DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

AU SEIN DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (UES) CAPGEMINI

Entre :

Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini, représentées par Monsieur Bruno DUMAS, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité, ci-après dénommées « l'UES Capgemini » ou « l'entreprise »,

d'une part,

Et

Les délégations suivantes :

- La Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT),
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),
- Le syndicat SICSTI (CFTC),
- Le syndicat national CGT Capgemini,
- Le syndicat Lien-UNSA,

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

DS RC DS AM DS LD DS FD

DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

Table des matières

PREAMBULE **3**

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION **4**

ARTICLE 2 – LES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI **4**

2.1 LE SALARIE IMPLIQUE DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL **4**

2.2 LES CONTOURS DE L'ACTION DE FORMATION **4**

ARTICLE 3 - LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI **5**

3.1 FORMATIONS A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR 6
3.1.1 PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (« PDC ») 6
3.1.2 DISPOSITIF DEDIE A LA FORMATION EN CONTINU (« MyNextHour ») 8
3.1.3 ANCRAGE DES NOUVELLES PRATIQUES 9
3.1.4 PARCOURS D'EXCEPTION « L'ECOLE BY CAPGEMINI » 9
3.2 FORMATIONS A L'INITIATIVE DU SALARIE 10
3.2.1 LE PARCOURS INDIVIDUEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE 10
3.2.2 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF ») 10
3.2.3 LES POSSIBILITES D'ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF ») 11
3.2.4 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE (« CFP ») 12

ARTICLE 4 - GOUVERNANCE DE LA FORMATION **13**

4.1 LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSEE) 13
4.1.1 CONSULTATION ANNUELLE DU CSEE 13
4.1.2 LA COMMISSION DE LA FORMATION 13
4.2 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE (« CFP ») DU CSEE 14
4.3 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE DE L'UES CAPGEMINI 16
4.4 L'ORGANISATION DES CFP DES CSEE ET DE L'UES 18
4.5 LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD 18

ARTICLE 6 – COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES **19**

ARTICLE 7 – DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODALITE DE REVISION **19**

ARTICLE 8 - DEPOT ET PUBLICITE **20**

ANNEXE : TABLEAU DE SYNTHESE DES INDICATEURS 21

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

PREAMBULE

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, dite « Loi Avenir », a pour ambition de réformer en profondeur le système de la formation professionnelle. L'enjeu majeur est de « permettre aux entreprises de s'adapter en vue de la transformation de 50% des emplois dans les 10 années à venir en leur permettant de prendre en compte leur contexte et leur stratégie de développement ».

Les signataires du présent accord entendent traduire dans le dispositif de la formation professionnelle de l'UES Capgemini, la réforme législative tout en consolidant le dispositif de Gouvernance de la formation professionnelle qui avait été précisé dans le précédent accord.

Convaincue de la nécessité de consolider et d'adapter son système de formation pour accompagner la dynamique de transformation de ses métiers, l'UES Capgemini a souhaité saisir l'opportunité de la négociation de ce nouvel accord pour transformer sa politique de formation professionnelle en la rendant plus dynamique, plus lisible, plus proche de l'enjeu de développement permanent des compétences et plus en adéquation avec les nouvelles aspirations des salariés.

Le présent accord se fixe pour ambition de permettre à l'entreprise et à l'ensemble de ses salariés d'atteindre les objectifs suivants :

- s'adapter à la rapidité d'évolution des compétences nécessaires à la réalisation de leurs missions,
- favoriser l'initiative individuelle du salarié dans la construction de son parcours professionnel et personnel en faisant notamment la promotion du CPF,
- s'adapter à la définition de l'action de formation au service de la professionnalisation,
- intégrer de nouveaux modes d'apprentissage dans le parcours de formation tout en garantissant la qualité de l'offre,
- remettre le dispositif de la Commission de Formation Permanente (« CFP »), spécifique à l'UES Capgemini, en visibilité des salariés en le rendant plus attractif.

Dans cette perspective, l'entreprise entend mettre en place les dispositifs suivants qui seront détaillés dans le présent accord :

- un Plan de Développement des Compétences dynamique qui suive les évolutions rapides des technologies et de nos métiers,
- un dispositif novateur favorisant la formation en continu,
- une CFP, dispositif spécifique à l'UES Capgemini, qui s'adapte à la nouvelle définition de l'action de formation, et qui intègre une nouvelle offre portant sur les grands enjeux sociétaux et environnementaux,
- une enveloppe budgétaire réservée à l'abondement du CPF dans le cadre de la CFP,
- des parcours de formation d'exception « L'Ecole by Capgemini » créés avec des partenaires leaders sur le marché.

Par ailleurs, l'UES Capgemini favorisera au travers de son Plan de Développement des Compétences (« PDC »), l'obtention par les salariés de l'UES de certifications professionnelles ou de blocs de compétences, en réponse à la pression croissante du marché sur la question.

Conformément à ses valeurs, l'UES Capgemini s'engage à :

- assurer un accès équitable à la formation à tous les salariés de l'entreprise, sans faire de distinction selon le genre, l'âge, le handicap, l'ancienneté ou tout autre critère de discrimination,
- sensibiliser les salariés à l'éco-responsabilité dans le cadre de leurs fonctions à travers diverses actions conduites avec et/ou par la RSE.

DS RC DS AM DS LD DS FD

DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES Capgemini.

Cet accord est étroitement lié à d'autres thématiques, comme la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers (« GEPPMM »), l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps ainsi que l'emploi des salariés en situation de handicap.

ARTICLE 2 – LES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI

La formation professionnelle a toujours été un enjeu majeur pour l'UES Capgemini, dont les femmes et les hommes qui la composent constituent la plus grande richesse. Elle est une source de création de compétences pour les salariés et de valeur pour l'entreprise.

Dans un contexte de mutation constante et rapide de ses métiers, les Parties souhaitent, à travers cet accord, transformer la formation au sein de l'UES Capgemini en la rendant plus dynamique, plus proche de l'enjeu de développement permanent des compétences et plus en adéquation avec les nouvelles aspirations des salariés.

Les dispositifs du présent accord permettent de s'adapter à la nécessaire rapidité d'évolution des compétences et placent la formation professionnelle au cœur de la stratégie opérationnelle et RH de Capgemini.

