

**ACCORD D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS**  
**DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018**  
**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 Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT)
- Le syndicat SNEPPSI (CFE-CGC)
- Le syndicat SICSTI (CFTC)
- Le syndicat national CGT Capgemini
- La Fédération des employés et Cadres FO

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 2019**

**ARTICLE 2            BUDGET SUPPLEMENTAIRE POUR L'EGALITE SALARIALE AU TITRE DE L'ANNEE 2019**

**ARTICLE 3            INDEMNISATION DE L'ASTREINTE**

**ARTICLE 4            ENGAGEMENT D'UNE NEGOCIATION D'UN ACCORD DE PARTICIPATION ET D'UNE NEGOCIATION D'UN ACCORD D'INTERESSEMENT APPLICABLES DES 2019**

**ARTICLE 5            COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

**ARTICLE 6            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 19 décembre 2018 avec successivement des réunions qui se sont tenues les 24 janvier, les 2 et 16 avril 2019, soit 4 réunions.

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 2017 du 02 mars 2018
- Le Suivi des mesures de l'accord NAO 2017 du 02 mars 2018
- Des informations relatives au contexte économique
  - Perspectives économiques mondiales 2018-2019
  - 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 2017
  - Capgemini en France au 31 décembre 2017 et au premier semestre 2018
  - Résultats 2017 par entité de l'UES – Rapport Sextant
  - CICE, CIR et IS par société en 2017
  - La valeur ajoutée par société
  - Résultats du 1er semestre 2018 par entités – Rapport Sextant
  - Communiqué du 14 février 2019 relatif aux chiffres clefs de l'année 2018 pour le groupe, aux perspectives du groupe pour l'année 2019, à l'évolution de l'activité par grandes régions (dont la France), à l'évolution de l'activité par métiers (Conseil, Services de technologie et d'ingénierie, Services applicatifs, Autres services d'infogérance), à l'évolution de l'activité au 4ème trimestre 2018 (dont la France).
- 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 30/06/2017 et au 30/06/2018)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe (au 30/06/2017 et au 30/06/2018)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe et par filiale (au 30/06/2017 et au 30/06/2018)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie (au 30/06/2017 et au 30/06/2018)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie et par filiale (au 30/06/2017 et au 30/06/2018)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2017 et au 30/06/2018)
  - Population féminine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2017 et au 30/06/2018)
  - Population masculine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2017 et au 30/06/2018)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2017 et au 30/06/2018 – selon SAT retenu au titre du précédent accord NAO)

- Répartition en % des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire et par filiale (au 30/06/2017 et au 30/06/2018)
- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – 2017
- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs - 2018
- Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – variation en % entre 2017 et 2018
- Type de CDD par société au 30 juin 2018
- Pyramides par société (au 30/06/2017 et au 30/06/2018)
- Tableau sur les salaires annuels au 30 juin 2018
- Salaire moyen et médian par société au 30 juin 2018
- Salaire moyen par société au 30 juin 2018 (IDF et Région)
- Salaire moyen UES au 30 juin 2018 (IDF et Région)
- Variables par société au 31 août 2018
- Type de contrat de travail (nombre de mois de rémunération) en CDI actif au 30 juin 2018
- Nombre de jours de congés versés dans le PERCO (2016, 2017 et 2018)
- Participation 2017 par société
- Montant des heures supplémentaires et heures de travail de nuit payées au titre de 2017
- Masse salariale 2017 par société
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/parental – 2017
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/parental – 2018
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2017
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2018
- 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 2018.

Les 5 derniers points ci-dessus sont utiles au suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération. 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 du 27 Juillet 2018 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 ».

- Etat des souscription ESOP 2018 par société
- Bilans Temps de travail par société – année 2017
- Analyse de la structure de rémunération en 2017 – Rapport Sextant
- Nombre de salariés percevant une rémunération inférieure ou égale à 2,5 fois le SMIC en 2018
- Masse salariale correspondant à celle des salariés en CDI ayant quitté l'entreprise en 2017 et celle de ceux qui l'ont rejoint
- Salariés non augmentés entre le 31 décembre 2014 et le 31 octobre 2018
- Présentation réalisée en CE – CED 2017 pour application en 2018
- Nombre de salariés par tranche de salaires inf 30K€ et 30K€-35K€
- Rémunération des dirigeants mandataires sociaux

- Information sur le montant des augmentations individuelles versées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2019

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 2019**

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) brut inférieur ou égal à 40 885 € (SAT médian UES au 30 juin 2018) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2018 (comparaison du SAT au 31 décembre 2016 et au 31 décembre 2018), bénéficieront d'une augmentation minimale annuelle de 600 € brut au 1er janvier 2019. 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 40 885€.

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) brut supérieur à 40 885 € et inférieur ou égal à 48 558 € (SAT moyen UES au 30 juin 2018) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2018 (comparaison du SAT au 31 décembre 2016 et au 31 décembre 2018), bénéficieront d'une augmentation minimale annuelle de 350 € brut au 1er janvier 2019. 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 40 885 € et 48 558 €.

Sont également éligibles à ces mesures :

- les ex-salariés TF1 dont le contrat de travail a été transféré au 1<sup>er</sup> juin 2018 à la société Sogeti France, absorbée au mois de janvier 2019 par la société Capgemini Technology Services ;
- les ex-salariés Safran dont le contrat de travail a été transféré au 1er juillet 2018 à la société Sogeti High Tech, aujourd'hui dénommée Capgemini DEMS.

