

ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
AU SEIN DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (UES) CAPGEMINI

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, ci-après dénommées « l'UES Capgemini » ou « l'entreprise »,

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,
- Force Ouvrière
- Le syndicat Lien-UNSA,

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JC

DS
LD

DS
PAC

Table des matières

PREAMBULE 3

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION 4

ARTICLE 2 LES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI 4

2.1 LE SALARIE IMPLIQUE DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL 4

2.2 LES CONTOURS DE L'ACTION DE FORMATION 5

ARTICLE 3 LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI 6

3.1 FORMATIONS A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR 6

3.1.1 PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (« PDC ») 7

3.1.2 LES ESPACES D'APPRENTISSAGE MIS A LA DISPOSITION DES SALARIES 8

3.2 FORMATIONS A L'INITIATIVE DU SALARIE 9

3.2.1 LE PARCOURS INDIVIDUEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE 9

3.2.2 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF ») 10

3.2.3 LES POSSIBILITES D'ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF ») 11

3.2.4 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE (« COFOP ») 12

ARTICLE 4 GOUVERNANCE DE LA FORMATION 14

4.1 LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSEE) 14

4.1.1 CONSULTATION ANNUELLE DU CSEE 14

4.1.2 LA COMMISSION DE LA FORMATION 15

4.2 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE (« COFOP ») DU CSEE 16

4.3 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE DE L'UES CAPGEMINI (« COFOP UES ») 18

4.4 L'ORGANISATION DES COFOP DES CSEE ET DE L'UES 20

4.5 LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD 20

ARTICLE 5 COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES 21

ARTICLE 6 DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODALITE DE REVISION 22

ARTICLE 7 DEPOT ET PUBLICITE 22

ANNEXE 1 : TABLEAU DE SYNTHESE DES INDICATEURS 23

DS
am

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
N

DS
LD

DS
PAC

PREAMBULE

L'UES Capgemini a successivement conclu plusieurs accords sur la formation professionnelle.

La négociation du dernier accord en date du 22 décembre 2020 a été conduite dans le cadre de la mise en œuvre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, dite « Loi Avenir », qui a réformé en profondeur le système de la formation professionnelle.

Ce nouvel accord s'inscrit dans la continuité de la transformation de la politique de formation professionnelle de l'accord du 22 décembre 2020 en la rendant plus dynamique, plus lisible, plus proche de l'enjeu de développement permanent des compétences et plus en adéquation avec les nouvelles aspirations des salariés.

Le présent accord se fixe pour ambition de permettre à l'entreprise et à l'ensemble de ses salariés d'atteindre les objectifs suivants :

- s'adapter à la rapidité d'évolution des compétences nécessaires à la réalisation de leurs missions,
- favoriser l'initiative individuelle du salarié dans la construction de son parcours professionnel et personnel en faisant notamment la promotion du compte personnel de formation (« CPF »),
- intégrer et consolider les nouveaux modes d'apprentissage dans le parcours de formation tout en garantissant la qualité de l'offre,
- poursuivre le dispositif de la Commission de Formation Permanente (« COFOP », anciennement dénommée « CFP »), spécifique à l'UES Capgemini, en visibilité des salariés en le rendant plus attractif.

Dans cette perspective, l'entreprise déploie les dispositifs suivants qui seront détaillés dans le présent accord :

- un Plan de Développement des Compétences dynamique qui suit les évolutions rapides des technologies et de nos métiers,
- les espaces d'apprentissage mis à la disposition des salariés qui recouvrent différentes modalités permettant de maintenir et de faire évoluer leurs compétences (formation en continue, apprentissage entre pairs ...),
- une COFOP qui propose une offre de formations complémentaires construite paritairement,
- une enveloppe budgétaire réservée à l'abondement du CPF dans le cadre de la COFOP.

Par ailleurs, l'UES Capgemini favorise au travers de son Plan de Développement des Compétences (« PDC »), l'obtention par les salariés de l'UES de certifications professionnelles ou de blocs de compétences, en réponse à la pression croissante du marché sur la question.

Conformément à ses valeurs, l'UES Capgemini s'engage à :

- veiller au respect de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle en permettant aux salariés de suivre les formations demandées par l'entreprise pendant leur temps de travail et en assurant le droit à la déconnexion pour tous,
- assurer un accès équitable à la formation à tous les salariés de l'entreprise, sans faire de distinction selon le genre, l'âge, le handicap, l'ancienneté ou tout autre critère de discrimination,
- sensibiliser les salariés à l'éco-responsabilité dans le cadre de leurs fonctions à travers diverses actions conduites avec et/ou par la RSE.

Les parties signataires rappellent la nécessaire articulation du présent accord avec les dispositifs prévus dans l'accord sur la GEPPMM de l'UES Capgemini en cours de renégociation.

ARTICLE 1 **CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES Capgemini.

ARTICLE 2 **LES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI**

La formation professionnelle a toujours été un enjeu majeur pour l'UES Capgemini, dont les salariés qui la composent constituent la plus grande richesse. Elle est également une source de création de compétences pour les salariés et de valeur pour l'entreprise.

Dans un contexte de mutation constante et rapide de ses métiers, les Parties souhaitent, à travers cet accord, continuer à transformer la formation au sein de l'UES Capgemini en la rendant plus stratégique, dynamique, cohérente avec les enjeux de développement permanent des compétences, la préservation de l'environnement et plus en adéquation avec les nouvelles aspirations des salariés.

L'effort de formation a toujours été une priorité partagée par les élus et le management, et constitue un enjeu très fort pour le Groupe.

A ce titre, le Groupe affiche des engagements sur le volume d'heures de formation délivrés à ses salariés dans le cadre de sa politique Environnementale Sociétale et Gouvernance (ESG). Ces engagements se matérialisent par un indicateur nommé « ACLH » (Average Completed Learning Hours) suivi annuellement.

Les dispositifs du présent accord permettent de s'adapter à la nécessaire rapidité d'évolution des compétences et placent la formation professionnelle au cœur de la stratégie opérationnelle et RH de Capgemini.

2.1 LE SALARIÉ IMPLIQUÉ DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Le salarié impliqué dans son parcours professionnel bénéficie d'un écosystème qui l'aide dans sa réflexion.

L'évolution rapide des compétences des salariés doit être couplée avec une évolution de la relation des salariés à leur parcours professionnel. Au travers de ses dispositifs, les Parties entendent renforcer et accompagner les salariés dans leurs choix d'évolution et de carrière dont la formation constitue une brique.

Le salarié dispose d'un écosystème interne composé de différents interlocuteurs/correspondants qui permettent d'éclairer l'offre de formation sous différents angles et qui contribuent chacun avec ses prérogatives à l'accompagner et à l'orienter dans ses choix de formation :

- **le Responsable opérationnel**, sur les compétences court terme nécessaires à la réalisation de la mission,
- **le People manager** sur les possibilités moyen terme d'évolution professionnelle dans l'entreprise et donc sur les parcours de formation recommandés,
- **le Responsable des Ressources Humaines**, sur les priorités de compétences stratégiques de l'entité à laquelle le salarié est rattaché,
- **les animateurs de communautés professionnelles**, sur les cursus associés aux rôles des salariés.

