

ACCORD D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS
DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2019
DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE CAPGEMINI

Entre :

Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale CAPGEMINI, représentées par Monsieur Bruno DUMAS,
dûment habilité,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives, à savoir :

- La F3C-CFDT
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)
- Le syndicat SICSTI (CFTC)
- La CGT Capgemini
- Lien-UNSA

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE

- ARTICLE 1** **MESURES D'AUGMENTATION MINIMALE AU TITRE DE L'ANNEE 2020**
- ARTICLE 2** **BUDGET SUPPLEMENTAIRE POUR L'EGALITE SALARIALE AU TITRE DE L'ANNEE 2020**
- ARTICLE 3** **PRIMES LIEES AU TRAVAIL DE NUIT ET TRAVAIL POSTE**
- ARTICLE 4** **REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA POUR CERTAINES CATEGORIES DE SALARIÉS AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI**
- ARTICLE 5** **TITRES RESTAURANT**
- ARTICLE 6** **FORFAIT MOBILITES DURABLES**
- ARTICLE 7** **ENGAGEMENT DE NEGOCIATION D'UN AVENANT A L'ACCORD SUR LES ASTREINTES DU 7 SEPTEMBRE 2009**
- ARTICLE 8** **COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**
- ARTICLE 9** **DUREE, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

PREAMBULE

Les Parties ont, conformément à l'article L.2242-1 du Code du travail, organisé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les thèmes mentionnés audit article et plus précisément sur celui de l'évolution des rémunérations.

La négociation a été engagée le 23 janvier 2020. Elle s'est poursuivie le 25 février, puis a été suspendue pendant la période de confinement liée à la crise sanitaire. Elle a repris le 25 juin 2020.

Ont été remis par la Direction aux représentants des organisations syndicales au cours de cette négociation :

- Le calendrier prévisionnel des réunions de négociation
- Le rappel des mesures de l'accord NAO 2018 du 07 mai 2019
- Le suivi des mesures de l'accord NAO 2018 du 07 mai 2019
- Des informations relatives au contexte économique
 - Perspectives économiques mondiales 2019-2020
 - Les moteurs du marché, la demande et les perspectives de croissance – Economie Globale
 - Les moteurs du marché, la demande et les perspectives de croissance – Secteurs
 - Les moteurs du marché, la demande et les perspectives de croissance – Solutions
 - Les moteurs du marché, la demande et les perspectives de croissance – Evolutions du marché
 - Le groupe Capgemini au 31 décembre 2018
 - Capgemini en France au 31 décembre 2018 et au premier semestre 2019
 - CICE, CIR et IS par société en 2018
 - La valeur ajoutée par société
 - Analyse des performances 2018 de Capgemini France – Rapport Sextant
 - Performance 2018 par entité opérationnelle de l'UES – Rapport Sextant
 - Résultats du 1er semestre 2019 par entités de l'UES – Rapport Sextant
- Des informations relatives à la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par filiale (au 30/06/2018 et au 30/06/2019)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe (au 30/06/2018 et au 30/06/2019)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe et par filiale (au 30/06/2018 et au 30/06/2019)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie (au 30/06/2018 et au 30/06/2019)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie et par filiale (au 30/06/2018 et au 30/06/2019)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2018 et au 30/06/2019)
 - Population féminine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2018 et au 30/06/2019)
 - Population masculine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2018 et au 30/06/2019)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2018 et au 30/06/2019 – selon SAT retenu au titre du précédent accord NAO)
 - Répartition en % des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire et par filiale (au 30/06/2018 et au 30/06/2019)

- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – 2018
- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs - 2019
- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – variation en % entre 2018 et 2019
- Type de CDD par société au 30 juin 2019
- Pyramides par société (au 30/06/2018 et au 30/06/2019)
- Tableau PDF sur les salaires annuels au 30 juin 2019
- Salaire moyen et médian par société au 30 juin 2019
- Salaire moyen par société au 30 juin 2019 (IDF et Région)
- Salaire moyen UES au 30 juin 2019 (IDF et Région)
- Variables par société au 30 juin 2019
- Type de contrat de travail (nombre de mois de rémunération) en CDI actif au 30 juin 2019
- Nombre de jours de congés versés dans le PERCO (2017, 2018 et 2019)
- Participation 2018 par société
- Montant des heures supplémentaires et heures de travail de nuit payées au titre de 2018
- Masse salariale 2019 par société
- Bilans temps de travail 2018
- Nombre d'employés par tranche de salaires inf 30K€ et 30K€-35K€ (Salaire Annuel Théoriques)
- Nombre de salariés percevant une rémunération inférieure ou égale à 2,5 fois le SMIC au 30 juin 2019
- Masse salariale correspondant à celle des salariés en CDI ayant quitté l'entreprise en 2018 et celle de ceux qui l'ont rejoint
- Salariés non augmentés entre le 31 décembre 2015 et le 31 octobre 2019
- Présentation réalisée en CE – CED 2018 pour application en 2019
- Rémunération des dirigeants mandataires sociaux
- Analyse de l'évolution des effectifs et des mouvements de personnel 2018 au sein de l'UES – Rapport Sextant
- Analyse de la politique formation en 2018 – Rapport Sextant
- Analyse de la structure des rémunérations au sein de l'UES en 2018 – Rapport Sextant
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/parental – 2018
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/parental – 2019
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2018
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2019

