

ACCORD D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS
DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017
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, représentée par
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC), représenté par
- Le syndicat SICSTI (CFTC), représenté par *LOUIS DUVAUX*
- La CGT Capgemini, représentée par
- FO, représentée par *Muriel BLANCHART*

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 2018**
- ARTICLE 2** **BUDGET SUPPLEMENTAIRE POUR L'EGALITE SALARIALE AU TITRE DE L'ANNEE 2018**
- ARTICLE 3** **MESURE D'AUGMENTATION A CARACTERE COLLECTIF DESTINEE A COMPENSER LA COTISATION DE SOLIDARITE DE 6€ NET/MOIS CREEE DANS LE CADRE DE L'ADAPTATION DU REGIME FRAIS DE SANTE DE L'UES CAPGEMINI**
- ARTICLE 4** **REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA POUR CERTAINES CATEGORIES DE SALARIÉS AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI**
- ARTICLE 5** **INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO**
- ARTICLE 6** **ETUDE DE L'ATTRIBUTION D'UN JOUR DE CONGE EXCEPTIONNEL ANNUEL POUR ENFANT MALADE ÂGE DE MOINS DE 3 ANS**
- ARTICLE 7** **COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**
- ARTICLE 8** **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 12 décembre 2017 avec successivement des réunions qui se sont tenues les 15 janvier et 14 février 2018, soit 3 réunions de négociation.

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

- Le calendrier prévisionnel des réunions de négociation
- Des informations relatives au contexte économique
 - Perspectives économiques mondiales 2017-2018
 - 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 2016
 - Capgemini en France au 31 décembre 2016 et au premier semestre 2017
 - Résultats 2016 par entité de l'UES – Rapport Sextant
 - Résultats du 1er semestre 2017 par entités – Rapport Sextant
 - CICE, CIR et IS par société en 2016
- 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 30/06/2016 et au 30/06/2017)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe (au 30/06/2016 et au 30/06/2017)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe et par filiale (au 30/06/2016 et au 30/06/2017)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie (au 30/06/2016 et au 30/06/2017)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie et par filiale (au 30/06/2016 et au 30/06/2017)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2016 et au 30/06/2017)
 - Population féminine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2016 et au 30/06/2017)
 - Population masculine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2016 et au 30/06/2017)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2016 et au 30/06/2017 – selon SAT retenu au titre du précédent accord NAO)
 - Répartition en % des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire et par filiale (au 30/06/2016 et au 30/06/2017)
 - Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – 2016
 - Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs - 2017
 - Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – variation en % entre 2016 et 2017
 - Type de CDD par société au 30 juin 2017
 - Pyramides par société (au 30/06/2016 et au 30/06/2017)
 - Tableau sur les salaires annuels au 30 juin 2017
 - Salaire moyen et médian par société au 30 juin 2017

- Salaire moyen par société au 30 juin 2017 (IDF et Région)
- Salaire moyen UES au 30 juin 2017 (IDF et Région)
- Variables par société au 31 août 2017
- Type de contrat de travail (nombre de mois de rémunération) en CDI actif au 30 juin 2017
- Nombre de jours de congés versés dans le PERCO (2015, 2016 et 2017)
- Participation 2016 par société
- Montant des heures supplémentaires et heures de travail de nuit payées au titre de 2016
- Bilans Temps de travail par société – année 2016
- Masse salariale 2016 par société
- Masse salariale correspondant à celle des salariés en CDI ayant quitté l'entreprise en 2016 et celle de ceux qui l'ont rejoint
- Rappel des mesures de l'accord NAO 2016 signé le 16 février 2017
- Suivi des mesures de l'accord NAO 2016 signé le 16 février 2017
- Montant de l'augmentation moyenne par nature de mesures à caractère collectif, attribué aux salariés en application de l'accord du 16 février 2017
- Etat des souscription ESOP 2017 par société
- Analyse de la politique de rémunération en 2017 – Rapport Sextant
- Nombre de salariés percevant une rémunération inférieure ou égale à 2,5 fois le SMIC en 2017
- Salariés non augmentés entre le 31 décembre 2013 et le 31 octobre 2017
- Présentation réalisée en CE – CED 2016 pour application en 2017
- Cartographie réalisée par le cabinet Sextant des écarts salariaux F/H au sein des entités à l'issue de l'opération de rattrapage menée en 2017.
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/parental – 2016
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/parental – 2017
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2016
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2017

Les 5 points ci-dessus sont utiles au suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail s'est ouverte le 5 décembre 2017 (l'accord actuel prenant fin le 31 Décembre 2017). Un avenant de prorogation de cet accord pour une durée de 6 mois maximum, soit jusqu'au 30 juin 2018 au plus tard, a été signé le 20 décembre 2017 par 3 organisations syndicales afin de permettre une renégociation de l'accord dans des conditions sereines.

- Le compte rendu d'ouverture de la négociation (première réunion du 12 décembre 2017)

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 2018

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) brut inférieur ou égal à 39 228€ (Plafond Annuel de Sécurité Sociale 2017) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017 (comparaison du SAT au 31 décembre 2015 et au 31 décembre 2017), bénéficieront d'une augmentation minimale annuelle de 550 € brut au 1er janvier 2018. Sont également éligibles à cette mesure à hauteur d'un complément à concurrence de 550 € brut, tous les salariés qui ont bénéficié, dans la même période, d'une augmentation annuelle en cumul inférieure à 550 € brut pour un SAT brut inférieur ou égal à 39 228€.