2.1 LE SALARIÉ IMPLIQUÉ DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL

L'évolution rapide des compétences des salariés doit être couplée avec une évolution de la relation des salariés à leur parcours professionnel. Au travers de ses dispositifs, la Loi Avenir entend renforcer et accompagner la liberté des salariés dans le choix de leur formation et les rendre plus impliqués, notamment grâce au dispositif du CPF, dont l'UES Capgemini entend faire la promotion.

Le salarié dispose d'un écosystème interne composé de différents interlocuteurs/correspondants qui contribuent chacun avec ses prérogatives à l'accompagner et à l'orienter dans ses choix de formation :

- **le responsable opérationnel**, sur les compétences court terme nécessaires à la réalisation de la mission,
- **le Carrière manager**, sur les possibilités moyen terme d'évolution professionnelle dans l'entreprise et donc sur les parcours de formation recommandés,
- **le Responsable des Ressources Humaines**, sur les priorités de compétences stratégiques de l'entité à laquelle le salarié est rattaché.

En outre, si le salarié souhaite avoir un éclairage/avis extérieur sur son parcours, il peut également solliciter en toute confidentialité et gratuitement un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Ce service est assuré par des conseillers d'organismes habilités.

2.2 LES CONTOURS DE L'ACTION DE FORMATION

L'action de formation a notamment pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail.

DS RC DS AM DS LD DS FD

DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

Elle se présente dorénavant comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. L'action de formation peut être suivie en présentiel, en tout ou partie à distance ou bien en situation de travail.
La durée des formations doit être adaptée à chacun. Ce principe permet d'individualiser davantage.

L'offre de formation s'est enrichie depuis plusieurs années avec l'émergence d'une offre numérique de plus en plus performante. L'entreprise souhaite encore enrichir ses modes d'apprentissage en passant d'un objectif de développement des connaissances à un objectif de développement des compétences. L'action de formation pourra donc être personnalisée et composée de plusieurs séquences de formation plus ciblées et plus rythmées qui s'intègreront plus facilement dans l'activité opérationnelle des salariés.
L'action de formation peut être réalisée suivant différentes modalités telles que les formations à distance en autonomie (Digital Learning, MOOC, e-learning), les formations en présentiel, les formations distancielles avec un animateur (Virtual Classroom).

Des Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST) pourront être développées au sein de l'UES Capgemini afin de compléter les modalités pédagogiques existantes. Des parcours visant un ou plusieurs objectifs professionnels pertinents seront préalablement identifiés et permettront d'expérimenter cette nouvelle approche.
L'AFEST combine une ou plusieurs séquences de mise en situation de travail et de réflexion du salarié, animée(s) par un tiers, sur son activité. L'acquisition des compétences fait l'objet d'une évaluation.

L'UES Capgemini garantit un choix de formations de qualité et adaptées à l'ensemble des salariés. Les actions de formation devront respecter les critères de qualité suivants :

- poursuivre un objectif prédéterminé d'acquisition de compétences,
- présenter un programme d'apprentissage, séquencé ou non,
- comporter une estimation de durée,
- être assorties de moyens pour suivre l'exécution du programme,
- présenter éventuellement les prérequis.

Lorsque l'entreprise met à disposition des salariés, des plateformes de formations numériques, elle veille systématiquement à sélectionner des versions en langue française ou traduites ou sous-titrées en langue française lorsque cela est possible.

Indicateurs :

- *Nombre d'actions de formation réalisées à distance en autonomie en année N-1*
- *Nombre d'actions de formation dispensées en présentiel en année N-1*
- *Nombre d'actions de formation réalisées en distanciel en année N-1*
- *Nombre de salariés uniques formés en année N-1*
- *Temps passé en formation par les salariés en année N-1*
- *Nombre d'actions de formation réalisées à la fois en présentiel et distanciel en année N-1*

ARTICLE 3 - LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI

L'UES Capgemini concourt au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- le financement direct des actions de formation de ses salariés ;
- le versement d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cf. article L. 6131-2 du Code du travail) et de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage ;
- le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (Cf. article L. 6241-1 du Code du travail) ;

DS RC DS AM DS LD DS FD

DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

- et le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation (« CPF ») pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (« CDD »).

Les salariés des sociétés de l'UES Capgemini disposent de plusieurs opportunités d'accès à la formation qui contribuent à leur fidélisation et à l'attractivité de l'entreprise. Il s'agit d'une part des formations à l'initiative de l'employeur et d'autre part d'une offre de formations à l'initiative des salariés.

Ces différentes opportunités sont développées successivement dans le présent article.

3.1 FORMATIONS A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Selon l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur employabilité au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ces formations sont prévues :
- dans le Plan de Développement des Compétences ;
- et à travers le dispositif de formation en continu (« MyNextHour »).

L'offre de formation dispensée est créée et validée par des référents professionnels internes, experts métiers, issus des différentes entités, et consolidés, autant que de besoin, sous forme de parcours de formation.

Les signataires de l'accord souhaitent affirmer leur engagement à anticiper et systématiser l'accès à des parcours de formation pour les salariés en périodes d'intercontrat.

Indicateur :
- *Nombre de référents professionnels par métier en N-1*

3.1.1 PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (« PDC »)

Le Plan de Développement des Compétences, défini annuellement, a pour objectif de définir les priorités de formation visant à maintenir la compétitivité de l'entreprise et l'employabilité de ses salariés. Il s'appuie sur les axes stratégiques de l'entreprise et les orientations de formation de chaque entité.

L'UES Capgemini a pour ambition de constituer un Plan de Développement des Compétences dynamique qui s'ajuste en continu aux orientations stratégiques de l'entreprise et répond aux enjeux d'employabilité et d'adaptation des compétences.

A cet effet, les actions de formation à réaliser dans le PDC sont déterminées de façon dynamique tout au long de l'année pour tenir compte des évolutions technologiques et des nouveaux besoins apparus. Elles concernent toutes les fonctions et tous les services de l'entreprise.

Le plan est structuré en deux sous-ensembles :
1. des actions de formation qui traduisent les axes stratégiques ;
2. des actions individuelles hors axes stratégiques qui répondent à des besoins très spécifiques et qui sont nécessaires à l'évolution professionnelle du salarié.

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

La répartition entre ces deux sous-ensembles du plan de développement des compétences est à titre indicatif de :
- 90% des actions identifiées annuellement, sur les axes stratégiques ;
- 10% pour les autres actions.
L'ensemble contribue aux enjeux d'employabilité des salariés.

