

**AVENANT N°1**  
**A L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**  
**DE L'UES CAPGEMINI**  
**(Années 2019-2023)**

Entre :

**Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini**, représentées par Monsieur Pierre-Alain COGET, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales, dûment habilité,

d'une part,

Et


**Les délégations suivantes :**

- La Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT),
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),
- Le syndicat SICSTI (CFTC),
- Le syndicat national CGT Capgemini,
- Le syndicat Lien-UNSA,

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

  
TGH    P.A.    me

## PREAMBULE

L'accord quinquennal en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'UES Capgemini en date du 23 novembre 2018 a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la mandature 2016-2019 (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) et agréé par arrêté de la DIRECCTE-UT92 du 9 janvier 2019 publié le 11 janvier 2019.

Le syndicat Lien-UNSA, devenu représentatif dans l'UES Capgemini à la suite des élections professionnelles du mois de novembre 2019, a adhéré au dit accord le 23 janvier 2020.

A la suite du Comité de Pilotage National (« CPN ») du 28 janvier 2020 au cours duquel des pistes d'amélioration de l'accord ont été discutées sur la composition des COS, la Direction a convié les organisations syndicales représentatives à la négociation d'un avenant. Les Parties ont également souhaité préciser le traitement de la rémunération variable des salariés BOETH en temps partiel pour raison médicale ainsi que l'application au sein de l'UES Capgemini de l'article L.5213-6-1 du Code du travail qui traite du « référent handicap ».

## ARTICLE 1 AJOUT D'UN ARTICLE 2.4.5

Les Parties décident d'ajouter un article 2.4.5 (« Aménagement de la part variable de la rémunération des salariés en situation de handicap lors du passage à temps partiel à la suite d'une préconisation du médecin du travail ou dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique »). Cet article est rédigé de la manière suivante :

*« Les salariés concernés par le présent article sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (« BOETH ») visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, qui ont une structure de rémunération composée d'une partie fixe et d'une partie variable.*

*En cas de passage à temps partiel sur préconisation écrite du médecin du travail ou dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, ces salariés bénéficient d'une garantie de versement de la rémunération nominale variable, équivalente au pourcentage de la partie non travaillée de leur temps partiel.*

*Cette garantie fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié et à la lettre de rémunération. Un modèle de mention à intégrer aux avenants cités ci-dessus figure en annexe. La garantie est applicable pour la durée de la restriction donnant lieu au temps partiel. La garantie ne couvre pas la part de la rémunération variable, base temps plein, dépassant 30K€. En cas de passage à temps partiel en cours d'année, un prorata sera réalisé pour l'année en cours.*

*La partie non-garantie de la rémunération variable est soumise aux règles et formules de calcul de la lettre de rémunération initiale. Toutefois, les objectifs fixés dans l'avenant à la lettre de rémunération prendront en considération le temps partiel en aménageant le nombre et/ou le périmètre des objectifs. Les parties garanties et non garanties de la rémunération variable du salarié seront versées aux échéances habituelles de paie.*

ILGA   
AR   
MC 

L'exemple ci-dessous illustre les dispositions susmentionnées :

- Salarié BOETH disposant d'un Salaire Annuel Théorique (« SAT ») de 60K€ bruts, dont une partie variable de 6K€ bruts sur une base temps plein
- Passage à temps partiel pour 12 mois sur préconisation du médecin du travail à hauteur de 30% au 1<sup>er</sup> janvier N
- Garantie de 30% du nominal de la partie variable correspondant au temps non travaillé, soit 1.800€ bruts
- Rémunération variable de 4.200€ bruts théoriques, versée selon les règles et formules de calcul de la lettre de rémunération

Cette disposition portant sur la garantie d'une partie de la rémunération variable du salarié sera prise en charge par l'entreprise, en dehors du budget de l'accord agréé, tel que défini dans le cadre de son article 4.

Les CMH informent les salariés concernés par cette mesure de leur possibilité d'en bénéficier. Cette mesure est applicable à la condition que les salariés concernés en fassent la demande auprès de leur manager, ce qui implique qu'ils acceptent que leur manager soit informé de leur situation de salarié en situation de handicap.

Indicateurs :

- Nombre de salariés en situation de handicap bénéficiant d'une part variable de rémunération
- Nombre de salariés en situation de handicap concernés par l'aménagement de la part variable de la rémunération
- Nombre de salariés en situation de handicap bénéficiant de la mesure d'aménagement de la part variable de la rémunération

Ces indicateurs seront communiqués au titre de l'année N-1. »

## ARTICLE 2            MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.2 (« LE CHARGE DE MISSION HANDICAP »)

L'article 3.2 relatif aux Chargés de Mission Handicap (« CMH »), est complété par le texte suivant :

« - Référent Handicap :

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a rendu obligatoire la désignation d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap dans les entreprises de plus de 250 salariés. Les Chargés de Mission Handicap prévus dans l'accord remplissent déjà ces prérogatives. Tous les salariés des entreprises de l'UES Capgemini, de plus ou moins 250 salariés, peuvent s'adresser à leur Chargé de Mission Handicap en vue de bénéficier de ce support.

