

**ACCORD D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS**  
**DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021**  
**DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE CAPGEMINI**

Entre :

**Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale CAPGEMINI**, représentées par Monsieur Gaël COENEN,  
dûment habilité,

d'une part,

Et

**Les Organisations Syndicales représentatives**, à savoir :

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

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

## SOMMAIRE

### **PREAMBULE**

**ARTICLE 1 MESURES D'AUGMENTATION MINIMALE**

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

**ARTICLE 3 TITRES RESTAURANT**

**ARTICLE 4 PRIMES LIEES AU TRAVAIL DE NUIT ET TRAVAIL POSTE**

**ARTICLE 5 INDEMNITES KILOMETRIQUES**

**ARTICLE 6 REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA POUR CERTAINES CATEGORIES DE SALARIÉS AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI**

**ARTICLE 7 DECLARATION D'INTENTION POUR LA CONSTRUCTION DU BUDGET D'EVOLUTION SALARIALE 2022**

**ARTICLE 8 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

**ARTICLE 9 DUREE, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

## PREAMBULE

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

La négociation a été engagée le 15 décembre 2021. Elle s'est poursuivie les 9 février, 22 mars et 22 avril 2022.

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 2020 signé le 21 avril 2021
- Le suivi des mesures de l'accord NAO 2020 signé le 21 avril 2021
- Des informations relatives au contexte économique
  - Perspectives économiques mondiales 2021-2022
  - 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 2020
  - Capgemini en France au 31 décembre 2020 et au premier semestre 2021
  - CIR et IS par société en 2020
  - La valeur ajoutée par société
  - Analyse des performances 2020 de Capgemini France – Rapport Sextant
  - Performance 2020 par entité opérationnelle de l'UES – Rapport Sextant
  - Résultats du 1er semestre 2021 par entités de l'UES – Rapport Sextant
  - Analyse des orientations stratégiques 2021 des entités de l'UES – Rapport Sextant
  - Transmission du communiqué de presse en date du 15 février 2022 au titre des résultats du Groupe Capgemini en 2021
- 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 30/06/2020 et au 30/06/2021)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe (au 30/06/2020 et au 30/06/2021)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe et par filiale (au 30/06/2020 et au 30/06/2021)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie (au 30/06/2020 et au 30/06/2021)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie et par filiale (au 30/06/2020 et au 30/06/2021)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2020 et au 30/06/2021)
  - Population féminine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2020 et au 30/06/2021)

- Population masculine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2020 et au 30/06/2021)
- Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2020 et au 30/06/2021) – selon SAT retenu au titre du précédent accord NAO)
- Répartition en % des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire et par filiale (au 30/06/2020 et au 30/06/2021)
- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – 2020
- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs - 2021
- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – variation en % entre 2020 et 2021
- Type de CDD par société au 30 juin 2021
- Pyramides par société (au 30/06/2020 et au 30/06/2021)
- Tableau PDF sur les salaires annuels au 30 juin 2021
- Salaire moyen et médian par société au 30 juin 2021
- Salaire moyen par société au 30 juin 2021 (IDF et Région)
- Salaire moyen UES au 30 juin 2021 (IDF et Région)
- Variables par société au 30 juin 2021
- Type de contrat de travail (nombre de mois de rémunération) en CDI actif au 30 juin 2021
- Nombre de jours de congés versés dans le PERCOL (2019, 2020 et 2021)
- Participation 2020 par périmètre
- Intéressement 2020 par périmètre
- Focus sur la participation et l'intéressement 2020 – Rapport Sextant
- Montant des heures supplémentaires et heures de travail de nuit payées au titre de 2020
- Masse salariale 2021 par société
- Bilans temps de travail 2020
- Analyse de la politique formation en 2020 – Rapport Sextant
- Analyse de la structure des rémunérations au sein de l'UES en 2020 – Rapport Sextant
- Analyse du positionnement par grade dans le référentiel interne et coefficient de la convention collective en 2020 – Rapport Sextant
- Analyse de l'évolution des effectifs et des mouvements de personnel 2020 au sein de l'UES – Rapport Sextant
- Etat des souscription ESOP 2021 par société
- Masse salariale correspondant à celle des salariés en CDI ayant quitté l'entreprise en 2020 et celle de ceux qui l'ont rejoint
- Salariés non augmentés entre le 31 décembre 2017 et le 31 octobre 2021
- Présentation réalisée en CSEE – CED 2020 pour application en 2021
- Rémunération des dirigeants mandataires sociaux
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/parental – 2020
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/parental – 2021
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2020
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2021
- Cartographie des écarts F/H à l'issue de l'opération de rattrapage menée en 2020 – Rapport Sextant

