

Accord n°11
La structure de rémunération du GIE CA Technologies et du
GIE CA Services et les modalités de transposition

Entre le GIE CA Technologies et le GIE CA Services, composant une Unité Economique et Sociale (UES), dont le siège social est situé 48, rue de la Boétie – 75008 PARIS, représentés par Monsieur Pierre HOLSTEYN agissant en qualité de Directeur Général Adjoint filière RH,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives désignées ci-après :

- La CFDT représentée par
Agissant en qualité de Délégué Syndical

- La CFTC représentée par
Agissant en qualité de Délégué Syndical

- Le SNECA représenté par
Agissant en qualité de Délégué Syndical

- SUD CATS représenté par
Agissant en qualité de Délégué Syndical

d'autre part,

Il a été conclu l'accord suivant :

Préambule

Le GIE CA Technologies, dont le GIE CA Services est détenteur de parts, résulte de la transmission universelle de patrimoine des entités AMT, ATLANTICA, COMETE, GREENCAM, EXA, SYNERGIE, réalisée le 31 décembre 2010.

Conformément à l'article L. 2261-14 du Code du Travail et à l'article 6 de l'accord N°1 signé le 16 février 2011 « les moyens et modalités de la négociation du statut social unique des salariés du GIE CA Technologies et du GIE CA Services », des négociations doivent être ouvertes afin de conclure un accord d'adaptation et des accords définissant le Statut Social Unique des salariés du GIE CA Technologies et du GIE CA Services.

Le présent accord, conclu dans ce cadre, a pour objet d'adapter les conventions, accords, usages et mesures relatifs à la rémunération et sa structure. A cette fin, il est expressément rappelé que sont pris en compte les accords, usages et mesures des anciennes SNC AMT, ATLANTICA, COMETE, GREENCAM, EXA, applicables aux salariés de ces ex-SNC. Il en est de même pour les salariés détachés des Caisses régionales, issus du périmètre du processus d'affectation des GIE CA Technologies et du GIE CA Services, ayant rejoint ou qui rejoindront les GIE dans le cadre de L.1224-1 du Code du travail.

Le présent préambule a la même valeur juridique que l'accord dont il fait partie intégrante.

Article 1 - Les engagements

Article 1.1 - Les engagements d'évolution de la rémunération ou de la ressource

Conformément aux dispositions de l'accord n°9 signé le 30 juin 2011, les parties conviennent que la structure de rémunération telle que définie dans le présent accord ainsi que l'ensemble des mesures de transposition qui accompagnent la mise en œuvre de la structure de rémunération cible répondent aux engagements suivants :

- Lors de la transposition effectuée à la mise en œuvre de la structure de rémunération cible, il est vérifié pour chaque salarié des ex SNC, à l'exception des salariés ayant une RCE 17, que sa rémunération nette théorique totale (Lexique), hors intéressement soit augmentée, par rapport à la période de référence, d'un montant qui ne pourra pas être inférieur à 1,8%.

En cas de constat d'une évolution inférieure à 1,8% d'augmentation, cet engagement se traduit, par le versement d'un complément de salaire calculé et versé sous forme de prime mensuelle (RCCR), à du concurrence d'une augmentation maximale constatée de 1,8%.

- Lors de la transposition effectuée à la mise en œuvre de la structure de rémunération cible, il est vérifié pour chaque salarié des ex SNC, à l'exception des salariés ayant une RCE 17, que sa ressource théorique totale nette (Lexique) soit maintenue, à minima, par rapport à la période de référence (année 2010).

En cas d'écart négatif, entre le niveau de ressource de l'année de la mise en œuvre de la structure de rémunération cible et le niveau de ressource de l'année de référence (2010), l'engagement se traduit par le versement d'un complément de salaire calculé et versé sous forme de prime mensuelle (RCCR), à du concurrence de l'écart constaté.

Il est précisé que le montant de la rémunération ou de la ressource de référence est celui calculé à la date du 31 décembre 2010.

Ces éléments s'entendent pour un temps de travail contractuel identique, et en cas de réduction de celui-ci, ils seront proratisés d'autant, et inversement.

