

**Accord d'évolution des rémunérations
dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2016
de l'Unité Economique et Sociale Capgemini**

L'Unité Economique et Sociale, représentée par Jacques Adoue, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, 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 15 novembre 2016 avec successivement des réunions qui se sont tenues les 06 décembre et 16 décembre 2016, soit 3 réunions de négociation. A la suite de la 3^{ème} réunion de négociation, la Direction a fait parvenir ses propositions modifiées le 27 janvier 2017.

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, 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 2017

Les salariés « ETAM » ayant un salaire annuel théorique (SAT) inférieur ou égal à 38 616 € (Plafond Annuel de Sécurité Sociale 2016) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2016 (comparaison du SAT au 31 décembre 2014 et au 31 décembre 2016), bénéficieront d'une augmentation minimale de 550 € au 1er janvier 2017. Sont également éligibles à cette mesure à hauteur d'un complément à concurrence de 550 €, tous les salariés « ETAM » qui ont bénéficié, dans la même période, d'une augmentation en cumul inférieure à 550 € pour un SAT inférieur ou égal à 38 616 €.

Les salariés « Cadre » ayant un salaire annuel théorique (SAT) inférieur ou égal à 38 616 € (Plafond Annuel de Sécurité Sociale 2016) n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2016 (comparaison du SAT au 31 décembre 2014 et au 31 décembre 2016), bénéficieront d'une augmentation minimale de 500 € au 1er janvier 2017. Sont également éligibles à cette mesure à hauteur d'un complément à concurrence de 500 €, tous les salariés « Cadre » qui ont bénéficié, dans la même période, d'une augmentation en cumul inférieure à 500 € pour un SAT inférieur ou égal à 38 616 €.

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) supérieur à 38 616 € et inférieur ou égal à 65 000 € n'ayant pas eu d'augmentation entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2016 (comparaison du SAT au 31 décembre 2014 et au 31 décembre 2016), bénéficieront d'une augmentation minimale de 300 € au 1er janvier 2017. 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 38 616 € et 65 000 €.

Pour rappel, il a été précédemment convenu un alignement des dates d'augmentation pour l'ensemble des salariés de l'UES Capgemini à compter du 1^{er} janvier 2017. Aussi, ces trois mesures entreront en application pour toutes les entités de l'UES au 1er janvier 2017.

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 : 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 2017 est de **400K€ bruts**.

Article 3 : Participation financière à la prise en charge des frais associés au télétravail

L'avenant du 10 décembre 2013 à l'accord sur le télétravail du 20 juillet 2011 prévoit un article sur la participation financière à la prise en charge des frais associés au télétravail.

Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 3 de l'avenant du 10 décembre 2013 sur le montant de la participation financière à la prise en charge des frais associés au télétravail.

A compter du 1^{er} mars 2017, la Société prendra en charge un montant forfaitaire mensuel lié à la solution d'accès à distance comme suit :

- 20 € par mois à partir d'une journée de télétravail par semaine, ou si le nombre de jours télétravaillés par mois, tel que défini par l'avenant, est inférieur ou égal à sept dans le cas d'un télétravail organisé au niveau du mois ;
- 35 € par mois à partir de deux journées de télétravail par semaine, ou si le nombre de jours télétravaillés par mois, tel que défini par l'avenant, est au moins de huit dans le cas d'un télétravail organisé au niveau du mois.

Le versement de ce montant forfaitaire se fera via le bulletin de paie (montant forfaitaire mensuel non soumis aux charges sociales) avec fourniture des justificatifs et compensera une partie des frais d'installation, de maintenance, de fonctionnement de la connexion internet personnelle du salarié et les frais d'énergie, en conformité avec l'article L1222-10 du Code du Travail.

Article 4 : 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 2017 pour examiner l'application de cet accord.

Article 5 : 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 Suresnes, le février 2017

En 10 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

Nom : Jacques ADOUE

Pour la Fédération Communication

Conseil, Culture – CFDT

Nom :

Pour la CFE - CGC

Nom :

Pour SICSTI-CFTC

Nom :

Pour la CGT de Capgemini

Nom :

Pour la CGT-FO

Nom :