

**ACCORD D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS**  
**DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**  
**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 :

<sup>DS</sup>  
A. N.

<sup>DS</sup>  
GL

<sup>DS</sup>  
JL

<sup>DS</sup>  
LD

**SOMMAIRE**

**PREAMBULE**

**ARTICLE 1 MESURES D'AUGMENTATION COLLECTIVE**

**ARTICLE 2 BUDGET CONSACRE AUX AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES**

**ARTICLE 3 TAUX DE COUVERTURE MINIMUM DES MESURES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES**

**ARTICLE 4 PRIMES D'ASTREINTE**

**ARTICLE 5 REVALORISATION DE CERTAINS MINIMA UES CAPGEMINI**

**ARTICLE 6 CREATION D'UN FOND DE SOLIDARITE POUR LES SITUATIONS D'URGENCE**

**ARTICLE 7 COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

**ARTICLE 8 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.

Pour donner suite à une demande des organisations syndicales d'ouvrir de manière anticipée la négociation, la Direction a répondu favorablement et a convoqué les organisations syndicales à une première réunion de négociation qui s'est tenue le 29 novembre 2022. Deux autres réunions de négociation se sont tenues les 12 et 27 janvier 2023.

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 unilatérales 2021
- Le suivi des mesures unilatérales 2021
- Des informations relatives au contexte économique
  - Perspectives économiques mondiales 2022-2023
  - Les moteurs du marché, la demande et les perspectives de croissance – Economie Globale
  - Les moteurs du marché, la demande et les perspectives de croissance – Secteur
  - Les moteurs du marché, la demande et les perspectives de croissance – Solutions/Services
  - Les moteurs du marché, la demande et les perspectives de croissance – Evolutions du marché
  - Le groupe Capgemini au 31 décembre 2021
  - Capgemini en France au 31 décembre 2021 et au premier semestre 2022
  - CIR et IS par société au titre de l'exercice 2021
  - La valeur ajoutée par société 2021
  - 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
- 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 30/06/2021 et au 30/06/2022)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe (au 30/06/2021 et au 30/06/2022)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par sexe et par filiale (au 30/06/2021 et au 30/06/2022)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie (au 30/06/2021 et au 30/06/2022)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par catégorie et par filiale (au 30/06/2021 et au 30/06/2022)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2021 et au 30/06/2022)
  - Population féminine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2021 et au 30/06/2022)
  - Population masculine en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2021 et au 30/06/2022)
  - Répartition des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire (au 30/06/2021 et au 30/06/2022)
  - Répartition en % des effectifs en CDI actifs par tranche de salaire et par filiale (au 30/06/2021 et au 30/06/2022)
  - Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – 2021
  - Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs - 2022
  - Tableau de synthèse Coefficients/Effectifs – variation en % entre 2021 et 2022
  - Type de CDD actifs par société au 30 juin 2022
  - Pyramides par société (au 30/06/2021 et au 30/06/2022)

<sup>DS</sup>  
A. N.

<sup>DS</sup>  
GL

<sup>DS</sup>  
JL

<sup>DS</sup>  
LD

- Tableau PDF sur les salaires annuels au 30 juin 2022
- Salaire moyen et médian par société au 30 juin 2022
- Salaire moyen par société au 30 juin 2022 (IDF et Région)
- Salaire moyen UES au 30 juin 2022 (IDF et Région)
- Variables par société au titre de l'année 2021
- Type de contrat de travail (nombre de mois de rémunération) en CDI actif au 30 juin 2022
- Nombre de jours de congés versés dans le PERCOL (2020, 2021 et 2022)
- Participation 2021 par périmètre
- Intéressement 2021 par périmètre
- Focus sur la participation et l'intéressement 2021 – Rapport Sextant
- Montant des heures supplémentaires et heures de travail de nuit payées au titre de 2021
- Masse salariale CDI actifs 2022 par société
- Bilans temps de travail 2021
- Analyse de la politique formation en 2021 – Rapport Sextant
- Analyse de la structure des rémunérations au sein de l'UES en 2021 – Rapport Sextant
- Analyse du positionnement par grade dans le référentiel interne et coefficient de la convention collective en 2021 – Rapport Sextant
- Analyse de l'évolution des effectifs et des mouvements de personnel 2021 au sein de l'UES – Rapport Sextant
- Etat des souscription ESOP 2022 par société
- Masse salariale correspondant à celle des salariés en CDI ayant quitté l'entreprise en 2021 et celle de ceux qui l'ont rejoint
- Salariés non augmentés entre le 31 décembre 2018 et le 31 octobre 2022
- Présentations réalisées en CSEE – CED 2021
- Rémunération des dirigeants mandataires sociaux
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/adoption – 2021
- Bilan des mesures de rattrapages liées aux retours de congé maternité/adoption – janvier à octobre 2022
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2021
- Rattrapages égalité femmes – hommes 2022
- Cartographie des écarts F/H à l'issue de l'opération de rattrapage menée en 2021 – Rapport Sextant
- Cartographie des écarts F/H à l'issue de l'opération de rattrapage menée en 2022 – Rapport Sextant