- En outre, l'ensemble des promotions, des évolutions de rémunération directes ou induites, qu'elles soient individuelles ou générales postérieures à la date de référence, n'entrent pas dans le calcul de la nouvelle rémunération ou ressource réalisé lors de la transposition.

Ces éléments de promotion et d'évolution de la rémunération sont pris en compte, dans un second temps, sur la rémunération translatée dans la structure cible.

- L'ensemble des rémunérations fixes reste de la rémunération fixe.

- Le montant des rémunérations soumis à cotisations sociales en structure cible est, à minima, égal à celui soumis en source.
- Les variations légales des taux de cotisation sont néanmoins appliquées sur la rémunération et ne font pas l'objet de retraitement.

Article 1.2 - Les engagements relatifs à la prime de REC

Les parties conviennent que la structure de rémunération telle que définie dans le présent accord comprend une prime de REC, dont les modalités sont définies dans un accord spécifique. Les parties ont convenu de définir d'ores et déjà les dispositions suivantes :

- 1) La grille de prime de REC cible applicable dans le cadre d'un accord spécifique sur ce thème.
- 2) Le niveau de variabilité de la prime de REC selon le principe suivant. La totalité de la prime de REC est calculée conformément aux modalités définies dans un accord spécifique « Prime de REC ». Toutefois, quelque soit le niveau effectif d'atteinte des objectifs de cette prime de REC, le versement minimum ne sera pas inférieur au montant de la grille présentée en annexe 5.

3) La prime de REC a pour base, des montants exprimés en euros et se détermine en fonction du niveau de classification de l'emploi tel que défini dans la CCNCA (RCE).

A titre dérogatoire et transitoire, il est convenu ce qui suit :

Pour les salariés qui, dans le cadre du processus d'affectation des GIE CA Technologies et CA Services, seront affectés sur un emploi d'une position de classification de l'emploi inférieure à la position de classification de l'emploi source, la position de classification de l'emploi source sera prise comme référence pour déterminer le montant de leur éventuelle prime de REC.

Il est précisé que cette dérogation prendra fin au moment où le salarié sera, de nouveau, affecté à un poste d'une position de classification de l'emploi égale à sa position de classification de son emploi source.

Article 2 - La structure de la rémunération

Article 2.1. Les composantes de la rémunération

La structure de la rémunération du GIE CA Technologies et du GIE CA Services est régie d'une part, par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole et ses annexes, et d'autre part, par les garanties portées par l'accord n°7 relatif aux garanties applicables aux futurs salariés du GIE CA Technologies et du GIE CA Services.

Il est précisé que le niveau global des composantes de la rémunération est garanti conformément aux dispositions de l'accord n°7 précité.

En conséquence, les éléments de la rémunération des salariés des anciennes SNC et des salariés des Caisses régionales rejoignant les GIE sont intégralement transposés dans une structure de rémunération cible, dont les éléments peuvent varier selon chaque situation individuelle et auxquels s'ajoutent des éléments de rémunération intégrés dans la nouvelle structure de rémunération, selon les modalités définies ci-après.

Afin d'éclairer les modalités de transposition et les éléments composant la structure de rémunération cible, une note technique « Passage de la source à la cible » est élaborée et transmise aux organisations syndicales.

La rémunération définie dans les articles 2.1.1, 2.1.2, et 2.1.3 s'entend hors éléments à caractère exceptionnel.

Les éléments à caractère exceptionnel comprennent les heures supplémentaires, les indemnités d'astreinte, les primes diverses de nature conjoncturelle (prime versée à titre individuel ou collectif et à caractère non récurrent), les indemnités liées à des interventions à caractère ponctuel et spécifique.

Ces éléments s'entendent pour un temps de travail contractuel identique, et en cas de réduction de celui-ci, ils seront calculés au prorata d'autant, et inversement.

2.1.1- La Rémunération Conventiennelle

Elle est composée des éléments suivants:

2.1.1.1 – **La Rémunération de la Classification** qui rétribue la position de la classification de l'emploi (RCE) ou la position de classification personnelle (RCP)

2.1.1.2 – **La Rémunération des Compétences Individuelles (RCI)** : cette rémunération rétribue le surplus de compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi.