1. Les actions de formation liées aux axes stratégiques :

Elles sont revues périodiquement avec les RH et les responsables opérationnels en fonction des besoins opérationnels du marché, voire des besoins projets spécifiques.

Ces formations sont ventilées en nombre d'actions, réparties par catégories définies ci-après, pour chaque entité. Cette répartition et la nature des actions pourront être revues au fil de l'eau pour répondre aux enjeux de compétence métier.

Ce premier sous-ensemble du plan est élaboré non nominativement dans un premier temps. L'attribution individuelle de l'action de formation est réalisée dans un second temps :
- lors du déploiement du PDC à tout moment dans l'année,
- ou à la suite des entretiens individuels et après validation du Carrière manager,
- ou lors d'un besoin opérationnel.

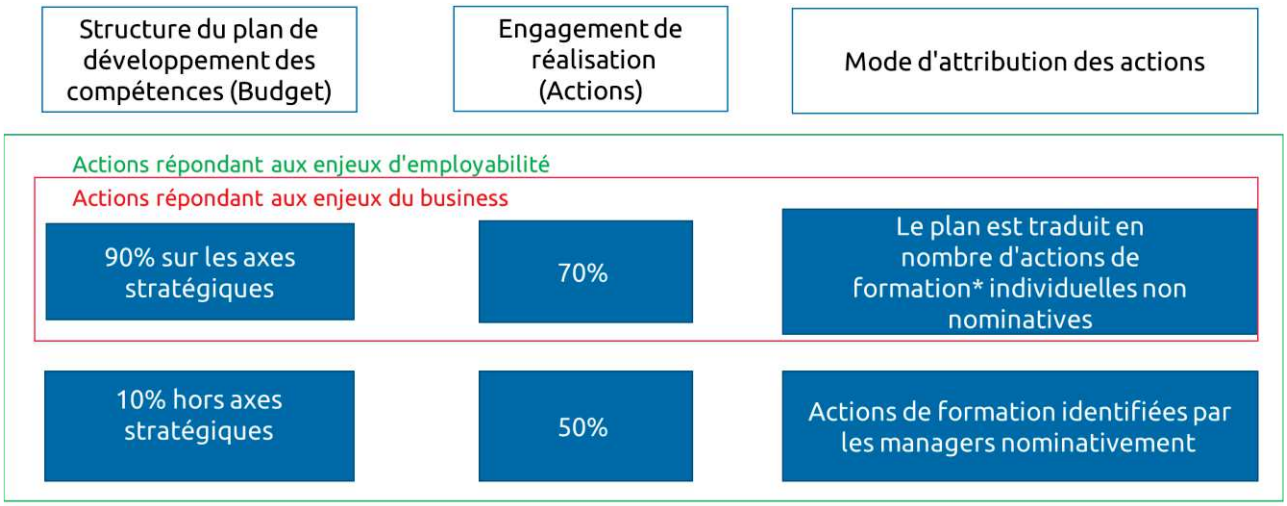
L'UES Capgemini s'engage annuellement à réaliser 70% de ces actions.

2. Les actions individuelles hors axes stratégiques :

Les besoins en formation individuels sont notamment identifiés lors de discussions entre les Carrière managers et les salariés à l'occasion de tout entretien professionnel. Ils sont mis en œuvre tout au long de l'année.

Il s'agit d'actions de formation spécifiques qui sont nécessaires à l'adaptation des compétences et au maintien de l'employabilité du salarié pris individuellement dans son parcours professionnel.

L'UES Capgemini s'engage annuellement à réaliser 50% de ces actions.



*Action de formation :inscription à une formation/cursus quelles que soient leurs modalités (présentiel, distanciel, à distance en autonomie)

DS RC DS AM DS LD DS FD

DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

Les actions du PDC sont réparties selon les catégories* suivantes :

Terminologie utilisée :	Traduction :
- Onboarding	- Intégration
- Compliance	- Conformité
- Functions	- Fonctions
- Methods and Process	- Méthodes et processus
- Technology	- Technologie
- Sectors	- Secteurs
- Portfolio Offers	- Offres du Portefeuille
- Leadership and Talent	- Leadership et talent
- People Management	- Management
- Personal Development	- Développement personnel

*Ces catégories sont établies par le groupe Capgemini. Elles sont susceptibles d'évoluer.

Nota Bene : Selon les dispositions du Code du travail, certaines actions de formation sont catégorisées « obligatoires ». Elles conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale, de dispositions légales ou réglementaires.

Les orientations de la formation professionnelle, le projet de Plan de Développement des Compétences avec les dispositifs associés, l'exécution du Plan de Développement des Compétences en cours d'exercice et en fin d'exercice font l'objet d'une consultation des CSEE de l'UES.

Indicateurs :
- Répartition en pourcentage des actions de formation sur les axes stratégiques
- Répartition en pourcentage des actions de formation individuelles hors axe stratégique en année N-1
- Pourcentage d'actions de formation réalisées sur les axes stratégiques en année N-1
- Pourcentage d'actions de formation individuelles réalisées en année N-1
- Pourcentage d'actions de formation réalisées dites « obligatoires »

3.1.2 DISPOSITIF DEDIE A LA FORMATION EN CONTINU (« MyNextHour »)

L'UES Capgemini s'engage résolument dans une perspective d'apprentissage en continu.

A cet effet, elle met à disposition des salariés une offre de contenus numériques de formation, proposés par des opérateurs qui sont des références internationales de tout premier plan.

L'objectif recherché vise à encourager les salariés en leur libérant un temps de formation, dédié, individualisé, à échéances périodiques, réalisé pendant la durée des activités du projet ou du service. Ces formations se déroulant pendant le temps de travail permettront aux salariés de développer leur employabilité (connaissances et compétences).

Ce temps libéré permet de maintenir et de développer en continu les compétences des salariés, en adéquation avec les exigences opérationnelles requises, leur Plan de Développement des Compétences et leurs souhaits.

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

Ce temps est rendu possible et organisé, en concertation avec le salarié, par le responsable opérationnel qui :

- est sensibilisé à l'importance de faire le lien entre l'apprentissage et sa mise en application au sein des activités professionnelles du salarié,
- peut orienter l'utilisation de « MyNextHour » en fonction des besoins individuels détectés pour la performance du Projet ou du parcours professionnel du salarié,
- encourage le salarié dans son autonomie et l'accompagne dans son parcours d'apprentissage si cela est nécessaire.