Afin de se conformer à cette obligation légale, un référent handicap sera désigné par la Direction de la Mission Handicap au sein de chaque entreprise de l'UES Capgemini de plus de 250 salariés, parmi les CMH. Au sein de l'UES Capgemini, la Direction désignera, à titre exceptionnel et pour la durée de l'accord restant à courir, deux référents pour les entreprises de plus de 15 000 salariés, en privilégiant une répartition de leur périmètre respectif par métier. Ainsi, au jour de la signature dudit avenant, seule la société Capgemini Technology Services, qui accueille deux métiers (Appli et Infra), compte plus de 15 000 salariés et se trouve concernée.

En outre, le référent handicap désigné pour une entreprise de plus de 250 salariés couvrira les éventuelles entreprises de moins de 250 salariés comprises dans le périmètre de CSEE.

Dans l'hypothèse d'une acquisition ou de la création au sein de l'UES Capgemini d'une entreprise comptant plus de 250 salariés, la Direction de la Mission Handicap désignera un référent ».

### ARTICLE 3 MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.6.1 (« SA COMPOSITION »)

Le quatrième tiret de l'article 3.6.1 relatif à la composition de la Commission d'Orientation et de Suivi (« COS »), rédigé comme suit :

- « d'un représentant élu de chaque instance CHSCT des entités sur le périmètre géographique considéré (désignation d'un titulaire et d'un suppléant par CHSCT). Après la mise en place des CSE lors des prochaines élections professionnelles, ce sera un membre du CSE (de préférence membre de la CSSCT) ou un représentant de proximité rattaché au périmètre géographique concerné, dûment mandaté par le CSE » ;

Est remplacé par :

- « d'un membre de chaque Instance Conventionnelle de Représentants de Proximité (« ICRP ») présente sur le périmètre de la COS. Chaque ICRP présente sur le périmètre de la COS propose un candidat au secrétaire de son CSEE de rattachement.  
L'identification du candidat se fait par un vote de l'ICRP. Dans l'éventualité d'une égalité de voix entre plusieurs candidats après le dépouillement du vote de l'ICRP, les noms de ces candidats sont transmis au secrétaire du CSEE. L'identification des candidats par les ICRP et les désignations par les CSEE qui seraient déjà intervenues à la date de signature du présent avenant ne sont pas remises en cause.  
La désignation du membre de la COS se fait dans chaque CSEE par un vote de l'instance ».

Le nombre total de membres des COS pourra évoluer en fonction du nombre de COS et d'ICRP, sans que cela nécessite un avenant au dit accord en conformité avec les prérogatives du CPN décrites dans l'accord 2019-2023.

En cas de regroupement de COS, le CSEE procèdera dans les meilleurs délais à une nouvelle désignation conformément aux dispositions ci-dessus.

A titre d'illustration, au jour de la signature du présent avenant, il existe 10 COS, réparties géographiquement, mentionnées dans le tableau ci-dessous ».

*me*  
*[Signature]*  
7161  
KR  
4

Périmètre CSEE	ICRP	Site	COS	Total membre de COS
CSE APPLI	IDF	IDF	IDF1, IDF3, IDF4, IDF5	4
	Nord	Lille	NE	1
	Est	Nancy, Belfort, Strasbourg	NE	1
	Bretagne/Normandie	Brest, Rouen, Rennes	NO; IDF3	2
	Centre Ouest	Nantes, Niort, Tours, Orléans, Bordeaux	SO; NO	2
	Méditerranée	Nice, Aix en Provence, Montpellier, Ruoms	SE	1
	Rhône-Alpes	Lyon, Grenoble, Chambéry, Macon, Clermont Ferrand	ARA	1
	Sud Ouest	Toulouse, Pau, Bayonne	SO	1

CSE INFRA	IDF	IDF, Lille	IDF1, IDF2, IDF3, NE	4
	Nord Ouest	Brest, Rennes, Cherbourg, Nantes, Niort, Tours, Caen, Rouen	NO; IDF3	2
	Méditerranée	Aix en Provence, Bagnole sur Cèze, Nice, Montpellier	SE	1
	Sud Ouest Toulouse	Toulouse	SO	1
	Sud Ouest Atlantique	Bordeaux, Pau	SO	1
	Est	Chambéry, Lyon, Grenoble, Belfort, Mulhouse, Nancy, Strasbourg	ARA; NE	2

CSE INGENIERIE	Nord	IDF, Cherbourg, Melun, Saint Marcel - Vernon, Nantes, Rennes, Strasbourg	IDF1, IDF3, NE, NO	4
	Sud-Est	Aix en Provinces, Bagnol sur Cèze, Nice, Lyon, Grenoble	ARA, SE	2
	Grand Ouest	Toulouse, Pau, La Rochelle, Bordeaux	SO, NO	2

CSE INVENT	IDF Région	IDF, Montpellier, Lyon	IDF2; ARA; SE	3
------------	------------	------------------------	---------------	---

