

ACCORD DE PROGRESSION ET D'AUGMENTATION MINIMALE RELATIF A CERTAINS SALAIRES DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE Capgemini (U.E.S. Capgemini)

PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L.132-7 du Code du Travail.

Cet accord correspond au second volet des négociations salariales de l'année 2005 et constitue par ailleurs une des étapes d'un ensemble de négociations qui portent sur des thèmes ayant trait à la rémunération globale des salariés.

Sans préjuger de l'aboutissement des autres étapes de ces négociations, les signataires, animés par un souci d'équité, souhaitent manifester leur volonté commune de mettre évolution économique de l'entreprise et rémunérations en perspective.

Les signataires entendent donc, par cet accord, mettre en place des dispositifs récurrents permettant :

- de définir des minima salariaux Capgemini par catégorie qui soient en avance sur les minima absolus de la branche Syntec au sein de l'UES Capgemini.
- d'assurer une progression régulière minimale et garantie sur une certaine période de la rémunération de certains salariés avec instauration d'un seuil au delà duquel le dispositif ne s'applique plus
- d'établir un mécanisme permettant d'offrir au sein de chaque filiale, pour les salariés dont la rémunération figure parmi les moins élevées relativement à la filiale d'appartenance une augmentation forfaitaire unique applicable à l'ensemble des salariés de l'UES qui se trouvent dans la même situation relative.

Ces principes sont identiques et applicables à la communauté des salariés qui exercent différents métiers au sein des sociétés qui composent l'U.E.S. Capgemini.

A titre exceptionnel, et non récurrent, les parties, s'accordant à constater que la période que vient de traverser l'entreprise s'est traduite pour certains salariés par une forme d'austérité salariale, ont conçu et mis en place un dispositif particulier à l'attention d'un nombre important de salariés.

Les mesures décrites ci-après ne sont pas cumulables ; le principe retenu est que l'entreprise appliquera au salarié éligible à plusieurs dispositions celle qui lui est la plus favorable.

Les mesures décrites ci-après ne sont pas applicables aux salariés démissionnaires si la date d'application intervient durant le préavis (effectué ou non).

1 – Mesure Spécifique non reconductible

Situation a) Les salariés, présents au 31/12/2003 et toujours présents lors de la date de mise en oeuvre de cet accord, qui n'ont connu aucune évolution de leur rémunération brute annuelle (SAT brut au 31/12/2003 = SAT brut au 30/06/2006) sur la période du 31/12/2003 au 30/06/2006

Situation b) Les salariés qui répondent aux mêmes conditions de présence, dont l'évolution salariale cumulée sur la période est inférieure en valeur absolue ou en % à celles décrites ci-après selon les tranches salariales d'appartenance.

Selon leurs évolutions salariales, les collaborateurs en situation **a) ou b)** se verront appliquer, en fonction de leurs niveaux de salaires, les dispositions suivantes.

Pour les salariés dont le SAT est strictement inférieur à 30 000 €

- **situation a)**. L'augmentation versée correspondra à la somme la plus importante entre 2 % du salaire, ou 500 € annuels bruts.
- **situation b)**. L'augmentation versée correspondra au complément d'augmentation à concurrence de 500 € bruts ou de 2 % du salaire (la solution retenue sera la plus favorable pour le salarié)

Pour les salariés dont le SAT est supérieur ou égal à 30 000 € mais inférieur strictement à 40 000 € bruts annuels.

- **situation a)**. L'augmentation versée correspondra à la somme la plus importante entre 1,75 % du salaire, ou 600 € annuels bruts.
- **situation b)**. L'augmentation versée correspondra au complément d'augmentation à concurrence de 600 € bruts ou de 1,75 % du salaire (la solution retenue sera la plus favorable pour le salarié)

Pour les salariés dont le SAT est supérieur ou égal à 40 000 € mais inférieur strictement à 50 000 € bruts annuels.

- **situation a)**. L'augmentation versée correspondra à la somme la plus importante entre 1,50 % du salaire, ou 700 € annuels bruts.
- **situation b)**. L'augmentation versée correspondra au complément d'augmentation à concurrence de 700 € bruts ou de 1,50 % du salaire (la solution retenue sera la plus favorable pour le salarié)

Pour les salariés dont le SAT est supérieur ou égal à 50 000 € mais inférieur strictement à 60 000 € bruts annuels. **Seule la situation a) est applicable.** L'augmentation versée correspondra à la somme la plus importante entre 1,25 % du salaire, ou 750 € annuels bruts.

Pour les salariés dont le SAT est supérieur ou égal à 60 000 € mais inférieur ou égal à 80 000 € bruts annuels. **Seule la situation a) est applicable.** L'augmentation versée correspondra à la somme de 1,00 % du salaire.