Dans les situations extrêmes où MyNextHour ne peut être déployé, il ne pourra pas en être tenu rigueur au salarié.

Les modalités de mise en œuvre sont adaptées aux contraintes spécifiques de chaque type d'activité.

L'UES Capgemini s'attache à faciliter l'usage de la plateforme par les salariés en proposant des parcours préétablis.

3.1.3 ANCRAGE DES NOUVELLES PRATIQUES

La Direction s'engage à régulièrement communiquer sur la mise en place de ces nouvelles pratiques d'apprentissage auprès des salariés et de la chaine managériale au travers notamment d'actions de communication.

3.1.4 PARCOURS D'EXCEPTION « L'ECOLE BY CAPGEMINI »

Dans un contexte d'évolution rapide des métiers et face à la pénurie de talents dans certains domaines, l'UES Capgemini propose une manière inédite de former les salariés aux nouveaux métiers à fort potentiel avec un programme de développement des compétences innovant et ambitieux en lien avec les évolutions du marché.

L'UES Capgemini forme les jeunes diplômés, profils expérimentés nouvellement recrutés ou non aux métiers d'avenir, au sein de L'École by Capgemini.

En complémentarité des formations classiques, elle propose des cursus qui allient spécialisation métier et dimension technologique au travers d'apprentissages théoriques et pratiques.

Chaque filière de formation est élaborée en partenariat avec des écoles de renom et des partenaires technologiques leaders du marché.

<u>Indicateurs</u> :

- *Nombre de jeunes diplômés, profils expérimentés nouvellement recrutés ou non aux métiers d'avenir, formés au sein de L'École by Capgemini en N-1*
- *Nombre de cursus proposés et réalisés en N-1*
- *Liste des écoles partenaires et des partenaires technologiques en N-1*

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

3.2 FORMATIONS A L'INITIATIVE DU SALARIE

3.2.1 LE PARCOURS INDIVIDUEL DE FORMATION PROFESSIONNELLE

En plus des actions prévues dans le plan dynamique de développement des compétences décidées avec son Carrière Manager, le salarié peut, en fonction de ses compétences, de ses intérêts et de ses préférences, constituer son propre parcours de formation grâce aux différentes plateformes d'apprentissage numériques mises à disposition par l'UES Capgemini.

Dans la mesure du possible, ces plateformes seront adaptées aux salariés en situation de handicap, notamment visuel et auditif.

La diversité des formats accessibles, incluant notamment des séquences courtes (d'une durée inférieure à 1 heure) permet d'apporter au salarié des réponses immédiates aux éventuels besoins de sa mission en cours.

Le salarié peut également bénéficier de l'expertise de ses pairs en se connectant à des sessions d'information ou de formation sur des thématiques de son choix en « peer to peer » (pair à pair) sur la plateforme GARI.

Si la formation identifiée par le salarié n'est ni en lien avec sa mission, ni validée avec son Carrière manager, il pourra profiter de la flexibilité et de l'accessibilité de ces nouveaux modes d'apprentissage à sa guise en dehors du temps consacré à sa mission.

Les périodes d'inter-contrat pourront être, à ce titre, des moments privilégiés pour se former.

Indicateurs :

- *Liste des plateformes d'apprentissage mises à disposition des salariés en N-1*
- *Nombre de sessions « Peer to Peer » organisée N-1*

3.2.2 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF »)

La loi Avenir introduit l'idée du salarié acteur de son parcours professionnel tout au long de sa carrière au sein et à l'extérieur de l'UES Capgemini à travers la mise en place du CPF.

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du Compte Personnel de Formation est de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de son employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel.

Chaque personne dispose, sur le site officiel « moncompteformation.gouv.fr » d'un espace personnel sécurisé.

Ce site lui permet en particulier :

- d'accéder aux informations qui le concernent (crédit en euros enregistré sur son compte) ;
- d'obtenir des informations sur les formations éligibles au Compte personnel de formation ;
- de mobiliser son CPF pour financer une formation.

Le compte est alimenté chaque année à hauteur d'un montant fixé par décret. A la date de signature du présent accord, le montant est de 500€ annuels pour les salariés ayant effectué une durée de travail

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année. Le CPF est plafonné à 5000 €.

Le CPF s'utilise à la demande du salarié et se déroule hors temps de travail, ou pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

L'entreprise s'engage à informer les salariés de leurs droits à utiliser de manière discrétionnaire le CPF et à faire bénéficier dans la mesure du possible, les salariés qui en font la demande, des tarifs préférentiels négociés avec certains prestataires dans le cadre de l'utilisation de leur CPF.

3.2.3 LES POSSIBILITES D'ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF »)

L'abondement de l'UES Capgemini

Un système d'abondement des frais pédagogiques du CPF est mis en place pour élargir les possibilités de financement du CPF.

Tout salarié dont le montant disponible sur son CPF est insuffisant pour accéder à la formation de son choix, bénéficiera d'un abondement de l'entreprise dans la limite des fonds disponibles dans l'enveloppe budgétaire dédiée. Le montant de l'abondement viendra compléter le coût pédagogique de la formation dans la limite d'un montant plafonné à 1000 € par an.

Le montant de l'abondement sera versé au salarié sur son CPF sous réserve de son engagement à réaliser la formation identifiée et de la présentation du montant inscrit à son compteur CPF au moment de la demande. L'attestation de réalisation de la formation devra être communiquée à l'issue de la formation.

Les modalités de gestion de cette enveloppe budgétaire sont décrites à l'article 4.3.

L'abondement de la branche des "Bureaux d'études techniques, ingénieurs-conseils et sociétés de conseils"

L'accord de branche des "Bureaux d'études techniques, ingénieurs-conseils et sociétés de conseils" dont dépendent les sociétés de l'UES Capgemini, signé le 31 octobre 2019, prévoit le financement via la contribution conventionnelle, d'un abondement complémentaire aux salariés si le coût de formation est supérieur au montant des droits acquis au titre de leur CPF. Ce financement est accessible aux salariés de l'UES Capgemini si la formation choisie débouche sur l'un des huit CQP Certificats de Qualifications Professionnelles (« CQP ») de la branche. (https://www.opco-atlas.fr/entreprise/certification.html).