Les éléments composant la RCI dans les ex-entités sont transposés en l'état dans la structure de rémunération cible RCI (Lexique).

2.1.1. 3 – La Rémunération Conventiennelle Complémentaire (RCC) : cette rémunération, inclut le supplément familial tel que défini à l'article 31 de la Convention Collective Nationale de Crédit Agricole et la valeur des « points spécifiques nationaux » acquis au titre des mesures nationales spécifiques.

Les éléments composant la RCC dans les ex-entités sont transposés en l'état dans la structure de rémunération cible RCC.

2.1.1. 4 – Les éléments de rémunération spécifiques acquis par des salariés de Caisses régionales transférés vers le GIE CA Technologies ou vers le GIE CA Services. Ces éléments sont transposés en l'état en fonction de leur compartiment de rémunération d'origine (RCE, RCI et RCC) dans la structure de rémunération cible.

2.1.2- Le 13ème mois ou salaire différé

Le 13^{ème} mois ou salaire différé, qui ne saurait être inférieur à la rémunération de la classification et des compétences individuelles du dernier mois de chaque année, se compose des éléments suivants :

- La rémunération de la Classification de l'Emploi (RCE),
- La rémunération de la Classification personnelle (RCP)
- La rémunération des compétences individuelles (RCI),
- Le complément de salaire (article 4.2 – accord n°7) (RCC)
- La valorisation en euros des points nationaux (RCC)
- Le complément de la valeur du point CR85 (RCCR)
- La rémunération personnelle métier (RCCR)
- La prime ou indemnité de différentiel (RCCR)
- L'indemnité de transfert (RCCR)
- Le salaire compensé (RCCR)

Modalités de versement :

Le versement de ce 13^{ème} mois, ou salaire différé, est payé par principe avec la paie de novembre. A la demande du salarié, un acompte de 50 % pourra être payé avec le salaire de juin.

2.1.3- La Rémunération Extra-Conventionnelle (REC)

2.1.3.1 - La prime de rémunération extra-conventionnelle (Prime de REC)

Il est convenu du principe de la mise en place d'un accord de prime de REC, conformément aux engagements rappelés à l'article 1.2 du présent accord.

2.1.3.2 - La Rémunération complémentaire extra-conventionnelle (RCCR)

Elle est composée des éléments suivants :

- (A) de valeurs figées qui existaient d'ores et déjà dans les structures de rémunération source,
- (B) de valeurs figées nouvellement créées dans la structure de rémunération cible définie
- (C) de valeurs figées résultant de l'application du traitement des garanties définies dans l'accord n°7 qui pourrait résulter du passage des structures de rémunération sources à la structure de rémunération cible.

A – Les valeurs figées existantes dans les structures de rémunération sources

Au moment de la transposition vers la nouvelle structure de rémunération les éléments composant la RCCR dans les structures de rémunération source sont transposés en l'état dans la structure de rémunération cible RCCR. En outre, les éléments suivants sont intégrés dans cette composante de rémunération RCCR :

1. Le salaire compensé versé à l'occasion de la modification de la CCNCA en juillet 2007 (passage de points en euros) se traduisant par la transformation des points de qualification en valeur euros,
2. L'indemnité de transfert (ex entité AMT),
3. L'indemnité de différentiel (ex- entité AMT),
4. L'indemnité de résidence (lexique),

B – Les valeurs figées nouvellement créées dans la structure de rémunération cible

En application des dispositions de la structure cible de rémunération, la valeur des éléments suivants entre dans le compartiment RCCR (cf annexe 2) :

1. Pour tous les salariés qui avaient une rémunération variable (type prime de REC) dans leur structure de rémunération d'origine, il est défini une indemnité de « différentiel de variable fusion CAT-CAS ».

Le montant de cette indemnité ainsi défini est intégré dans la RCCR. Sa valeur est figée au moment de la transposition.

Cette indemnité permet de prendre en compte les garanties relatives au niveau de rémunération individuelle définies à l'article 4.3 de l'accord n°7.