L'ensemble de ces interlocuteurs/correspondants, et en priorité le People manager, peut être sollicité par les salariés pour les aider, en cas de besoin, à construire leur parcours d'apprentissage.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

En outre, si le salarié souhaite avoir un éclairage/avis extérieur sur son parcours, il peut également solliciter en toute confidentialité et gratuitement :

- en interne :
 - le “career center” (Cf. Titre 4 de l'accord sur la GEPPMM du 28 septembre 2021),
 - les organisations syndicales et de préférence celles qui ont signé le présent accord, à travers leurs référents en matière de formation,
- en externe, un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Ce service est assuré par des conseillers d'organismes habilités.

2.2 LES CONTOURS DE L'ACTION DE FORMATION

L'action de formation a notamment pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail.

Elle se présente comme un temps pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

L'offre de formation s'est enrichie depuis plusieurs années en fonction de nos axes stratégiques avec l'ancrage d'une offre numérique construite et validée par nos experts et/ou des acteurs clés du marché.

L'entreprise souhaite continuer d'enrichir les modes d'apprentissage en passant d'un objectif de développement des connaissances à un objectif de développement des compétences. L'action de formation peut donc être personnalisée et composée de plusieurs séquences de formation plus ciblées et plus rythmées qui s'intègrent plus facilement dans l'activité opérationnelle des salariés.

L'action de formation peut être réalisée suivant différentes modalités telles que les formations à distance en autonomie, les formations en présentiel, les formations distancielles avec un animateur (Virtual Classroom). La durée des formations doit être adaptée à chacun. Ce principe permet d'individualiser davantage.

Des Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST) peuvent être développées au sein de l'UES Capgemini afin de compléter les modalités pédagogiques existantes. Des parcours visant un ou plusieurs objectifs professionnels pertinents pourront alors être préalablement identifiés et permettre d'expérimenter cette nouvelle approche. L'AFEST combine une ou plusieurs séquences de mise en situation de travail et de réflexion du salarié, animée(s) par un tiers, sur son activité. L'acquisition des compétences fait l'objet d'une évaluation.

L'UES Capgemini garantit un choix de formations de qualité, adaptées et accessibles à l'ensemble des salariés. Les actions de formation respectent les critères de qualité suivants :

- poursuivre un objectif prédéterminé d'acquisition de compétences,
- présenter un programme d'apprentissage, séquencé ou non,
- comporter une estimation de durée,
- être assorties de moyens pour suivre l'exécution du programme,
- présenter les prérequis éventuels.

Certaines formations, en nombre limité, sont dites obligatoires :

- parmi celles-ci les formations dites « mandatory » au sens du Groupe, s'imposent à l'ensemble de ses salariés. Elles sont définies par le Groupe, et le cas échéant par la France, et sont une exigence permanente. Les modules sont accessibles en langue française (traduction ou sous-titrage). Leur contenu est centré sur les règles et dispositions qui s'imposent à tous les salariés, leur permettant de travailler en toute sécurité, de manière éthique et en conformité avec les

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

dispositions légales et réglementaires. La durée indicative de chacune de ces formations est mentionnée sur la plateforme d'accès.

Le Groupe s'engage à contenir le nombre et la volumétrie de ces formations de façon à ce que les salariés puissent les réaliser dans de bonnes conditions sur le temps de travail.

- d'autres formations sont obligatoires au sens du Code du travail. Elles conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale, de dispositions légales ou réglementaires.

Parmi l'ensemble des autres formations, certaines en nombre limité peuvent être conjonctuellement qualifiées de « fortement recommandées ». Il s'agit de formations à caractère professionnel (métier) qui correspondent à des priorités stratégiques de l'entreprise. De ce fait, les entités peuvent être amenées à inciter fortement leurs équipes à suivre ces formations.

S'agissant des certifications demandées par l'employeur (certifications initiales ou renouvellements), il est rappelé que ce dernier prendra en charge le coût des examens et le cas échéant, les frais de déplacements du salarié conformément à la note sur les remboursements de frais de l'UES Capgemini.

Indicateurs :

- Nombre d'actions de formation réalisées à distance en autonomie en année N-1
- Nombre d'actions de formation dispensées en présentiel en année N-1
- Nombre d'actions de formation réalisées en distanciel en année N-1
- Nombre de salariés uniques formés par entité opérationnelle et par grade en année N-1
- Nombre d'actions de formation « type AFEST » en année N-1

ARTICLE 3 LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI

L'UES Capgemini concourt au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- le financement direct des actions de formation de ses salariés,
- le versement d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cf. article L. 6131-2 du Code du travail) et de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage dont la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation (« CPF ») pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée (« CDI »),
- le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (Cf. article L. 6241-1 du Code du travail),
- et le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation (« CPF ») pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (« CDD »).

Les salariés des sociétés de l'UES Capgemini disposent de plusieurs opportunités d'accès à la formation qui contribuent à leur fidélisation et à l'attractivité de l'entreprise. Il s'agit d'une part des formations à l'initiative de l'employeur et d'autre part d'une offre de formations à l'initiative des salariés.

Ces différentes opportunités sont développées successivement dans le présent article.

3.1 FORMATIONS A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur employabilité au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
NL

DS
LD

DS
PAC

Ces formations sont prévues dans le Plan de Développement des Compétences et à travers la mise à disposition d'espaces d'apprentissage.

L'offre de formation dispensée est créée et validée par des référents professionnels internes, experts métiers, issus des différentes entités, et consolidée, autant que de besoin, sous forme de parcours de formation.

Les signataires de l'accord souhaitent affirmer leur engagement à anticiper et systématiser l'accès à des parcours de formation pour les salariés en périodes d'intercontrat. Les équipes hiérarchiques et les salariés veilleront à mettre à profit les périodes d'intermission ou de fermetures de site client pour que les salariés développent leur employabilité à travers des formations et des certifications. Les équipes hiérarchiques veilleront à ce que le rythme des programmes de formations soit compatible avec les temps nécessaires à l'appropriation des contenus.

Lorsqu'un salarié est affecté à un projet dont les conditions de réalisation l'empêchent d'accéder aux applications et environnements Capgemini, sa hiérarchie devra aménager une période de temps ou des modalités lui permettant de se consacrer à ses actions de formation pendant son temps de travail.

En contrepartie, et conformément aux dispositions légales, il est rappelé que l'employeur qui décide de former un de ses salariés exerce son pouvoir de direction. A ce titre, chaque salarié est tenu de s'y conformer.

3.1.1 PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (« PDC »)

Le Plan de Développement des Compétences a pour objectif de définir les priorités de formation visant à maintenir la compétitivité de l'entreprise et l'employabilité de ses salariés. Il s'appuie sur les axes stratégiques de l'entreprise et les orientations de formation de chaque entité.

Les entités de l'UES Capgemini constituent un Plan de Développement des Compétences dynamique qui s'ajuste en continu aux orientations stratégiques de l'entreprise et répond aux enjeux d'employabilité et d'adaptation des compétences. Ainsi, au niveau de chaque salarié, une action de formation initialement prévue pourra être remplacée par une autre plus pertinente en fonction des besoins apparus en cours d'année.

A cet effet, les actions de formation à réaliser dans le PDC sont déterminées de façon dynamique tout au long de l'année pour tenir compte des évolutions technologiques et des nouveaux besoins apparus. Elles concernent toutes les fonctions et tous les services de l'entreprise.