Les 5 derniers points ci-dessus sont utiles au suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération. L'article 3.8.4.8 de l'accord relatif à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps du 27 Juillet 2018 prévoit notamment que : « le budget minimal réservé dans le cadre de cet accord est de 1,5 millions d'euros sur l'exercice triennal 2018-2020. Chaque année, un budget complémentaire sera alloué dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, compte tenu des préconisations de la commission de suivi de l'accord et de l'expertise annuelle d'estimation des écarts, de manière à atteindre l'objectif de suppression des écarts salariaux dans les trois années à venir ».

- o Etat des souscription ESOP 2019 par société

Le périmètre de la négociation s'est concentré sur l'évolution des rémunérations, les autres domaines relevant de la NAO prévus par le Code du travail étant soit sans objet, soit couverts par d'autres négociations.

LES ELEMENTS SUIVANTS ONT ETE ARRETES :

ARTICLE 1 MESURES D'AUGMENTATION MINIMALE AU TITRE DE L'ANNEE 2020

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) brut inférieur ou égal à 42 000 € (SAT médian UES au 30 juin 2019) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2019 (comparaison du SAT au 31 décembre 2017 et au 31 décembre 2019), bénéficieront d'une augmentation minimale annuelle de 600 € brut au 1er janvier 2020. Sont également éligibles à cette mesure à hauteur d'un complément à concurrence de 600 € brut, tous les salariés qui ont bénéficié, dans la même période, d'une augmentation annuelle en cumul inférieure à 600 € brut pour un SAT brut inférieur ou égal à 42 000€.

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) brut supérieur à 42 000 € et inférieur ou égal à 49 625 € (SAT moyen UES au 30 juin 2019) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2019 (comparaison du SAT au 31 décembre 2017 et au 31 décembre 2019), bénéficieront d'une augmentation minimale annuelle de 350 € brut au 1er janvier 2020. Sont également éligibles à cette mesure, à hauteur d'un complément à concurrence de 350 € brut, tous les salariés qui ont bénéficié, dans la même période, d'une augmentation en cumul inférieure à 350 € brut pour un SAT brut compris entre 42 000 € et 49 625€.

Sont également éligibles à ces mesures :

- les ex-salariés TF1 dont le contrat de travail a été transféré au 1^{er} juin 2018 à la société Sogeti France, absorbée au mois de janvier 2019 par la société Capgemini Technology Services ;
- les ex-salariés Safran dont le contrat de travail a été transféré au 1er juillet 2018 à la société Sogeti High Tech, aujourd'hui dénommée Capgemini DEMS.

Cette mesure entrera en application pour toutes les entités de l'UES à compter de la date de signature du présent accord et avec un effet rétroactif au 1er janvier 2020.

L'entreprise s'engage à ce que :

- le rattrapage salarial réalisé au titre de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes (accord relatif à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps du 27 Juillet 2018) ;
- l'augmentation de salaire de 90€ brut annuel, attribuée au 1^{er} janvier 2018 aux salariés qui percevaient un salaire annuel théorique (SAT) brut inférieur ou égal à 30 000 € au 31 décembre 2017 et présents au 1^{er} janvier 2018, destinée à compenser la cotisation de solidarité de 6€ net/mois créée dans le cadre de l'adaptation du régime frais de santé de l'UES Capgemini ;
- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, décidée par le Président du Country Board Social le 13 décembre 2018 ;

n'aient pas d'effet sur l'attribution des mesures d'augmentation minimale visées au présent article.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce que le différentiel - entre le budget ayant servi à bâtir les mesures d'augmentation minimale au titre de l'année 2020 et le budget réellement dépensé (potentiellement en baisse par l'effet du turnover) après application effective de la mesure en paie (passage en paie en juillet 2020) – soit affecté et additionné au budget supplémentaire 2020 pour l'égalité salariale visé à l'article 2 du présent accord.