2. Pour les salariés de l'ex-entité AMT, il est défini une indemnité de « différentiel de rémunération individuelle ». Sa valeur est figée au moment de la transposition.
3. Pour les salariés de l'ex-entité GreenCam et de l'ex-entité AtlantiCA, il est défini une « indemnité spécifique fusion ».
4. Pour les salariés de l'ex-entité EXA, il est convenu de l'intégration de la valeur de la rémunération personnelle métier (RPM), au 31 décembre 2010, augmentée de 6% (valeur figée).

C – Les valeurs figées résultant de l'application du traitement des garanties définies dans l'accord n°7

En cas d'identification du déclenchement d'une garantie de ressources, au moment de la mise en œuvre de la transposition dans la structure de rémunération cible, une mesure spécifique est mise en œuvre. Elle se traduit par le versement d'un complément de rémunération « différentiel de niveau de ressource globale », calculée selon les seuils précisés en annexe 2. Cette indemnité, si le différentiel est constaté, est intégrée dans la RCCR. Sa valeur est figée au moment de la transposition.

Article 2.2. – Le traitement du différentiel « Paris/Province »

Par l'application d'une indemnité de différentiel les parties entendent prendre en compte la situation spécifique du site de Paris.

A compter de la date d'application de la nouvelle structure de rémunération dans les GIE CA Technologies et CA Services. Il est créé une indemnité de différentiel « coût de la vie », pour les salariés du GIE CA Technologies et du GIE CA Services qui sont nouvellement affectés sur le site de Paris.

Les modalités d'application sont les suivantes (cf exemples d'application en annexe 4) :

- Il est versé une indemnité forfaitaire d'un montant de 3510 € bruts par an (sur 12 mois),
- Pour chaque salarié concerné, il est, en outre, effectué un calcul d'écart correspondant au comparatif entre le salaire fixe total du salarié par rapport au salaire fixe total moyen des salariés de son niveau conventionnel « RCE » travaillant sur Paris pour le compte des GIE CA Technologies et CA Services.
Ce calcul est effectué à la date de prise de poste définitive sur Paris, sur la base des éléments de rémunération qui seront donc constatés à cette date.

Ainsi, pour les salariés dont l'écart résiduel constaté représente plus de 10% après l'attribution du montant forfaitaire de 3510€ par an, il est ajouté à ce montant un complément de « différentiel coût de la vie » à dû concurrence d'un plafond de 2490 € par an (sur 12 mois). Ce complément est réalisé dans la limite d'un écart résiduel constaté de 10%.

- Il est précisé, qu'au total, l'indemnité de différentiel « coût de la vie » ne peut être supérieure à un plafond de 6.000€ par an.

Cette indemnité de différentiel sera applicable à tout salarié des GIE CA Technologies ou CA Services, suite à une mobilité géographique, à compter de la mise en œuvre de la structure de rémunération cible, et à la date de prise de poste définitive sur Paris. Aucun versement ne sera dû sur la période antérieure à la mise en œuvre de la structure de rémunération cible.

Enfin dans l'hypothèse, où les salariés bénéficiaires de cette indemnité effectueraient une nouvelle mobilité sur un autre site des GIE ou de Caisse régionale, hors de Paris, vers la province, cette indemnité globalement constituée ne sera plus due.

Article 2. 3. Les modalités d'absorption

L'évolution de la rémunération du salarié est susceptible d'entraîner l'absorption de certaines composantes de la rémunération. Ainsi, l'évolution de la rémunération de la classification mensuelle (RCE) en cas de promotion est accompagnée d'une absorption de la rémunération des compétences individuelles mensuelle (RCI), dans le respect des garanties conventionnelles prévues à l'annexe 1 – chapitre III de la CCNCA.

Article 3 - Principe d'application des garanties individuelles

Le présent accord ne remet pas en cause l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord n°7 relatif aux garanties applicables aux futurs salariés du GIE CA Technologies et du GIE CA Services ainsi qu'aux salariés des Caisses régionales rejoignant les GIE.

Article 4 - Application – Substitution

Le présent accord s'applique à tous les salariés du GIE CA Technologies et du GIE CA Services, et notamment, aux salariés issus, au titre de l'article L.1224-1 du Code du Travail, tant des anciennes entités AMT, AtlantiCA, EXA, GreenCAM et Comète, que des salariés des Caisses régionales qui ont rejoint ou rejoindront le GIE CA Technologies ou le GIE CA Services.

