

ACCORD D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS
DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020
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 :

^{DS}
BD

^{DS}
RC

^{DS}
LD

^{DS}
GF

^{DS}
AM

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 MESURES D'AUGMENTATION MINIMALE

ARTICLE 2 BUDGET SUPPLEMENTAIRE POUR L'EGALITE SALARIALE AU TITRE DE L'ANNEE 2021

ARTICLE 3 REVALORISATION DU FORFAIT MOBILITES DURABLES

ARTICLE 4 INDEMNISATION DE L'ASTREINTE

ARTICLE 5 POSSIBILITE EXCEPTIONNELLE DE REMATERIALISER UNE PARTIE DU CREDIT DE LA CARTE RESTAURANT

ARTICLE 6 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

ARTICLE 7 DUREE, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

^{DS}
BD

^{DS}
RC

^{DS}
LD

^{DS}
GF

^{DS}
AM

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 14 décembre 2020. Elle s'est poursuivie les 26 janvier, 16 mars et 14 avril 2021.

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 2019 signé le 08 juillet 2020
- Le suivi des mesures de l'accord NAO 2019 signé le 08 juillet 2020
- Des informations relatives au contexte économique
 - Perspectives économiques mondiales 2020-2021
 - 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 2019
 - Capgemini en France au 31 décembre 2019 et au premier semestre 2020
 - CIR et IS par société en 2019
 - La valeur ajoutée par société
 - Analyse des performances 2019 de Capgemini France – Rapport Sextant
 - Performance 2019 par entité opérationnelle de l'UES – Rapport Sextant
 - Résultats du 1er semestre 2020 par entités de l'UES – Rapport Sextant
 - Analyse des orientations stratégiques 2020 des entités de l'UES – Rapport Sextant
 - Transmission du communiqué de presse en date du 17 février 2021 au titre des résultats du Groupe Capgemini en 2020
- 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 30/06/2019 et au 30/06/2020)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe (au 30/06/2019 et au 30/06/2020)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe et par filiale (au 30/06/2019 et au 30/06/2020)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie (au 30/06/2019 et au 30/06/2020)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie et par filiale (au 30/06/2019 et au 30/06/2020)
 - Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2019 et au 30/06/2020)
 - Population féminine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2019 et au 30/06/2020)
 - Population masculine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2019 et au 30/06/2020)

- Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2019 et au 30/06/2020 – selon SAT retenu au titre du précédent accord NAO)
- Répartition en % des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire et par filiale (au 30/06/2019 et au 30/06/2020)
- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – 2019
- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs - 2020
- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – variation en % entre 2019 et 2020
- Type de CDD par société au 30 juin 2020
- Pyramides par société (au 30/06/2019 et au 30/06/2020)
- Tableau PDF sur les salaires annuels au 30 juin 2020
- Salaire moyen et médian par société au 30 juin 2020
- Salaire moyen par société au 30 juin 2020 (IDF et Région)
- Salaire moyen UES au 30 juin 2020 (IDF et Région)
- Variables par société au 30 juin 2020
- Type de contrat de travail (nombre de mois de rémunération) en CDI actif au 30 juin 2020
- Nombre de jours de congés versés dans le PERCO (2018, 2019 et 2020)
- Participation 2019 par périmètre
- Intéressement 2019 par périmètre
- Focus sur la participation et l'intéressement 2019 – Rapport Sextant
- Montant des heures supplémentaires et heures de travail de nuit payées au titre de 2019
- Masse salariale 2020 par société
- Bilans temps de travail 2019
- Analyse de la politique formation en 2019 – Rapport Sextant
- Analyse de la structure des rémunérations au sein de l'UES en 2019 – Rapport Sextant
- Analyse du positionnement par grade dans le référentiel interne et coefficient de la convention collective en 2019 – Rapport Sextant
- Analyse de l'évolution des effectifs et des mouvements de personnel 2019 au sein de l'UES – Rapport Sextant
- Etat des souscription ESOP 2020 par société
- Masse salariale correspondant à celle des salariés en CDI ayant quitté l'entreprise en 2019 et celle de ceux qui l'ont rejoint
- Salariés non augmentés entre le 31 décembre 2016 et le 31 octobre 2020
- Présentation réalisée en CSEE – CED 2019 pour application en 2020
- Rémunération des dirigeants mandataires sociaux
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/parental – 2019
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/parental – 2020
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2019
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2020
- Cartographie des écarts F/H à l'issue de l'opération de rattrapage menée en 2019 – Rapport Sextant
- Cartographie des écarts F/H à l'issue de l'opération de rattrapage menée en 2020 – Rapport Sextant

Les 6 derniers points ci-dessus sont utiles au suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération. L'avenant n°1 du 22 décembre 2020 à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps au sein de l'UES Capgemini du 18 juin 2018 proroge cet accord pour une durée de 4 mois soit jusqu'au 30 avril 2021. 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 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 ».

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

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) brut inférieur ou égal à 42 717 € (SAT médian UES au 30 juin 2020) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020 (comparaison du SAT au 31 décembre 2018 et au 31 décembre 2020), bénéficieront d'une augmentation minimale de 600 € brut sur le SAT à compter du 1er avril 2021. 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 42 717€.

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) brut supérieur à 42 717 € et inférieur ou égal à 50 742 € (SAT moyen UES au 30 juin 2020) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2020 (comparaison du SAT au 31 décembre 2018 et au 31 décembre 2020), bénéficieront d'une augmentation minimale de 350 € brut sur le SAT à compter du 1er avril. 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 42 717 € et 50 742€.

Cette mesure sera effective sur les bulletins de paie du mois de juillet avec un effet rétroactif au 1er avril 2021.