ARTICLE 2 BUDGET SUPPLEMENTAIRE POUR L'EGALITE SALARIALE AU TITRE DE L'ANNEE 2020

L'UES Capgemini s'engage à veiller au respect de l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, entre les femmes et les hommes.

Afin de s'assurer de l'équité de traitement entre les femmes et les hommes lors des révisions salariales annuelles, l'UES Capgemini poursuit son engagement en inscrivant la réduction des écarts de salaires entre femmes et hommes dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il est proposé dans l'accord relatif à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps du 27 Juillet 2018 un budget minimal de 1,5 millions d'euros pour l'exercice triennal 2018-2020.

Il est par ailleurs précisé dans ce même accord que chaque année, un budget complémentaire sera alloué dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Conformément à cet engagement, le budget complémentaire alloué au titre de l'année 2020 est de **600 000€ bruts**.

Ce budget sera complété le cas échéant du différentiel non dépensé visé à l'article 1.

ARTICLE 3 PRIMES LIEES AU TRAVAIL DE NUIT ET TRAVAIL POSTE

Conformément aux dispositions de l'accord portant sur les modalités de mise en œuvre du travail de nuit et sur l'organisation du travail posté en date du 26 mars 2010, les primes liées au travail de nuit et au travail posté sont revalorisées à compter du 1^{er} septembre 2020, comme suit :

- prime d'équipe successive : 6.55 € brut/j ⇒ 6.90 € brut/j
- prime horaire décalé : 5.10 € brut/j ⇒ 5.40 € brut/j
- prime de repas (22h et 04 h) : 6.45 € net + 8.50 brut ⇒ 6.80 € net + 8.90 brut
- prime de petit déjeuner (04h et 11h) : 6.25 € net ⇒ 6.6 € net

Les dispositions ci-dessus annulent et remplacent, à compter du 1^{er} septembre 2020, les barèmes en vigueur depuis le 1^{er} avril 2018.

ARTICLE 4 REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA POUR CERTAINES CATEGORIES DE SALARIÉS AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI

A compter du 1^{er} janvier 2020, les rémunérations minimales annuelles brutes seront établies pour les salariés ETAM et les positions 1.1 et 1.2 des Ingénieurs et Cadres de la manière suivante (revalorisation de 5% du minimum conventionnel tenant compte, par anticipation, de la revalorisation des minima

Syntec qui devrait intervenir dans le mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 45 du 31 octobre 2019), pour une base 35 heures :

ETAM		
Position	Coeff.	Salaire mini UES
1.1	230	21 013€
1.2	240	21 013€
1.3	250	21 013€
2.1	275	21 215€
2.2	310	22 512€
2.3	355	24 225€
3.1	400	25 953€
3.2	450	27 850€
3.3	500	29 683€
Ingénieurs et Cadres		
Position	Coeff.	Salaire mini UES
1.1	95	24 993€
1.2	100	26 309€

Au 1er janvier 2020, les rémunérations minimales annuelles brutes seront établies pour les salariés ETAM et les positions 1.1 et 1.2 des Ingénieurs et Cadres de la manière suivante (revalorisation de 5% du minimum conventionnel tenant compte, par anticipation, de la revalorisation des minima Syntec qui devrait intervenir dans le mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 45 du 31 octobre 2019), pour une base 39 heures :

ETAM		
Position	Coeff.	Salaire mini UES
3.2	450	31 827€
3.3	500	33 923€
Ingénieurs et Cadres		
1.1	95	28 564€
1.2	100	30 066€

ARTICLE 5 TITRES RESTAURANT

Depuis le 1^{er} avril 2015, au sein de l'UES, la valeur faciale des titres restaurant est de 8,60 €.

Cette valeur sera portée à 8,80 € à compter du 1^{er} septembre 2020, soit :

- une part patronale fixée à 5,28 €
- et une part salariale fixée à 3,52 €.

ARTICLE 6 FORFAIT MOBILITES DURABLES

L'entreprise prend en charge depuis le 1er avril 2018, sous forme d'IK vélo, les frais engagés par les salariés pour leurs déplacements à vélo (ou à vélo à assistance électrique) entre leur résidence habituelle (domicile) et leur lieu de travail. Cette indemnité est plafonnée à 200 euros nets par an.