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 encore dans un contexte particulier puisque le taux d'inflation reste élevé en raison notamment de l'accroissement du coût de l'énergie et de certaines matières premières et plus particulièrement depuis le début du conflit armé en Ukraine en février 2022 qui a des impacts dans le monde entier, dont la France.

L'ensemble des organisations syndicales a demandé à la Direction de tenir compte de cette situation exceptionnelle qui impacte l'ensemble des salariés de Capgemini et d'accorder une mesure d'augmentation générale pour tous les salariés afin de combler une partie de l'effet de la hausse du taux d'inflation et maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

<sup>DS</sup>  
A. N.

<sup>DS</sup>  
GL

<sup>DS</sup>  
JL

<sup>DS</sup>  
LD

La Direction, consciente de cette situation exceptionnelle, a entendu cette demande et tenté de répondre au mieux aux organisations syndicales. Ainsi, sans répondre favorablement à la demande d'augmentation générale, elle a accepté pour la première fois d'accorder une mesure collective pour l'ensemble des salariés pour lesquels l'inflation est la plus impactante et de prendre un engagement sur l'accroissement de l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles en forte progression depuis deux ans.

C'est dans ce contexte qu'il est convenu des dispositions qui suivent.

<sup>DS</sup>  
A. N

<sup>DS</sup>  
GL

<sup>DS</sup>  
JL

<sup>DS</sup>  
LD

## SYNTHESE

Le présent accord prévoit :

- une augmentation collective, rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour un nombre estimé de 9800 salariés bénéficiaires à la date de signature du présent accord et un montant global estimé de **9,6 millions d'euros non chargés (soit 13,9 millions d'euros chargés)** ;
- un engagement budgétaire de **57 millions d'euros non chargés (soit 82,6 millions d'euros chargés)** au titre des augmentations individuelles 2023 (mérite et promotion) ;
- le **cumul possible** d'une augmentation collective et d'une augmentation individuelle ;
- une augmentation individuelle minimale de **1 200€ bruts** pour les salariés non concernés par une mesure d'augmentation collective mais bénéficiaires d'une augmentation individuelle ;
- un **taux de couverture 2023 d'au moins 72%** des salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) présents au 30 juin 2022 ;
- une **revalorisation des astreintes de + 6%** à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 ;
- une **revalorisation de certains minima de l'UES Caggemini** des salariés ETAM en position 1 et 2.1 afin d'assurer +5% au-dessus des minima conventionnels ;
- **la création d'un fonds de solidarité** pour aider les salariés se trouvant dans une situation d'urgence.

A ces mesures prévues dans le présent accord pourront s'ajouter :

- une mesure individuelle liée à la suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes dans le cadre d'un budget annuel de **600K€ non chargés (soit 870 000 euros chargés)** ;
- des primes ;
- la réserve spéciale de participation 2022 ;
- l'intéressement 2022 ;
- l'abondement de l'entreprise ;
- une part variable pour les salariés éligibles supérieure à 100% de leur théorique en fonction de l'atteinte des objectifs et des résultats de l'entreprise au titre de l'exercice 2022.