Les actions du PDC sont réparties selon les catégories* suivantes :

- Personal effectiveness (Efficacité personnelle)
- Leadership (Leadership)
- Industries (Industries)
- Tools & methods (Outils et Méthodes)
- Technology & Innovation (Technologie & Innovation)

*Ces catégories sont établies par le groupe Capgemini. Elles sont susceptibles d'évoluer.

Les orientations de la formation professionnelle, le projet de Plan de Développement des Compétences avec les dispositifs associés, l'exécution du Plan de Développement des Compétences en cours d'exercice et en fin d'exercice font l'objet d'une consultation des CSEE de l'UES.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
N

DS
LD

DS
PAC

Indicateurs :

- Pourcentage des actions réalisées sur chaque catégorie en N-1
- Pourcentage d'actions de formation réalisées dites « obligatoires » au sens d'une convention internationale en N-1

3.1.2 LES ESPACES D'APPRENTISSAGE MIS A LA DISPOSITION DES SALARIES

- Les rituels de formation en continu

MyNextHour est un moment dédié à la formation, personnalisé et accessible à tous les salariés via nos plateformes digitales pendant les activités de projet ou de service, c'est-à-dire sur le temps de travail. Ce rituel continu permet de renforcer et de développer les compétences en harmonie avec les exigences opérationnelles, avec les Plans de Développement des Compétences et les aspirations des salariés. Discuté avec chaque responsable, ce temps d'une durée indicative de 2h/mois est intégré dans le temps de production ; de ce fait, aucun code d'imputation spécifique n'est prévu à cet effet. Il permet à tous les salariés de dynamiser leur réussite professionnelle.

Ce temps est rendu possible et organisé, en concertation avec le salarié, par le responsable opérationnel qui :

- est sensibilisé à l'importance de faire le lien entre l'apprentissage et sa mise en application au sein des activités professionnelles du salarié,
- peut orienter l'utilisation de « MyNextHour » en fonction des besoins individuels détectés pour la performance du Projet ou du parcours professionnel du salarié,
- encourage le salarié dans son autonomie et l'accompagne dans son parcours d'apprentissage si cela est nécessaire,
- peut, le cas échéant, regrouper tout ou partie de ce temps sur une période donnée.

Si MyNextHour ne peut pas être déployé au motif que les salariés n'ont pas accès aux plateformes de l'entreprise depuis leur poste de travail ou en raison de l'intensité ponctuelle d'un projet/d'une prestation, il ne pourra pas en être tenu rigueur aux salariés concernés.

Les modalités de mise en œuvre sont adaptées aux contraintes spécifiques de chaque type d'activité. L'entreprise s'engage à promouvoir ce dispositif auprès de ses équipes managériales et notamment des équipes commerciales afin que celles-ci le valorisent auprès des clients comme un élément différenciateur garantissant un niveau de compétence optimal pour les prestations délivrées.

- L'apprentissage entre pairs (« peer to peer »)

En complément des approches formelles de learning, l'UES Capgemini promeut une solution de partage entre pairs qui a pour objectif de mettre en mouvement le savoir intrinsèque et potentiellement tacite de l'entreprise afin d'en accélérer l'utilisation opérationnelle par le plus grand nombre.

GARI (Give And Receive to Improve), notre plateforme de partage collaboratif entre pairs, permet ainsi à chaque salarié de partager son expérience et /ou son expertise sur le sujet de son choix.

Cet outil est au service de nos communautés professionnelles.

- Le co-développement

Capgemini propose à ses salariés de participer à des groupes de Co-développement. Il s'agit d'une méthodologie reconnue sur le marché qui, s'appuyant sur l'expérience des participants, permet de réfléchir à ses pratiques et de les faire évoluer. La démarche de co-construction proposée repose sur une réflexion individuelle et collective autour de pratiques vécues par les participants. Elle est structurée en plusieurs étapes, chacune délimitée dans le temps avec un objectif précis. Cette démarche réflexive entre pairs - proposée dans un cadre sécurisé (des règles de confidentialité, bienveillance, sincérité, engagement sont fixées au démarrage) - permet d'améliorer les pratiques professionnelles de chacun en

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
NL

DS
LD

DS
PAC

favorisant la prise de recul, le partage de points de vue et d'expériences différents. Elle apporte une clarification à une problématique liée à une pratique quotidienne qu'elle soit relationnelle, organisationnelle ou managériale. Elle permet de trouver des solutions à la problématique soulevée et de ré-engager les participants dans l'action. Elle contribue à créer une communauté d'apprentissage.

- L'ancrage des pratiques

Pour passer de la théorie à la pratique et ancrer les nouveaux comportements acquis lors de formation, l'UES Capgemini met à disposition de ses salariés des solutions qui font le pont entre savoir et faire :

- en matière comportementale, la solution en place s'appuie sur les dernières avancées en matière de sciences cognitives et comportementales et permet de guider chaque personne qui s'engage dans la démarche pour une adoption rapide et mesurable de ses nouveaux comportements professionnels (« softskills ») ;
- en matière technique, l'UES Capgemini met à disposition de ses salariés des solutions de type « bac à sable » permettant d'expérimenter/tester les apprentissages.

3.1.3 UNE MOBILISATION ACCRUE DES COMMUNAUTES POUR GUIDER L'APPRENTISSAGE

L'UES Capgemini mobilise un ensemble de professionnels réunis autour d'expertises ou de rôles appelés « communautés » (*).

Tous les salariés sont rattachés à une communauté a minima.

Ces communautés sont pilotées et animées par des référents. Ces derniers sont sollicités pour co-construire des parcours de formation, les faire évoluer, et apporter leur éclairage opérationnel. Leur retours et points de vue contribuent à faire évoluer et enrichir l'offre de formation pour une expérience d'apprentissage la plus engageante.

(*) communautés telles que : Business Analysts, Consultant Sécurité, Engagement Managers, Group Client Partners, Spécialistes de la data, Sales et Software engineers, Cloud infra Management, Creative & Design., etc.

3.1.4 UNE COMMUNICATION SOUTENUE DES DISPOSITIFS EXISTANTS

La Direction s'engage à communiquer régulièrement sur les dispositifs de formation mis à disposition des salariés, notamment à travers l'organisation de « Rendez-Vous du Learning » à maille hebdomadaire. Ces sessions d'information dédiées, en mode distanciel, sont animées par les experts concernés et ouvertes à tous les salariés.

3.2 FORMATIONS A L'INITIATIVE DU SALARIE

3.2.1 LE PARCOURS INDIVIDUEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

En plus des actions prévues dans le plan dynamique de développement des compétences décidées avec son People Manager, le salarié peut, en fonction de ses compétences, de ses intérêts et de ses préférences, constituer son propre parcours de formation grâce aux différentes plateformes d'apprentissage numériques mises à disposition par l'UES Capgemini.

Capgemini fera le nécessaire auprès des fournisseurs de ces plateformes pour que les modules soient accessibles aux salariés en situation de handicap au plus vite.

La diversité des formats disponibles, incluant notamment des séquences courtes (d'une durée inférieure à 1 heure) permet d'apporter au salarié des réponses immédiates aux éventuels besoins de sa mission en cours.

Si la formation identifiée par le salarié n'est ni en lien avec sa mission, ni validée avec son People Manager, il pourra profiter de la flexibilité et de l'accessibilité de ces modes d'apprentissage à sa guise en dehors du temps consacré à sa mission.

