger - Christophe Servoz - Maïke Roemer – Jérôme Noel – Stefan Therond

TEMPS DE TRAVAIL

(modalités 1, 1bis, 3, heures supplémentaires, astreintes...)



Jean-Marc Boulanger - Maïke Roemer – Majdi Yehya

SANTE ET PREVOYANCE



Christophe Servoz - Laure Frizzi - Christophe Ecollan – Ha-Trang Dang

RISQUES PSCHYCO-SOCIAUX



Laure Frizzi – Alexandra Melville – Majdi Yehya – Stefan Therond

HANDICAP



Christophe Ecollan – Christine TrucModica - Laure Frizzi

GEPP

(Gestion des emplois et des parcours professionnels)



Laure Frizzi - Maïke Roemer – Stefan Therond – Karim El Khallouki

SUSTAINABILITY



Christophe Servoz - Jean Marc Boulanger - David Chapelle – Jérôme Noel

CSE



Maïke Roemer – Christophe Servoz – Alexandra Melville – Majdi Yehya – Stefan Therond

COMITE DE GROUPE ACCENTURE



Christophe Servoz - Jean Marc Boulanger - Maïke Roemer –

HARCELEMENT

(sexuels et agissements sexistes, moraux)



Maïke Roemer - Jean Marc Boulanger - Jérôme Noel – Stefan Therond

TEMPS PARTIEL / TEMPS REDUIT



Laure Frizzi – Jérôme Noel

GRILLES DE SALAIRE

(politique salariale)



Christophe Servoz - Maïke Roemer - Jérôme Noël -
Karim El Khallouki

PERFORMANCE ACHIEVEMENT

(talents discussions ...)



Hélène Dumas - Maïke Roemer – Majdi Yehya – Jérôme Noël

PRUD'HOMMES DROIT DU TRAVAIL



Christophe Ecollan – Maïke Roemer

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

(RCI, Licenciement...)



Christophe Ecollan - Christophe Servoz - Jean Marc Boulanger - Maïke Roemer – Jérôme Noël

