

ACCORD SUR LA MOBILITE DURABLE 2025-2028

AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI

Entre :

Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini, représentées par Monsieur Pierre-Alain COGET, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales, dûment habilité,

d'une part,

Et

Les délégations suivantes :

- La F3C - CFDT,
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),
- Le syndicat SICSTI (CFTC),
- La CGT Capgemini,
- Force Ouvrière (FO),
- Lien-UNSA,

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
1. CHAMP D'APPLICATION	4
2. CONTRIBUTION A LA REDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE.....	4
2.1. ÉTUDE DES MODES DE TRANSPORT AVEC LES PLANS DE MOBILITÉ EMPLOYEUR	4
2.1.1 Enquête mobilité	4
2.1.2 Le Plan De Mobilité Employeur (PDME)	4
2.2. DISPOSITIONS POUR LIMITER LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS POLLUANTS	5
2.2.1 Limitation des déplacements professionnels.....	5
2.2.2 Encouragement au covoiturage pour les déplacements professionnels.....	6
2.2.3 Encouragement à affecter les salariés en mission au plus proche de leur domicile	6
2.2.4 Recours au télétravail	6
2.3. RECOURS AUX MOBILITÉS ÉCORESPONSABLES POUR LES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL	6
2.3.1 Développement de l'usage du vélo en toute sécurité	6
2.3.2 Développement du covoiturage	7
2.3.3 Développement de l'autopartage.....	8
2.4. DÉVELOPPEMENT DE L'USAGE DES VÉHICULES ÉLECTRIQUES.....	8
2.5. LES AIDES A LA MOBILITE	9
2.5.1 Un support unique pour les aides à la mobilité Capgemini.....	9
2.5.2 Le Forfait Mobilité Durable (FMD)	12
2.5.3 Le remboursement des abonnements de transport public.....	14
2.5.4 La prime de transport.....	14
2.6 PROMOTIONS DES INITIATIVES ET PARTENARIATS LOCAUX.....	15
2.7 COMMUNICATION AUTOUR DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DONT LA MOBILITÉ DURABLE 15	
2.8 SUIVI SPECIFIQUE DES ACTIONS CONDUITES PAR LA DIRECTION RSE.....	16
3. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITÉS DE L'ACCORD	16
4. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD	16
5. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DEPOT ET PUBLICITÉ	17
ANNEXE 1: LISTE DES INDICATEURS	19
ANNEXE 2: REGLES DE GESTION DE LA CARTE MOBILITE	20

PREAMBULE

Face à l'urgence climatique, le Groupe Capgemini mène des actions visant à la réduction de son impact environnemental. Le Groupe s'est fixé pour objectif d'atteindre en 2040 une réduction de 90% de son empreinte carbone en tonnes de CO2 équivalents (TCO2eq) par rapport à 2019¹. Les 10% restants seront "neutralisés" en investissant dans des solutions de captation du carbone de haute qualité. Ces objectifs ambitieux ont été validés par l'initiative Science Based Target (SBTi) dont la norme correspond au niveau de réduction nécessaire pour limiter le réchauffement de la planète à 1,5 °C. En 2030, l'objectif intermédiaire est de réaliser moins 55% de tonnes de CO2 équivalents (TCO2eq) par salarié¹ liées à nos déplacements professionnels et à nos déplacements domicile-travail¹.

Les déplacements des salariés représentent une part non négligeable des émissions de CO2 de Capgemini.

Ainsi dans le cadre du présent accord, la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Capgemini entendent favoriser la « mobilité durable » pour les déplacements professionnels comme pour les déplacements domicile-travail de façon à répondre au mieux à l'enjeu de diminution de notre impact environnemental.

L'atteinte de ces objectifs environnementaux en France nécessite une mobilisation à tous les niveaux de l'organisation. Ainsi, les entités opérationnelles, les fonctions supports et l'ensemble des salariés de l'UES Capgemini, quel que soit leur statut et leur grade, contribuent à cet effort collectif sous l'impulsion de la direction RSE France. En effet, chacun est acteur de son empreinte carbone dans le cadre de ses déplacements professionnels et déplacements domicile-travail ; il appartient donc à chaque salarié de porter une attention toute particulière quant au choix de ses modes de transport.

Développer la mobilité durable répond aux priorités environnementales, sociales et marque employeur. Dans un intérêt commun, il est donc essentiel de :

- réduire notre empreinte environnementale ;
- améliorer les conditions de travail et de transport des salariés dans le respect de leur santé et de leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle ;
- limiter les nuisances générées par le transport (pollution atmosphérique, bruit) ;
- contribuer à améliorer notre exemplarité et notre attractivité.

Cet accord :

- s'inscrit dans la politique du Groupe Capgemini sur la mobilité durable ;
- se substitue pour les parties relatives à la mobilité durable, aux accords sur l'évolution des rémunérations du 8 juillet 2020 et du 21 avril 2021 qui ont respectivement créé le Forfait Mobilité Durable (FMD) et majoré son montant ;
- se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, aux dispositions de l'axe mobilité durable de l'accord du 21 avril 2021 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité, l'équilibre des temps et la mobilité durable ;
- complète les dispositions des accords « sur le télétravail » et « sur la santé au travail » ;
- s'inscrit dans le cadre de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte n°2015-992 du 17 août 2015, de la loi d'orientation des mobilités n°2019-1428 du 24 décembre 2019, du décret relatif au « forfait mobilité durable » n° 2020-541 du 9 mai 2020 et de l'article L.2242-17 8° du Code du travail.

¹ Le TCO2eq de Capgemini en France au titre de l'année 2019, selon les facteurs d'émission en application à la date de signature du présent accord, était de 43 841 en valeur absolue et de 1,18 par salarié

Dans cet objectif, les Parties se sont réunies en vue de renforcer les actions engagées en la matière pour la période 2025-2028.

1. CHAMP D'APPLICATION

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

Il revient à la Direction de la RSE et à la Direction des Affaires Sociales de le mettre en œuvre notamment par le biais d'une promotion de l'accord auprès de l'ensemble des salariés et des principaux acteurs dont la Direction générale, la population RH, le management et les représentants du personnel.

2. CONTRIBUTION A LA REDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE

La maîtrise de notre impact environnemental et la nécessité de limiter nos émissions de CO2 sont des enjeux déterminants du Groupe Capgemini. À ce titre, il s'est engagé à réduire les émissions de CO2 liées aux déplacements domicile-travail.