A ce titre, il se substitue, au sein des dits GIE, à toutes les conventions, accords, usages et mesures qui existent en matière de structure de rémunération, dans les anciennes SNC. Il se substitue en outre à toutes les conventions, accords, usages et mesures applicables aux salariés détachés des Caisses régionales issus du périmètre du processus d'affectation des GIE CA Technologies et du GIE CA Services, ayant rejoint ou qui rejoindront les GIE dans le cadre de L.1224-1 du Code du travail.

Article 5 - La durée de l'accord et la publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, Il prend effet au 1^{er} janvier 2012 ou au plus tard au 1^{er} jour du mois de mise en œuvre du Statut Social Unique dans l'UES composé du GIE CA Technologies et du GIE CA Services.

Pendant sa durée d'application, les organisations syndicales signataires, représentatives dans l'UES constituée du GIE CA Technologies et du GIE CA Services, et la Direction desdits GIE pourront décider de modifier à tout moment le présent accord par avenant.

Conformément à la législation, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi – section agricole, et en un exemplaire auprès du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Fait à Paris, le _____ en 3 exemplaires originaux dont 1 pour la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi – section agricole, et 1 pour le greffe du conseil des prud'hommes

Une copie sera par ailleurs adressée à chaque organisation syndicale représentative signataire et non-signataire de l'accord.

Le Directeur Général Adjoint Pierre HOLSTEYN

Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Pour le SNECA,

Pour SUD CATS,

Annexe 1 - Lexique

1. Eléments composant la rémunération nette théorique totale : rémunération fixe et variable (les éléments étant calculés sur un taux d'atteinte théorique à 100%).
2. Eléments composant la ressource théorique totale nette : rémunération fixe et variable (les éléments variables étant calculés sur un taux d'atteinte théorique à 100%) à laquelle s'ajoute un intéressement théorique équivalent à 13% de la rémunération fixe et variable.

Il est précisé que ce calcul sera effectué uniquement au moment de la mise en œuvre de la structure de rémunération cible et intégrera les dispositions de l'article 5 de l'accord n°10 « Intéressement » relatives aux modalités de répartition entre les bénéficiaires.

3. La composition de la RCI inclut, le cas échéant, la valeur des primes de diplôme obtenues en application des dispositions de la Convention Collective Nationale de Crédit Agricole.
4. L'indemnité de résidence (par exemple celle versée uniquement aux salariés de la Caisse Régionale Provence Côte d'Azur ayant intégré l'ex entité AMT. Cette indemnité est non absorbable).

Annexe 2- Règles relatives à la transposition

La base de référence de la transposition :

- Pour les salariés des ex-SNC, ce sont les montants des éléments de rémunération ou de ressource calculés à la date du 31 décembre 2010.
- Pour les salariés détachés des Caisses régionales issus du périmètre du processus d'affectation des GIE CA Technologies et du GIE CA Services, qui rejoindront les GIE dans le cadre de L.1224-1 du Code du travail, ce sont les montants des éléments de rémunération ou de ressources calculés à la date du transfert du contrat de travail.

Article accord	Nom de la rubrique	Périmètre	Règles utilisées	Grilles utilisées
2.1.3.2 point B	Indemnité de différentiel de variable fusion CAT- CAS	Ex-Atlantica	Sa valeur correspond à 60% de la grille de transposition N°1	Grille N°1 colonne 3
2.1.3.2 point B	Indemnité de différentiel de variable fusion CAT- CAS	Détachés Ex-GreenCam Ex Comète	Sa valeur est le plus petit montant résultant des éléments de calcul définis ci-dessous, à savoir : - Soit la soustraction entre le niveau de la rémunération variable source et le montant de la grille de transposition N°2 - soit le montant correspondant à 50% de la grille de transposition N°1.	Grille N°2 colonne 1 Grille N°1 colonne 2
2.1.3.2 point B	Indemnité de différentiel de variable fusion CAT- CAS	Ex-AMT	Sa valeur correspond à 35% de la grille de transposition N°2	Grille N°2 colonne 2
2.1.3.2 point B	Indemnité de « différentiel de rémunération individuelle »	EX-AMT	Sa valeur correspond à l'éventuelle différence entre le variable avant translation (PPE, PPI, PSA) comparée à la grille de transposition N°2	Grille N°2 colonne 1
2.1.3.2 point B	Indemnité spécifique fusion	Ex-Atlantica Ex-GreenCam	Sa valeur est égale à 2% du salaire fixe (RCE/RCP, RCI) au 31 décembre 2010.	'-