Les périodes d'inter-contrat sont, à ce titre, des moments privilégiés pour se former.

Indicateur :

- Liste des plateformes d'apprentissage mises à disposition des salariés en N-1

3.2.2 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF »)

La loi Avenir a introduit l'idée du salarié acteur de son parcours professionnel tout au long de sa carrière au sein et à l'extérieur de l'UES Capgemini à travers la mise en place du CPF.

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du Compte Personnel de Formation est de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de son employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel.

Chaque personne dispose, sur le site officiel « moncompteformation.gouv.fr » d'un espace personnel sécurisé.

Ce site lui permet en particulier :

- d'accéder aux informations qui le concernent (crédit en euros enregistré sur son compte),
- d'obtenir des informations sur les formations éligibles au Compte personnel de formation,
- de mobiliser son CPF pour financer une formation,
- de demander un co-financement à son employeur.

Le compte est alimenté chaque année à hauteur d'un montant fixé par décret. A la date de signature du présent accord, le montant est de 500€ annuels (800€ pour les salariés en situation de handicap) pour les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année. Le CPF est plafonné à 5000 € (8000€ pour les salariés en situation de handicap).

Le CPF s'utilise à la demande du salarié et se déroule hors temps de travail, ou pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

L'entreprise s'engage à informer les salariés de leurs droits à utiliser de manière discrétionnaire le CPF et à faire bénéficier dans la mesure du possible, les salariés qui en font la demande, des tarifs préférentiels négociés avec certains prestataires dans le cadre de l'utilisation de leur CPF. La liste de ces prestataires et les modalités à suivre sont accessibles sur l'intranet de l'entreprise dans l'espace dédié à la « Formation ».

Seul le salarié peut mobiliser son CPF et décider de s'engager à suivre une formation. Il peut le faire soit en la finançant intégralement via son CPF soit via un co-financement par l'entreprise sur la base d'un montant qui lui est spécifiquement mentionné. Quelle que soit l'option retenue par le salarié, la somme mobilisée et l'éventuel reste à charge lui sont clairement indiqués sur le site de la Caisse des Dépôts et Consignations dès lors qu'il s'engage dans la démarche.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

Enfin, l'employeur peut, s'il le souhaite, sélectionner les certifications les plus pertinentes et dès lors qu'elles bénéficient aussi bien à l'entreprise qu'aux salariés, les proposer à ses salariés suivant un montage de co-financement. Ils restent bien entendu libres d'accepter ou de refuser ce montage. Les équipes du L&D pilotent les suggestions de co-financement formulées par l'employeur et s'assurent de la préservation des intérêts des deux parties.

Les certifications éligibles au CPF étant extrêmement nombreuses, il est laissé aux parties prenantes la liberté et la responsabilité d'identifier celles qui leur paraissent les plus pertinentes et conformes à l'intérêt commun.

3.2.3 LES POSSIBILITES D'ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF »)

L'abondement de l'UES Capgemini

Un système d'abondement des frais pédagogiques du CPF est mis en place pour élargir les possibilités de financement du CPF.

Ce système tient compte du décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation. Cette participation obligatoire pour chaque salarié correspond à une somme forfaitaire dont le montant est fixé à cent euros (100€) et revalorisé chaque année par arrêté en fonction de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des ménages.

Cette participation n'est pas due par le salarié, lorsque la formation fait l'objet d'un abondement de l'employeur. Elle est en revanche obligatoire lorsque le salarié dispose d'un montant suffisant sur son compte pour financer sa formation.

Deux modalités de prise en charge sont proposées pour utiliser l'enveloppe dédiée au financement du CPF :

Modalité 1. Prise en charge de la participation obligatoire : 2 cas de figure

- Le salarié cible une formation pour laquelle le montant de ses droits est suffisant : il est alors soumis à une participation obligatoire de 100€ prise en charge par l'entreprise sous la forme d'une dotation volontaire du CPF.
- Le salarié cible une formation pour laquelle le montant de ses droits est insuffisant : le salarié peut demander un co-financement et s'il l'obtient, la participation obligatoire de 100€ ne s'applique pas.

Modalité 2. Co-Financement du CPF : 2 recours possibles

Un abondement de 1 200€ par an est proposé dans le cadre de ce co-financement qui pourra être revu annuellement par la COFOP de l'UES, à la hausse comme à la baisse, en fonction de l'utilisation de l'abondement et des demandes des salariés.

- Co-financement à l'initiative du salarié : le salarié cible une formation de son choix. Le montant de l'abondement vient compléter le coût pédagogique de la formation.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

- Co-financement à l'initiative de l'employeur en concertation avec le salarié : l'employeur cible une formation spécifique. Un montage de co-financement adhoc est créé et proposé au salarié. La décision finale appartient au salarié.

Dans les deux cas de co-financement, le montant de l'abondement est versé au salarié sur son CPF sous réserve de son engagement à réaliser la formation identifiée et de la présentation du montant inscrit à son compte CPF au moment de la demande. L'attestation de réalisation de la formation devra être communiquée à l'issue de la formation.

Les modalités de gestion de cette enveloppe budgétaire sont décrites à l'article 4.3.

L'abondement de la branche des "Bureaux d'études techniques, ingénieurs-conseils et sociétés de conseils"

La Branche soutient la co-construction des actions de formation dans le cadre du CPF entre les employeurs et les salariés. Par son accord de formation d'octobre 2019, la Branche a décidé de mobiliser la contribution conventionnelle de Branche si le coût d'une action de formation visant les certifications de la Branche (CQP, parcours certifiants...) est supérieur au crédit CPF du salarié : le financement du reste à charge sur ces projets est alors intégral.

Dès 2023, elle a élargi la liste des certifications éligibles présentes à la fois dans le RS (Répertoire Spécifique) et le RNCP (Registre National des certifications Professionnelles). Il s'agit de couvrir le reste à charge dans la limite de 4 000 € par dossier sur une liste de plus de 1200 certifications de compétences et près de 300 certifications Métiers identifiables en cliquant sur le lien suivant : [Liste des formations prioritaires](#)

Pour en bénéficier, le salarié doit faire sa demande directement sur le site [MonCompteFormation](#) et remplir les conditions suivantes :

- avoir au moins 1 € sur son compte CPF ;
- mobiliser le montant total disponible sur son compte pour bénéficier du déclenchement de l'abondement proposé par la branche professionnelle.

Le cofinancement se fera automatiquement, à partir de la plateforme de la Caisse des dépôts et consignations, sur le reste à charge avec un plafond de 4 000€ TTC.

L'éventuel reste à charge après cofinancement sera réglé par Capgemini au moyen d'une dotation sur le compte CPF du salarié dans la limite de 1 000€ par an.

Indicateurs :

- *Nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement de Capgemini en année N-1*
- *Liste des intitulés de formations ayant été abondées par Capgemini en année N-1*

3.2.4 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE (« COFOP »)

Avec la COFOP, l'UES Capgemini a mis en place un dispositif unique et spécifique qui prévoit la mise à disposition de ses salariés d'une offre, qu'ils peuvent, à leur initiative, décider d'utiliser.

Les signataires du présent accord souhaitent réaffirmer le caractère différenciant de ce dispositif qui prévoit la réalisation d'actions à l'initiative du salarié.