Au sein de l'UES Capgemini, les actions engagées sont les suivantes :

2.1. ÉTUDE DES MODES DE TRANSPORT AVEC LES PLANS DE MOBILITÉ EMPLOYEUR

2.1.1 Enquête mobilité

Chaque année, le Groupe Capgemini déploie une enquête portant sur la mobilité dans le but d'évaluer l'empreinte carbone des trajets domicile-travail des salariés.

Cette enquête est déterminante dans la mesure où elle constitue aujourd'hui un moyen incontournable d'obtenir des données des salariés permettant de réaliser une analyse des usages en matière de mobilité et de définir des plans d'actions adaptés.

Les Parties signataires s'engagent à encourager les salariés à y participer afin d'atteindre un nombre représentatif de participants.

La Direction transmettra, pour information, à la commission de suivi du présent accord, au cours du second semestre de l'année N, le questionnaire rédigé par le Groupe en amont de sa diffusion auprès des salariés.

Indicateur :

- Présentation des résultats de l'enquête mobilité de l'année N-1

2.1.2 Le Plan De Mobilité Employeur (PDME)

Le PDME est l'outil principal pour réfléchir et agir au niveau local afin de faire évoluer les manières de se déplacer et de favoriser en particulier les modes de transport alternatifs à l'usage individuel de la voiture. Il a pour vocation de diminuer les émissions de gaz à effet de serre et les polluants atmosphériques, et de réduire la congestion des infrastructures et des modes de transport.

Convaincue que l'étude des modes de transport des salariés et des offres de transport locaux contribue à l'efficacité des mesures proposées par l'entreprise, Capgemini entend développer des diagnostics et des PDME. Ces études permettront à l'UES Capgemini de mieux cibler les communications et actions de promotion de l'écomobilité en coordination avec les communes ou les groupements d'entreprises.

À ce titre, des sites majeurs ont été identifiés pour lesquels des plans de mobilité vont être déployés à partir de 2025. Au jour de la signature de l'accord, les sites identifiés sont les suivants : Eisenhower (Toulouse), Synapse et Take-Off (Blagnac), JamesWatt (Merignac), Axeo et Berlingot (Nantes), Spirea (Cesson-Sévigné), 147 (Issy les Moulineaux), GreenTech (Lille) et Ivoire (Lyon).

La Direction RSE en accord avec la Direction du CRES, étudiera les sites susceptibles d'être ajoutés à cette liste sur la durée de l'accord et en informera la commission de suivi de l'accord.

Les PDME de Capgemini comprennent les actions suivantes :

- l'évaluation de l'offre et des services de transport existants et projetés ;
- l'évaluation des infrastructures de transport existantes sur le site Capgemini et la commune (ou toute autre Autorité Organisatrice de la Mobilité locale) ;
- l'analyse des pratiques et des besoins des salariés sur leur trajet domicile-travail ;
- l'établissement d'un plan d'actions adapté à la situation du site.

Indicateurs :

- *Présentation des plans de mobilité finalisés en année N-1*
- *Nombre de sites concernés par un PDME au 31/12 N-1*
- *Présentation des éventuelles mises à jour des PDME réalisées au cours de l'année N-1*
- *Communication et mise en ligne de la liste et des coordonnées des référents mobilité au 31/12 N-1*

2.2. DISPOSITIONS POUR LIMITER LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS POLLUANTS

2.2.1 Limitation des déplacements professionnels

Chaque salarié est encouragé à limiter ses déplacements professionnels aux réunions et formations indispensables ne pouvant se tenir à distance. À cet effet, les salariés sont invités à utiliser l'ensemble des outils de communication à distance (web conférences, etc.) mis à disposition par l'entreprise.

Lorsque le déplacement est indispensable, les salariés privilégient les modes de transport les moins émetteurs en CO₂, notamment le train plutôt que l'avion lorsque c'est possible, conformément à la politique voyage du Groupe. En outre, lorsque le déplacement en avion ne peut être évité, la direction RSE encourage les salariés à utiliser la classe économique afin de limiter l'émission de CO₂ par passager pour les déplacements en long courrier.

Par ailleurs, les commerciaux et les Engagement Managers sensibilisent les clients sur les objectifs de réduction de l'émission de CO₂ de Capgemini lors de la demande client de déplacements professionnels de nos salariés. Seuls les déplacements indispensables sont réalisés et en priorité par le train lorsque cela est possible.

Les représentants de Capgemini et du client s'organisent pour prévoir le temps nécessaire au déplacement en train.

2.2.2 Encouragement au covoiturage pour les déplacements professionnels

La Direction souhaite encourager le recours au covoiturage à titre gratuit entre les salariés pour les déplacements professionnels. À cet effet, le recours au covoiturage entre salariés participant à un même évènement (Kick-off, réunion ou visite chez les clients, etc.) sur un site distant sera en priorité recherché. L'organisateur de l'évènement pourra rappeler cette possibilité dans l'invitation. Une note relative aux conditions et modalités d'utilisation du covoiturage (dont des précisions sur l'assurance), sera diffusée par la Direction et accessible sur l'intranet.

2.2.3 Encouragement à affecter les salariés en mission au plus proche de leur domicile

La mobilité des salariés est inhérente à l'activité de prestation de services de l'UES Capgemini.

Le management est sensibilisé à l'importance de l'enjeu de la réduction de notre impact environnemental afin de privilégier, dans la mesure du possible, un positionnement en mission proche du domicile du salarié sous réserve que ses compétences correspondent aux besoins de la mission.

2.2.4 Recours au télétravail

Les équipes commerciales sont encouragées à sensibiliser les clients dès l'avant-vente à nos objectifs environnementaux et à proposer la réalisation de nos travaux pour partie à distance, lorsque cela est possible.

Le télétravail, lorsqu'il est accepté par les parties (entreprise et salarié), contribue en effet à réduire l'empreinte carbone lié aux déplacements domicile-lieu de travail des salariés.

Indicateurs (communs au 2.2) :

- *Rappel du TCO2 par salarié en 2019*
- *Communication de l'objectif annuel de réduction de TCO2 par salarié sur le périmètre France au cours du premier semestre de l'année N*
- *Communication des résultats de l'année N-1 d'émissions de TCO2 par salarié d'une part, et par source d'autre part, sur le périmètre France (voiture, taxi, hôtel et avion).*

2.3. RECOURS AUX MOBILITÉS ÉCORESPONSABLES POUR LES TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

Lorsque cela est possible, l'entreprise encourage les salariés à privilégier la marche, le vélo, le covoiturage ou l'autopartage, entre autres moyens de mobilité douce.

