

**Accord d'évolution des rémunérations
dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2014
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 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 8 octobre 2014 avec successivement des réunions qui se sont tenues les 14 novembre, 3 décembre puis les 13 janvier 2015 et 16 février 2015, soit 5 réunions de négociation.

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

- la présentation des propositions de l'entreprise ;
- un bilan de l'évolution des effectifs et des rémunérations dans l'UES.

Le périmètre de la négociation s'est concentré sur l'évolution des rémunérations et l'évolution des dispositions prévues par les accords sur les astreintes et les tranches d'activités exceptionnelles « TEA », les autres domaines relevant de la NAO prévus par le code du travail étant soit sans objet, soit couverts par d'autres négociations. Cela est le cas notamment de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec un accord en cours de signature au moment de la négociation portant sur les salaires.

Suite à la décision de la Cour d'Appel de Versailles en date du 18 novembre 2014, le champ de la négociation a été étendu lors de la réunion du 13 janvier 2015 afin de d'apporter toutes les précisions quant aux modalités de versement de la prime de vacances conventionnelle.

W.B. F.C.D.
P.J. A

Il a donc été arrêté les éléments suivants :

Article 1 : Mesures d'augmentation minimale au titre de l'année 2015

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) inférieur ou égal à 38 040 € (Plafond Annuel de Sécurité Sociale) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2014, bénéficieront d'une augmentation minimale de 500 € au 1er janvier 2015. Sont également éligibles à cette mesure à hauteur d'un complément à concurrence de 500€, tous les salariés qui ont bénéficié, dans la même période, d'une augmentation en cumul inférieure à 500€ 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 51 672 € (soit 2,75 fois le minimum conventionnel) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2014, bénéficieront d'une augmentation minimale de 300 € au 1er janvier 2015. 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 51 672 €.

Ces deux mesures entreront en application pour toutes les entités de l'UES au 1er janvier 2015, quelque soit la date de l'augmentation individuelle. 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 : Primes d'astreintes

En application des accords, la revalorisation des primes a été abordée lors des réunions de NAO. Il a été décidé d'augmenter la prime astreinte semaine complète à 328 € soit une augmentation de 5€ pour la prime du samedi et une augmentation de 5€ pour la prime du dimanche ou du jour férié.

ASTREINTES sur un minimum de 7 jours consécutifs (astreinte mini 7JC) <small>= réalisées sur un minimum de 7 jours consécutifs quel que soit le jour de démarrage et quel que soit la durée des astreintes</small>	Montant brut de la prime au 01/01/2014	Montant brut de la prime au 01/01/2015
en semaine (lundi à vendredi)	32 euros pour 12 heures	32 euros pour 12 heures
du samedi 8h au dimanche 8h	69 euros pour 24 heures	74 euros pour 24 heures
du dimanche à partir de 8h au lundi 8h ou du jour férié à partir de 8h au jour ouvré suivant 8h	89 euros pour 24 heures	94 euros pour 24 heures

La date d'application de cette mesure est fixée au 1er janvier 2015 et fera l'objet d'un avenant à l'accord sur les astreintes.

Article 3 : Mesure relative au temps de travail

WB
FD
V6

La TEA telle que définie dans l'accord sur les Tranches Exceptionnelles d'Activité correspond à une période de travail de 3 heures et 30 minutes contiguës, se situant manifestement en dehors des horaires normalement travaillés et en dehors d'une continuité directe avec ceux-ci, c'est-à-dire la nuit (à partir de 22 heures les jours ouvrés) pour les collaborateurs travaillant normalement de jour, ou, pendant le repos hebdomadaire, habituellement le samedi ou le dimanche, ou un jour férié.

A compter du 1er avril 2015, afin d'aligner la plage horaire des TEA sur celle du travail de nuit, la TEA démarrera à partir de 21 heures les jours ouvrés.

Cette mesure fera l'objet d'un avenant à l'accord sur les Tranches Exceptionnelles d'Activité ou TEA de juin 2001.

Article 4 : Frais de déplacement

A compter du 01/04/2015 et à l'instar de ce qui s'applique pour la ville de Toulouse et son agglomération, le forfait nuit + petit déjeuner en province est porté à 125€ pour les villes et agglomérations suivantes : Lille, Rennes, Nantes, Bordeaux, Montpellier, Nice, Aix-Marseille, Lyon, Grenoble et Strasbourg.