FORMATION



Jean Marc Boulanger – Rodolphe Baele

EGALITE PROFESSIONNELLE



Maïke Roemer- Majdi Yehya - Karim El Khallouki

EPARGNE SALARIALE



Maïke Roemer - Jean Marc Boulanger – Christophe Servoz

CONVENTION SYNTEC



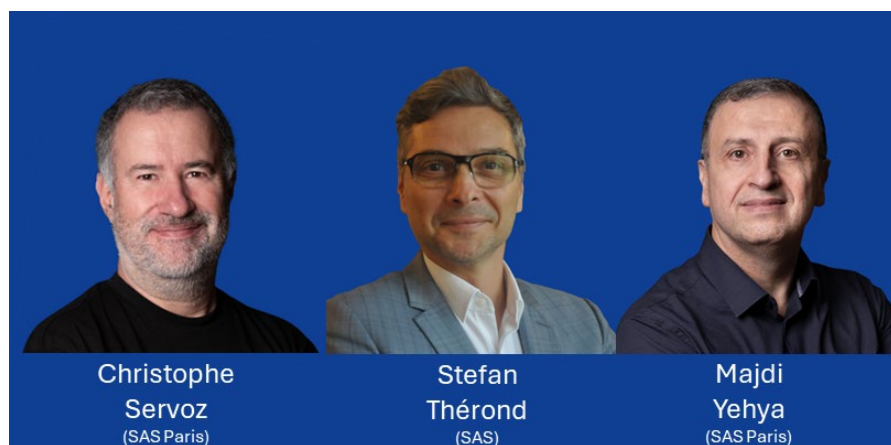
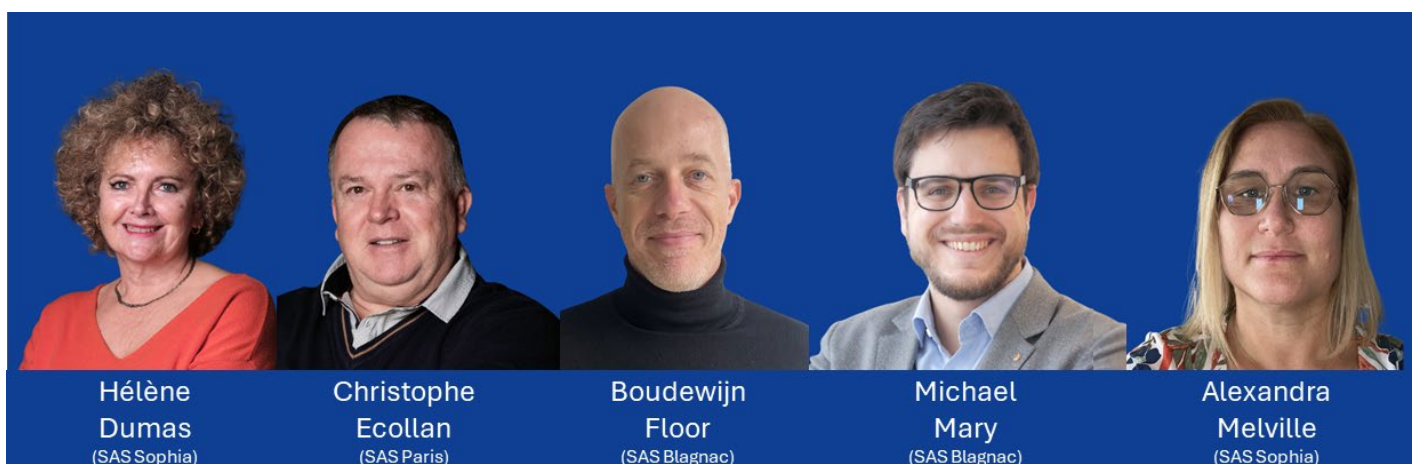
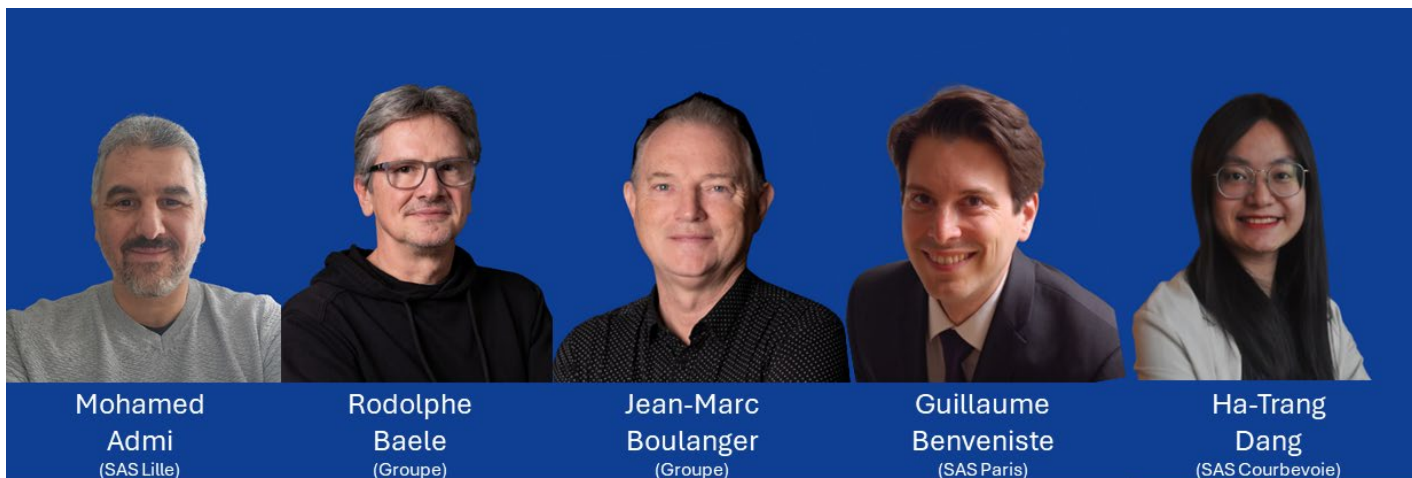
Christophe Ecollan - Rodolphe Baele - Jean Marc Boulanger