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 (L. n°2019-1428, 24 déc. 2019 : JO, 26 déc.) a mis en place un forfait mobilités. Cette loi a pour objectif d'encourager le recours aux moyens de transport moins polluants. Les modalités d'application de ce forfait ont été déterminées par décret du 9 mai 2020 (D. n°2020-541, 9 mai 2020 : JO, 10 mai).

Les parties se sont rencontrées dans ce cadre et ont convenu du dispositif suivant :

- Prise en charge, dans le cadre du forfait « mobilités durables » Capgemini de tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle personnel (vélo électrique ou non) dans la limite de 300 euros par an et par salarié.
 - Il est prévu que le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (ou conventionnelle) bénéficie du forfait « mobilités durables » dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.
 - Le salarié à temps partiel pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.
- Lorsque la prise en charge des frais de transports personnels engagés par les salariés est cumulée avec la prise en charge d'un abonnement de transport collectif ou de service public de locations de vélos, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut dépasser le montant de 300 euros par an et le montant de l'avantage lié à la prise en charge obligatoire par l'employeur de l'abonnement (exonération à hauteur du montant le plus élevé : 300€ ou remboursement obligatoire de 50% des transports publics).
- Pour les salariés bénéficiaires, ce forfait « mobilités durables » sera versé mensuellement (exemple $300/12 = 25€/mois$) sur le bulletin de paie du salarié.
- Pour chaque année civile, le salarié doit transmettre une attestation sur l'honneur relative à l'utilisation effective de son cycle personnel.

- Pour les actuels bénéficiaires des IK vélos au sein de l'UES, il est précisé que ces dernières seront supprimées et remplacées à compter du 01er septembre 2020 par le forfait « mobilités durables » de 25/mois. Une nouvelle attestation ne sera pas nécessaire pour la période courant du 01er septembre au 31 décembre 2020.
- Pour l'année 2020, les salariés qui ne bénéficiaient pas de l'IK vélo devront fournir une attestation pour la période courant du 01er septembre au 31 décembre 2020 pour bénéficier de ce forfait « mobilités durables » dans les conditions déterminées ci-dessus.

ARTICLE 7 ENGAGEMENT DE NEGOCIATION D'UN AVENANT A L'ACCORD SUR LES ASTREINTES DU 7 SEPTEMBRE 2009

La Direction s'engage à inviter les organisations syndicales représentatives à la négociation d'un avenant à l'accord sur les astreintes du 7 septembre 2009.

Eu égard à la date de signature du présent accord et au nombre de négociations qui seront conduites du mois de septembre à décembre 2020, cette négociation débutera dans le courant du dernier trimestre 2020 ou le premier trimestre 2021.

ARTICLE 8 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est mise en place au niveau de l'UES. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunira une fois en 2020 pour examiner l'application de cet accord à l'initiative de la Direction.

ARTICLE 9 DUREE, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le 1er Janvier 2020 et expirera après application des mesures en 2020 soit au plus tard le 31 décembre 2020.

Compte tenu de la nature des mesures visées aux articles 3 à 6, il est convenu, de déposer sur Talent courant septembre :

- Le montant des primes liées au travail de nuit et travail posté ;
- Les salaires minima applicables au sein de l'UES CAPGEMINI ;
- La valeur faciale des titres restaurant ;
- Le descriptif du forfait « mobilités durables ».

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

Un exemplaire du présent accord sera également déposé :

- au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre ;
- auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective qui a pour mission de réaliser un bilan annuel des accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la CCN des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987.

Le personnel de l'UES Capgemini sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social.

Fait à Issy les Moulineaux, le 8 juillet 2020
En 7 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

Nom : Bruno DUMAS

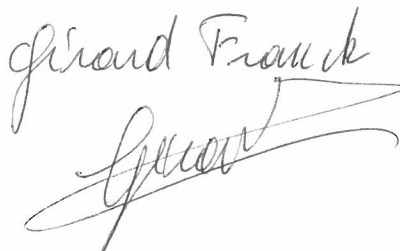


Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

Nom :

Pour la F3C-CFD

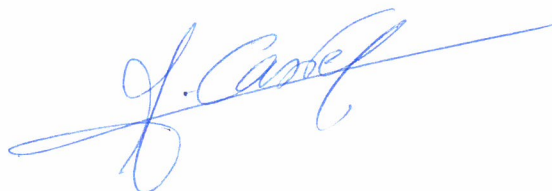
Nom :



Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom :

Richard CASTEL



Pour la CGT Capgemini

Nom :

Pour Lien-UNSA

Nom :

GHALAIE Tenious