Article 5 : Revalorisation des tickets restaurant

La valeur minimale actuelle au sein de l'UES des titres restaurant est de 8,25 € avec une valeur moyenne pour la majorité des entités de l'UES à 8,50 €. Cette valeur sera portée à 8,60 € à compter du 1^{er} avril 2015 pour les entités dont la valeur faciale des titres restaurant est inférieure à 8,60 €, soit une part patronale fixée à 5,16 € et une part salariale fixée à 3,44 €.

Article 6 : Budget supplémentaire pour l'égalité salariale

L'UES Caggemini 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 Caggemini 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 en cours de négociation 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 2015 est de **400K€ bruts**.

Article 7 : La prise en compte des actions de Validation des Acquis de l'Expérience

Les signataires entendent encourager et reconnaître au sein de l'entreprise les promotions internes des salariés au travers de la Validation des Acquis de l'Expérience et améliorer par voie d'accord les dispositions légales encadrant ce processus :

Lorsqu'un salarié obtient un diplôme ou certificat professionnel à l'issue d'un processus de Validation des Acquis de l'Expérience, et que ce diplôme ou certificat professionnel correspond à une promotion dans un rôle dont a besoin l'entreprise, celle-ci s'engage à reconnaître et valoriser cette

NVB F.D.
PT J

VAE par un positionnement correspondant en termes d'affectation, de rôle et qualification conventionnelle, ainsi qu'en termes de rémunération.

Cette disposition est applicable à partir de la signature du présent accord. Elle est destinée à s'intégrer aux dispositions de l'accord Formation à venir. Dans l'intervalle, les éventuelles précisions ou adaptations nécessaires pourront être traitées dans le cadre de la commission de suivi de l'accord NAO, ainsi que les VAE antérieures qui n'auraient pas été prises en compte.

Article 8: La prime de vacances conventionnelle

Par arrêt du 18 novembre dernier, la Cour d'Appel de Versailles invite l'entreprise Cap Gemini TS à préciser les modalités de paiement de la prime de vacances prévue à l'article 31 de la Convention Collective Syntec.

Ces modalités diffèrent selon la structure de la rémunération qui varie selon les types de contrat de travail en vigueur.

En effet plusieurs types de contrats coexistent du fait des reprises de personnel ayant eu lieu au sein de l'UES, étant entendu qu'il est décidé d'étendre l'application de la décision de justice à toutes les entités composant l'UES.

Les conditions de versement de la prime de vacances liées à chaque type de contrat sont précisées ci après :

1 - Rémunération sur 12 mois + 2 primes semestrielles :

Au sein de l'UES Capgemini, cette modalité concerne plus de 73 % de l'effectif. Ainsi les salariés concernés perçoivent une rémunération versée sur 12 mois plus deux primes semestrielles versées en juin et en décembre. La prime d'un demi mois de salaire versée en juin garantit le versement de la prime conventionnelle (Article 31) et elle est libellée sur le bulletin de paie de juin "prime de vacances". 15025 salariés sont concernés.

2 - Rémunération versée sur 13 mois + prime de vacances article 31 :

La prime de vacances correspondant à 1% de la base des congés payés des 12 mois précédents (juin N-1 à mai N).

Les salariés perçoivent une prime de vacances conventionnelle qui apparait distinctement sur le bulletin de paie de juin

68 salariés sont concernés soit 0,28% de l'effectif.

3 - Rémunération versée sur 13 mois sans prime de vacances :

A compter de janvier 2015, une prime de vacances correspondant à 1% de la rémunération fixe de base sera versée sur la paie de juin avec le libellé prime de vacances.

Le montant de cette prime conventionnelle viendra s'ajouter au Salaire Annuel Théorique brut des salariés concernés soit 84 personnes identifiées (0,35% de l'effectif).

4 - Rémunération versée sur 12,5 mois :

WB [signature] V

Les salariés concernés perçoivent une prime de vacances correspondant à un quart de leur salaire mensuel réglée fin juin ou fin juillet de chaque année. Elle apparaît distinctement sur le bulletin de paie. Cette prime garantit le versement de la prime conventionnelle.
566 salariés sont concernés soit 2,35% de l'effectif.