Les Parties signataires souhaitent valoriser les mobilités écoresponsables au travers des dispositions ci-dessous (complétées à l'article 2.5) :

2.3.1 Développement de l'usage du vélo en toute sécurité

Afin d'encourager l'usage du vélo² par les salariés, la Direction porte à leur connaissance sur l'intranet :

- les éventuels partenariats pour la location de vélo à prix préférentiel ;
- l'information de présence d'infrastructures liées au vélo sur les principaux sites (présence de racks ou de parking, de douches, de casiers de rangement sécurisés, de prises de recharge, etc.) ;

² Hors Vélos électriques ayant une assistance au-delà de 25km/h. Par ailleurs, pour des raisons de sécurité, l'entreprise ne promeut pas l'usage de trottinettes électriques, gyropodes, Gyroroues, Segway, Hoverboards, etc.

- les services publics de location de vélos et de location longue durée, proposés sur les principaux territoires ;
- les différentes subventions existantes pour l'achat d'un vélo.

Cet encouragement à l'usage du vélo implique un rappel de l'importance du respect du Code de la route, de l'utilisation des équipements de signalisation et de protection ainsi que de l'entretien régulier du matériel utilisé et la souscription d'éventuelles assurances personnelles complémentaires.

Ce rappel des consignes est réalisé par la mise à disposition d'un module de formation en ligne dédié à l'usage du vélo en toute sécurité sur l'intranet.

Pour favoriser l'accès à vélo des sites, l'entreprise s'engage à mettre en place une évaluation interne de la qualité des infrastructures vélo sur les principaux sites (présence de parking sécurisé, de vestiaires équipés de casiers et de douches) et veille à l'installation de racks à vélos chaque fois que cela est possible.

Par ailleurs, certains sites, à l'initiative de leur chef d'établissement ou directeur de site, peuvent faire la démarche d'obtention du « Label employeur pro-vélo ». Dans le cadre de cette labellisation, l'/les établissement(s) concerné(s) lance(ent) au moins une fois par an un atelier de réparation et une sensibilisation sur la sécurité à vélo. En dehors de cette labellisation, les chefs d'établissement des autres sites peuvent prendre l'initiative d'organiser des ateliers de réparation vélo.

En outre, dans l'objectif de faciliter l'accès à vélo des salariés sur les sites Capgemini, l'entreprise a inséré dans les critères de sélection de nouveaux baux, des conditions d'accès mobilité douces satisfaisantes (présence de parking électrifié et sécurisé, de vestiaires équipés de casiers et de douches).

Indicateurs :

- *Nombre de sites ayant obtenu le Label employeur pro-vélo en année N-1*
- *Liste des principaux sites (+1000m2) équipés de parking à vélo en année N-1*
- *Présentation des évaluations internes de la qualité des infrastructures vélo des principaux sites en année N-1*

2.3.2 Développement du covoiturage

Le covoiturage est une pratique qui constitue un mode de déplacement complémentaire aux autres modes de transport, plus respectueux de l'environnement que la voiture individuelle.

Afin de l'encourager, la Direction est signataire de la charte du Covoiturage de l'ADEME et s'engage à ce titre à :

- « favoriser la pratique du covoiturage en mettant en place le Forfait Mobilité Durable ou un dispositif équivalent au sein de notre groupe ;
- sensibiliser régulièrement nos salariés sur le sujet du covoiturage, notamment au travers du livret d'accueil pour les nouveaux arrivants ;
- mettre à disposition des salariés des solutions pour covoiturer ou faciliter son adoption ;
- évaluer régulièrement les résultats et proposer des améliorations. »

Dans ce cadre, la direction RSE France :

- porte à la connaissance des salariés sur l'intranet, les plateformes de covoiturage existantes au niveau national et/ou local ;
- réserve sur ses sites, dans la mesure du possible, des places de parking aux véhicules de covoiturage.

En outre, la Direction s'engage, à compter de la date de signature du présent accord, à étudier la mise en place d'un partenariat national avec une plateforme de covoiturage qui permettra notamment de :

- accéder à une solution existante, dont l'ergonomie et la performance est reconnue ;

- rassurer l'utilisateur avec :
 - o la possibilité de sélectionner des salariés Capgemini pour covoiturer,
 - o des systèmes d'évaluation du conducteur et des passagers,
 - o une gestion automatisée des trajets (horaires, points de rencontres etc.) ;
- connecter les salariés Capgemini à un réseau de covoitureurs plus vaste, incluant d'autres entreprises ou particuliers dans la même région ;
- bénéficier de la « garantie-retour » en cas d'annulation du trajet réservé pour leur retour par l'identification d'une alternative par la plateforme ;
- suivre les pratiques et l'impact du covoiturage (notamment trajets autosolistes évités et économies CO2 associées).

Le partenariat sera présenté à la commission de suivi de l'accord en amont de son déploiement.

Indicateur :

- *Nombre de trajets en covoiturage par passager et par conducteur réalisés en année N-1 par le biais de la plateforme nationale de covoiturage identifiée par la Direction*

2.3.3 Développement de l'autopartage

L'autopartage de véhicules en libre-service s'est développé ces dernières années. Les Parties souhaitent encourager le recours à ce mode qui se définit comme la « mise à disposition de véhicules en libre-service, au profit d'usagers et pour la durée et la destination de leur choix. Les véhicules peuvent appartenir à l'opérateur d'autopartage ou à la collectivité. »

Sont concernés exclusivement les véhicules à faibles émissions, notamment les véhicules alimentés totalement ou partiellement par une énergie non fossile (électricité, hydrogène).

Cette modalité sera mise en visibilité des salariés dans les communications dédiées à la mobilité durable. Les dispositifs locaux pourront être partagés aux salariés dans le cadre de communications par les sites concernés.

2.4. DÉVELOPPEMENT DE L'USAGE DES VÉHICULES ÉLECTRIQUES

- Véhicules personnels des salariés

Consciente que tous les salariés ne peuvent pas utiliser les transports publics ou le vélo, la Direction souhaite encourager la transition vers des voitures moins polluantes lorsqu'elles sont utilisées par les salariés dans le cadre de leurs trajets domicile-travail.

À ce titre, des aides à la transition sont mises en visibilité des salariés sur l'intranet et également le remboursement par l'employeur des frais de recharge des véhicules 100% électriques dans la limite d'un plafond (Cf. article 2.5.1 ci-dessous).