Cette mesure entrera en application pour toutes les entités de l'UES à compter de la date de signature du présent accord et avec un effet rétroactif au 1er janvier 2019.

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 13 mars 2015 pour les rattrapages 2017 et du 27 Juillet 2018 pour les rattrapages 2018) ;
- l'augmentation de salaire de 90€ brut annuel, attribuée au 1<sup>er</sup> janvier 2018 aux salariés qui percevaient un salaire annuel théorique (SAT) brut inférieur ou égal à 30 000 € au 31 décembre 2017 et présents au 1<sup>er</sup> janvier 2018, 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 ;
- 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 2019 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 mai et/ou juin 2019) – soit affecté et additionné au budget supplémentaire 2019 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 2019**

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 27 Juillet 2018 un budget minimal de 1,5 millions d'euros pour l'exercice triennal 2018-2020.

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 2019 est de **600 000€ bruts**.

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

## **ARTICLE 3 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<sup>er</sup> juin 2019, les primes d'astreintes sont revalorisées comme suit :

<b>Astreintes dites isolées</b> =réalisées sur quelques jours sans atteindre plus de 6 jours consécutifs	<b>Montant brut de la prime au 01 juin 2017</b>	<b>Montant brut de la prime au 01 juin 2019</b>
En semaine (lundi à vendredi)	30,20 € pour 12 heures	31,40 € pour 12 heures
Du samedi 08h au dimanche 8h	70 € pour 24 heures	73 € 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	90 € pour 24 heures	94 € pour 24 heures

Week-end complet	165 €	172 €
<b>Astreintes sur un minimum de 7 jours consécutifs (astreinte mini 7JC)</b> = réalisées sur un minimum de 7 jours consécutifs quel que soit le jour de démarrage et quel que soit la durée des astreintes	<b>Montant brut de la prime au 01 juin 2017</b>	<b>Montant brut de la prime au 01 juin 2019</b>
En semaine (lundi à vendredi)	33,50 € pour 12 heures	35 € pour 12 heures
Du samedi 08h au dimanche 8h	77 € pour 24 heures	80 € 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	98 € pour 24 heures	102€ 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 est également revalorisée. Son montant est porté à 22€ au lieu de 21€.

Les dispositions ci-dessus annulent et remplacent, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019, les barèmes en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2017.

#### **ARTICLE 4 ENGAGEMENT D'UNE NEGOCIATION D'UN ACCORD DE PARTICIPATION ET D'UNE NEGOCIATION D'UN ACCORD D'INTERESSEMENT APPLICABLES DES 2019**

La Direction s'engage à ouvrir la **négociation d'un accord de participation au niveau UES** en vue de redistribuer de manière plus équitable les sommes issues de la RSP (solidarité inter-disciplines, caractère collectif au niveau de la France). Cet accord UES contribuerait à fidéliser nos salariés et à assurer une certaine équité vis-à-vis de l'effort déployé par l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES. Il se substituerait aux accords aujourd'hui en vigueur et serait applicable à l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES.

Dans le cadre de cette négociation, la Direction s'engage à mettre en œuvre la péréquation entre les différentes entités juridiques de l'UES.

Cet accord pourrait être applicable dès l'exercice 2019 sous réserve de la conclusion d'un accord majoritaire avant le 30 juin 2019 pour conserver le caractère aléatoire.

Le calendrier prévisionnel de négociation ci-dessous a été arrêté entre les Parties :

- 7 mai 2019 : Proposition des bases de l'accord projeté, présentation de simulations financières et début de l'examen du projet d'accord
- 21 mai 2019 : Poursuite de l'examen du projet d'accord
- 4 juin 2019 : Fin de l'examen du projet d'accord

En outre, la Direction s'engage à ouvrir la **négociation d'un accord d'intéressement au niveau UES** qui permettrait la reconnaissance des performances « métiers ». Cet accord contiendrait un critère

commun à l'ensemble des familles métier & des critères spécifiques à chacune d'elles. Il serait applicable à l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES.

Dans le cadre de cette négociation, la Direction s'engage à discuter notamment des différents critères d'intéressement.

Cet accord pourrait être applicable dès l'exercice 2019 sous réserve de la conclusion d'un accord majoritaire avant le 30 juin 2019 pour conserver le caractère aléatoire.

Le calendrier prévisionnel de négociation ci-dessous a été arrêté entre les parties :

- 20 mai 2019 : Proposition des bases de l'accord projeté, présentation de simulations financières et début de l'examen du projet d'accord
- 4 juin 2019 : Poursuite de l'examen du projet d'accord
- 12 juin 2019 : Fin de l'examen du projet d'accord
- 17 juin 2019 : Réunion optionnelle

Les accords de participation et d'intéressement seraient soumis à la signature des organisations syndicales représentatives du 18 au 28 juin 2019.

#### **ARTICLE 5 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 2019 pour examiner l'application de cet accord à l'initiative de la Direction.

#### **ARTICLE 6 DUREE, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le 1er Janvier 2019 et expirera après application des mesures en 2019 soit au plus tard le 31 décembre 2019.

Compte tenu de la nature des mesures visées à l'article 3, il est convenu, de déposer sur Talent courant juin, la nouvelle grille des astreintes applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019.

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 et par une communication diffusée par courriel.



Fait à Issy les Moulineaux, le 7 mai 2019  
En 7 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties

**Pour les sociétés de l'UES Capgemini  
et dûment habilité**

Nom : Bruno DUMAS

**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 Capgemini**

Nom :

**Pour la Fédération des employés et Cadres CGT-  
FO**

Nom :