Accord d'évolution des rémunérations dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2010 de l'Unité Economique et Sociale Capgemini

L'Unité Economique et Sociale, représentée par Jacques Adoue, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines Capgemini France, dument mandaté et les délégations suivantes :

- le Syndicat SICSTI (CFTC)
- le Syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)
- le Syndicat National CGT du groupe Capgemini
- la Fédération des Employés et Cadres - FO
- la Fédération Communication, Conseil, Culture - CFDT

ont, conformément à l'article L.2242 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.

Préambule :

La négociation a été engagée le mardi 28 septembre avec successivement des réunions qui se sont tenues les 18 octobre, 26 octobre, 5 novembre et 3 décembre soit 5 réunions de négociation.

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

- une note méthodologique ;
- une grille des salaires ;
- la présentation des propositions de l'entreprise dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), - versions successives ;
- une note économique : Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) au sein de l'UES Capgemini - Quelques repères économiques ;
- un chiffrage détaillé (enveloppes, effectifs concernés…) pour chacune des entités de l'UES des propositions de l'entreprise dans le cadre de la NAO – versions successives.

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 couvert par d'autres négociations que les partenaires sociaux se sont engagés à ouvrir au plus tard d'ici le premier semestre 2011 : Intéressement – Participation dès que le périmètre juridique de l'UES Capgemini sera stabilisé, Egalité Hommes-Femmes dont l'objet sera concentré sur le cycle de vie professionnelle. Les aspects liés au temps et conditions de travail sont renvoyés au travail des commissions de suivi des différents accords collectifs signés au sein de l'UES Capgemini, notamment la commission de l'accord Astreintes, commissions de suivi dont les partenaires sociaux réaffirment solennellement le principe et l'impérative nécessité qu'elles se réunissent régulièrement pour faire progresser le dialogue social sur leur périmètre d'intervention (suivi, propositions, prospective).

La présente négociation centrée sur les salaires s'inscrit dans un contexte économique et social délicat se traduisant par :

- une forte attente des collaborateurs en termes d'évolution de leurs rémunérations après deux années de crise ;
- des contraintes économiques très fortes sur notre marché domestique en termes de reprise de l'activité qui reste molle et très incertaine et d'une pression permanente sur les prix qui réduisent considérablement les marges de manœuvre si l'on souhaite préserver la compétitivité de notre Groupe pour maintenir l'emploi sur notre territoire (ce contexte a fait l'objet d'une note économique détaillée remise aux organisations syndicales en début de négociation).

Elle s'inscrit :

- au terme d'un accord d'une durée de 4 ans signé en juillet 2006 portant sur la progression et l'augmentation minimale relatif à certains salaires de l'UES qui a pris fin le 30 juin 2010 (31 décembre 2010 pour Sogeti) ;
- dans le contexte d'une réévaluation des minimas conventionnels de la branche rendue effective le 1er décembre 2010 faisant suite à la publication de l'arrêté d'extension des avenants n° 38 (ETAM) et 39 (Ingénieurs et Cadres) à la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, société de conseils.

Si la Direction indique son attachement à une évolution individuelle des rémunérations au mérite et à la performance, elle a souhaité mettre en œuvre un certain nombre de mesures collectives au titre d'une solidarité de sortie de crise permettant de neutraliser les effets de la crise sur les rémunérations de tous les collaborateurs ayant une rémunération annuelle inférieure au salaire moyen soit environ 13.000 collaborateurs représentant plus de 65% de l'effectif total de l'UES Capgemini. Enfin, la Direction a indiqué que si elle ne proposait pas dans le cadre de la NAO 2010 de réévaluation des montants des astreintes arrêtés dans l'accord du 7 septembre 2009, elle a proposé certains aménagements lors de la commission de suivi du 25 novembre 2010 qui devraient être confirmés par la signature d'un avenant à cet accord.