 DS

 DS

 DS

 DS

## ARTICLE 1 MESURES D'AUGMENTATION COLLECTIVE

Compte tenu de la situation particulière marquée par un niveau d'inflation exceptionnellement élevé, les parties au présent accord sont convenues, malgré leur divergence de départ, d'une mesure d'augmentation collective pour tous les salariés pour lesquels l'inflation est la plus impactante.

Bien que cette mesure ne réponde pas intégralement à la demande initiale des organisations syndicales, elle permet néanmoins d'y répondre partiellement en faveur des salariés ayant un niveau de salaire parmi les plus bas au sein de l'entreprise.

Ainsi, il a été convenu d'attribuer une augmentation de salaire de :

- **1 500 € bruts** pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut inférieur ou égal à 30 000 € ;
- **1 050 € bruts** pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut supérieur à 30 000 et inférieur ou égal à 35 000 € ;
- **900 € bruts** pour les salariés ayant un salaire annuel théorique brut supérieur à 35 000€ et inférieur ou égal à 43 000 €.

Cette mesure s'applique à tous les salariés de l'UES Capgemini, à l'exception des alternants (grille revalorisée en fonction du Minimum Conventionnel et du SMIC), présents au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (y compris les anciens salariés des sociétés Altran Technologies et Altran Lab qui ont rejoint les sociétés Capgemini Technology Services et Capgemini Consulting à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022).

Elle ne s'applique pas aux salariés qui ne sont plus présents au sein des effectifs de l'entreprise ou qui sont en procédure de départ au jour du versement de l'augmentation salariale.

L'augmentation salariale sera effective sur les bulletins de paie du mois mars ou avril avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il est précisé que les salariés bénéficiant de cette mesure d'augmentation collective pourront par ailleurs bénéficier d'une mesure d'augmentation individuelle (mérite ou promotion) au cours de l'année, **les deux mesures étant cumulables**.

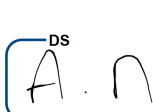
Le SAT pris en compte pour déterminer le seuil sera celui en vigueur au 31/12/2022, soit avant l'application de cette éventuelle augmentation individuelle.

Cette mesure d'augmentation collective représente un montant de **9,6 millions d'euros non chargés, soit 13,6 millions d'euros chargés, au 31 décembre 2022** et concernerait environ 9800 salariés.

Les salariés bénéficiaires de la mesure collective recevront un courriel ou un courrier les informant de l'attribution de cette mesure, distinct du courrier les informant de l'éventuelle attribution d'une mesure d'augmentation individuelle.

## ARTICLE 2 BUDGET DEDIE AUX AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Toujours tenant compte de la situation particulière marquée par un niveau d'inflation exceptionnellement élevé, mais aussi de la croissance des effectifs et des résultats escomptés de l'exercice clos le 31 décembre 2022, la Direction s'est engagée auprès des organisations syndicales signataires sur un accroissement de l'enveloppe dédiée aux augmentations individuelles. Ces augmentations individuelles, **qui ne pourront pas être inférieures à 2%**, viennent compléter la mesure d'augmentation collective, les deux mesures ayant pour objectif d'augmenter de manière pérenne les salaires. En effet, ce budget dédié aux augmentations individuelles ne comprend pas les primes qui peuvent s'ajouter aux augmentations de salaire.

 DS

 DS

 DS

 DS

Par ailleurs, l'augmentation minimale des salariés non concernés par la mesure d'augmentation collective mais bénéficiaires d'une augmentation individuelle sera **au moins égale à 1 200€ bruts**.

Ainsi, la Direction prévoit de dépenser un budget de **57 millions d'euros non chargés, soit 82,6 millions d'euros chargés**, au titre des augmentations individuelles 2023 (mérite et promotion). Ce budget est en augmentation de plus de 21% par rapport à l'année dernière qui était déjà en forte progression par rapport à 2020.

Il est précisé que les deux mesures d'augmentation collective et individuelle sont cumulables. Une illustration de ce potentiel cumul est jointe en annexe. Ainsi, un salarié bénéficiant d'une mesure collective telle que décrite à l'article 1 ci-dessus, pourra également bénéficier d'une mesure individuelle telle que mentionnée au présent article 2.