- Cartographie des écarts F/H à l'issue de l'opération de rattrapage menée en 2021 – 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. En effet, l'accord du 21 avril 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité, l'équilibre des temps et la mobilité durable prévoit en son article 4.7.4 un budget de rattrapage salariale spécifique. Ainsi, il a été convenu de consacrer un budget minimal de 2,3 M€ sur l'exercice 2021 – 2024 dont 600 000 euros au titre de l'exercice 2022. Il a également été convenu que « chaque année, un budget complémentaire pourra être 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 quatre années à venir. »

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

Il est important de préciser que la négociation s'est tenue cette année dans un contexte spécifique, différent de celui des années précédentes. En effet, outre les bonnes performances de Capgemini en France en 2021, le taux d'inflation est en forte progression depuis quelques mois en raison notamment de l'accroissement du coût de l'énergie et de certaines matières premières et plus particulièrement depuis quelques semaines, depuis le début du conflit armé en Ukraine qui a des impacts dans le monde entier, dont la France.

Aussi, l'ensemble des organisations syndicales a demandé à la Direction de tenir compte de ces éléments exceptionnels et de faire un effort particulier cette année pour mieux partager le fruit des bons résultats obtenus par Capgemini en France en 2021 et également pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés, notamment de ceux ayant une rémunération parmi les plus basses de l'entreprise.

La Direction a entendu cette demande et tenté de répondre au mieux aux organisations syndicales. Sans répondre favorablement à l'ensemble des revendications exprimées par les organisations syndicales, elle a proposé au cours de la négociation une amélioration de ses mesures collectives et notamment à l'issue d'une réunion qui s'est tenue le 17 juin 2022.

C'est dans ce contexte très particulier de cette année qu'il est convenu des dispositions qui suivent.

## **ARTICLE 1 MESURES D'AUGMENTATION MINIMALE**

Compte tenu du contexte particulier de cette année et la préoccupation partagée de permettre aux salariés ayant une rémunération parmi les plus basses de l'entreprise, de voir leur salaire évoluer afin de limiter l'impact de l'inflation, il est convenu de faire un effort particulier pour cette population tout en maintenant les principes adoptés les années précédentes.

Les salariés de l'UES Capgemini ayant un salaire annuel théorique (SAT) brut inférieur ou égal à 43 004 € (SAT médian UES au 30 juin 2021) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2020 et le 30 avril 2022 (comparaison du SAT au 31 décembre 2019 et au 30 avril 2022), bénéficieront d'une augmentation minimale de 1000 € brut sur le SAT au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Sont également éligibles à cette mesure à hauteur d'un complément à concurrence de 1 000 € brut, tous les salariés qui ont bénéficié, dans la même période, d'une augmentation annuelle en cumul inférieure à 1 000 € brut pour un SAT brut inférieur ou égal à 43 004 €.

Les salariés de l'UES Capgemini ayant un salaire annuel théorique (SAT) brut supérieur à 43 004 € et inférieur ou égal à 60 000 € (SAT moyen UES au 30 juin 2021) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2020 et le 30 avril 2022 (comparaison du SAT au 31 décembre 2019 et au 30 avril 2022), bénéficieront d'une augmentation minimale de 700 € brut sur le SAT au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Sont également éligibles à cette mesure, à hauteur d'un complément à concurrence de 700 € brut, tous les salariés qui ont bénéficié, dans la même période, d'une augmentation en cumul inférieure à 700 € brut pour un SAT brut compris entre 43 004 € et 60 000 €.