Cet abondement s'ajoute à l'abondement de l'entreprise.

Indicateurs :

- *Nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement de Capgemini en année N-1*
- *Liste des intitulés de formations ayant été abondées par Capgemini en année N-1*

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

3.2.4 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE (« CFP »)

Avec la CFP, l'UES Capgemini a mis en place un dispositif unique et spécifique qui prévoit la mise à disposition de ses salariés d'une offre, non prévue pour eux dans le Plan de Développement des Compétences mais qu'ils peuvent, à leur initiative, décider d'utiliser.

Les signataires du présent accord souhaitent réaffirmer le caractère différenciant de ce dispositif qui prévoit la réalisation d'actions à l'initiative du salarié.

L'accès à cette offre par les salariés est garanti dans la limite d'un budget annuel versé par l'entreprise. Ces actions sont référencées dans un catalogue.

Les demandes individuelles associées sont adressées au responsable hiérarchique qui dispose d'un délai de 15 jours pour éventuellement en différer le démarrage pour raison de service.

Ces actions sont réparties selon 4 domaines :

Le domaine professionnel :

Il s'agit d'actions de formations qui ont pour objet l'acquisition ou le renforcement des compétences métiers, ou technologiques ou en langue anglaise (langue officielle du Groupe).

Ces formations répondent à la définition légale de l'action de formation.

Les contenus de ces formations sont dans la sphère de compétence de nos métiers, et peuvent correspondre à une projection et un élargissement des compétences souhaité par le salarié.

Le domaine développement personnel et comportemental :

Il s'agit d'actions de formations qui ont pour objectif de permettre au salarié d'améliorer la connaissance de soi et de développer les compétences pour de meilleures interactions dans son environnement professionnel, incluant les langues étrangères autres que l'anglais.

Ces formations répondent à la définition légale de l'action de formation.

Le domaine sociétal et environnemental :

Il s'agit d'actions de formations qui ont pour objectif de sensibiliser le salarié aux grands enjeux sociétaux et environnementaux. Les sujets abordés peuvent être notamment la mixité, l'inclusion, l'environnement, la santé, l'engagement citoyen.

Ces formations répondent à la définition légale de l'action de formation.

Actions culturelles et mobilité :

Il s'agit d'activités visant l'acquisition de compétences :
- pour l'utilisation de modes de déplacement (permis de conduire, etc.),
- sur des domaines culturels.

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

Ces actions sont suivies hors temps de travail.

Le pourcentage de la masse salariale consacré à ce catalogue d'actions « culturelles et mobilité » ne consolide pas le bilan de la formation professionnelle contrairement aux autres domaines.

Ces coûts sont assujettis à prélèvements sociaux sur la base de 10% des dépenses engagées. Pour le salarié, la quote-part de cotisation salariale apparaît sur son bulletin de paie au titre des montants correspondants.

Pour l'entreprise, la quote-part de cotisations patronales est imputée sur le budget consacré aux actions « culturelles et mobilité ».

Afin de permettre de suivre ces affectations comptables, les achats de ces prestations et les frais de déplacements doivent être imputés sur des codes d'imputation distincts de ceux appliqués pour les formations CFP.

ARTICLE 4 - GOUVERNANCE DE LA FORMATION

4.1 LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSEE)

4.1.1 CONSULTATION ANNUELLE DU CSEE

La gestion de la formation dans l'UES Capgemini est calée sur une année calendaire démarrant le 1er janvier et se clôturant le 31 décembre.

Le CSEE est consulté annuellement sur la formation professionnelle dans l'entreprise. Cette consultation porte :

- sur les orientations stratégiques de la famille métier rattachée au CSEE. A cette occasion les orientations sur la formation professionnelle sont présentées au CSEE et font l'objet de débats,
- sur la politique sociale de ladite famille métier, les conditions de travail et l'emploi. A cette occasion, le programme de la formation professionnelle est présenté au CSEE et fait l'objet de débats.

A cet effet, la Direction met à la disposition du CSEE et de sa commission de la formation :

- les informations sur l'évolution de la formation,
- les informations sur le plan de développement des compétences,
- les informations sur la mise en œuvre de l'alternance (contrats de professionnalisation, apprentissage),
- les informations sur des parcours spécifiques (POEI).

Ces informations sont insérées dans la Base de Données Economiques et Sociales.
Enfin, la Direction communique les indicateurs prévus par le Code du travail pour les différentes consultations sur la formation professionnelle.

4.1.2 LA COMMISSION DE LA FORMATION

Conformément à l'article L.2315-49 du Code du travail, une commission de la formation est constituée au sein de chaque CSE d'Etablissement d'au moins 300 salariés.

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

Attributions de la commission de la formation du CSEE :

- préparer les délibérations du CSEE dans les domaines qui relèvent de sa compétence dont les questions liées à la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

En outre, s'associant à la Direction dans l'établissement du PDC, les membres de la commission, sur la base de besoins qu'ils auront identifiés sur le terrain, proposeront :

- des compétences à développer,
- des thèmes de formation à privilégier,
- des idées d'actions de sensibilisation à développer,
- des actions de communications ayant pour objet de promouvoir la formation.

A cette fin, la commission formation se réunira en amont de la présentation du PDC pour communiquer à la Direction ses propositions écrites et argumentées.

Composition de la commission de la formation du CSEE :

Conformément aux dispositions de l'accord sur l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019, la commission de la formation est composée de 5 membres élus du CSEE et d'un Représentant Syndical par organisation syndicale représentative dans l'établissement (au sens du CSEE).

4.2 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE (« CFP ») DU CSEE

Une Commission de la Formation Permanente paritaire est constituée au sein de chaque CSEE.