L'accès à cette offre par les salariés est garanti dans la limite d'un budget annuel versé par l'entreprise. Ces actions sont référencées dans un catalogue.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

Les demandes individuelles associées sont adressées au responsable hiérarchique qui dispose d'un délai de 15 jours pour éventuellement en différer le démarrage pour raison de service.

Au regard des objectifs du Groupe en matière RSE et dans un souci partagé de préservation de l'environnement et limitation d'émission de gaz à effet de serre, les déplacements sont évités chaque fois que possible et limités au strict nécessaire. Les formations en distanciel sont à privilégier.

Ces actions sont réparties selon 4 domaines :

Le domaine professionnel :

Il s'agit d'actions de formations qui ont pour objet l'acquisition ou le renforcement des compétences métiers, ou technologiques ou l'anglais (langue officielle du Groupe).

Ces formations répondent à la définition légale de l'action de formation.

Les contenus de ces formations sont dans la sphère de compétence de nos métiers, et peuvent correspondre à une projection et un élargissement des compétences souhaité par le salarié.

Le domaine développement personnel et comportemental :

Il s'agit d'actions de formations qui ont pour objectif de permettre au salarié d'améliorer la connaissance de soi et de développer les compétences relationnelles et comportementales (communication, collaboration, agilité, résolution de problèmes, écoute, intelligence émotionnelle, gestion du stress et du temps, savoir prioriser et déléguer, etc.) pour de meilleures interactions dans son environnement professionnel, incluant les langues étrangères.

Ces formations répondent à la définition légale de l'action de formation.

Le domaine sociétal et environnemental :

Il s'agit d'actions de formations qui ont pour objectif de sensibiliser le salarié aux grands enjeux sociétaux et environnementaux. Les sujets abordés peuvent être notamment la mixité, l'inclusion, l'environnement, la santé, l'engagement citoyen.

Ces formations répondent à la définition légale de l'action de formation.

Actions culturelles et mobilité :

Il s'agit d'activités visant l'acquisition de compétences :

- sur des domaines culturels,
- pour l'utilisation de modes de déplacement (permis de conduire).

Ces actions sont suivies hors temps de travail.

Le pourcentage de la masse salariale consacré à ce catalogue d'actions « culturelles et mobilité » ne consolide pas le bilan de la formation professionnelle contrairement aux autres domaines.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

Ces coûts sont assujettis à prélèvements sociaux sur la base de 10% des dépenses engagées. Pour le salarié, la quote-part de cotisation salariale apparaît sur son bulletin de paie au titre des montants correspondants.

Pour l'entreprise, la quote-part de cotisations patronales est imputée sur le budget consacré aux actions « culturelles et mobilité ».

Afin de permettre de suivre ces affectations comptables, les achats de ces prestations et les frais de déplacements doivent être imputés sur des codes d'imputation distincts de ceux appliqués pour les formations COFOP.

3.3 MATERIALISATION DES ENGAGEMENTS

Toutes les actions de formation proposées par l'entreprise, y compris celles dispensées dans le cadre de la COFOP, sont comptabilisées annuellement et matérialisent l'engagement à développer l'employabilité et les compétences des salariés en lien avec la stratégie.

La cible annuelle à atteindre en heures fixée par le groupe est déclinée par entité (GBL, SBU) pour tenir compte des spécificités et enjeux stratégiques de chacun des métiers, mais aussi des caractéristiques liées aux opérations (offshore, onshore) et aux pyramides des grades.

L'ACLH (Average Completed Learning Hours), soit le nombre moyen d'heures d'apprentissage réalisé, est calculé comme le nombre d'heures de formation vérifiées réalisées rapporté au nombre de salariés formés, présents ou en suspension de contrat (hors stagiaires).

Sont incluses dans l'ACLH toutes les formations labellisées par le Groupe. Cela concerne les formations présentielles et les classes virtuelles (distanciées), ainsi que les contenus virtuels proposés via notre catalogue Next, via nos plateformes partenaires et via les formations préconisées par la COFOP (hormis les actions du domaine Mobilité et Culturel).

Le temps passé en formation est comptabilisé dans nos outils de reporting et apparaît sur le « personal dashboard » décrit en annexe.

Indicateur :

- Nombre d'heures passé en formation par les salariés au cours de l'année N-1

ARTICLE 4 GOVERNANCE DE LA FORMATION

4.1 LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSEE)

4.1.1 CONSULTATION ANNUELLE DU CSEE

La gestion de la formation dans l'UES Capgemini est calée sur une année calendaire démarrant le 1er janvier et se clôturant le 31 décembre.

Chaque CSEE est consulté annuellement sur la formation professionnelle dans son établissement. Cette consultation porte :

- sur les orientations stratégiques de la famille métier rattachée au CSEE. A cette occasion les orientations sur la formation professionnelle sont présentées au CSEE et font l'objet de débats,

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

- sur la politique sociale de ladite famille métier, les conditions de travail et l'emploi. A cette occasion, le programme de la formation professionnelle est présenté au CSEE et fait l'objet de débats.

A cet effet, la Direction met à la disposition du CSEE et de sa commission de la formation :

- les informations sur l'évolution de la formation,
- les informations sur le plan de développement des compétences,
- les informations sur la mise en œuvre de l'alternance (contrats de professionnalisation, apprentissage),
- les informations sur des parcours spécifiques (POEI).

Ces informations sont insérées dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales.

Enfin, la Direction communique les indicateurs prévus par le Code du travail pour les différentes consultations sur la formation professionnelle.

4.1.2 LA COMMISSION DE LA FORMATION

Conformément à l'article L.2315-49 du Code du travail, une commission de la formation est constituée au sein de chaque CSE d'Etablissement d'au moins 300 salariés.

Attributions de la commission de la formation du CSEE :

- préparer les délibérations du CSEE dans les domaines qui relèvent de sa compétence dont les questions liées à la formation professionnelle dans l'entreprise,
- étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
- étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

En outre, s'associant à la Direction dans l'établissement du PDC, les membres de la commission, sur la base de besoins qu'ils auront identifiés sur le terrain, proposeront :

- des compétences à développer,
- des thèmes de formation à privilégier,
- des idées d'actions de sensibilisation à développer,
- des actions de communications ayant pour objet de promouvoir la formation.

A cette fin, la commission de la formation se réunira en amont de la présentation du PDC pour communiquer à la Direction ses propositions écrites et argumentées.

Afin de rendre les réunions et les débats de cette commission pertinents, interactifs et constructifs :

- la Direction s'engage à adresser les documents en amont de la réunion ;
- les membres de la commission s'engagent, quant à eux, à prendre connaissance de ces documents préalablement à la réunion.

Composition de la commission de la formation du CSEE :

Conformément aux dispositions de l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019, la commission de la formation est composée de 5 membres élus du CSEE et d'un Représentant Syndical par organisation syndicale représentative dans l'établissement (au sens du CSEE).