- Flotte de véhicules

L'objectif du Groupe est d'atteindre 100% de véhicules électriques en 2030 dans sa flotte de véhicules de fonction et de véhicules de service. À cet effet, le choix des véhicules sera réalisé parmi des véhicules 100% électriques en 2026.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à poursuivre la mise à disposition des salariés de véhicules électriques en libre-service sur les principaux sites de l'entreprise pour la réalisation des déplacements professionnels en journée.

Les chefs d'établissement des sites équipés de véhicules électriques communiquent auprès des salariés les règles de leur utilisation (réservation, type de déplacement autorisé, etc.).

Au jour de la signature du présent accord, les sites concernés par ce dispositif sont les suivants : Montbonnot-Saint-Martin (1 véhicule), Lyon (2 véhicules), Toulouse (2 véhicules), 147 (2 véhicules), Aix-en-Provence (1 véhicule) et Cesson-Sévigné (1 véhicule). Cette liste pourra évoluer pendant la durée de l'accord. La commission de suivi de l'accord en sera informée.

- Bornes de recharge

Parallèlement, la Direction développe la mise en place de bornes de recharges électriques sur les sites principaux (>4000m²) et les nouveaux sites, après accord du bailleur, dont l'objectif premier est de répondre au mieux au besoin de la flotte automobile de l'entreprise (véhicules de fonction et véhicules de services).

Une fois cet objectif atteint, la Direction étudiera la possibilité d'ouvrir ces bornes aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour les déplacements domicile-travail.

Les modalités d'accessibilité seront définies par l'entreprise, devront être conformes aux dispositions légales et réglementaires applicables et portées à la connaissance des salariés.

L'évolution de ce déploiement sera présentée à la commission de suivi du présent accord.

Indicateurs :

- *Nombre de bornes de recharge électriques par site Capgemini au 31 décembre N-1*
- *Pourcentage de véhicules électriques dans la flotte Capgemini en France au 31 décembre N-1*
- *Liste des sites de plus de 4000m² au 31 décembre N-1*

2.5. LES AIDES A LA MOBILITE

2.5.1 Un support unique pour les aides à la mobilité Capgemini

Carte Mobilité		
Indemnité Abonnement Transport	Forfait Mobilité Durable	Prime Transports
<ul style="list-style-type: none"> Abonnements de transports publics ou abonnements à un service public de location de vélos 	<ul style="list-style-type: none"> Achat ou location d'un vélo, et dépenses associées (équipements, réparations, révisions) Dépenses liées à du covoiturage ou de l'autopartage Achat de tickets de transport public à l'unité sur une carte nominative 	<ul style="list-style-type: none"> Frais de recharge des véhicules 100% électriques personnels
Plafond annuel 2025 : 550€		

La Direction met en place un système de carte mobilité qui servira de moyen de paiement pour :

- le Forfait Mobilité Durable (Cf. article 2.5.2) ;

- le remboursement des abonnements de transport public (en remplacement du versement d'une indemnité sur la paie mensuelle) (Cf. article 2.5.3) ;
- la prime de transport (Cf. article 2.5.4).

Ce nouveau support et les dispositifs associés permettent de :

- encourager les mobilités douces par la contribution de l'employeur à leur financement ;
- apporter plus de flexibilité aux salariés dans le choix au quotidien du mode de transport ;
- simplifier la gestion des dépenses liées à la mobilité du salarié grâce à un support unique ;
- mieux suivre l'évolution des usages de la mobilité et de mettre en place des plans d'action adaptés ;
- renforcer la marque employeur auprès des futurs candidats et auprès de nos salariés engagés dans la préservation de l'environnement ;
- proposer des tarifs préférentiels sur des équipements dédiés à la mobilité douce par le biais d'une « marketplace ».

La carte mobilité concerne les salariés en CDI, CDD y compris les contrats d'apprentissage, à l'exclusion des bénéficiaires d'un véhicule de fonction.

Les stagiaires bénéficient également de la carte mobilité pour la durée de leur présence dans l'entreprise. Seuls le remboursement des transports publics à hauteur de 50% et le FMD leur sont accessibles.

Les modalités d'accès et les règles de fonctionnement de la carte mobilité seront précisées aux salariés avant sa remise. Le plan de communication de la carte mobilité sera présenté à la commission de suivi de l'accord en amont de son déploiement. Un délai minimum de deux à quatre mois sera nécessaire au prestataire après la signature du contrat de prestation, postérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour déployer la carte et la paramétrer.

Le plafond de l'aide à la mobilité :

À compter de la date de mise en place de la carte mobilité, le plafond de l'aide financière à la mobilité de l'entreprise est porté à 550€ annuels.

Il est prévu que les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (ou conventionnelle) bénéficient du FMD dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, bénéficient d'une prise en charge du FMD calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Le plafond annuel de 550€ sera majoré de 50€ à compter du 1^{er} janvier 2026, sous réserve de l'atteinte de l'objectif 2025 de diminution de l'émission de gaz à effet de serre en France sur les déplacements professionnels. L'objectif 2025 en valeur absolue est d'émettre moins de 22 765 tonnes de CO₂. En cas d'atteinte de l'objectif 2025, dont le résultat sera connu en mars 2026, la revalorisation du plafond annuel de 550€ à 600€ aura un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

L'objectif annuel est fixé par la Direction du Groupe au regard du chemin restant à parcourir pour atteindre l'objectif 2030. Il sera communiqué annuellement à la commission de suivi. Le résultat de l'atteinte de l'objectif annuel sera communiqué au mois de mars N+1 à la commission de suivi.

Par la suite et pour la durée de l'accord restant à courir, et sous réserve de justification, le plafond annuel pourra être revu après accord des représentants des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord et des représentants de la Direction. En cas de révision de ce plafond, la Direction conviera l'ensemble des organisations syndicales représentatives à la négociation d'un avenant à l'accord.

Ces montants sont exonérés d'impôt et de cotisations sociales conformément aux dispositions du BOSS 2025. Ils pourront être aménagés en cours de validité de l'accord en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires et/ou administratives afin de conserver les exonérations sur la totalité du montant de l'aide à la mobilité. La commission de suivi sera informée de toute évolution.

Un montant équivalent à 1/12^{ème} du plafond annuel est crédité chaque mois sur la carte mobilité du salarié sous forme d'un « droit de tirage ».

Le cumul des différentes aides de transport :

Les différentes aides accessibles sur ce support unique peuvent se cumuler dans la limite du plafond annuel de l'aide à la mobilité et dans le respect des règles de cumul fixées légalement et/ou réglementairement pour le bénéfice des exonérations fiscales et des cotisations sociales. Un salarié peut ainsi choisir librement de recourir à plusieurs modes de transport au cours d'un même mois selon les règles ci-dessous.