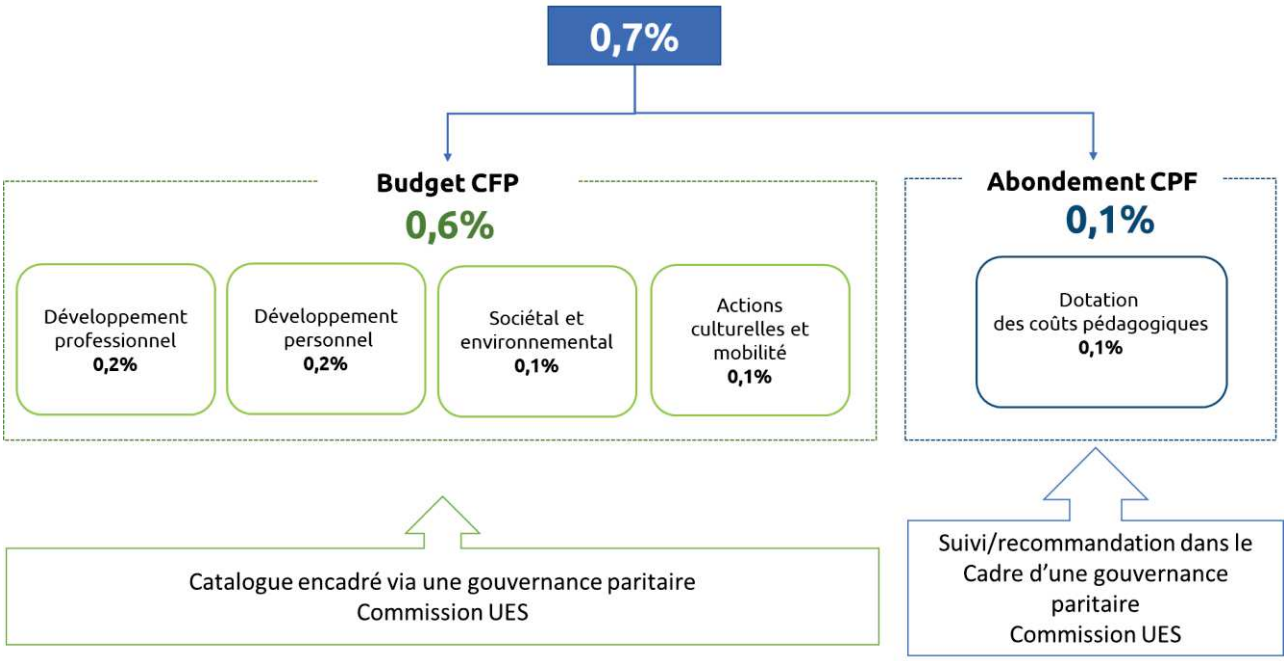
Attributions de la CFP du CSEE :

- Pilote, de manière paritaire, une enveloppe de 0,7% de la masse salariale de son périmètre, répartie de la manière suivante :
  - un budget de 0,6% de la masse salariale attribué aux actions du catalogue de la CFP,
  - un budget de 0,1% de la masse salariale affecté à l'abondement du CPF,
- Examine et traite les demandes des salariés sur la base du catalogue établi par la CFP UES ;
- Veille au respect des règles de fonctionnement communes à l'UES, établies par la CFP UES, y compris celles de l'abondement du CPF ;
- Remonte les questions d'interprétation des règles de fonctionnement auprès de la CFP UES.

DS RC DS AM DS LD DS FD

DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD



Conformément aux règles de pilotage de la formation dans son ensemble, le budget de la CFP est annuel et n'est pas reportable d'une année sur l'autre.

Composition de la CFP du CSEE :

- 1 Représentant DRH de chaque entité opérationnelle comprise dans le CSEE
- 1 Représentant du L&D Center
- Salariés rattachés au périmètre du CSEE concerné

Le nombre de membres désignés par le CSEE, dont le Président, est de :

- 4 membres maximum pour les CSEE de moins de 4 500 salariés,
- 10 membres maximum pour les CSEE de 4 500 à 10 000 salariés,
- 15 membres maximum au-delà de 10 000 salariés.

Le nombre de membres de la commission, désignés par le CSEE, peut être supérieur au barème ci-dessus pour les CSEE de 4 500 salariés et plus, avec l'accord expresse du Président de l'instance, dans la limite de 5 membres supplémentaires.

La composition des commissions CFP des CSEE sera revue en conséquence dans les deux mois suivant la signature du présent accord en tenant compte notamment du nombre d'heures de délégation attribué à chaque membre.

Le Président de la CFP du CSEE est choisi parmi les membres désignés par le CSEE.

Moyens de la CFP du CSEE :

Chaque membre désigné par le CSEE dispose d'une enveloppe de 3,5 heures de délégation par mois.

Le temps passé en réunion initiée par la Direction ne s'impute pas sur ce crédit d'heures.

Tenue des réunions :

Les réunions peuvent se tenir en présentiel ou par conférence téléphonique.

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

La première réunion sera organisée en présentiel, sauf à ce qu'une circonstance exceptionnelle, comme le confinement et/ou l'interdiction de réunions physiques, l'empêche. Dans ce cas, la tenue de la réunion en présentiel sera reportée.

Un relevé de décisions est réalisé par le Président de la commission et communiqué à l'ensemble des membres de la CFP du CSEE. Ce relevé pourra être complété par une annexe qui éclairera la décision prise.

Fréquence des réunions et modalités de votes de la CFP du CSEE :
La fréquence de réunion est la suivante :

- 1 réunion par mois,
- ou sur demande et d'un commun accord entre la Direction et au moins 50% des membres de la CFP du CSEE représentant les salariés.

Les décisions relevant de ses attributions sont nécessairement prises :

- avec l'accord de la majorité des représentants de la Direction présents,
- et l'accord de la majorité des représentants du personnel présents.

La parité en termes de vote entre la représentation du personnel et de la Direction sera toujours respectée. En cas de désaccord, les parties poursuivront leurs échanges jusqu'à l'atteinte d'un consensus.

4.3 LA COMMISSION DE LA FORMATION PERMANENTE DE L'UES CAPGEMINI

Une Commission de la Formation Permanente paritaire est constituée au sein de l'UES Capgemini.

Attributions de la CFP UES :

- Elaboration du Catalogue de formations commun à l'ensemble des sociétés de l'UES :
  - Formations de Développement Professionnel,
  - Formations de Développement Personnel,
  - Formations au domaine sociétal et environnemental,
  - Actions culturelles et mobilité.

  Les actions du catalogue unique sont définies par la CFP de l'UES et applicables à la CFP de chaque CSEE. Cela permet ainsi l'égal accès des salariés aux formations et activités, quel que soit leur CSEE d'appartenance.