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
N

DS
LD

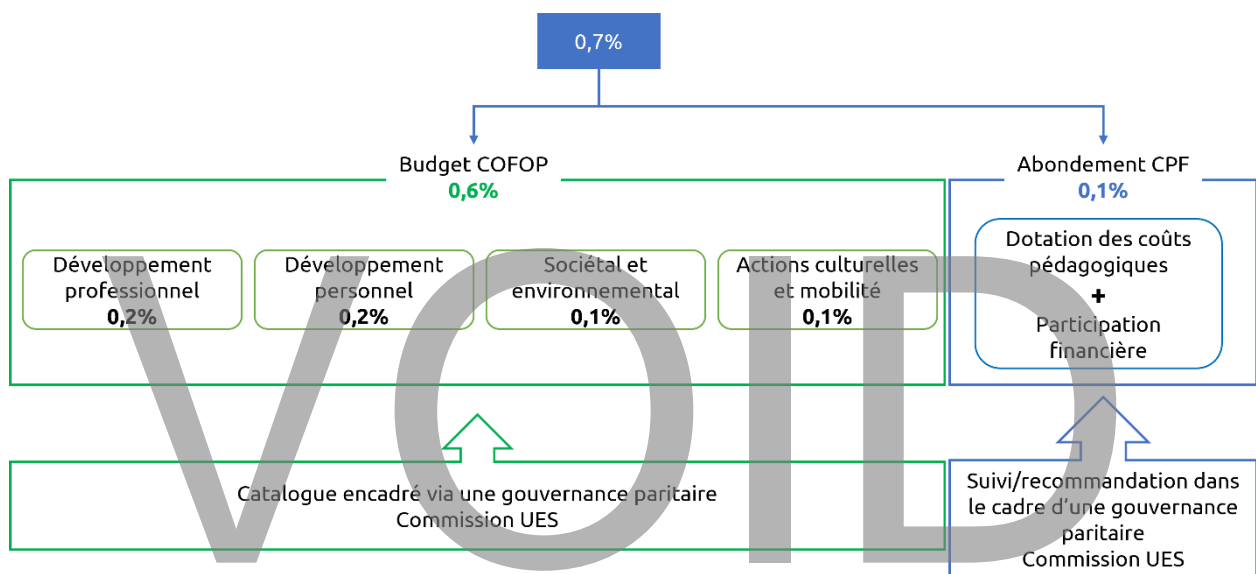
DS
PAC

4.2 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE (« COFOP ») DU CSEE

Une Commission de la Formation Permanente paritaire est constituée au sein de chaque CSEE.

Attributions de la COFOP du CSEE :

- Pilote, de manière paritaire, une enveloppe de 0,7% de la masse salariale de son périmètre, répartie de la manière suivante :
 - un budget de 0,6% de la masse salariale attribué aux actions du catalogue de la COFOP,
 - un budget de 0,1% de la masse salariale affecté à l'abondement du CPF,
- Examine et traite les demandes des salariés sur la base du catalogue établi par la COFOP UES ;
- Veille au respect des règles de fonctionnement communes à l'UES, établies par la COFOP UES, y compris celles de l'abondement du CPF ;
- Remonte les questions d'interprétation des règles de fonctionnement auprès de la COFOP UES.



Conformément aux règles de pilotage de la formation dans son ensemble, le budget de la COFOP est annuel et n'est pas reportable d'une année sur l'autre.

Composition de la COFOP du CSEE :

- 1 Représentant DRH de chaque entité opérationnelle comprise dans le CSEE
- 1 Représentant du L&D Center
- des salariés désignés par chaque CSEE et rattachés au périmètre du CSEE concerné

Le nombre de salariés nommément désignés par le CSEE, dont le Président, est de :

- 4 membres maximum pour les CSEE de moins de 4 500 salariés,
- 10 membres maximum pour les CSEE de 4 500 à 10 000 salariés,
- 15 membres maximum au-delà de 10 000 salariés.

Afin de garantir la continuité et l'efficacité des échanges au sein de la COFOP, chaque CSEE de moins de 4 500 salariés aura la possibilité de désigner autant de suppléant(s) que de titulaire(s). Ces suppléants devront être nommément désignés par le CSEE concerné. Les suppléants participent à la réunion de la COFOP du CSEE uniquement en cas d'impossibilité des membres titulaires.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
NL

DS
LD

DS
PAC

Le remplacement ponctuel d'un membre titulaire ou suppléant pour les CSEE de moins de 4 500 salariés, nommément désigné pour siéger à la COFOP d'un CSEE, n'est pas possible.

Les effectifs rattachés aux CSEE, pris en compte pour déterminer le nombre de membres que les instances peuvent désigner pour siéger à la COFOP, sont ceux de chaque établissement arrêtés au 31 décembre N-1. L'employeur communiquera à chaque CSEE, dans le courant du mois de janvier de l'année N, les effectifs de chaque établissement arrêtés au 31 décembre N-1 et précisera le nombre de membres, à la hausse comme à la baisse, pouvant être désignés par chaque instance à la COFOP pour l'année en cours. Chaque CSEE disposera alors d'un mois à compter de la date de cette communication pour préciser à la Direction les noms de ses représentants titulaire(s) et suppléant(s) pour les CSEE de moins de 4 500 salariés.

Le nombre de membres de la commission, désignés par le CSEE, peut être supérieur au barème ci-dessus pour les CSEE de 4 500 salariés et plus, avec l'accord expresse du Président de l'instance, dans la limite de 5 membres supplémentaires.

La composition des commissions COFOP des CSEE sera revue dans les deux mois suivant chaque élection professionnelle.

Le Président de la COFOP du CSEE est choisi parmi les membres désignés par le CSEE.

Moyens de la COFOP du CSEE :

Chaque membre désigné par le CSEE dispose d'une enveloppe de 3,5 heures de délégation par mois. Le temps passé en réunion initiée par la Direction ne s'impute pas sur ce crédit d'heures.

Tenue des réunions :

Les réunions peuvent se tenir en présentiel ou par conférence téléphonique ou hybride. Dans un souci partagé de préservation de l'environnement et limitation d'émission de gaz à effet de serre, les réunions en distanciel sont à privilégier.

Un relevé de décisions est réalisé par le Président de la commission et communiqué à l'ensemble des membres de la COFOP du CSEE. Ce relevé pourra être complété par une annexe qui éclairera la décision prise.

Fréquence des réunions et modalités de votes de la COFOP du CSEE :

La fréquence de réunion est la suivante :

- 1 réunion par mois,
- ou sur demande et d'un commun accord entre la Direction et au moins 50% des membres de la COFOP du CSEE représentant les salariés.

Les décisions relevant de ses attributions sont nécessairement prises :

- avec l'accord de la majorité des représentants de la Direction présents,
- et l'accord de la majorité des représentants du personnel présents.

La parité en termes de vote entre la représentation du personnel et de la Direction sera toujours respectée. En cas de désaccord, les parties poursuivront leurs échanges jusqu'à l'atteinte d'un consensus.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

4.3 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE DE L'UES CAPGEMINI (« COFOP UES »)

Une Commission de la Formation Permanente paritaire est constituée au sein de l'UES Capgemini.

Attributions de la COFOP UES :

- Elaboration du Catalogue de formations commun à l'ensemble des sociétés de l'UES :
 - Formations de Développement Professionnel,
 - Formations de Développement Personnel,
 - Formations au domaine sociétal et environnemental,
 - Actions culturelles et mobilité.

Les actions du catalogue unique sont définies par la COFOP de l'UES et applicables à la COFOP de chaque CSEE. Cela permet ainsi l'égal accès des salariés aux formations et activités, quel que soit leur CSEE d'appartenance.

La COFOP UES veille à ce que le contenu du catalogue des formations soit conforme à la définition légale de l'action de formation. Elle se doit pour chacun des domaines de s'interroger sur les enjeux actuels et de proposer un catalogue attractif et accessible pour le plus grand nombre.

