

**Accord d'évolution des rémunérations  
dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2015  
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 Capgemini
- la Fédération des Employés et Cadres - CGT-FO :
- la Fédération Communication, Conseil, Culture - CFDT :

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.

**Préambule :**

La négociation a été engagée le 21 octobre 2015 avec successivement des réunions qui se sont tenues les 17 novembre et 10 décembre 2015, soit 3 réunions de négociation. A la suite de la 3<sup>ème</sup> réunion de négociation, la Direction a fait parvenir ses propositions modifiées le 17 février 2016.

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

- les évolutions et priorités du marché ;
- les données économiques Groupe & France ;
- le bilan de l'évolution des effectifs et des rémunérations dans l'UES ;
- la présentation des propositions de l'entreprise.

Le périmètre de la négociation s'est concentré sur l'évolution des rémunérations et l'évolution des dispositions prévues par l'accord sur le travail de nuit et sur l'organisation du travail posté, les autres domaines relevant de la NAO prévus par le code du travail étant soit sans objet, soit couverts par d'autres négociations.

**Il a donc été arrêté les éléments suivants :**

### **Article 1 : Mesures d'augmentation minimale au titre de l'année 2016**

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) inférieur ou égal à 38 040 € (Plafond Annuel de Sécurité Sociale 2015) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2015 (comparaison du SAT au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2015), bénéficieront d'une augmentation minimale de 450 € au 1er janvier 2016. Sont également éligibles à cette mesure à hauteur d'un complément à concurrence de 450 €, tous les salariés qui ont bénéficié, dans la même période, d'une augmentation en cumul inférieure à 450 € pour un SAT inférieur ou égal à 38 040 €.

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) supérieur à 38 040 € et inférieur ou égal à 60 633 € (soit 3,2 fois le minimum conventionnel 2015) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2015 (comparaison du SAT au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2015), bénéficieront d'une augmentation minimale de 300 € au 1er janvier 2016. Sont également éligibles à cette mesure à hauteur d'un complément à concurrence de 300 €, tous les salariés qui ont bénéficié, dans la même période, d'une augmentation en cumul inférieure à 300 € pour un SAT compris entre 38 040 € et 60 633 €.

Ces deux mesures entreront en application pour toutes les entités de l'UES au 1er janvier 2016, quelque soit la date de l'augmentation individuelle.

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) 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.

### **Article 2 : Revalorisation des salaires minima pour certaines catégories de collaborateurs au sein de l'UES Capgemini**

Au 1er janvier 2016, 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 (revalorisation de 5% du minimum conventionnel applicable en 2015), pour une base 35 heures :

	<b>ETAM</b>	
<b>Position</b>	<b>Coeff.</b>	<b>Salaire mini UES</b>
<b>1.3.1</b>	<b>220</b>	19 895,15 €
<b>1.3.2</b>	<b>230</b>	19 895,15 €
<b>1.4.1</b>	<b>240</b>	19 895,15 €
<b>1.4.2</b>	<b>250</b>	19 895,15 €
<b>2.1</b>	<b>275</b>	20 381,13 €
<b>2.2</b>	<b>310</b>	21 637,98 €
<b>2.3</b>	<b>355</b>	23 253,93 €
<b>3.1</b>	<b>400</b>	24 935,40 €
<b>3.2</b>	<b>450</b>	26 730,90 €
<b>3.3</b>	<b>500</b>	28 526,40 €

<b>Ingénieurs et Cadres</b>		
<b>Position</b>	<b>Coeff.</b>	<b>Salaire mini UES</b>
<b>1.1</b>	<b>95</b>	24 191,37 €
<b>1.2</b>	<b>100</b>	25 464,60 €

Au 1er janvier 2016, 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 (revalorisation de 5% du minimum conventionnel applicable en 2015), pour une base 39 heures :

<b>ETAM</b>		
<b>Position</b>	<b>Coeff.</b>	<b>Salaire mini UES</b>
<b>3.2</b>	<b>450</b>	30 549,41 €
<b>3.3</b>	<b>500</b>	32 601,40 €
<b>Ingénieurs et Cadres</b>		
<b>1.1</b>	<b>95</b>	27 647,11 €
<b>1.2</b>	<b>100</b>	29 102,22 €

### **Article 3 : Budget supplémentaire pour l'égalité salariale**

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 hommes et femmes 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 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 2016 est de **400K€ bruts**.

### **Article 4 : Primes liées au travail de nuit et au travail posté**

L'accord portant sur les modalités de mise en œuvre du travail de nuit et sur l'organisation du travail posté a été signé le 26 mars 2010.

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les barèmes de l'annexe de l'accord initial du 26 mars 2010.

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2016, les primes sont revalorisées comme suit :

PRIMES	Montant de la prime en 2015	Montant de la prime au 01/04/2016
Primes « équipes successives »	5.30 euros brut par jour	6.30 euros brut par jour
Prime « horaires décalés » (par rapport à la plage 8h – 19h)	3.90 euros brut par jour	4.90 euros brut par jour
Prime de repas pour un travail finissant entre 22h et 4h00	5.90 euros net + 8,20 euros brut	6.20 euros net+ 8,20 euros brut
Prime de petit déjeuner pour un travail finissant entre 4h et 11h	5 euros net	6 euros net

Primes « équipes successives »

Un salarié travaillant 16 jours dans le mois en équipes successives percevra 100.80 €. Un salarié travaillant 20 jours dans le mois percevra 126 €

Primes « horaires décalés »

Un salarié travaillant 21 jours dans le mois en horaires décalés, il percevra 102.90 €.

#### **Article 5 : Commission de suivi de l'accord**

Une commission de suivi de l'accord est mise en place au titre de l'UES. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunira une fois en 2016 pour examiner l'application de cet accord.

#### **Article 6 : Publicité et dépôt de l'accord**

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 la Défense, le 2016, en dix exemplaires**

**Pour les sociétés de l'UES Capgemini  
Jacques ADOUE**

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

**Pour la CFE - CGC**

**Pour la CFTC**

**Pour la CGT Capgemini**

**Pour la CGT-FO**