

ACCORD CADRE RELATIF AUX MODALITES DE DEROULEMENT DES NEGOCIATIONS PORTANT SUR LE THEME DE LA REMUNERATION GLOBALE AU SEIN DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE CAPGEMINI (U.E.S. Capgemini)

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'U.E.S. Capgemini conviennent d'engager des négociations afin de mettre en perspective le développement de l'entreprise et l'impact de ce développement sur la rémunération globale des collaborateurs de l'U.E.S. Capgemini.

Prenant acte de la décision rendue le 14 octobre 2005 par la 2ème chambre du TGI de Nanterre, (décision constatant la caducité de l'accord salaire du 14 janvier 1991 puis sa substitution par un engagement unilatéral de certaines sociétés de l'U.E.S. Capgemini) les signataires décident d'instituer, par voie de la négociation collective, un dispositif de rémunération globale.

Ce dispositif tient compte de l'évolution des conditions économiques prévalentes sur le marché des sociétés de services en informatique, avec une déclinaison dans chaque société à partir de principes communs à toute l'U.E.S. Capgemini.

Le présent accord, compte tenu de son objet, se substituera dès sa prise d'effet à cet engagement unilatéral qui sera en conséquence définitivement éteint.

1 – THEMES DE NEGOCIATION

Les thèmes de la négociation ayant trait à la rémunération globale avaient été définis par les accords suivants :

- avenant à l'accord sur la composition de l'unité économique et sociale (annexe à l'accord en date du 9 décembre 2004),
- protocole d'accord du 27 mai 2005, sur les augmentations salariales du 1^{er} juillet 2005 dans l'U.E.S. Capgemini.

Ces thèmes s'inscrivent dans le champ de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) et sont, notamment les suivants (l'énumération n'étant pas exhaustive):

- dispositions relatives à la recherche de dispositifs garantissant de façon récurrente une progression minimale de certains salaires de l'UES Capgemini et une augmentation des salaires relativement les moins élevés au sein de l'U.E.S. Capgemini,
- principe de la recherche d'un salaire minimum par catégorie socioprofessionnelle (Cadre, ETAM =<400, ETAM =>450) au sein de l'U.E.S. Capgemini
- participation au résultat,

- régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé,
- intéressement et épargne salariale,
- retraite,
- ...

2 - ORGANISATION DES NEGOCIATIONS SALARIALES

La Direction réunira l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'U.E.S. Capgemini chaque année, la première réunion devant avoir lieu au plus tard durant la deuxième quinzaine de septembre.

Au moins 15 jours avant cette première réunion, la Direction fournira aux Organisations Syndicales :

- des éléments chiffrés liés à la mise en oeuvre des mesures prévues par l'accord de progression et d'augmentation minimale relatif à certains salaires de l'U.E.S. Capgemini,
- un tableau d'informations statistiques sur les salaires ; ces informations seront compilées au niveau de l'U.E.S. Capgemini et présentées en fonction de la classification de la Convention Collective de la Branche « SYNTEC » (seul dénominateur commun à ce jour au sein de l'U.E.S. Capgemini),

En complément de cette information, la Direction proposera une grille d'information établie selon les nomenclatures métiers disponibles et faisant apparaître la classification de la Convention Collective de Branche «Syntec». Cette grille d'information sera fournie au niveau de chaque périmètre pertinent (OS ; Capgemini France ; LPS).

Au cours de cette première réunion, les Organisations Syndicales présenteront leurs attentes. Cette première réunion permettra en outre de déterminer un calendrier de rencontres qui garantisse l'avancement des discussions dans le respect des échéances propres aux fins d'année. Ce calendrier couvrira les mois d'octobre et de novembre de chaque année et devra prévoir au minimum 4 réunions de négociation.

A l'issue de chaque réunion, la Direction établira un compte-rendu de la séance ; ce compte-rendu sera diffusé aux participants le plus tôt possible, afin qu'ils puissent en prendre connaissance avant le début de la réunion suivante.

3 - DUREE DE L'ACCORD, PRISE D'EFFET et REVISION

Le présent accord est un accord à durée indéterminée. Il prendra effet dès le 1^{er} juillet 2006 et se substituera intégralement et immédiatement à l'engagement unilatéral visé au préambule Il pourra, à l'issue des périodes de négociation précisées au chapitre 2, faire l'objet d'avenants.

4 - 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 niveau de l'Unité Economique et Sociale Capgemini et ce, dans un délai de 3 jours ouvrés à compter de la signature.

MAS

 LD
 B
 H

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.

5 – 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 : Pascal HOCHARD



Pour la Fédération des employés et Cadres (FO)

Nom : OERTEL Anick



Pour la Fédération Communication, Conseil, Culture – CFDT

Nom : René TAXIT