De leur côté les organisations syndicales représentatives ont réitéré leurs attentes notamment de :

- mesures générales ou collectives autres que la stricte incidence de l'évolution des minima conventionnels et du SMIC qui soient à la fois significatives, représentant de 30 à 50% des enveloppes budgétaires dédiées aux augmentations, permettant de garantir le pouvoir d'achat et faisant progresser les rémunérations les plus faibles. Les organisations syndicales ont souhaité que le dispositif collectif soit plus orienté vers une progression du pouvoir d'achat futur que vers une stricte correction du passé ;
- calendrier et modalités identiques sur l'ensemble de l'UES Capgemini en matière de réévaluation des rémunérations ;
- système de gestion des rémunérations et d'évaluation des compétences et de la performance mieux formalisé et plus lisible (grille de rémunération, valeurs repères, procédures EDP, règles de gestion, tableaux normalisés de restitution des cycles CED…) ;
- revalorisation des montants des astreintes ;
- analyse plus fine des rémunérations hommes-femmes dont elles contestent l'absence de toute discrimination qu'affirme la Direction.

Il a donc été arrêté les éléments suivants :

Article 1 : Modalité 1 : revalorisation des salaires minima pour certaines catégories de collaborateurs au sein de l'UES Capgemini

Au 1er janvier 2011, les rémunérations minimales annuelles brutes seront établies pour les collaborateurs ETAM et les positions 1.1 et 1.2 des Ingénieurs et cadres de la manière suivante, pour une base 35 heures :

ETAM			Ingénieurs et Cadres		
Position	**Coeff.**	**Salaire mini UES**	**Position**	**Coeff.**	**Salaire mini UES**
1.3.1	220	17 530,38	1.1	95	23 245,74
1.3.2	230	17 879,40	1.2	100	24 469,20
1.4.1	240	18 228,42			
1.4.2	250	18 577,44			
2.1	275	19 562,13			
2.2	310	20 783,70			
2.3	355	22 354,29			
3.1	400	23 924,88			
3.2	450	25 669,98			
3.3	500	27 415,08			

Pour chaque position concernée, le montant des rémunérations minimales UES indiqués dans le tableau ci-dessus représente 105% du minimum conventionnel de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, société de conseil applicable à compter du 1er décembre 2010.

Article 2 : Modalité 2 : mesures collectives au titre d'une solidarité de sortie de crise

Population éligible : les collaborateurs de l'UES Capgemini présents au 31 décembre 2008 et toujours présents au 31 décembre 2010 et dont le salaire annuel théorique brut (SAT) au 31/12/2010 est inférieur à 44.605 euros

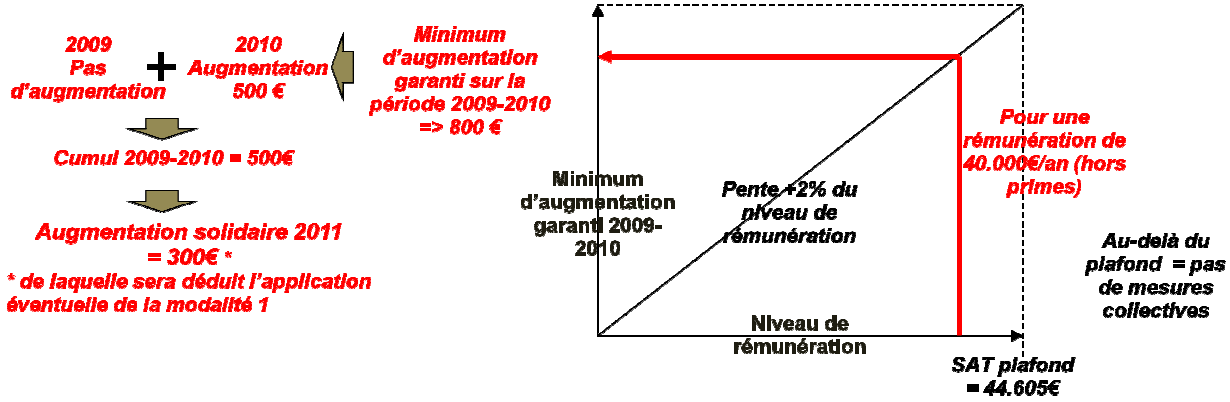
Pour chaque collaborateur de l'UES Capgemini présent au 31 décembre 2008 et dont le salaire annuel théorique brut (SAT) au 31/12/2010 est inférieur à 44.605 euros, il est appliqué la formule de calcul suivante afin de déterminer un niveau minimum de revalorisation de la rémunération pour la période courant du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010 :