A la date de signature de l'accord, sont cumulables :

- Forfait Mobilité Durable avec l'abonnement aux transports publics,
- Forfait Mobilité Durable avec la prime de transport.

L'abonnement aux transports publics n'est pas cumulable avec la prime de transport (disposition applicable depuis le 1er janvier 2025).

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires et/ou administratives, la commission de suivi sera informée des modifications applicables permettant de conserver les exonérations sur la totalité du montant de l'aide à la mobilité.

La gestion du crédit :

Les sommes créditées mensuellement et non dépensées peuvent se cumuler pendant 12 mois sur l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre N). Le compteur est remis à zéro au 1^{er} janvier de chaque année. Les sommes non dépensées par le salarié sont perdues.

Pour l'achat d'un vélo, le salarié bénéficiera du cumul du crédit mensuel jusqu'à 24 mois glissants à compter de l'achat et dans la limite du montant de la facture déposée dans l'application / le site de la carte mobilité. Les modalités de versement du crédit cumulé sur la carte pendant 24 mois seront précisées par le prestataire retenu.

Les salariés dont le montant de l'abonnement aux transports publics serait supérieur au plafond annuel continueront à bénéficier de la prise en charge à 50% de cet abonnement conformément à la réglementation en vigueur. Ils déposeront leur justificatif de dépense sur l'application/ le site de la carte mobilité sans que le dépassement soit rejeté.

Afin de garantir le respect du plafond annuel, les demandes de financement obligatoire de 50 % des frais d'abonnement aux transports publics intervenant postérieurement au dépassement du plafond global de l'aide à la mobilité seront assurées par compensation avec les sommes déjà avancées.

Les dépenses qui dépasseraient le montant du plafond annuel ou qui ne rentreraient pas dans le cadre des dépenses éligibles seront rejetées ou feront l'objet d'une demande de remboursement en cas de prise en charge à tort.

En cas d'arrivée d'un salarié en cours d'année dans l'entreprise, la carte mobilité sera créditée à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de formalisation de sa demande d'adhésion à la carte.

En cas de suspension du contrat de travail du salarié pour une durée d'au moins un mois, l'alimentation du crédit de la carte sera également suspendue durant la durée de l'absence.

En cas de départ d'un salarié de l'entreprise, pour quelque motif que ce soit, le salarié disposera de la faculté d'utiliser la carte mobilité jusqu'à la date de rupture de son contrat de travail. Les sommes non dépensées par le salarié à la date de rupture du contrat de travail sont reprises par l'entreprise.

Les dispositifs présents sur la carte mobilité pour favoriser la mobilité durable sont détaillés ci-dessous.

Indicateurs retenus :

- *Nombre de salariés utilisant la carte mobilité au cours de l'année N-1 sur le périmètre France*
- *Nombre de salariés bénéficiant de l'abonnement mensuel de transport en commun-au cours de l'année N-1 sur le périmètre France**
- *Pourcentage d'utilisation de chaque dispositif au cours de l'année N-1 sur le périmètre France*
- *Nombre de salariés et montants dépensés pour l'achat de titres de transport à l'unité **

* Ces indicateurs seront fournis sous réserve de données exploitables par le prestataire en charge de la carte mobilité.

2.5.2 Le Forfait Mobilité Durable (FMD)

Depuis plusieurs années, Capgemini a mis en place le Forfait Mobilité Durable pour favoriser l'utilisation du vélo par les salariés. Les dispositions du présent accord relatif au FMD se substituent à celles afférentes au FMD contenues dans les accords d'évolution des rémunérations de l'UES Capgemini du 8 juillet 2020 et du 21 avril 2021.

En complément de l'usage du vélo, de nouveaux moyens de transport sont intégrés au FMD comme le covoiturage, l'autopartage et les titres de transport en commun unitaires.

Les dépenses éligibles au FMD concernent exclusivement celles engagées par les bénéficiaires pour les trajets réalisés entre leur domicile et leur lieu de travail pendant les jours travaillés. Dans ce cadre, le FMD couvre les dépenses suivantes, dans la limite du plafond annuel :

Pour le vélo :

- Location ou acquisition d'un vélo neuf ou d'occasion, à assistance électrique ou non (sous réserve de la présentation de la facture) ;
- Achat de titres permettant l'accès à un stationnement sécurisé pour vélo ;
- Assurance pour vélo ;
- Électrification d'un vélo mécanique ;
- Acquisition des équipements et accessoires (nécessaires à l'utilisation du vélo comme les antivols, les sacoches, les vêtements de pluie, les casques, etc.) ;
- Entretiens et réparations du vélo.

Exemples :

Type de dépense	Dépense éligible	Dépense non éligible
Équipement de sécurité	Anti-vol vélo, cadenas, éclairages vélo, écarteur de danger, marquage du vélo, réflecteur de rayon, rétroviseurs, sonnette, brassard réfléchissant, casque, gilet de sécurité	Équipement mixte non justifiable du type cadenas de scooter
Entretien	Pompe à vélo, chambre à air, dégraissant, dérailleur, kit de réparation vélo, monte/démonte pneu vélo, pièce détachée de vélo (ex : béquille, selle, tige de selle)	Matériel mixte non justifiable adapté à d'autres types de véhicule (voiture, scooter ...)
Confort	Panier de vélo, sacoche de vélo (y compris sacoche de vélo convertible en sac à dos), support pour téléphone, tendeur porte bagage, cape de pluie réfléchissante, couvre chaussures imperméables, housse de sac à dos, masque anti-pollution, pantalon anti-pluie, serre pantalon, porte bagage,	Basket, sac à dos, vêtements
Accessoires loisirs et sport	X	Compteur de performance, tenue de cyclisme pro

Une liste plus complète sera mise à disposition des salariés sur l'intranet par le prestataire en charge de la carte. Elle pourra évoluer pour se conformer au respect des dispositions réglementaires.

Le certificat de réussite au module de formation en ligne dédié à l'usage du vélo en toute sécurité sur l'intranet est à fournir pour ouvrir le droit aux dépenses relatives à ce mode de transport (Cf. article 2.3.1).

Afin de se voir ouvrir les droits au FMD, les salariés devront fournir une déclaration sur l'honneur pour attester de l'utilisation de ce véhicule pour leur déplacement domicile travail.

Pour le covoiturage :

- Frais engagés en qualité de passager sur une plateforme dédiée au covoiturage courte distance inscrite au Registre de Preuve du Covoiturage.