Afin de permettre d'adresser un plus grand nombre de salariés, la Commission de la Formation Permanente UES privilégie des formations d'une durée maximale de 3 jours et peut intégrer également les nouvelles modalités d'apprentissage : virtuelles, blended learning (mélange de présentiel et de virtuel).

La COFOP de l'UES sélectionne et désigne, avec la Direction des Achats, les prestataires référencés. Elle exige des partenaires que les prestations soient réalisées avec soin, diligence et professionnalisme, conformément aux normes les plus élevées et aux meilleures pratiques appliquées dans le secteur (éthique, sécurité, juridique, ...). Les salariés bénéficient ainsi d'une offre conforme aux obligations légales (RGPD, respect des conditions générales, clause de dépendance ...).

En outre, elle veille au respect des règles fixées par le Groupe en matière environnementale et s'engage à limiter l'empreinte carbone liée aux déplacements de salariés à l'occasion des diverses formations.

Contribution au dispositif d'abondement CPF :

- Propose annuellement, en fonction de l'analyse des dépenses de l'année précédente, l'ajustement à la hausse ou à la baisse du montant de l'abondement individuel du CPF à attribuer aux salariés ne disposant pas d'un compteur suffisant pour financer leur formation,
 - S'assure de la bonne application des règles d'utilisation du CPF (dispositions légales et dispositions liées à cet accord).
- Elaboration des règles communes de gestion et de fonctionnement de la COFOP :
 - Définit les principes de traitement des demandes des salariés.
 - Définition et application des règles d'arbitrage financier :
 - Examine au moins une fois par an, à partir du mois de juin, les éventuels réajustements dans la répartition des enveloppes :
 - Transfert éventuel de 50% de l'enveloppe restante de chacun des domaines « sociétal et environnemental » et « Actions culturelles et mobilité » sur les

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

- domaines “professionnel” et/ou « développement personnel et comportemental » de la COFOP ;
 - Transfert éventuel de 70% de l’enveloppe restante du CPF vers l’enveloppe des domaines “professionnel” et/ou « développement personnel et comportemental » de la COFOP.
- Sollicitation de la commission de suivi de l’accord :
 - Demande d’arbitrage d’une situation contradictoire ou donnant lieu à interprétation,
 - Transmet d’éventuelles propositions d’évolution de l’accord susceptibles de donner lieu à l’engagement de la négociation d’un avenant avec les organisations syndicales représentatives et la Direction.

Composition de la COFOP UES :

- 2 représentants de la Direction,
- 1 représentant du L&D Center,
- des membre(s) des Commissions de la Formation Permanente des CSEE :
 - Pour les CSEE de moins de 2 000 salariés : 1 membre qui est le président de la COFOP du CSEE
 - Pour les CSEE de plus 2 000 salariés, le président de la COFOP du CSEE et 1 membre nommément désigné par et parmi les membres de la COFOP du CSEE lors de la première réunion ou de la réunion suivante,
 - Pour les CSEE de 4500 salariés et plus, le président de la COFOP du CSEE et 2 membres nommément désignés par et parmi les membres de la COFOP du CSEE lors de la première réunion ou de la réunion suivante.

Afin de garantir la continuité et l’efficacité des échanges, chaque CSEE aura la possibilité de désigner autant de suppléants que de titulaires. Ces suppléants devront être nommément désignés par et parmi les membres de la COFOP du CSEE lors de la première réunion ou de la réunion suivante. Les suppléants participent à la réunion de la COFOP UES uniquement en cas d’impossibilité des membres titulaires. Le remplacement ponctuel d’un membre titulaire ou suppléant, nommément désigné pour siéger à la COFOP UES, n’est pas possible.

Les effectifs rattachés aux CSEE pris en compte pour déterminer le nombre de membres que les instances peuvent désigner pour siéger à la COFOP UES sont ceux de chaque établissement arrêtés au 31 décembre N-1. L’employeur communiquera à chaque CSEE, dans le courant du mois de janvier de l’année N, les effectifs de chaque établissement arrêtés au 31 décembre N-1 et précisera le nombre de membres, à la hausse comme à la baisse, pouvant être désignés par chaque instance à la COFOP UES pour l’année en cours. Chaque CSEE disposera alors d’un mois à compter de la date de cette communication pour préciser à la Direction les noms de ses représentants titulaire(s) et suppléant(s) avec le souci d’assurer une certaine continuité pour assurer le bon fonctionnement de la COFOP.

En outre, chaque organisation syndicale signataire du présent accord pourra désigner un Représentant Syndical. Ce représentant syndical ne participe pas aux votes.

Le Président de la commission est choisi parmi les représentants de la Direction.

Tenue des réunions :

Les réunions peuvent se tenir en présentiel ou en distanciel. Dans un souci partagé de préservation de l’environnement et de réduction de l’empreinte carbone, les réunions en distanciel sont à privilégier.

Un relevé de décisions est réalisé par le Président de la commission et communiqué à l’ensemble des membres de la COFOP UES. Ce relevé pourra être complété par une annexe qui éclairera la décision prise.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

Fréquence des réunions et modalités de votes de la COFOP UES :

La fréquence de réunion est la suivante :

- 3 fois par an,
- ou sur demande et d'un commun accord entre la Direction et au moins 50% des membres de la COFOP UES représentant les salariés en cas de nécessité telle que l'actualisation du catalogue ou des règles de fonctionnement, présentant un caractère d'urgence.

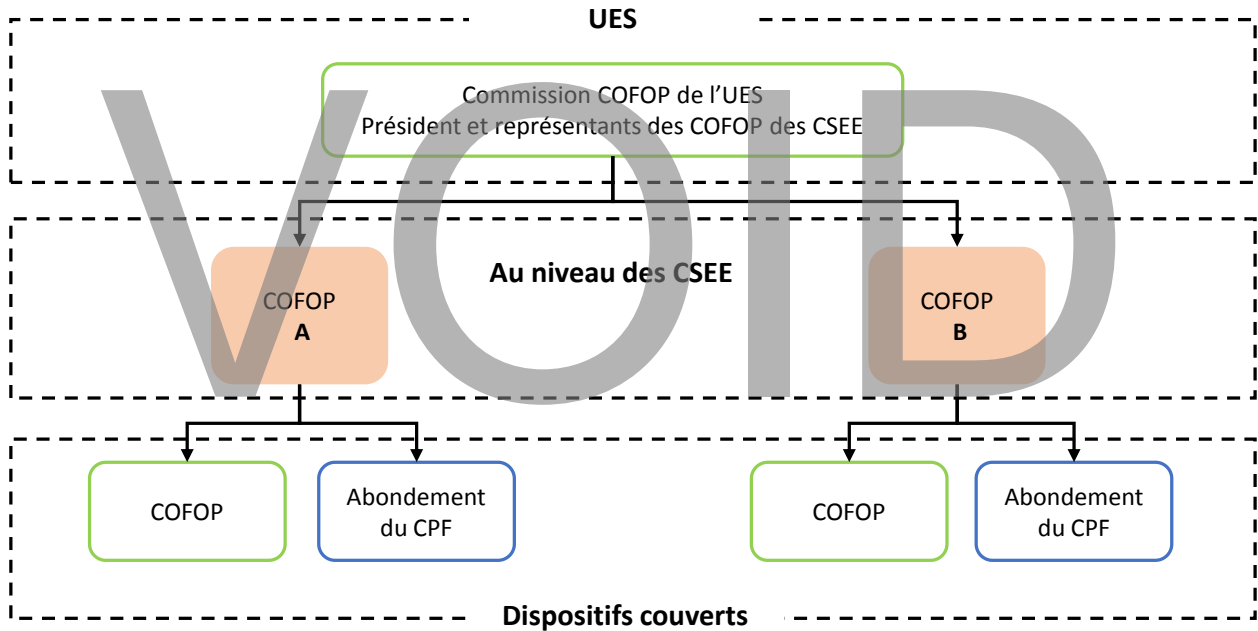
Les décisions relevant de ses attributions sont nécessairement prises :

- avec l'accord de la majorité des représentants de la Direction présents,
- et l'accord de la majorité des représentants du personnel présents.