Cette mesure sera effective sur les bulletins de paie du mois de juillet avec un effet rétroactif au 1er janvier 2022.

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 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité, l'équilibre des temps et la mobilité durable du 21 avril 2021) ainsi que l'application des rattrapage égalité Femmes/Hommes en 2020, n'aient pas d'effet sur l'attribution des mesures d'augmentation minimale visées au présent article.

Toujours dans la perspective de revaloriser les salaires des salariés les moins rémunérés au sein de l'entreprise, il est convenu que le différentiel - entre le budget ayant servi à bâtir les mesures d'augmentation minimale au titre de l'année 2022 et le budget réellement dépensé après application effective de la mesure en paie (passage en paie en juillet 2022) – soit réparti cette année de façon égale entre l'ensemble des salariés bénéficiant de la mesure visée au deuxième paragraphe du présent article, soit au bénéfice des salariés ayant un SAT brut inférieur ou égal à 43 004 €.

Enfin, il est précisé que la mesure d'augmentation minimale prévue au présent article est applicable aux anciens salariés des sociétés Altran Technologies et Altran Lab, respectivement rattachés aux activités IT/FPS d'une part et Frog d'autre part, qui ont rejoint les sociétés Capgemini Technology Services et Capgemini Consulting le 1<sup>er</sup> avril 2022. Cette mesure s'appliquera pour ces salariés au 1<sup>er</sup> avril 2022, date à laquelle les contrats de travail ont été transférés. Les mesures de compensation financière appliquées en vertu de l'accord d'adaptation du 1<sup>er</sup> mars 2022 ne peuvent priver les salariés de l'application de cette mesure.

## **ARTICLE 2 BUDGET SUPPLEMENTAIRE POUR L'EGALITE SALARIALE AU TITRE DE L'ANNEE 2022**

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 une nouvelle fois la suppression des écarts de salaires entre femmes et hommes dans le nouvel accord du 21 avril 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité, l'équilibre des temps et la mobilité durable. Le budget consacré à la suppression des écarts de salaire est en hausse et d'un montant minimal de 2,3 millions d'euros pour l'exercice triennal 2021-2024.

Il est par ailleurs précisé dans ce même accord que chaque année, « un budget complémentaire pourra être 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 quatre années à venir. »

Conformément à cet engagement, le budget complémentaire alloué au titre de l'année 2022 est de **600 000€ bruts**.

Enfin, il est précisé que les anciens salariés des sociétés Altran Technologies et Altran Lab, respectivement rattachés aux activités IT/FPS d'une part et Frog d'autre part, qui ont rejoint les sociétés Capgemini Technology Services et Capgemini Consulting le 1<sup>er</sup> avril 2022 sont éligibles à cette mesure. Cette mesure s'appliquera pour ces salariés, au 1<sup>er</sup> avril 2022, date à laquelle les contrats de travail ont été transférés. Les mesures de compensation financière appliquées en vertu de l'accord d'adaptation du 1<sup>er</sup> mars 2022 ne peuvent pas priver les salariés de l'application de cette mesure.

### **ARTICLE 3 TITRES RESTAURANT**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020, la valeur faciale des titres restaurant s'élève à 8,80 € (dont 5,28 € de part patronale) au sein de l'UES.

Les parties au présent accord décident de porter la valeur faciale des titres restaurant à 9,05 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 (crédit début août).

Il est précisé que cette mesure n'est pas applicable aux anciens salariés des sociétés Altran Technologies et Altran Lab, respectivement rattachés aux activités IT/FPS d'une part et Frog d'autre part, qui rejoignent les sociétés Capgemini Technology Services et Capgemini Consulting le 1<sup>er</sup> avril 2022 dans la mesure où les intéressés bénéficient déjà de titres restaurant d'une valeur faciale de 9,05€.