Pour l'auto-partage :

- Frais engagés en qualité d'utilisateur sur une plateforme référencée au niveau national ou régional, dédiée à l'autopartage, uniquement pour l'utilisation de véhicules tels que définis à l'article 2.3.3.

Pour les transports publics :

- Achat de billets unitaires de transports publics crédités sur une carte de transport nominative et personnelle au nom du salarié (exemples : Navigo liberté + en Ile de France, la carte mobilité Naolib à Nantes, la carte OÙRA ! à Grenoble, la carte Pass Pass à Lille, la carte Pastel à Toulouse ou la carte KorriGO à Rennes)
- En l'absence de carte nominative sur la commune du salarié, l'achat de ticket unitaire est accepté pour l'usage exclusif du salarié. Dès lors qu'un système de carte de transport nominative sera disponible sur la commune, l'achat unitaire de ticket sans la carte de transport ne sera plus accepté.

2.5.3 Le remboursement des abonnements de transport public

Les frais engagés par les salariés pour leur abonnement de transport public font l'objet d'un remboursement par l'employeur à hauteur de 50% conformément aux dispositions légales en vigueur qui précisent qu'il s'agit :

- des abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la Société Nationale des Chemins de Fer (SNCF) ainsi que par les entreprises de transport public, les régions (...);
- des cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la Régie autonome des transports parisiens (RATP), la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régions (...);
- des abonnements à un service public de location de vélos.

Les demandes de remboursement des salariés sont déposées sur la plateforme / le site de la carte mobilité.

2.5.4 La prime de transport

A compter de la mise en place de la carte mobilité, la prime de transport sera mise en place au sein de l'UES Capgemini au bénéfice des salariés qui ne peuvent pas accéder aux réseaux de transports urbains conformément aux dispositions de l'article L3261-3 du Code du travail et qui ont fait le choix de l'utilisation d'un véhicule 100% électrique pour leur déplacement domicile-travail.

Afin de se voir ouvrir les droits à la prime de transport, les salariés devront fournir une preuve de possession d'un véhicule 100% électrique à leur nom ou au nom d'une personne de leur foyer (Carte grise) et fournir une déclaration sur l'honneur pour attester de l'utilisation de ce véhicule pour leur déplacement domicile travail.

Les salariés éligibles au sens de l'article L 3261-3 du Code du travail sont :

- ceux dont la résidence habituelle ou le lieu de travail :
 - Soit est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ;
 - Soit n'est pas dans une agglomération de plus de 100.000 habitants ;
- ceux pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport (par exemple travailleurs de nuit) ;
- ceux qui exercent leur activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise (entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence des salariés).

L'impact carbone d'un véhicule électrique augmente quasiment proportionnellement à son poids, lui-même fortement impacté par la capacité de stockage de sa batterie, qui dimensionne l'autonomie du véhicule selon sa consommation.

A ce jour aucune mention sur la carte grise ne permet d'exclure les véhicules ne répondant pas à ce critère de capacité de stockage de batterie du bénéfice de la prime de transport.

Toutefois, les Parties à la négociation souhaitent inciter fortement les salariés à privilégier l'usage de véhicules dits « légers » (dont la batterie est inférieure à 60kWh selon les critères de l'ADEME – Octobre 2022) afin de répondre à l'effort de décarbonation.

2.6 PROMOTIONS DES INITIATIVES ET PARTENARIATS LOCAUX

En complément des actions identifiées dans le présent accord, les entités opérationnelles (Apps, FS, I&D, CIS, Invent, Capgemini ER&D, etc.) et/ou les sites, en concertation avec la direction RSE, favoriseront la promotion de partenariats et/ou d'initiatives locales visant à la promotion des mobilités durables.

Pour impulser la prise d'initiative locale, la direction identifie des référents Mobilités Durables volontaires sur ses principaux sites.

Ils sont désignés :

- sur la base de leur implication et leurs connaissances sur le sujet mobilité durable ;
- conjointement par le Responsable Environnement de Travail (RET), le Chef d'établissement et la DRH.

Il peut être mis fin à la mission du/des référents dans les mêmes conditions que leur désignation.

À ce titre, ils peuvent :

- participer à la construction et suivre le déploiement d'un plan de mobilité local, en cohérence avec la stratégie mobilité France ;
- être les interlocuteurs privilégiés sur site de la direction RSE sur les sujets de mobilité durable ;
- participer aux réunions organisées par la direction RSE avec tous les référents (partage d'informations, bonnes pratiques, problématiques, idées et initiatives locales) ;
- faire le lien entre tous les acteurs locaux impliqués sur ces sujets (Responsable Environnement de Travail, relai MarCom local, chef d'établissement, collectivités, ...) ;
- animer, dans la mesure du possible, des réunions ou événements dédiés à la mobilité sur leur site.

Ils peuvent intervenir en réunion de/des ICRP de leur périmètre à leur initiative et avec l'accord préalable exprès du Président de l'ICRP pour présenter les initiatives locales mises en place ou projetées.

La DRH sensibilise la hiérarchie du référent mobilité sur son engagement afin de lui permettre d'exercer son rôle dans de bonnes conditions. De son côté, le référent mobilité informe en amont sa hiérarchie de son planning de réunions initiées par la Direction.

2.7 COMMUNICATION AUTOUR DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DONT LA MOBILITÉ DURABLE

Afin de sensibiliser les salariés aux enjeux du changement de nos habitudes de transport visant à la préservation de l'environnement, la Direction s'engage à :

- communiquer régulièrement sur les actions déployées au sein de l'UES Capgemini, notamment au travers de l'intranet et du plan de communication de la RSE qui comprend des campagnes sur la mobilité durable ;
- partager des informations de partenaires et prestataires agissant pour la mobilité durable auprès des salariés, sous forme d'articles, de vidéos ou d'animations ;
- promouvoir les actions de formation du catalogue de la Commission Formation Permanente de l'UES Capgemini (COFOP) portant sur les enjeux sociétaux et environnementaux ;
- partager une synthèse des résultats France de l'enquête mobilité Groupe sur les déplacements domicile-travail avec la commission de suivi l'année de sa réalisation.

2.8 SUIVI SPECIFIQUE DES ACTIONS CONDUITES PAR LA DIRECTION RSE

Le bilan annuel des actions conduites par la Direction RSE au cours de l'année N-1 est réalisé au cours du premier semestre de l'année N auprès du Comité Social et Économique Central (CSEC) de l'UES Capgemini.