La parité en termes de vote entre la représentation du personnel et de la Direction sera toujours respectée. En cas de désaccord, les parties poursuivront leurs échanges jusqu'à l'atteinte d'un consensus.

4.4 L'ORGANISATION DES COFOP DES CSEE ET DE L'UES

Le principe général d'organisation des commissions formation permanente des CSEE et de l'UES est décrit par le schéma suivant :



4.5 LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est constituée lors de l'entrée en vigueur du présent accord.

Il est précisé que cette commission de suivi de l'accord ne se substitue pas à la commission de la formation de chaque CSEE.

Attributions de la commission de suivi de l'accord :

- Suivi de l'accord,
- Arbitrage en cas de désaccord et blocage sur l'interprétation de l'accord,
- Revue annuelle des indicateurs de l'année N-1 mentionnés dans le présent accord et examen de leur pertinence,

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

- Etude des propositions d'évolution de l'accord susceptibles de donner lieu à l'engagement de la négociation d'un avenant avec les organisations syndicales représentatives et la Direction.

Afin de rendre les réunions et les débats de cette commission pertinents, interactifs et constructifs :

- la Direction s'engage à adresser les documents en amont de la réunion ;
- les membres de la commission s'engagent, quant à eux, à prendre connaissance de ces documents préalablement à la réunion.

Composition de la commission de suivi de l'accord :

- 2 représentants de la Direction,
- 1 représentant du L&D Center,
- 1 représentant du Career Center,
- 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants nommément désignés pour la durée de l'accord, sauf démandatement ou départ de l'entreprise, par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Capgemini et signataire du présent accord.

Les suppléants participent à la réunion de la commission de suivi lorsque les titulaires ne peuvent y participer. En outre, afin de garantir la continuité et l'efficacité des échanges, le remplacement ponctuel de membres nommément désignés, titulaires et suppléants, n'est pas possible.

Le Président de la commission est choisi parmi les représentants de la Direction.

Tenue des réunions :

Les réunions peuvent se tenir en présentiel ou en distanciel. Dans un souci partagé de préservation de l'environnement et de réduction de l'empreinte carbone, les réunions en distanciel sont à privilégier.

Un relevé de décisions est réalisé par le Président de la commission et communiqué à l'ensemble des membres de la commission de suivi de l'accord. Ce relevé pourra être complété par une annexe qui éclairera la décision prise. Ce relevé de décisions sera inséré sur l'intranet.

Fréquence des réunions :

- Au moins 1 fois par an, à l'initiative de l'une ou l'autre Partie, dans le courant du troisième trimestre ;
- Et sur demande d'un commun accord entre la Direction et au moins 2 organisations syndicales signataires, en cas de nécessité d'arbitrage ou interprétation, et présentant un caractère d'urgence.

ARTICLE 5 COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES

La Direction réalisera régulièrement des actions de communication sur les dispositifs de formation prévus dans le présent accord auprès des salariés de l'UES, notamment au travers de la rubrique formation de l'intranet.

Cette rubrique exposera les différents dispositifs de formation prévus dans le présent accord. Elle précisera également la manière dont les salariés pourront accéder à la formation mais aussi les trajectoires d'apprentissage dans le cadre des dispositifs existants.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAL

ARTICLE 6 DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODALITE DE REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et expirera le 31 décembre 2028.

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 7 DEPOT ET PUBLICITE

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 de la conclusion du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Fait à Issy les Moulineaux, le 19 décembre 2024
Signé par voie électronique, via DocuSign

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

DocuSigned by:
Pierre-Alain COGET
D58EC162ADBB440...

**Pour la Fédération Communication
Conseil, Culture – CFTD**

DocuSigned by:
Boloré Frédéric
5365E9EE6248431...

Pour la CFE – CGC

DocuSigned by:
Abla MOHTARI
0E496910AECC4B6...

Pour SICSTI - CFTC

DocuSigned by:
Louis DUVAUX
436CE0F1ED83460...

Pour la CGT du Groupe Capgemini

Pour FO

Signé par :
Eric Grillet
F8D7DEF7CAD34D2...

Pour Lien-UNSA

Signé par :
Joffrey Legrand
77F31CA8E1C443E...

ANNEXE 1 : Tableau de synthèse des indicateurs

LES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI	LES CONTOURS DE L'ACTION DE FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions de formation réalisées à distance en autonomie en année N-1 - Nombre d'actions de formation dispensées en présentiel en année N-1 - Nombre d'actions de formation réalisées en distanciel en année N-1 - Nombre de salariés uniques formés par entité opérationnelle et par grade en année N-1 - Nombre d'actions de formation « type AFEST » en année N-1
LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI	PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (« PDC »)	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage des actions réalisées sur chaque catégorie en N-1 - Pourcentage d'actions de formation réalisées dites « obligatoires » au sens d'une convention internationale en N-1
LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI	LE PARCOURS INDIVIDUEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE	<ul style="list-style-type: none"> - Liste des plateformes d'apprentissage mises à disposition des salariés en N-1
LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI	LES POSSIBILITES D'ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF »)	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement de Capgemini en année N-1 - Liste des intitulés de formations ayant été abondées par Capgemini en année N-1
LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI	MATERIALISATION DES ENGAGEMENTS	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'heures passé en formation par les salariés au cours de l'année N-1

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC

ANNEXE 2 : Glossaire

Formations obligatoires

- **Formation dites « mandatory »**
Ces formations, en nombre limité, sont dites « mandatory » au sens du Groupe. Leur contenu est sur les règles et dispositions qui s'imposent à tous les salariés, leur permettant de travailler en toute sécurité, de manière éthique et en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.
- **Formations obligatoires au sens du Code du travail**
Il s'agit des formations sont catégorisées « obligatoires » au sens du Code du travail. Elles conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale, de dispositions légales ou réglementaires.

Formations dites « fortement recommandées »

Il s'agit de formations à caractère professionnel (métier) qui correspondent à des priorités stratégiques de l'entreprise. De ce fait, les entités peuvent être amenées à inciter fortement leurs équipes à suivre ces formations.

Personal dashboard

Le « personal dashboard » est un tableau de bord individuel de la formation mis à disposition de chaque salarié. Il comptabilise l'ensemble des formations suivies par chacun au cours de l'année. Il permet d'alimenter un dialogue constructif entre le salarié et son people manager quant au développement professionnel.

DS
AM

Paraphe
EG

DS
FB

Paraphe
JL

DS
LD

DS
PAC