### **ARTICLE 4 PRIMES LIEES AU TRAVAIL DE NUIT ET TRAVAIL POSTE**

Conformément aux dispositions de l'accord portant sur les modalités de mise en œuvre du travail de nuit et sur l'organisation du travail posté en date du 26 mars 2010, les primes liées au travail de nuit et au travail posté sont revalorisées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, comme suit :

- prime d'équipe successive : 6.55 € brut/j ⇒ 6.90 € brut/j
- prime horaire décalé : 5.10 € brut/j ⇒ 5.40 € brut/j
- prime de repas (22h et 04 h) : 6.45 € net + 8.50 brut ⇒ 6.80 € net + 8.90 brut
- prime de petit déjeuner (04h et 11h) : 6.25 € net ⇒ 6.60 € net

Les dispositions ci-dessus annulent et remplacent, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, les barèmes en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Enfin, il est précisé que cette mesure est applicable aux anciens salariés des sociétés Altran Technologies et Altran Lab, respectivement rattachés aux activités IT/FPS d'une part et Frog d'autre part, qui rejoignent les sociétés Capgemini Technology Services et Capgemini Consulting le 1<sup>er</sup> avril 2022.

## ARTICLE 5 INDEMNITES KILOMETRIQUES

Compte tenu de l'augmentation des prix des carburants en ce début d'année et de la revalorisation par les URSSAF du barème fiscal des indemnités kilométriques, il est convenu d'améliorer l'indemnisation par l'entreprise des frais professionnels engagés par les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer des trajets professionnels.

Ainsi, il est convenu d'appliquer la grille suivante à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 :

Puissance fiscale	Kilométrage parcouru à titre professionnel	
	Jusqu'à 5 000 km	A partir de 5 001 km
3 CV	d x 0,387 €	d x 0,350 €
4 CV	d x 0,467 €	d x 0,387 €
5 CV	d x 0,513 €	d x 0,405 €
6 CV	d x 0,537 €	d x 0,425 €
7 CV et +	d x 0,561 €	d x 0,446 €

d = distance parcourue à titre professionnel en km

Il est précisé que les salariés utilisant un véhicule électrique bénéficieront également de la prise en charge conformément à la grille ci-dessus.

## ARTICLE 6 REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA POUR CERTAINES CATEGORIES DE SALARIÉS AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et par anticipation de l'application de l'avenant n°47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchique non encore étendu et non encore publié au Journal Officiel, les rémunérations minimales annuelles brutes au sein de l'UES Capgemini seront établies pour les salariés ETAM et les positions 1.1 et 1.2 des Ingénieurs et Cadres de la manière suivante (revalorisation de 5% du minimum conventionnel tenant compte de la revalorisation des minima Syntec), **pour une base 35 heures d'une part et une base 39 heures d'autre part** :