Article accord	Nom de la rubrique	Périmètre	Règles utilisées
2.1.3.2 point C	Indemnité de différentiel de ressource globale	Tous	<p>Calcul opéré dans la limite des seuils suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte de la part de l'intéressé et RSP sur la rémunération fixe °+ variable pour chaque anciennes SNC et Caisses régionales. - si la part intéressement et RSP est supérieure ou égale 16,4% : <ul style="list-style-type: none"> Mesure spécifique réalisée jusqu'à concurrence de 1000 euros bruts. Montant porté à 500 euros bruts pour les salariés ayant une position de classification de l'emploi supérieur ou égale au niveau 10 (RCE 10). - si la part intéressement et RSP est inférieure à 16,4%, <ul style="list-style-type: none"> Mesure spécifique réalisée jusqu'à concurrence de 500 euros bruts. Montant porté à 250 euros bruts pour les salariés ayant une position de classification de l'emploi inférieur au niveau 10 (RCE 10). <p><i>Par exception à cette règle, pour les salariés de l'ex-entité GreenCam, il est convenu d'intégrer la totalité de la somme résultant de l'application de la garantie de ressources</i></p>

Annexe 3- Grilles de transposition utilisées

Grille N°1 de transposition :

GRILLE DE TRANSPOSITION N°1			
RCE	1	2	3
	base 100*	Montant correspondant à 50% de la base 100*	Montant correspondant à 60% de la base 100*
2	1 843	921	1 106
3	3 113	1 557	1 868
4	3 146	1 573	1 888
5	3 146	1 573	1 888
6	3 212	1 606	1 927
7	3 212	1 606	1 927
8	3 421	1 711	2 053
9	3 421	1 711	2 053
10	4 268	2 134	2 561
11	4 268	2 134	2 561
12	4 972	2 486	2 983
13	5 280	2 640	3 168
14	6 127	3 064	3 676
15	6 127	3 064	3 676
16	7 139	3 570	4 283
17	7 139	3 570	4 283

Grille N°2 de transposition

GRILLE DE TRANSPOSITION N°2		
RCE	1	2
	base 100*	Montant correspondant à 35% de la base 100*
2	1310	459
3	1970	690
4	1990	697
5	1990	697
6	2030	711
7	2030	711
8	2160	756
9	2160	756
10	2347	821
11	2347	821
12	2735	957
13	2904	1016
14	3370	1180
15	3370	1180
16	3927	1374
17	3927	1374

* Montant en équivalent temps plein.

Annexe 4- Exemples d'application du traitement du Différentiel « Paris/Province »

On entend par salaire fixe total, la somme des montants RCE, RCI, RCC et RCCR.

Le calcul de l'écart :

- Comparatif entre le salaire fixe total du salarié par rapport au salaire fixe total moyen des salariés de son niveau conventionnel « RCE » travaillant sur Paris pour le compte des GIE CA Technologies et CA Services.
- Calcul effectué à la date de prise de poste définitive sur Paris, sur la base des éléments de rémunération qui seront donc constatés à cette date.

Exemples d'écart constaté en date de valeur du 31 décembre 2010

PCE	Ecart	IR forfait	Ecart résiduel	IR suppl.	%Irsup/fixe	Ecart final
6	15%	3 510,00	4%			4%
12	18%	3 510,00	11%	775,81	2%	10%
14	20%	3 510,00	15%	2 490,00	5%	11%

Annexe 5 - Montant minimum de prime de REC versé dans CAT/CAS

RCE	Montant minimum de prime de REC versé dans CAT/CAS*
2	852
3	1281
4	1294
5	1294
6	1320
7	1320
8	1404
9	1404
10	1526
11	1526
12	1778
13	1888
14	2191
15	2191
16	2553
17	2553

* Montant en équivalent temps plein.