### ARTICLE 3 TAUX DE COUVERTURE MINIMUM DES MESURES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES

Afin d'accompagner le plus grand nombre de salariés de l'entreprise en cette période particulière, la Direction s'engage à augmenter le Salaire Annuel Théorique (SAT) d'**au moins 72%** des salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) présents au 30 juin 2022.

En effet, elle s'engage à veiller à ce qu'au minimum 72% des salariés en CDI présents au 30 juin 2022 bénéficient d'une mesure collective (augmentation collective) et/ou d'une mesure individuelle (augmentation liée au mérite ou consécutive à une promotion) en 2023.

### ARTICLE 4 PRIMES D'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 Capgemini et la Direction sont convenues de revaloriser les primes d'astreintes à hauteur de **+6%** à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023, comme suit :

	Montant brute de la prime au 1er juin 2021	Proposition montant brute de la prime au 1er juin 2023
<b>= réalisées sur quelques jours sans atteindre plus de 6 jours consécutifs</b>		
En semaine (lundi à vendredi)	32,60 € pour 12h	34,55 € pour 12h
du samedi 8h au dimanche 8h	76 € pour 24h	80,60€ pour 24h
du dimanche à partir de 8h au lundi 8h ou du jour férié à partir de 8h au jour ouvré suivant 8h	98 € pour 24h	103,90 € pour 24h
Week-end complet	179 €	190 €

<b>Astreintes sur un minimum de 7 jours consécutifs (astreinte mini 7JC)</b>	Montant brute de la prime au 1er juin 2021	Proposition montant brute de la prime au 1er juin 2023
--	--	--

DS  
A. N

DS  
GL

DS  
N

DS  
LD



<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>		
En semaine (lundi à vendredi)	36,50 € pour 12h	38,70 € pour 12h
du samedi 8h au dimanche 8h	83 € pour 24h	88 € pour 24h
du dimanche à partir de 8h au lundi 8h ou du jour férié à partir de 8h au jour ouvré suivant 8h	106 € pour 24h	112,40 € pour 24h

La prime relative à la période d'astreinte de 12 heures minimum précédant le jour de Noël ou du 1<sup>er</sup> de l'an sera revalorisée. Son montant sera porté à 24,40€ au lieu de 23€.

Les dispositions ci-dessus annulent et remplacent, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023, les barèmes en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021.

## ARTICLE 5 REVALORISATION DE CERTAINS MINIMA UES CAPGEMINI

Les avenants n°1 et n°2 du 30 septembre 2022 à l'avenant n°47 relatif aux salaires minimaux de la Branche professionnelle ont revalorisé les salaires minima conventionnels des catégories « employés, techniciens et agents de maîtrise » (ETAM) des salariés en position 1 et en position 2.1 et supprimé le coefficient 230 de la grille ETAM.

En conséquence, les deux fonctions d'exécution restantes au sein du groupe fonctionnel 1 sont nouvellement numérotées :

- la nouvelle position « 1.1 » (anciennement « 1.2 ») est rattachée au coefficient « 240 » ;
- la nouvelle position « 1.2 » (anciennement « 1.3 ») est rattachée au coefficient « 250 ».

GRILLE « ETAM »				
POSITION	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	BASE FIXE	SALAIRES MINIMAUX
1.1	240	3,602 €	850,50 €	1715 €
1.2	250	3,578 €	850,50 €	1745 €
2.1	275	3,361 €	850,50 €	1775 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2415 €

En conséquence, la Direction et les organisations syndicales signataires sont convenues de revaloriser, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les rémunérations minimales annuelles brutes au sein de l'UES Capgemini pour les salariés ETAM des positions 1 et 2.1 (**revalorisation de 5% du minimum conventionnel** tenant compte de la revalorisation des minima Syntec), pour une base 35 heures et une base 39 heures de la manière suivante :

<sup>DS</sup>  
A. N.