  La CFP UES veille à ce que le contenu du catalogue des formations soit conforme à la définition légale de l'action de formation.
  Afin de permettre d'adresser un plus grand nombre de salariés, la Commission de la Formation Permanente UES privilégie des formations d'une durée maximale de 3 jours et peut intégrer également les nouvelles modalités d'apprentissage : virtuelles, blended learning (mélange de présentiel et de virtuel).

  La CFP de l'UES sélectionne et désigne, avec la Direction des Achats, les prestataires référencés. Elle exige des partenaires que les prestations soient réalisées avec soin, diligence et professionnalisme, conformément aux normes les plus élevées et aux meilleures pratiques appliquées dans le secteur (éthique, sécurité, juridique, …). Les salariés bénéficient ainsi d'une offre conforme aux obligations légales (RGPD, respect des conditions générales, clause de dépendance …).

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

- Contribution au dispositif d'abondement CPF :
  - Propose annuellement l'ajustement du montant de l'abondement individuel du CPF en fonction de l'utilisation de l'enveloppe budgétaire attribuée,
  - S'assure de la bonne application des règles d'utilisation du CPF.

- Elaboration des règles communes de gestion et de fonctionnement de la CFP :
  - Définit les principes de traitement des demandes des salariés.

- Définition et application des règles d'arbitrage financier :
  - Examine au moins une fois par an, à partir du mois de juin, les éventuels réajustements dans la répartition des enveloppes :
    - Transfert éventuel de 50% de l'enveloppe restante de chacun des domaines « sociétal et environnemental » et « Actions culturelles et mobilité » à part égale sur les domaines professionnels et personnels de la CFP.
    - Transfert éventuel de 50% de l'enveloppe restante du CPF vers l'enveloppe du domaine professionnel de la CFP.

- Sollicitation de la commission de suivi de l'accord :
  - Demande d'arbitrage d'une situation contradictoire ou donnant lieu à interprétation,
  - Transmet d'éventuelles propositions d'évolution de l'accord susceptibles de donner lieu à l'engagement de la négociation d'un avenant avec les organisations syndicales représentatives et la Direction.

Composition de la CFP UES :

- 2 représentants de la Direction,
- 1 représentant du L&D Center,
- Membre(s) des Commissions de la Formation Permanente des CSEE :
  - Pour les CSEE de moins de 2 000 salariés : 1 membre qui est le président de la CFP du CSEE,
  - Pour les CSEE de plus 2 000 salariés, le président de la CFP du CSEE et 1 membre,
  - Pour les CSEE de plus 6 000 salariés, le président de la CFP du CSEE et 2 membres,

En outre, chaque organisation syndicale signataire du présent accord pourra désigner un Représentant Syndical. Ce représentant syndical ne participe pas aux votes.

Le Président de la commission est choisi parmi les représentants de la Direction.

Tenue des réunions :

Les réunions peuvent se tenir en présentiel ou en conférence téléphonique. Dans la mesure du possible, au moins 1 réunion par an sera organisée en présentiel.

Un relevé de décisions est réalisé par le Président de la commission et communiqué à l'ensemble des membres de la CFP UES. Ce relevé pourra être complété par une annexe qui éclairera la décision prise.

DS RC DS AM DS LD DS FD

DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

<u>Fréquence des réunions et modalités de votes de la CFP UES</u> :
La fréquence de réunion est la suivante :

- 3 fois par an,
- ou sur demande et d'un commun accord entre la Direction et au moins 50% des membres de la CFP UES représentant les salariés en cas de nécessité telle que l'actualisation du catalogue ou des règles de fonctionnement, présentant un caractère d'urgence.

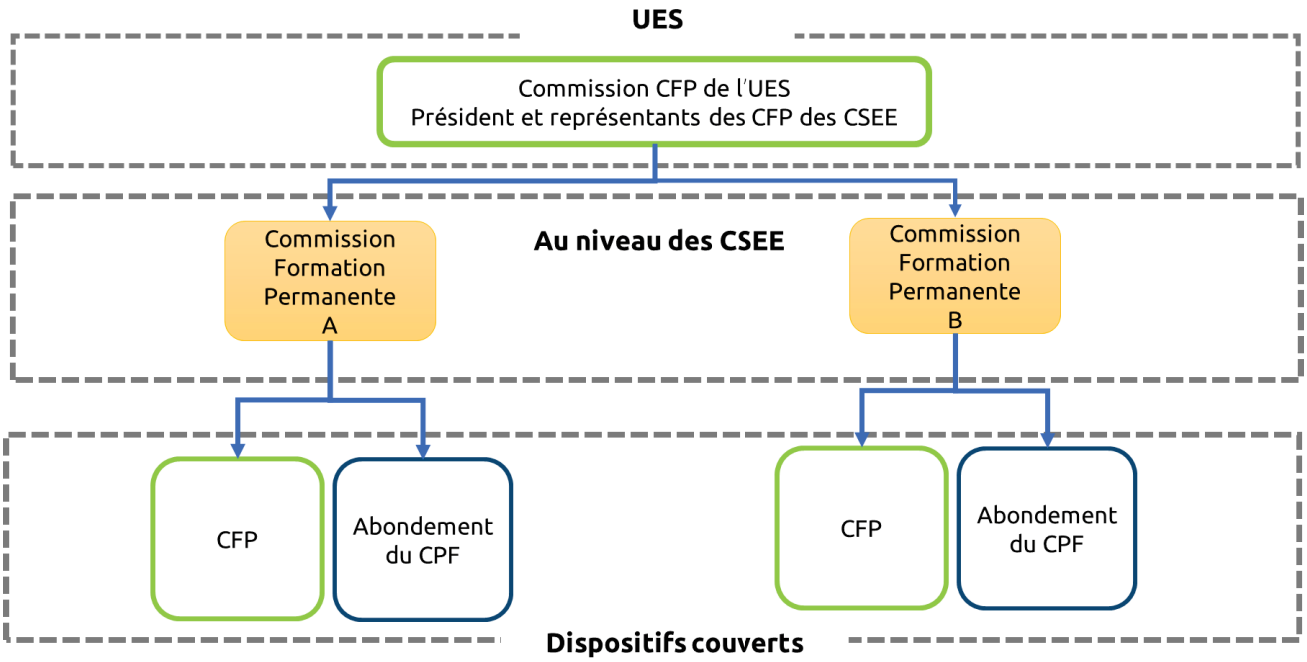
Les décisions relevant de ses attributions sont nécessairement prises :

- avec l'accord de la majorité des représentants de la Direction présents,
- et l'accord de la majorité des représentants du personnel présents.