Ce bilan a vocation :

- à tenir informé le CSEC des diverses actions engagées par la Direction RSE, à l'exclusion des actions couvertes par un accord collectif faisant déjà l'objet d'un suivi ;
- à recueillir les réactions et nouvelles pistes de réflexion des élus.

En outre, la Direction intégrera chaque année dans la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE) le document d'enregistrement universel de la société Capgemini SE.

3. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITÉS DE L'ACCORD

La Direction de la RSE France :

- communiquera notamment par mail auprès de l'ensemble des salariés pour les informer de la conclusion et du contenu du présent accord. Un point d'attention sera fait sur le fonctionnement de la carte mobilité et de ses différents usages ;
- s'assurera de la prise de connaissance et de la bonne appropriation des dispositions du présent accord par :
 - o les membres du Comité de Direction ;
 - o le management ;
- sensibilisera également les salariés, dont le management, les populations commerciales et les représentants du personnel, sur l'importance de diminuer l'émission de CO2 notamment en limitant le nombre de déplacements professionnels et en privilégiant les modes de déplacement bas carbone ;
- communiquera, a minima chaque année, sur les dispositifs de l'accord auprès des salariés dont la carte mobilité qui intègre le Forfait Mobilité Durable, la prime transport et le remboursement des abonnements de transports publics ;
- incitera les salariés au recours à des fournisseurs de l'économie sociale, solidaire et circulaire notamment dans le cadre de l'utilisation du Forfait Mobilité Durable.

Indicateur retenu :

- Nombre de communications réalisées auprès des salariés au cours de l'année N-1 sur le périmètre France

4. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est constituée au niveau de l'UES Capgemini. Elle est composée de :

- trois représentants désignés nominativement par chaque organisation syndicale signataire du présent accord, dont deux participent aux réunions ;
- de représentants des Directions RSE et CRES ;
- de représentants de la Direction.

Chaque organisation syndicale représentative signataire adressera par mail au Directeur des Affaires Sociales de l'UES, dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, la liste de ses trois représentants susceptibles

de participer aux réunions. La Direction portera à la connaissance des Délégués Syndicaux Centraux et des Délégués Syndicaux d'UES la liste des membres de cette commission.

La commission de suivi de l'accord se réunit à minima une fois par an. Le mode distanciel sera privilégié.

Lors de cette réunion, la Direction restituera les indicateurs de l'année N-1.

La commission de suivi aura notamment pour rôle de :

- prendre connaissance de l'enquête mobilité Groupe³ préalablement à sa diffusion auprès des salariés ;
- examiner et réagir aux indicateurs de l'accord de l'année N-1 ;
- interpréter les dispositions de l'accord ayant donné lieu à des interprétations divergentes ;
- formuler toute piste d'amélioration de l'accord susceptible d'être présentée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives lors de la négociation d'un avenant, potentiellement issues de l'examen du mode d'utilisation de la carte mobilité ;
- proposer des actions visant à augmenter le nombre de salariés bénéficiaires de la carte mobilité ;
- étudier toute évolution législative, réglementaire et/ou administrative susceptible d'avoir un impact sur le contenu du présent accord.

La commission de suivi, par l'intermédiaire des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord, a pour rôle de :

- échanger avec la Direction et suggérer toute amélioration à la marge ne nécessitant pas nécessairement un avenant tel que la modification ou l'enrichissement d'un indicateur, etc.
- proposer des actions nouvelles contribuant à la mobilité durable sur les trajets domicile-travail à la Direction ;
- présenter, les actions conduites au niveau des commissions environnement/éco-citoyennes des CSE sur le sujet de la mobilité durable ;
- relayer les actions de la direction RSE France auprès des salariés.

Les documents qui seront présentés au cours des réunions de la commission de suivi de l'accord, seront transmis au moins une semaine avant la date de ladite réunion.

Un compte-rendu est rédigé et adressé par la Direction aux membres de la commission de suivi. Ce compte-rendu est également mis en ligne sur l'intranet.

La première année d'application de l'accord, une présentation sera réalisée auprès de la commission de suivi :

- du prestataire sélectionné sur la carte mobilité avant son déploiement auprès des salariés ;
- du plan de communication sur la carte mobilité en amont de son déploiement ;
- du partenariat avec la plateforme de covoiturage en amont de son déploiement.

5. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de sa date de signature, à l'exception des dispositions sur la mise en place de la carte mobilité qui comprend :

- la prime de transport,
- l'évolution de la couverture du FMD,
- la revalorisation du plafond annuel du FMD en 2025.

³ Le questionnaire de l'enquête mobilité rédigé par le Groupe sera transmis à la commission pour information en S2, en amont de sa diffusion auprès des salariés.

Pour rappel, le déploiement de la carte mobilité est prévu entre 2 et 4 mois après la date de signature du contrat avec le prestataire.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expirera le 31 décembre 2028.

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé en cours d'exécution par avenant, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

L'une ou l'autre des Parties signataires peut demander la révision de l'accord par courrier recommandé en respectant un préavis de trois mois.

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 26 mai 2025

Signé par voie électronique et communiqué à l'ensemble des Parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

DocuSigned by:
Pierre-Alain COGET
D58EC162ADBB440...

**Pour la Fédération Communication
Conseil, Culture – CFDT**

DocuSigned by:
Laurent SAUMER
F8CFBE5679A34C2...

Pour la CFE – CGC

DocuSigned by:
Abla MOKHTARI
0E496910AECC4B6...

Pour la CGT du Groupe Capgemini

Pour SICSTI - CFTC

Pour FO

Signé par :
Alain CARDEAU
86E74C247903423...