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

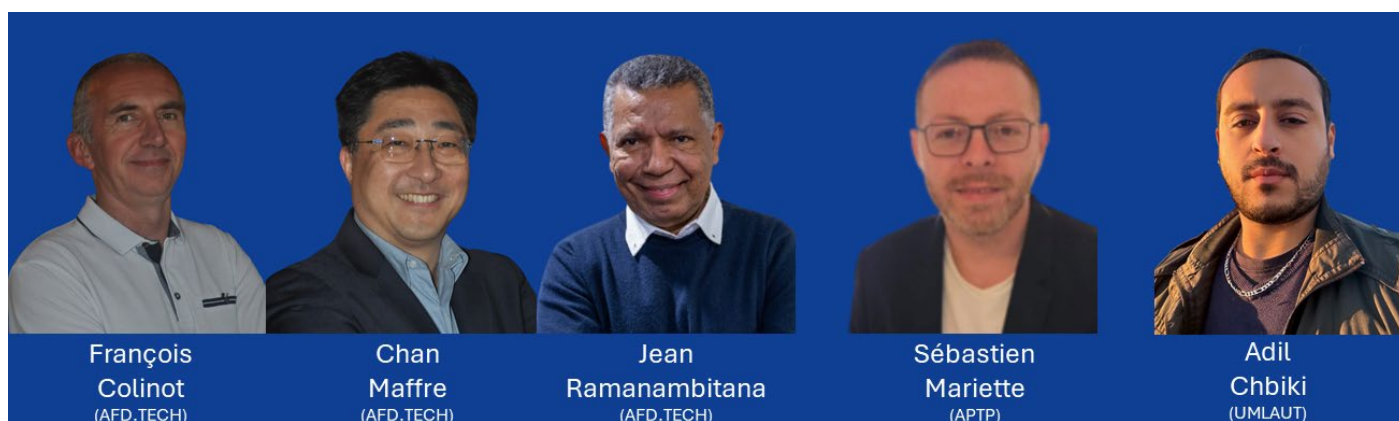
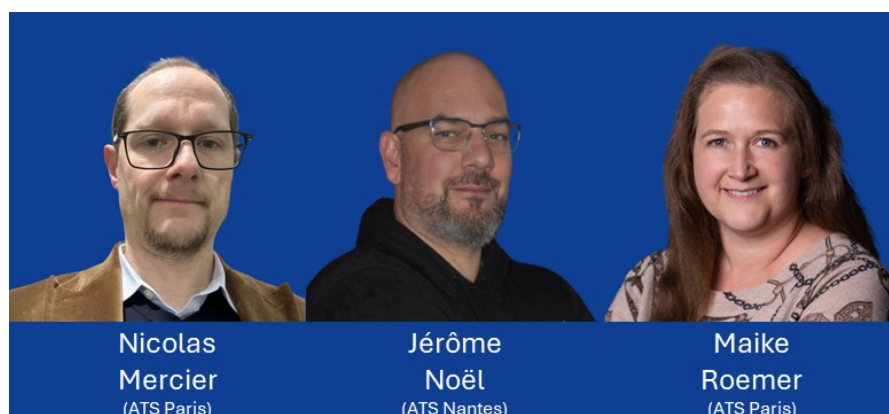
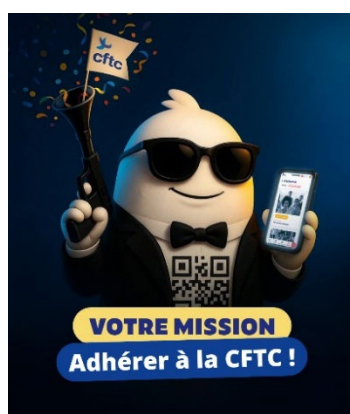
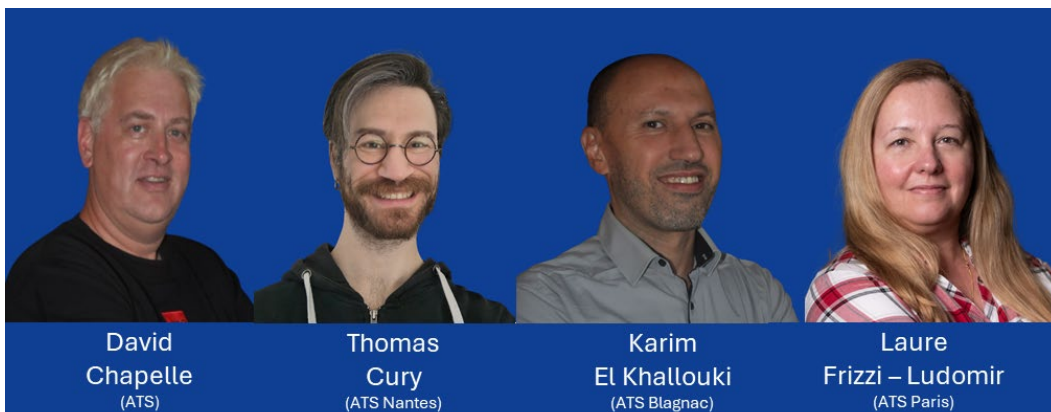


Christophe Ecollan - Rodolphe Baele - Jean Marc Boulanger - David Chapelle – Stefan Therond

Nos représentants chez Accenture



Nos représentants chez Accenture



**Parce que le travail
est au service de l'Humain,
et non l'inverse.**

Vous recherchez un syndicat
ouvert au dialogue et à l'action ?

Rejoignez-nous!