2 – ENGAGEMENT DE PROGRESSION MINIMALE DES SALAIRES SUR UNE PERIODE DE 3 ANS

Tout salarié présent, ou dont l'absence est rémunérée ou indemnisée, et dont le salaire mensuel fixe de base brut :

- Soit n'a pas été augmenté sur une période de 3 années révolues à compter de la date de la dernière augmentation dont il a bénéficié

- Soit pour lequel le taux d'augmentation dont il a bénéficié, taux appliqué durant cette même période, est inférieur au taux défini ci-après, bénéficiera d'une augmentation individuelle de son salaire mensuel fixe de base brut.

Cette augmentation interviendra :

- Soit le 1^{er} janvier de l'année civile suivant la date anniversaire (moyennant le délai écoulé de trois années) de la dernière augmentation pour les salariés présents dans les sociétés pratiquant les augmentations au 1^{er} janvier
- Soit le jour anniversaire (moyennant le délai de trois années) de la dernière augmentation pour les salariés des sociétés pratiquant les augmentations aux dates anniversaires.

Le taux d'augmentation retenu pour la durée de l'accord est de 1,5 % ; sera retranché de ce taux, le taux d'augmentation déjà appliqué au salarié sur la période considérée.

Cette disposition s'applique aux salariés présents, ou dont l'absence est rémunérée ou indemnisée, dont le salaire annuel théorique brut est d'un montant inférieur à 2,75 fois le salaire conventionnel de branche pour la position 1.1. Coefficient 200 (calculé sur une base de 12 mensualités ; au 1^{er} janvier 2006, ce montant de référence s'établit à 40 590 € bruts).

3 - AUGMENTATION FORFAITAIRE MINIMALE DES SALAIRES RELATIVEMENT LES MOINS ELEVES

Tout salarié présent, ou dont l'absence est rémunérée ou indemnisée, dont le salaire annuel brut théorique le situe parmi les **4 centiles des salariés** ayant les rémunérations figurant parmi les moins élevés des rémunérations de la société d'appartenance **ET** dont le salaire reste inférieur ou égal à un plafond de **2 fois le salaire conventionnel de branche ETAM pour la position 1.1. Coefficient 200** (calculé sur une base de 12 mensualités ; au 1^{er} janvier 2006, ce montant de référence s'établit à 29 520 € bruts), bénéficiera, au 1^{er} janvier de chaque année, d'une augmentation forfaitaire minimale répartie mensuellement.

Pour l'année 2006, cette augmentation prendra effet au 1^{er} juillet 2006 sans effet rétroactif ; le montant brut applicable étant défini prorata temporis.

Le montant de cette augmentation, défini en valeur absolue et exprimé en euros bruts annuels, sera négocié chaque année, pendant la durée du présent accord, selon le calendrier prévu à l'article 2 de l'accord cadre relatif aux thèmes de la Négociation Annuelle Obligatoire et à l'organisation de la négociation salariale au sein de l'UES Capgemini.

Ce montant, négocié annuellement pendant la durée de l'accord, ne pourra être inférieur à 60 % de la valeur qui aura été négociée lors de la première mise en œuvre de l'accord.

- La détermination du montant fera l'objet d'un avenant.
- Le montant sera identique au sein de l'UES Capgemini.
- Le montant s'ajoutera à l'augmentation individuelle éventuellement décidée pour le salarié concerné.
- Pour l'année 2006 ce montant est fixé à 400 € bruts annuels.

La détermination du montant de cette augmentation forfaitaire minimale tiendra compte d'éléments référents tels que : la progression de l'indice Syntec, l'évolution du coût de la vie (Indice INSEE, base sans tabac) ainsi que d'éléments opérationnels tels que l'évolution du prix moyen de vente journalier, et tout autre élément pertinent de gestion.

Le nombre de centiles des salariés bénéficiant de cette disposition sera négocié annuellement, pendant la durée de l'accord ; ce nombre ne pourra être inférieur à 1,5 centile.

4 – Définition de Minima Salariaux Capgemini par catégorie socioprofessionnelle.

Soucieux de conserver à l'UES Capgemini sa dimension de modèle social au regard de la branche professionnelle, les signataires ont convenu de définir des minima salariaux par catégorie socioprofessionnelle (Cadre ; ETAM =< 400 ; ETAM >= 450).

Les minima applicables aux salariés présents ou nouveaux entrants dans l'UES Capgemini sont les suivants :

Population Cadres

L'UES Capgemini définit deux seuils minima pour cette population.