Pour Lien-UNSA

ANNEXE 1: LISTE DES INDICATEURS

Article	Indicateurs
2.1.1 ENQUETE MOBILITE	-Transmission pour information en H2 à la commission de suivi de l'accord du questionnaire rédigé par le Groupe en amont de sa diffusion auprès des salariés - Présentation des résultats de l'enquête mobilité en année N+1
2.1.2 LE PLAN DE MOBILITE EMPLOYEUR (PDME)	-Présentation des plans de mobilité finalisés en année N-1 -Nombre de sites concernés par un PDME au 31/12 N-1 -Présentation des éventuelles mises à jour de PDME en année N-1 -Communication et mise en ligne de la liste des référents mobilité au 31/12 N-1
2.2. DISPOSITIONS POUR LIMITER LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS POLLUANTS	- Rappel du TCO2 par employé en 2019 - Communication de l'objectif annuel de réduction de TCO2 par employé sur le périmètre France en S1 -Communication des résultats de l'année N-1 d'émissions de TCO2 par employé d'une part et par source d'autre part sur le périmètre France (voiture, taxi, hôtel et avion).
2.3.1 DEVELOPPEMENT DE L'USAGE DU VELO EN TOUTE SECURITE	- Nombre de sites ayant obtenu le Label employeur pro-vélo en année N-1 - Liste des principaux sites (+1000m2) équipés de parking à vélo en année N-1 - Présentation des évaluations internes de la qualité des infrastructures vélo des principaux sites en année N-1
2.3.2 DEVELOPPEMENT DU COVOITURAGE	-Nombre de trajets en covoiturage par passager et par conducteur réalisés en année N-1 par le biais de la plateforme nationale de covoiturage identifiée par la Direction
2.4 DEVELOPPEMENT DE L'USAGE DES VEHICULES ELECTRIQUES	-Nombre de bornes de recharge électriques installées par site Capgemini au 31/12/année N-1 -Pourcentage de véhicules électriques dans la flotte Capgemini au 31/12/année N-1 - Liste des sites de plus de 4000m2 au 31 décembre N-1
2.5.1 UN SUPPORT UNIQUE POUR LES AIDES A LA MOBILITE CAPGEMINI	-Objectif de réduction de l'émission de Co2, défini par la Direction, déclenchant l'augmentation du plafond de l'aide mobilité - Nombre de salariés bénéficiant de l'abonnement mensuel de transport en commun au cours de l'année N-1 sur le périmètre France -Pourcentage d'utilisation de chaque dispositif au cours de l'année N-1 sur le périmètre France - Nombre de salariés et montants dépensés pour l'achat de titres de transport à l'unité
3. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITES DE L'ACCORD	-Nombre de communications réalisées auprès des salariés au cours de l'année N-1

ANNEXE 2: REGLES DE GESTION DE LA CARTE MOBILITE

Les éléments suivants seront partagés avec le prestataire de la carte mobilité identifié par l'entreprise pour leur application aux salariés bénéficiaires de la carte mobilité au sein de l'UES Capgemini. Ils pourront être complétés par la suite en fonction de l'évolution de la législation.

Règles générales :

Les bénéficiaires sont les salariés en CDI, CDD, stagiaires qui ne disposent pas d'un mode de transport fourni par l'entreprise. Pour les stagiaires, seuls le remboursement des transports publics à hauteur de 50% et le FMD leur sont accessibles.

Un montant annuel déterminé par l'entreprise est mobilisable sur la carte mensuellement. Le solde non utilisé est reportable d'un mois sur l'autre. Le compteur est remis à zéro au 1^{er} janvier de chaque année. Dans le cas de l'achat d'un vélo et sur justificatif, la limite est portée à 24 mois glissants à compter de l'achat et dans la limite du montant de la facture déposée.

Chaque année, une déclaration sur l'honneur de l'utilisation de la carte pour les trajets domicile-travail pendant les jours travaillés doit être signée et un questionnaire d'usage est à compléter par les salariés bénéficiaires.

A compter de sa demande d'émission, la carte sera disponible sous 24h sous forme de carte virtuelle. A la demande du salarié, une carte physique pourra lui être fournie.

La carte mobilité permet d'héberger trois dispositifs :

1. Forfait Mobilité Durable (FMD)

Le vélo :

- Dépenses couvertes :
 - Location ou acquisition d'un vélo neuf ou d'occasion, à assistance électrique ou non (sous réserve de la présentation de la facture) ;
 - Achat de titres permettant l'accès à un stationnement sécurisé pour vélo ;
 - Assurance pour vélo ;
 - Électrification d'un vélo mécanique ;
 - Acquisition des équipements et accessoires (nécessaires à l'utilisation du vélo) ;
 - Entretien et réparations du vélo.
- Le certificat de réussite au module de formation en ligne dédié à l'usage du vélo en toute sécurité sur l'intranet est à fournir pour ouvrir le droit aux dépenses relatives à ce mode de transport
- Exclusion des enseignes non conformes à la politique mobilité de Capgemini (ex. : Fastride – trottinettes et gyropodes).
- Exclusion des achats ou locations d'engins de déplacement personnels hors vélos et VAE (cyclomoteurs, motocyclettes, trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboards, hoverboards) sont exclus
- Les dépenses réalisées dans des enseignes proposant des produits et services exclus feront l'objet de contrôles systématiques (ex. : Décathlon, Lime). Un justificatif d'achat sera exigé pour vérifier la conformité des dépenses avec l'Accord Mobilité Durable.

Le covoiturage :

- Frais engagés en qualité de passager sur une plateforme dédiée au covoiturage courte distance inscrite au Registre de Preuve du Covoiturage.

L'auto-partage :

- Frais engagés en qualité d'utilisateur sur une plateforme référencée au niveau national ou régional, dédiée à l'autopartage, uniquement pour l'utilisation de véhicules alimentés totalement ou partiellement par une énergie non fossile (électricité, hydrogène)

Les titres de transport à l'unité :

- Obligation de présentation de la carte nominative si existante dans la commune pour le remboursement des titres de transport à l'unité
- En l'absence de carte nominative sur la commune du salarié, l'achat de ticket unitaire est accepté pour l'usage exclusif du salarié.

2) Abonnement de transport public

- Le remboursement se fera à hauteur de 50 % sur présentation de la facture.

3) Prime de transport

La prime est exclusivement destinée à la recharge de véhicules électriques, sont donc exclus :

- Les achats de carburant
- Les recharge de véhicules hybrides ou thermiques
- Les salariés devront fournir une preuve de possession d'un véhicule 100% électrique à leur nom ou au nom d'une personne de leur foyer (Carte grise) et fournir une déclaration sur l'honneur pour attester de l'utilisation de ce véhicule pour leur déplacement domicile travail pendant les jours travaillés.
- Le justificatif de la dépense devra être explicite (exemple : mention de la recharge de la voiture électrique)
- Les salariés éligibles au sens de l'article L 3261-3 du Code du travail sont :
 - ceux dont la résidence habituelle ou le lieu de travail:
 - Soit est situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier
 - Soit n'est pas dans une agglomération de plus de 100.000 habitants
 - ceux pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport (par exemple travailleurs de nuit)
 - ceux qui exercent leur activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise (entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence des salariés).

Règles de cumul

Il n'est pas possible de cumuler la prime transport et l'abonnement de transport public.

Contrôle URSSAF

En cas de contrôle URSSAF, les justificatifs fournis par les salariés pourront être demandés et utilisés par l'entreprise pour les besoins du contrôle.