La parité en termes de vote entre la représentation du personnel et de la Direction sera toujours respectée. En cas de désaccord, les parties poursuivront leurs échanges jusqu'à l'atteinte d'un consensus.

4.4 L'ORGANISATION DES CFP DES CSEE ET DE L'UES

Le principe général d'organisation des commissions formation permanente des CSEE et de l'UES est décrit par le schéma suivant :



4.5 LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est constituée lors de l'entrée en vigueur du présent accord.

<u>Attributions de la commission de suivi de l'accord</u> :

- Suivi de l'accord,
- Arbitrage en cas de désaccord et blocage sur l'interprétation de l'accord,
- Revue annuelle des indicateurs de l'année N-1 de l'accord,
- Etude des propositions d'évolution de l'accord susceptibles de donner lieu à l'engagement de la négociation d'un avenant avec les organisations syndicales représentatives et la Direction,
- Détermination et harmonisation, dans le courant du premier semestre 2021 de la liste des indicateurs à fournir dans le cadre des commissions de formation des CSEE.

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

Composition de la commission de suivi de l'accord :

- 2 représentants de la Direction,
- 1 représentant du L&D Center,
- 1 représentant de la DME,
- 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Capgemini et signataire du présent accord.

Le Président de la commission est choisi parmi les représentants de la Direction.

Tenue des réunions :

Les réunions peuvent se tenir en présentiel ou par conférence téléphonique. Dans la mesure du possible, au moins 1 réunion par an sera organisée en présentiel.

Un relevé de décisions est réalisé par le Président de la commission et communiqué à l'ensemble des membres de la commission de suivi de l'accord. Ce relevé pourra être complété par une annexe qui éclairera la décision prise. Ce relevé de décisions sera inséré sur Talent.

Fréquence des réunions :

- Au moins 1 fois par an,
- Et sur demande d'un commun accord entre la Direction et au moins 2 organisations syndicales signataires, en cas de nécessité d'arbitrage ou interprétation, et présentant un caractère d'urgence.

ARTICLE 6 – COMMUNICATION AUPRES DES SALARIES

La Direction réalisera régulièrement des actions de communication sur les dispositifs de formation prévus dans le présent accord auprès des salariés de l'UES, notamment au travers de la rubrique formation sur Talent.

Cette rubrique exposera les différents dispositifs de formation prévus dans le présent accord. Elle précisera également la manière dont les salariés pourront accéder à la formation mais aussi les trajectoires d'apprentissage dans le cadre des dispositifs existants.

ARTICLE 7 – DUREE, ENTREE EN VIGUEUR ET MODALITE DE REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entre en vigueur le 1er janvier 2021 et expirera le 31 décembre 2024.

A sa date anniversaire de signature, dans deux ans, la direction conviera les organisations syndicales représentatives, signataires ou non, à une réunion de travail visant à présenter un bilan intermédiaire de l'accord. A cette occasion, les organisations syndicales représentatives et/ou la Direction pourront formuler un souhait d'amender l'accord. Ce souhait devra être motivé par écrit et adressé à l'ensemble des parties. Dans cette hypothèse, la Direction conviera les organisations syndicales représentatives à une réunion de négociation pouvant aboutir à la conclusion d'un avenant au présent accord.

Le présent accord pourra également être révisé selon les modalités et effets prévus par les dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

DS RC DS AM DS LD DS FD DS BD

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

ARTICLE 8 - DEPOT ET PUBLICITE

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 Nanterre ;
- 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 de la conclusion 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 Issy les Moulineaux, le 22 décembre 2020

En 8 exemplaires originaux, dont un pour chacune des Parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini
Bruno Dumas
DocuSigned by:
Bruno Dumas
32B991D00EC64B9...

Pour la Fédération Communication Conseil, Culture – CFDT
François DAVID
DocuSigned by:
François DAVID
11297EFB8A5347D...

Pour la CFE – CGC
Abla MOKHTARI
DocuSigned by:
Abla MOKHTARI
0E496910AECC4B6...

Pour SICSTI - CFTC
Louis DUVAUX
DocuSigned by:
Louis DUVAUX
D251D1D9989A430...

Pour la CGT du Groupe Capgemini

Pour Lien-UNSA
Régis CLANET
DocuSigned by:
Régis CLANET
D898AA6B5B5C417...

DocuSign Envelope ID: EA32BAB3-BD49-42EA-ABF2-CCF609D68BCD

ANNEXE : Tableau de synthèse des indicateurs

LES ENJEUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI	LES CONTOURS DE L'ACTION DE FORMATION	- Nombre d'actions de formation réalisées à distance en autonomie en année N-1 - Nombre d'actions de formation dispensées en présentiel en année N-1 - Nombre d'actions de formation réalisées en distanciel en année N-1 - Nombre de salariés uniques formés en année N-1 - Temps passé en formation par les salariés en année N-1 - Nombre d'actions de formation réalisées à la fois en présentiel et distanciel en année N-1
LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'UES CAPGEMINI	FORMATIONS A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR	- Nombre de référents professionnels en N-1
	PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (« PDC »)	- Répartition en pourcentage des actions de formation sur les axes stratégiques - Répartition en pourcentage des actions de formation individuelles hors axe stratégique en année N-1 - Pourcentage d'actions de formation réalisées sur les axes stratégiques en année N-1 - Pourcentage d'actions de formation individuelles réalisées en année N-1 - Pourcentage d'actions de formation réalisées dites « obligatoires »
	PARCOURS D'EXCEPTION L'ECOLE BY CAPGEMINI	- Nombre de jeunes diplômés, profils expérimentés nouvellement recrutés ou non aux métiers d'avenir, formés au sein de L'École by Capgemini en N-1 - Nombre de cursus proposés et réalisés en N-1 - Liste des écoles partenaires et des partenaires technologiques en N-1
	LE PARCOURS INDIVIDUEL DE FORMATION	- Liste des plateformes d'apprentissage mises à disposition des salariés en N-1 - Nombre de sessions « Peer to Peer » organisée N-1
	LES POSSIBILITES D'ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (« CPF »)	- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un abondement de Capgemini en année N-1 - Liste des intitulés de formations ayant été abondées par Capgemini en année N-1

DS RC DS AM DS LD DS FD

DS BD