MINI UES			Salaire Mini 35 heures				Salaire Mini 39 heures			Modalité II	Forfait Annuel 218 jours
Catégorie	Position	Coeff	Mensuel x 12	Mensuel x 12,5	Mensuel x 13	Mini Annuel	Mensuel x 12	Mensuel x 12 + Primes *	Annuel		
ETAM	1.1	230	1 871,92 €	1 797,04 €	1 727,92 €	22 463,00 €					
	1.2	240	1 871,92 €	1 797,04 €	1 727,92 €	22 463,00 €					
	1.3	250	1 871,92 €	1 797,04 €	1 727,92 €	22 463,00 €					
	2.1	275	1 871,92 €	1 797,04 €	1 727,92 €	22 463,00 €					
	2.2	310	1 922,58 €	1 845,68 €	1 774,69 €	23 071,00 €					
	2.3	355	2 069,58 €	1 986,80 €	1 910,38 €	24 835,00 €					
	3.1	400	2 216,58 €	2 127,92 €	2 046,08 €	26 599,00 €					
	3.2	450	2 379,33 €	2 284,16 €	2 196,31 €	28 552,00 €	2 719,17 €	2 510,00 €	32 630,00 €		
	3.3	500	2 535,75 €	2 434,32 €	2 340,69 €	30 429,00 €	2 898,00 €	2 675,01 €	34 776,00 €		
CADRES	1.1	95	2 134,67 €	2 049,28 €	1 970,46 €	25 616,00 €	2 439,58 €	2 251,88 €	29 275,00 €		
	1.2	100	2 247,00 €	2 157,12 €	2 074,15 €	26 964,00 €	2 568,00 €	2 370,40 €	30 816,00 €		
	2.1	115	2 454,00 €	2 355,84 €	2 265,23 €	29 448,00 €	2 804,50 €	2 588,77 €	33 654,00 €		
	2.2	130	2 774,00 €	2 663,04 €	2 560,62 €	33 288,00 €	3 170,20 €	2 926,34 €	38 043,00 €	38 282,00 €	
	2.3	150	3 201,00 €	3 072,96 €	2 954,77 €	38 412,00 €	3 658,19 €	3 376,79 €	43 899,00 €	44 174,00 €	
	3.1	170	3 577,00 €	3 433,92 €	3 301,85 €	42 924,00 €	4 087,89 €	3 773,44 €	49 055,00 €	49 363,00 €	
	3.2	210	4 419,00 €	4 242,24 €	4 079,08 €	53 028,00 €	5 050,15 €	4 661,68 €	60 602,00 €	60 983,00 €	
	3.3	270	5 682,00 €	5 454,72 €	5 244,92 €	68 184,00 €	6 493,54 €	5 994,04 €	77 923,00 €	78 412,00 €	

\* Mensuel X 12 mois, + 2 primes semestrielles (prime de vacances et prime de fin d'année)

SMIC au 01/05/2022	10,85 €	1 645,58 €
--------------------	---------	------------

Cette mesure sera mise en œuvre après application de la mesure d'augmentation minimale (Cf. article 1 du présent accord).

Elle sera effective sur les bulletins de paie du mois de juillet ou août avec un effet rétroactif au 1er janvier 2022.

## ARTICLE 7 DECLARATION D'INTENTION POUR LA CONSTRUCTION DU BUDGET D'EVOLUTION SALARIALE 2022

La Direction déclare son intention de tenir compte dans la construction du budget relatif aux rémunérations 2022, de l'évolution de l'inflation sous réserve de l'absence de circonstances exceptionnelles (nouvelle vague de Covid ou autre épidémie, tension accrue du contexte international, etc.) ou de l'évolution défavorable de l'activité pouvant avoir un impact sur nos résultats.

## ARTICLE 8 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est mise en place au niveau de l'UES Capgemini. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunira une fois en 2022 pour examiner l'application de cet accord à l'initiative de la Direction.

## ARTICLE 9 DUREE, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature et expirera après application des mesures en 2022 soit au plus tard le 31 décembre 2022.

Compte tenu de la nature de la mesures visées à l'article 4, il est convenu, de déposer sur Talent courant juin ou juillet, le montant des primes liées au travail de nuit et travail posté.

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

Un exemplaire du présent accord sera également déposé :

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

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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 21 juin 2022

Soumis à la signature des organisations syndicales via DocuSign

### Pour les sociétés de l'UES Capgemini

Nom :

DocuSigned by:  
*Gael COENEN*  
EEE35AD7A739486...

### Pour la F3C-CFDT

Nom :

### Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

Nom :

DocuSigned by:  
*Abla MOHARRI*  
0E496910AECC4B6...

### Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom :

DocuSigned by:  
*Louis DUVAUX*  
D251D1D9989A430...

### Pour la CGT Capgemini

Nom :

### Pour Lien-UNSA

Nom :