NMAC = MAG – CA

dans laquelle :

- NMAC = le niveau minimum d'augmentation 2011 au titre de cette mesure collective
- MAG = le minimum d'augmentation garanti sur la période 2009-2010 soit 2% du SAT 2010 = SAT 2010 x 2%
- CA = cumul des augmentations de toute nature, individuelles ou collectives, intervenues sur la période courant du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010 y compris liées à la réévaluation des minima conventionnels de branche intervenue au 1er décembre 2010 ou liées à l'application au 1er janvier 2011 de la modalité 1 de revalorisation des salaires minima pour certaines catégories de collaborateurs au sein de l'UES Capgemini prévue par l'article 1, ci-avant.

Illustration :

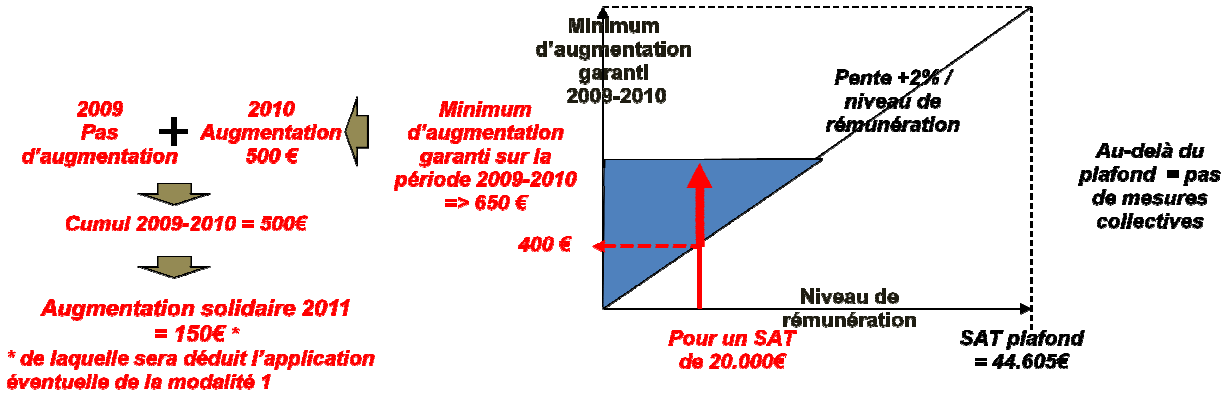


Article 3 : Modalité 3 : mesures collectives au titre d'une solidarité de sortie de crise

Population éligible : les collaborateurs de l'UES Capgemini présents au 31 décembre 2008 et toujours présents au 31 décembre 2010 dont le salaire annuel théorique brut (SAT) au 31/12/2010 est inférieur à 44.605 euros et dont l'évaluation de la performance s'établit aux niveaux 1, 2 ou 3 lors du dernier EDP

Pour les collaborateurs définis ci-dessus, le montant minimum d'augmentation garanti sur la période 2009-2010 (PA) ne pourra être inférieur à 650 euros bruts.

Illustration *: exemple pour un collaborateur ayant un SAT de 20.000€, le minimum d'augmentation garanti serait, du fait de la modalité 3, de 650€ au lieu de 400€ correspondant à la stricte application de la modalité 2*



Article 4 : Modalité 4 : mesures collectives au titre d'une solidarité de sortie de crise

Population éligible : les collaborateurs ayant été embauchés au sein de l'UES Capgemini entre le 1er janvier 2009 et le 30 juin 2009 et dont le salaire annuel théorique brut (SAT) au 31/12/2010 est inférieur à 44.605 euros

