

Application Services France

Tour Europlaza

20, avenue André Prothin

92927 Paris La Défense Cedex - France

Tél. : +33 (0)1 49 67 30 00 - Fax : +33 (0)1 49 67 30 01

www.fr.capgemini.com

La Défense, le 27 décembre 2011

Syndicat National CGT
Groupe Capgemini
263, rue de Paris
CASE 421
93514 MONTREUIL Cedex

Lettre AR : 1A 054 639 7991 7

**OBJET : Accord d'évolution des rémunérations dans le cadre de la
Négociation annuelle obligatoire 2011**

Messieurs,

Nous vous prions de trouver ci-joint l'accord d'évolution des rémunérations dans le cadre de la Négociation annuelle obligatoire 2011, signé par trois représentants des organisations syndicales et ne pouvant pas faire l'objet d'opposition.

Vous en souhaitant bonne réception,

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations.



Marc VEYRON
Directeur des Affaires Sociales

**Accord d'évolution des rémunérations
dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2011
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 du groupe
- 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 3 novembre avec successivement des réunions qui se sont tenues les 17 novembre et 7 décembre soit 3 réunions de négociation.

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

- une grille des salaires ;
- la présentation des propositions de l'entreprise dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) ;
- une note économique ;
- un bilan de l'évolution des effectifs et des rémunérations, avec un focus sur l'impact des mesures relatives à l'accord du 10 décembre 2010.

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 couvert par d'autres négociations. Cela était le cas notamment de l'égalité professionnelle hommes femmes, avec un accord en cours de signature au moment de la négociation.

Il a donc été arrêté les éléments suivants :

Article 1 : Revalorisation des salaires minima pour certaines catégories de collaborateurs au sein de l'UES Capgemini

Au 1^{er} janvier 2012, 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, pour une base 35 heures :

ETAM			Ingénieurs et Cadres		
Position	Coeff.	Salaire mini UES	Position	Coeff.	Salaire mini UES
1.3.1	220	17 952,48	1.1	95	23 712,57
1.3.2	230	18 309,06	1.2	100	24 960,60
1.4.1	240	18 665,64			
1.4.2	250	19 014,66			
2.1	275	19 961,55			
2.2	310	21 209,58			
2.3	355	22 814,19			
3.1	400	24 418,80			
3.2	450	26 201,70			
3.3	500	27 984,60			

Elles sont supérieures de 5% aux minimas de la CCN Syntec, tels que définis dans l'accord signé le 21 octobre 2011.

Article 2 : Mesures d'augmentation minimale

2.1) Mesure d'augmentation minimale exprimée en pourcentage

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) inférieur ou égal à 30 000 € et n'ayant pas eu d'augmentation depuis le 1^{er} janvier 2010, bénéficieront d'une augmentation minimale de 2 % au 1^{er} janvier 2012. Pour les salariés qui n'ont pas eu sur la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011, une augmentation de 2%, l'augmentation minimale au 1^{er} janvier 2012 permettra d'atteindre au minimum 2%.

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) supérieur à 30 000 € et inférieur ou égal à 40 000 € et n'ayant pas eu d'augmentation depuis le 1^{er} janvier 2010, bénéficieront d'une augmentation minimale de 1,75% au 1^{er} janvier 2012. Pour les salariés qui n'ont pas eu sur la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011, une augmentation de 1,75%, l'augmentation minimale au 1^{er} janvier 2012 permettra d'atteindre au minimum 1,75%.

Les salariés ayant un salaire annuel théorique (SAT) supérieur à 40 000 € et inférieur ou égal à 50 000 € et n'ayant pas eu d'augmentation depuis le 1^{er} janvier 2010, bénéficieront d'une augmentation minimale de 1,50% au 1^{er} janvier 2012. Pour les salariés qui n'ont pas eu sur la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011, une augmentation de 1,50%, l'augmentation minimale au 1^{er} janvier 2012 permettra d'atteindre au minimum 1,50%.

2.2) Mesure d'augmentation minimale exprimée en montant

Les augmentations ci-dessus devront être supérieures pour les salariés n'ayant pas eu d'augmentation depuis le 1^{er} janvier 2010, à un montant plancher de :

500 €	Salaire < 30 k€
600 €	Entre 30 k€ et 40 k€
700 €	Entre 40 k€ et 50 k€

Le cas échéant, il sera appliqué un différentiel égal à la différence entre l'augmentation obtenue et les montants ci-dessus.

Article 3 : Mesures spécifiques aux Ingénieurs et Cadres de position 2

Au 1^{er} janvier 2012, les rémunérations minimales annuelles brutes seront établies pour les Ingénieurs et cadres de position 2 de la manière suivante, pour une base 35 heures :

Position	Coeff.	Salaire mini UES
2.1	115	28 157,93 €
2.2	130	31 830,71 €
2.3	150	36 727,74 €

Elles sont supérieures de 3% aux minimas de la CCN Syntec applicables en 2012 et supérieures de 5% aux minimas applicables en 2011 au niveau de l'UES. Pour les salariés dont la rémunération était égale au minima de 2011, cela représente potentiellement une augmentation de 5%.

L'augmentation annuelle en application de cette mesure est plafonnée à 1000 € (augmentation maximale du SAT) par salarié.

Article 4 : Simplification des politiques de rémunération

A compter du 1^{er} janvier 2012, la rémunération des collaborateurs (hors populations commerciales) dont le salaire annuel théorique brut (SAT) est inférieur ou égal à 50.000 euros, sera fixe et ne comportera plus de part variable ; la dernière part variable nominale antérieure étant intégrée dans la partie fixe de la rémunération.

Le montant de la part variable intégré dans la partie fixe n'est pas considéré comme une augmentation pour la mise en œuvre des articles 2 et 3 qui précèdent.

Article 5 : Date d'application des mesures collectives et information des salariés

Les mesures collectives du présent accord entreront en application pour toutes les entités de l'UES au 1^{er} janvier 2012, 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 aux mesures collectives.

Pour les salariés dont les augmentations s'effectuent à la date anniversaire, les mesures collectives entrent en application également au 1^{er} janvier 2012 et elles sont communiquées aux salariés au cours du premier trimestre.

Article 6 : Revalorisation des primes d'astreintes, travail de nuit et travail posté

En application des accords, la revalorisation des primes a été abordée lors des réunions de NAO. Il a été décidé d'ouvrir une négociation en janvier 2012, sur au minimum la revalorisation des primes. Il est noté qu'une proposition d'une revalorisation de 3% a été faite par la Direction avec une date d'application au 1^{er} janvier 2012.

Article 7 : Publicité et dépôt de l'accord

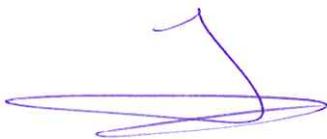
A l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales.

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

Fait à la Défense, le 15.11.2011, en dix exemplaires

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

Nom : Jacques ADOUE



Pour la Fédération Communication

Conseil, Culture – CFDT

Nom :

Pour la CFE - CGC

Nom : Ghislain Planche



Pour la CFTC

Nom : JEANNIN



Pour la CGT du Groupe Capgemini

Nom :

Pour la CGT-FO

Nom : OERTEL