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) brut supérieur à 39 228€ et inférieur ou égal à 65 000 € n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017 (comparaison du SAT au 31 décembre 2015 et au 31 décembre 2017), bénéficieront d'une augmentation minimale annuelle de 300 € brut au 1er janvier 2018. Sont également éligibles à cette mesure, à hauteur d'un complément à concurrence de 300 € brut, tous les salariés qui ont bénéficié, dans la même période, d'une augmentation en cumul inférieure à 300 € brut pour un SAT brut compris entre 39 228€ et 65 000 €.

Ces deux mesures entreront en application pour toutes les entités de l'UES au 1er janvier 2018.

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 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps en date du 13 mars 2015, prolongé par avenant du 20 décembre 2017) n'ait pas d'effet sur l'attribution des mesures d'augmentation minimale visées au présent article.

Lorsque la mesure collective entre en application en même temps que l'augmentation individuelle, le responsable hiérarchique, au moment de la restitution du CED, indique le montant de l'augmentation liée à l'une de ces mesures.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à ce que le différentiel - entre le budget présenté lors de la réunion de négociation du 14 février 2018 (hypothèse au 31 octobre 2017) 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 avril et/ou mai 2018) – soit affecté et additionné au budget supplémentaire 2018 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 2018

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 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps en date du 13 mars 2015 un budget de 1,5 millions d'euros pour l'exercice triennal 2015-2017.

Il est par ailleurs précisé dans ce même accord (prolongé par avenant en date du 20 décembre 2017) 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 2018 est de **400 000€ bruts**.

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

ARTICLE 3 MESURE D'AUGMENTATION A CARACTERE COLLECTIF DESTINEE A COMPENSER LA COTISATION DE SOLIDARITE DE 6€ NET/MOIS CREEE DANS LE CADRE DE L'ADAPTATION DU REGIME FRAIS DE SANTE DE L'UES CAPGEMINI

L'article 4 de l'avenant N°3 (signé le 09 novembre 2017 par deux organisations syndicales) à l'accord du 2 octobre 2006 sur le régime de remboursement des frais médicaux de l'Unité Economique et Sociale Capgemini a créé une cotisation additionnelle forfaitaire mensuelle et exceptionnelle de 6 € à compter de janvier 2018.

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) brut inférieur ou égal à 30 000 € au 31 décembre 2017 et présents au 1^{er} janvier 2018, bénéficieront d'une augmentation de 90 € brut annuel au 1^{er} janvier 2018. Cette augmentation est 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.

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

Au 1^{er} janvier 2018, 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 applicable au 1^{er} janvier 2018), pour une base 35 heures :

ETAM		
Position	Coeff.	Salaire mini UES
1.3.1	220	20 454€
1.3.2	230	20 454€
1.4.1	240	20 454€
1.4.2	250	20 454€
2.1	275	20 799€
2.2	310	22 083€
2.3	355	23 733€
3.1	400	25 449€
3.2	450	27 283€
3.3	500	29 116€
Ingénieurs et Cadres		
Position	Coeff.	Salaire mini UES
1.1	95	24 550€
1.2	100	25 843€



Au 1er janvier 2018, 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 applicable au 1^{er} janvier 2018), pour une base 39 heures :

ETAM		
Position	Coeff.	Salaire mini UES
3.2	450	31 180€
3.3	500	33 275€
Ingénieurs et Cadres		
1.1	95	28 058€
1.2	100	29 534€

ARTICLE 5 INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO

Les entreprises du secteur privé ont la possibilité de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par le salarié pour ses déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo » (IK vélo).

Les salariés utilisant leur vélo pour se rendre sur le lieu de travail pourront bénéficier du versement d'une indemnité « vélo » d'un montant de 25 centimes d'euro par kilomètre. Cette indemnité est plafonnée à 200 euros par an.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec la prise en charge des frais de transport en commun (abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo).

Les salariés qui souhaiteront bénéficier des indemnités kilométriques « vélo » devront :

- dresser une déclaration sur l'honneur précisant l'utilisation de leur vélo pour se rendre sur leur lieu de travail,
- déclarer sur le formulaire ad hoc les kilomètres parcourus chaque jour.

Ces deux conditions sont cumulatives.

ARTICLE 6 ETUDE DE L'ATTRIBUTION D'UN JOUR DE CONGE EXCEPTIONNEL ANNUEL POUR ENFANT MALADE ÂGE DE MOINS DE 3 ANS

La Direction s'engage à étudier la possibilité d'attribuer un jour de congé exceptionnel par salarié et par an (année civile) pour un enfant malade âgé de moins de 3 ans. Cette avancée serait intégrée dans le cadre du nouvel accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps en cours de négociation au sein de l'UES Capgemini.

ARTICLE 7 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 2018 pour examiner l'application de cet accord à l'initiative de la Direction.

ARTICLE 8 DUREE, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le 1er Janvier 2018 et expirera après application des mesures en 2018 soit au plus tard le 31 décembre 2018.

Compte tenu de la nature des mesures visées aux articles 4 et 5, il est convenu :

- De déposer sur Talent courant mars, la nouvelle grille des minima salariaux UES applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
- De déposer sur Talent, une note de service UES relative aux Indemnités Kilométriques Vélo applicable à compter du 1^{er} avril 2018.

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine.

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

Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé 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 Suresnes, le 2 mars 2018

En 9 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-CFDT

Nom :

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom : Louis DUBAUX



Pour la CGT Capgemini

Nom :

Pour la CGT-FO

Nom : Moniel BLANCKART