CSE EDITION DE SOLUTIONS	IDF Région	IDF, Lyon, Montpellier, Rouen	IDF2, IDF3; ARA; SE	4
--------------------------	------------	-------------------------------	---------------------	---

CSE CORPORATE	IDF	IDF	IDF5	1
---------------	-----	-----	------	---

<b>TOTAL</b>	<b>40</b>
--------------	-----------

**ARTICLE 4 ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION DE L'AVENANT ET ADHESION**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature à l'exception de l'article 1 qui s'applique dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les parts variables versées en 2020 au titre de l'exercice 2019 ne sont pas concernées. Le présent avenant s'applique pour la durée de l'accord restant à courir.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le présent avenant fera par ailleurs l'objet d'une communication aux salariés et sera mis en ligne sur l'intranet de l'UES.

Le présent avenant ne nécessite pas d'être agréé par la DIRECCTE.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 11 juin 2020

En 8 exemplaires originaux

**Pour les sociétés de l'UES Capgemini et dûment habilité**

Nom : Pierre-Alain COGET

**Pour la Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT)**

Nom : BOLORE FREDERIC

**Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)**

Nom : ADECHINA Romanou

**Pour le syndicat SICSTI (CFTC)**

Nom : Richel CASTEL

**Pour le syndicat national CGT Capgemini**

Nom :

**Pour le syndicat Lien-UNSA**

Nom : Mansour GHALAIE

6  
RGH  
4  
RR  
mc

**Modèle de mention à insérer dans l'avenant au contrat de travail**

« Dans le cadre de votre passage à temps partiel et conformément aux dispositions de l'article 2.4.5 de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap de l'UES Capgemini du 23 novembre 2018, créé par avenant du **XXX**, vous bénéficiez d'une garantie de versement de 100% de la partie nominale de votre rémunération variable équivalente au pourcentage de la partie non travaillée de votre temps partiel. Cette garantie est applicable pour la durée de la restriction donnant lieu à votre temps partiel.

En acceptant le bénéfice de cette garantie, vous reconnaissez à ce titre avoir été informé(e) et avoir consenti à ce que votre statut de BOETH soit porté à la connaissance de votre manager et de votre RRH pour la nécessité de la rédaction du présent avenant, sans que cela n'enfreigne l'engagement de confidentialité de l'entreprise.

Les modalités de calcul de cette garantie font l'objet d'un avenant à votre lettre de rémunération. »

**Modèle de mention à insérer dans l'avenant à la lettre de rémunération**

« Dans le cadre de votre passage à temps partiel sur décision médicale et conformément aux dispositions de l'article 2.4.5 de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap de l'UES Capgemini du 23 novembre 2018, créé par avenant du **XXX**, vous bénéficiez d'une garantie de versement de 100% de la partie nominale de votre rémunération variable équivalente au pourcentage de la partie non travaillée de votre temps partiel.

Cette garantie est applicable pour la durée de la restriction donnant lieu à votre temps partiel dans les conditions décrites ci-dessous :

- Du **DATE** au **DATE**

- **X%** de votre temps de travail

Sous réserve de la modification ultérieure de ces deux éléments, la garantie de versement de votre partie variable s'élève à **X€**. **[Calcul de la garantie : Partie variable nominale temps plein x X% réduction d'activité x 100]**

La partie non-garantie de la rémunération variable d'un montant de **[Calcul de la partie non -garantie : Partie variable nominale temps plein -calcul de la garantie]** reste soumise aux règles et formules de calcul de votre lettre de rémunération initiale.

**[Selon la situation du salarié] :**

- **Si besoin d'aménagement** : Vos objectifs initiaux ont néanmoins été réévalués pour tenir compte de votre passage à temps partiel :

**[Description de l'aménagement du nombre et/ou du périmètre des objectifs]**. Ces nouveaux objectifs se substituent aux objectifs de votre lettre de rémunération initiale.

- **Si pas d'aménagement** : Après analyse de vos objectifs initiaux et après échange avec vous et votre manager, il n'y a pas d'aménagement à apporter au nombre et au périmètre de vos objectifs annuels qui seront mesurés en tenant compte de la période non travaillée sur l'année.

Les parties garanties et non garanties de votre rémunération variable seront versées aux échéances habituelles de paie.

*Toute modification de votre temps partiel (changement du pourcentage de la réduction d'activité, durée, interruption ou renouvellement) nécessitera la rédaction d'un nouvel avenant. Vous vous engagez à cet effet à porter cette information à la connaissance de votre RRH ou de votre manager dans les meilleurs délais.*

*Dans l'éventualité d'une réduction de votre temps partiel qui n'aurait pas fait l'objet d'un nouvel avenant par faute d'information et/ou refus de signer un nouvel avenant, le montant versé au titre de la garantie sera réévalué pour tenir compte de l'effectivité du temps partiel, sans que cela ne puisse constituer un manquement de l'entreprise. »*

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, the letters 'L', 'me', 'RRH', and 'RRH'.