Un seuil minima absolu qui correspond à la position cadre 1.1 Coefficient 95, base 35 H qui est fixé à 5 % au dessus du minimum Syntec de la catégorie/position. Compte tenu de la grille Syntec actuelle, aucun cadre de Capgemini (temps plein) ne saurait avoir une rémunération brute annuelle inférieure à 21 127,05 €

Un minimum est aussi instauré pour les cadres en position 1.2 coefficient 100. Ce minimum est fixé à 5 % au dessus du minimum Syntec de la catégorie/position. Ainsi les cadres positions 1.2 coefficient 100, contrat 35 H, ne pourront avoir une rémunération brute annuelle temps plein inférieure à 22 239 €
Ainsi les cadres positions 1.2 coefficient 100, contrat 39 H, ne pourront avoir une rémunération brute annuelle temps plein inférieure à 25 415,84 €

Population ETAM

Un minimum est instauré pour les ETAM Position 3.2, coefficient 450 et au dessus. Ce minimum est fixé à 5 % au dessus du minimum Syntec de la catégorie/position. Ainsi les ETAM dont le coefficient est supérieur ou égal à 450 ne pourront avoir une rémunération brute annuelle temps plein inférieure à 23 070,60 €

Un minimum est instauré pour les ETAM dont le coefficient est inférieur ou égal à 400. Ce minimum est fixé à 10 % au dessus du minimum Syntec 1.3.1 Coefficient 220. Ainsi les ETAM dont le coefficient est inférieur ou égal à 400 ne pourront avoir une rémunération brute annuelle temps plein inférieure à 16 302 €

La volonté des signataires est de conserver les écarts décrits ci-dessus relativement aux indices Syntec tant que ces minima Syntec restent dans une plage d'évolution maximale cumulée de 5% sur la durée. Aussitôt que les indices Syntec auront connu une croissance cumulée supérieure à 5 %, les parties conviennent de rouvrir des discussions pour définir de nouveaux mini Capgemini (en prenant alors éventuellement d'autres références que les mini Syntec) ; à défaut d'accord entre les parties les minima Syntec redeviendraient les seuls minima applicables au sein de l'UES Capgemini.

Les salariés de l'UES Capgemini dont la rémunération est inférieure aux seuils définis verront leurs rémunérations réévaluées à concurrence de ces minima Capgemini par Catégorie Socioprofessionnelle.

5- COMMUNICATION

L'application des mesures prévues aux articles 2 et 3 du présent accord fera l'objet d'une restitution chiffrée dans le cadre des dispositions définies par l'article 2 de l'accord cadre relatif aux thèmes de la négociation annuelle obligatoire et à l'organisation de la négociation salariale au sein de l'U.E.S. Capgemini.

6 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est un accord à durée déterminée. Il est conclu pour une durée de 4 ans et cessera de produire ses effets au terme de sa durée.

7 - NOTIFICATION, REVISION DE L'ACCORD ET ADHESION, ENTREE EN VIGUEUR

La validité du présent accord est soumise à l'absence d'opposition valablement notifiée conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Pour permettre l'exercice éventuel du droit d'opposition, la Direction notifiera, par lettre recommandée avec accusé de réception, le présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale Capgemini et ce, dans un délai de 3 jours ouvrés à compter de sa signature.

En cas d'opposition valablement notifiée, le texte du présent accord sera considéré comme nul, aucune partie ne pouvant s'en prévaloir, sous quelque forme que ce soit.

Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L. 132-7 du code du travail. Un avenant sera alors signé par les parties.

Toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau de l'UES Capgemini et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2006.

8 - PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L132-10 du code du travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, sera déposé, passé le délai d'opposition, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine et remis au greffe du conseil des Prud'hommes de Nanterre.

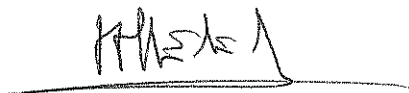
Le personnel de l'Unité Economique et sociale de Capgemini est informé du présent accord par tout moyen de communication habituellement en vigueur.

Fait à La Défense, le 5 juillet 2006

En 12 exemplaires

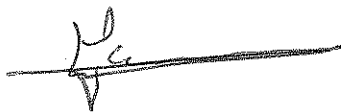
Pour l'UES Capgemini

Jean-Michel ESTRADE



Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom : LOUIS DUVAUX

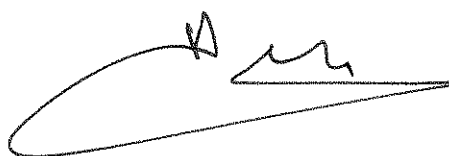


Pour le Syndicat National CGT du Groupe Capgemini

Nom :

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE CGC)

Nom : BEULÉ RICHARD



Pour la Fédération des employés et Cadres (CGT-FO)

Nom : OERTEL AMICK



Pour la Fédération Communication, Conseil, Culture – CFDT

Nom : RENE TAXIT