5 - Rémunération versée en 12 mensualités + prime de vacances article 31 de la CC syntec :

Pour les salariés concernés, la prime de vacances correspond soit :

- à 1% de la base des congés payés des 12 mois précédents (juin N-1 à mai N). Cette prime versée en juin est identifiée sous le libellé de paie «Prime vac.convent » (778 salariés)
- à 1% du salaire brut de base. Elle est versée mensuellement et identifiée sous le libellé de paie « Prime vacances men » (102 salariés)

880 salariés sont concernés soit 3,65% de l'effectif.

6 - Rémunération versée en 12 mensualités + prime de vacances article 31 de la CC syntec + Part variable :

Les salariés perçoivent une prime de vacances conventionnelle expressément mentionnée sur le bulletin de paie de juillet.

191 salariés sont concernés soit 0,79% de l'effectif.

7 - Rémunération versée en 12 mensualités intégrant la prime de vacances + Part variable :

La part variable nominale intégrera la prime de vacances. Cette part variable sera désormais au minimum égale à 1% du SAT afin de garantir le paiement de la prime de vacances.

A compter du 1er janvier 2015, la prime de vacances conventionnelle sera versée en juin de chaque année et apparaîtra distinctement sur le bulletin de paie.

2758 salariés sont concernés soit 11,43% de l'effectif.

8 - Rémunération versée en 12 mensualités intégrant la prime de vacances + Bonus :

Pour les salariés bénéficiant de cette modalité, la rémunération est versée en 12 mensualités à laquelle peut s'ajouter un bonus lié à la performance individuelle.

Cette rémunération est forfaitaire et intègre notamment les avantages prévus à la Convention Collective Syntec, en ce compris l'article 31.

A compter du 1er janvier 2015, la prime de vacances conventionnelle correspondant à 1% de la rémunération fixe, sera versée mensuellement et apparaîtra distinctement sur le bulletin de paie.

851 salariés sont concernés soit 3,53% de l'effectif.

9- Rémunération versée en 12 mensualités sans prime de vacances conventionnelle :

A compter du 1er janvier 2015, la prime vacances correspondant à 1% de la rémunération fixe sera versée sur la paie de juin avec le libellé "prime de vacances".

Le montant de cette prime conventionnelle viendra s'ajouter au Salaire Annuel théorique brut.

46 salariés sont concernés soit 0,19% de l'effectif.

F. D.
PJ NB

Article 9: Mesure d'alignement des calendriers d'augmentation.

Dans le cadre de l'harmonisation du process de gestion de la performance, il est convenu d'un alignement des dates d'augmentation au 1^{er} janvier sur l'ensemble des entités juridiques de l'UES Capgemini.

Cette mesure qui concernent principalement les salariés des sociétés Sogeti France, Sogeti Corporate et Sogeti HT se déclinera comme suit :

- **Alignement au 1^{er} janvier 2016** des salariés dont la date anniversaire d'entrée est comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 juin ;
- **Alignement au 1^{er} juillet 2016** des salariés dont la date anniversaire d'entrée est comprise entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre ;
- **Alignement au 1^{er} janvier 2017** pour l'ensemble des salariés de l'UES Capgemini.

Article 10 : Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi au titre de l'UES de l'accord est mise en place. Elle est composée de deux représentants par organisation syndicale signataire. Elle se réunira deux fois en 2015 pour examiner l'application de cet accord.

Article 11 : Publicité et dépôt de l'accord

A l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales.

Le personnel de l'Unité Economique et Sociale Capgemini sera informé du présent avenant par tout moyen de communication habituellement en vigueur.

Fait à Suresnes, le 13 mars 2015, en dix exemplaires

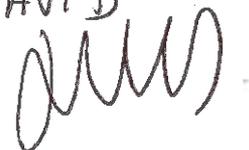
Pour les sociétés de l'UES Capgemini
Jacques ADOUE



Pour la CFE - CGC

Pour la CGT Capgemini

Pour la Fédération Communication
Conseil, Culture – CFDT

François DAVID


Pour la CFTC

Noureddine BENALI

Pour la CGT-FO

Pierre Jean FELD