<sup>DS</sup>  
GL

<sup>DS</sup>  
N

<sup>DS</sup>  
LD

MINI SYNTEC				Salaire Mini 35 heures				Salaire Mini 39 heures			Forfait Annuel 1767 h	Forfait Annuel 218 jours
Catégorie	Position	Coef	Mensuel x 12	Mini Annuel	Mensuel x 12 + Primes *	Mini Annuel avec Primes	Mensuel x 12	Mensuel x 12 + Primes *	Annuel			
	1.1	240	1715,00€	20 580,00€	1 709,28€	22 221,00€						
	1.2	250	1745,00€	20 940,00€	1 709,28€	22 221,00€						
	2.1	275	1775,00€	21 300,00€	1 709,28€	22 221,00€						
	2.2	310	1831,00€	21 972,00€	1 709,28€	22 221,00€						
	2.3	355	1971,00€	23 652,00€	1 819,38€	23 652,00€						
	3.1	400	2 111,00€	25 332,00€	1 948,62€	25 332,00€						
	3.2	450	2 266,00€	27 192,00€	2 091,69€	27 192,00€	2 589,64€	2 390,44€	31 076,00€			
	3.3	500	2 415,00€	28 980,00€	2 229,23€	28 980,00€	2 759,93€	2 547,62€	33 120,00€			
	1.1	95	2 033,00€	24 396,00€	1 876,62€	24 396,00€	2 323,37€	2 144,65€	27 881,00€			
	1.2	100	2 140,00€	25 680,00€	1 975,38€	25 680,00€	2 445,65€	2 257,52€	29 348,00€			
	2.1	115	2 454,00€	29 448,00€	2 265,23€	29 448,00€	2 804,50€	2 588,77€	33 654,00€			
	2.2	130	2 774,00€	33 288,00€	2 560,62€	33 288,00€	3 170,20€	2 926,34€	38 043,00€	38 282,00€		
	2.3	150	3 201,00€	38 412,00€	2 954,77€	38 412,00€	3 658,19€	3 376,79€	43 899,00€	44 174,00€		
	3.1	170	3 577,00€	42 924,00€	3 301,88€	42 924,00€	4 087,89€	3 773,44€	49 055,00€	49 363,00€	51 509,00€	
	3.2	210	4 415,00€	53 028,00€	4 079,08€	53 028,00€	5 050,15€	4 661,68€	60 602,00€	60 983,00€	63 634,00€	
	3.3	270	5 682,00€	68 184,00€	5 244,92€	68 184,00€	6 493,54€	5 994,04€	77 923,00€	78 412,00€	81 821,00€	

MINI UES				Salaire Mini 35 heures				Salaire Mini 39 heures			Modalité II	Forfait Annuel 218 jours
Catégorie	Position	Coef	Mensuel x 12	Mensuel x 12.5	Mensuel x 13	Mini Annuel	Mensuel x 12	Mensuel x 12 + Primes *	Annuel			
	1.2	240	1 944,42€	1 866,64€	1 794,85€	23 333,00€						
	1.2	250	1 944,42€	1 866,64€	1 794,85€	23 333,00€						
	2.1	275	1 944,42€	1 866,64€	1 794,85€	23 333,00€						
	2.2	310	1 944,42€	1 866,64€	1 794,85€	23 333,00€						
	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€			
	1.1	95	2 134,67€	2 049,28€	1 970,46€	25 616,00€	2 439,67€	2 251,88€	29 276,00€			
	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€	43 992,00€		
	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€	51 509,00€	
	3.2	210	4 415,00€	4 242,24€	4 079,08€	53 028,00€	5 050,15€	4 661,68€	60 602,00€	60 983,00€	63 634,00€	
	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€	81 821,00€	

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

SMIC au 01/01/2023

Les autres minima conventionnels n'ayant pas évolué dans cet avenant n°47, ceux de l'UES Capgemini demeurent inchangés.

## ARTICLE 6 CREATION D'UN FOND DE SOLIDARITE POUR LES SITUATIONS D'URGENCE

Un fond de solidarité pour gérer les situations d'urgence est créé pour l'année 2023 pour faire face aux conséquences du choc d'inflation. Il intervient directement ou en complément des initiatives prises par les fonds sociaux pouvant exister dans certains Comités Sociaux et Economiques d'établissement.