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 18 juin 2018) ;
- 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 2021 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 2021) – soit affecté et additionné au budget supplémentaire 2021 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 2021

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 18 juin 2018 un budget minimal de 1,5 millions d'euros pour l'exercice triennal 2018-2020. L'avenant n°1 du 22 décembre 2020 à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps au sein de l'UES Capgemini du 18 juin 2018 proroge cet accord pour une durée de 4 mois soit jusqu'au 30 avril 2021.

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 2021 est de **600 000€ bruts**.

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

ARTICLE 3 REVALORISATION DU FORFAIT MOBILITES DURABLES

L'entreprise a mis en place, depuis le 1^{er} septembre 2020, le forfait « mobilités durables » Capgemini.

Les parties se sont rencontrées dans ce cadre et ont convenu de la revalorisation suivante à compter du 1^{er} juillet 2021 :

- 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 **500 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 500 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 : 500€ ou remboursement obligatoire de 50% des transports publics).
- Pour les salariés bénéficiaires, ce forfait « mobilités durables » sera versé mensuellement (exemple $500/12 = 41,67\text{€}/\text{mois}$) 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 bénéficiaires actuels du forfait « mobilités durables », il est précisé que le montant mensuel de 25€ sera porté automatiquement à 41,67 € à compter du 1^{er} juillet 2021.

ARTICLE 4 INDEMNISATION DE L'ASTREINTE

Un accord portant sur les modalités de mise en œuvre des astreintes a été signé le 7 septembre 2009.

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES et la Direction sont convenues du présent article portant sur la revalorisation des primes d'astreintes.

A compter du 1^{er} juin 2021, les primes d'astreintes sont revalorisées comme suit :

Astreintes dites isolées =réalisées sur quelques jours sans atteindre plus de 6 jours consécutifs	Montant brut de la prime au 01 juin 2019	Proposition montant brut de la prime au 01 juin 2021
En semaine (lundi à vendredi)	31,40 € pour 12 heures	32,60 € pour 12 heures
Du samedi 08h au dimanche 8h	73 € pour 24 heures	76 € pour 24 heures
Du dimanche à partir de 08h au lundi 08h ou du jour férié à partir de 8h au jour ouvré suivant 08h	94 € pour 24 heures	98 € pour 24 heures
Week-end complet	172 €	179 €

Astreintes sur un minimum de 7 jours consécutifs (astreinte mini 7JC) = réalisées sur un minimum de 7 jours consécutifs quel que soit le jour de démarrage et quel que soit la durée des astreintes	Montant brut de la prime au 01 juin 2019	Proposition montant brut de la prime au 01 juin 2021
En semaine (lundi à vendredi)	35 € pour 12 heures	36,5 € pour 12 heures
Du samedi 08h au dimanche 8h	80 € pour 24 heures	83 € pour 24 heures
Du dimanche à partir de 08h au lundi 08h ou du jour férié à partir de 8h au jour ouvré suivant 08h	102€ pour 24 heures	106 € pour 24 heures

La prime relative à la période d'astreinte de 12 heures minimum précédant le jour de Noël ou du 1er de l'an sera également revalorisée. Son montant sera porté à 23€ au lieu de 22€.

Les dispositions ci-dessus annulent et remplacent, à compter du 1er juin 2021, les barèmes en vigueur depuis le 1er juin 2019.

ARTICLE 5 POSSIBILITE EXCEPTIONNELLE DE REMATERIALISER UNE PARTIE DU CREDIT DE LA CARTE RESTAURANT

A titre exceptionnel, la Direction propose :

- aux salariés volontaires,
- disposant d'un crédit sur leur carte Restaurant supérieur à 300€ au 30 avril 2021,
- qui ont accompli principalement* leurs missions en dehors des locaux Caggemini** entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 avril 2021,

de rematérialiser tout ou partie du montant excédant ce plancher.

Une procédure définissant les modalités pratiques de cette rematérialisation sera établie et communiquée auprès de l'ensemble des salariés dans le courant de la première semaine du mois de mai.

Les salariés devront se positionner quant à cette proposition entre le 7 et le 28 mai 2021. Une relance sera réalisée par la Direction au bout de 15 jours. Le défaut de réponse sera assimilé à une réponse négative du salarié.

La Direction précise qu'il s'agit d'une mesure exceptionnelle, n'ayant pas vocation à être reconduite par la suite.

* soit l'équivalent de 3 jours ou plus par semaine pour un salarié à temps plein

**sites clients et télétravail

ARTICLE 6 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 2021 pour examiner l'application de cet accord à l'initiative de la Direction.

ARTICLE 7 DUREE, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature et expirera après application des mesures en 2021 soit au plus tard le 31 décembre 2021.

Compte tenu de la nature des mesures visées aux articles 3 à 4, il est convenu, de déposer sur Talent courant juin :

- Le montant des primes d'astreinte ;
- 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.

DS
BD

DS
RC

DS
LD

DS
GF

DS
AM

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.

^{DS}
BD

^{DS}
RC

^{DS}
LD

^{DS}
GF

^{DS}
AM

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 21 avril 2021
Signé via DocuSign

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

Nom : Bruno DUMAS

DocuSigned by:
Bruno Dumas
32B991D00EC64B9...

Pour la F3C-CFDT

Nom :

DocuSigned by:
GIRARD Franck
8A3C7F42E84C457...

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

Nom :

DocuSigned by:
Abba MOKHTARI
0E496910AECC4B6...

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom :

DocuSigned by:
Louis DUVAUX
D251D1D9989A430...

Pour la CGT Capgemini

Nom :

Pour Lien-UNSA

Nom :

DocuSigned by:
Régis CLANET
D898AA6B5B5C417...