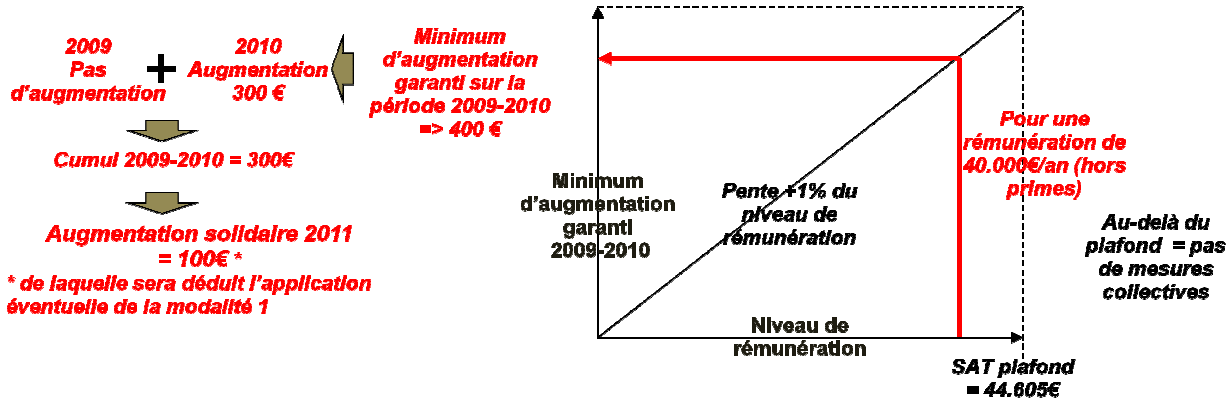
Pour chaque collaborateur ayant été embauché au sein d'une société de l'UES Capgemini entre le 1er janvier 2009 et le 30 juin 2009 et dont le salaire annuel théorique brut (SAT) au 31/12/2010 est inférieur à 44.605 euros, il est appliqué la formule de calcul suivante afin de déterminer un niveau minimum de revalorisation de la rémunération pour la période courant du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010 :

NMAC = MAG – CA

dans laquelle :

- NMAC = le niveau minimum d'augmentation 2011 au titre de cette mesure collective
- MAG = le minimum d'augmentation garanti sur la période 2009-2010 soit 1% du SAT 2010 = SAT 2010 x 1%
- CA = cumul des augmentations de toute nature, individuelles ou collectives, intervenues sur la période courant du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010 y compris liées à la réévaluation des minima conventionnels de branche intervenue au 1er décembre 2010 ou liées à l'application au 1er janvier 2011 de la modalité 1 de revalorisation des salaires minima pour certaines catégories de collaborateurs au sein de l'UES Capgemini prévue par l'article 1, ci-avant.

Illustration :



Article 5 : Modalité 5 de simplification des politiques de rémunération

A compter du 1er janvier 2011, la rémunération des collaborateurs (hors populations commerciales) dont le salaire annuel théorique brut (SAT) est inférieur ou égal à 44.605 euros, sera fixe et ne comportera plus de part variable ; la dernière part variable nominale antérieure étant intégrée dans la partie fixe de la rémunération. Le montant de la part variable intégré dans la partie fixe n'est pas considéré comme une augmentation pour la mise en œuvre des articles 2, 3 et 4 qui précèdent.

Article 6 : Suivi de la mise en œuvre du présent accord

Lors de l'ouverture de la négociation NAO 2011, la Direction remettra un tableau indiquant pour chaque entité juridique de l'UES :

- le montant de l'enveloppe budgétaire relative à la révision des minima conventionnels au 1er décembre 2010 et le nombre de bénéficiaires ;
- pour chacune des 5 modalités du présent accord, le montant de l'enveloppe budgétaire qui aura été engagée et le nombre de bénéficiaires ;
- le pourcentage des mesures collectives au regard du montant de l'enveloppe budgétaire globale affectée aux révisions des rémunérations sur l'exercice 2011.

Article 7 : Durée de validité du présent accord

Le présent accord ne vaut que pour l'année 2011 et s'appliquera du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011 où il cessera automatiquement de produire ses effets.

Article 8 : Publicité et dépôt de l'accord

A l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales.

Le personnel de l'Unité Economique et Sociale de Capgemini sera informé du présent avenant par tout moyen de communication habituellement en vigueur.

Fait à la Défense, le 20 décembre 2010, en dix exemplaires

Pour les sociétés de l'UES Capgemini
Nom : Jacques ADOUE

Pour la Fédération Communication Conseil, Culture – CFDT
Nom :

Pour le Syndicat SNEPSSI (CFE – CGC)
Nom :

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)
Nom :

Pour le Syndicat National CGT du Groupe Capgemini
Nom :

Pour la Fédération des Employés et Cadres FO
Nom :