Ce fonds de solidarité ne se substitue pas :

- aux fonds sociaux pouvant exister dans certains Comités Sociaux et Economiques d'établissement,
- au fond social, géré par l'assureur de l'entreprise, destiné à porter des secours à caractère exceptionnel aux assurés confrontés à des situations humaines et financières particulières lors d'événements en rapport avec l'objet des contrats d'assurance de frais de santé et à prendre en charge des prestations de santé partiellement ou non remboursées par la Sécurité Sociale et/ou les contrats frais de santé complémentaires de Capgemini.

Ce fond est alimenté à hauteur de 75 000€ par l'entreprise.

La gestion de ce fonds est assurée de manière paritaire, par deux représentants de la Direction et deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires.

Les informations partagées (identité des salariés, revenus perçus, difficultés rencontrées, etc.), nécessaires à l'examen des situations individuelles d'urgence (ex. : salariés interdits bancaires, salariés en situation de détresse, etc.) de salariés des sociétés de l'UES Capgemini, sont strictement confidentielles. Les membres en charge de la gestion de ce fonds signent un engagement de confidentialité spécifique et renforcé.

Ce fond permet l'attribution de dons aux salariés en situation de détresse. Il répond au mieux et au plus vite aux situations d'urgence des salariés concernés. Les décisions d'attribution d'un don nécessitent l'accord des représentants de la Direction d'une part et des représentants des organisations syndicales signataires d'autre part. Un règlement pourra être établi par les représentants de la Direction et des organisations syndicales signataires.

DS  
A. N

DS  
GL

DS  
JL

DS  
LD

## **ARTICLE 7 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 2023, à l'initiative de la Direction, pour examiner l'application de cet accord.

## **ARTICLE 8 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 2023 soit au plus tard le 31 décembre 2023.

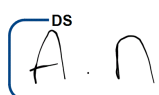
Compte tenu de la nature des mesures visées aux articles 4 et 5, il est convenu, de déposer sur Talent courant juin, le montant des primes d'astreinte et le nouveau barème des minima UES.

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 Boulogne ;
- 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 23 février 2023  
Signé de manière électronique via DocuSign

**Pour les sociétés de l'UES Caggemini**

Nom : Gaël COENEN

DocuSigned by:  
*Gaël COENEN*  
EEE35AD7A739486...

**Pour la F3C-CFDT**

Nom :

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

Nom :

DocuSigned by:  
*[Signature]*  
0690505E3C174A1...

**Pour le syndicat SICSTI (CFTC)**

Nom :

DocuSigned by:  
*Louis DUVAUX*  
436CE0F1ED83460...

**Pour la CGT Caggemini**

Nom :

**Pour Lien-UNSA**

Nom :

DocuSigned by:  
*Jeffrey Legrand*  
77F31CA8E1C443E...

## ANNEXE

## ILLUSTRATION DU POTENTIEL CUMUL D'UNE AUGMENTATION COLLECTIVE ET D'UNE AUGMENTATION INDIVIDUELLE (MERITE OU PROMOTION)

	SAT < ou = 30K€		SAT > 30K€ et < ou = 35K€		SAT > 35K€ et jusque 43K€	
	Attribution de 1500€ bruts		Attribution de 1050€ bruts		Attribution de 900€ bruts	
Augmentation collective*	SAT mini : 22 919€	SAT max : 30 000€	SAT mini : 30 001€	SAT max : 35 000€	SAT mini : 35 001€	SAT maxi : 43 000€
	% augment : 6,5%	% augment : 5%	% augment : 3,5%	% augment : 3%	% augment : 2,6%	% augment : 2,1%
Total éligibles : 9 834	619 éligibles		2 476 éligibles		6 739 éligibles	
Montant total : 9 593 400€	Montant mesure : 928 500€		Montant mesure : 2 599 800€		Montant mesure : 6 065 100€	
Augmentation individuelle (exemples)*	Mérite : 3,5%					
	802€	1 050€	1050€	1 225€	1 225€	1 505€
	Promotion : 10%					
	2 292€	3 000€	3 000€	3 500€	3 500€	4 300€
Cumul augmentation collective et mérite	10%	8,5%	7%	6,5%	6,1%	5,6%
Cumul augmentation collective et promotion	16,5%	15%	13,5%	13%	12,6%	12,1%

\*Montants non chargés