

ACCORD SUR LES GARANTIES DE STATUT ET DE RETRIBUTION APPLICABLES AU SALAIRES TRANSFERES AU SEIN DE CA-GIP

Entre les soussignés :

Laurent VILLALARD, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté pour la Société Crédit Agricole Group Infrastructure Platform (CA-GIP)

Olivier GELINEAU, agissant en qualité de Responsable Relations Sociales, dûment mandaté pour la Société CAAS,

Eric BAZIN, agissant en qualité de Responsable Relations Sociales, dûment mandaté pour la Société CACIB,

Marc DO VAN TUAN, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté pour la Société CATS,

Céline JEHAN, agissant en qualité de Responsable Relations Sociales, dûment mandatée pour la Société SILCA,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives de :

➤ CAAS :

- **Pour la CFDT : Axelle BUREAU**
- **Pour la CFE-CGC : Franck GOEURY**
- **Pour la CFTC : Claude CHARRET**
- **Pour la CGT : Akim METADJER**
- **Pour SUD CAM : Yann MILLERIOUX**

➤ CACIB

- **Pour la CFDT : Jacques BADOUD**
- **Pour le SNB/CFE-CGC : Philippe MOINE**
- **Pour la CFTC : Joris DAUMONT**
- **Pour FO : Patrick PAPA**

➤ **CATS :**

- **Pour la CFDT : Christophe TERRE**
- **Pour le SNECA : Philippe BISBARRE**
- **Pour la CFTC : Caroline PAGES**
- **Pour SUD CATS : Walter OLIVERA-SILVERA ou Sébastien GENTRIC**

➤ **SILCA :**

- **Pour la CFDT : Philippe SIN**
- **Pour le SNB/CFE-CGC : Fabrice TEILLET**
- **Pour la CGT UGICT: Jean-Pierre LE DENMAT**

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

1. Dans le cadre de son plan à moyen terme *Ambition Stratégique 2020*, le Groupe Crédit Agricole souhaite déployer un nouveau projet client afin de renforcer sa dynamique de croissance et d'investir pour améliorer durablement son efficacité. Ces priorités et les ruptures technologiques sans précédent qui accompagnent la révolution digitale, conduisent les entités du Groupe à investir durablement et significativement dans de nouveaux standards informatiques.

C'est dans ce contexte, qu'a été élaboré le projet de rapprochement de certaines activités d'infrastructure et de production informatique du Groupe, afin de mener à bien ces transformations dans les meilleures conditions d'efficacité, de sécurité, d'innovation et d'amélioration des performances économiques, tout en proposant des mesures d'accompagnement social de qualité pour les salariés concernés.

2. Dans cette optique, le projet de création d'un pôle unique infrastructure et production informatique du Groupe rassemblant les activités de Production informatique de CAAS, CATS, CACIB et SILCA, au sein d'une nouvelle entité dénommée Crédit Agricole Group Infrastructure Platform (CA-GIP) (ci-après le « *Projet TOKYO* ») a été présenté aux représentants du personnel des différentes entités concernées.

Une première étape de consultation, portant sur le volet stratégique du Projet Tokyo, a été menée au 1^{er} semestre 2018.

La deuxième étape de consultation relative aux modalités sociales et opérationnelles du transfert de personnel, envisagé au 1^{er} janvier 2019, a été initiée à la fin du mois de mai 2018 et s'est clôturée à la fin du mois de septembre 2018.

3. En parallèle de ces procédures d'information-consultation, les Directions de CAAS, CACIB (France), CATS et SILCA ont souhaité, par anticipation, ouvrir des négociations permettant d'assurer un accompagnement social adapté au Projet Tokyo, avec pour objectif de déterminer le futur statut social de CA-GIP (ci-après la « *Société* »).

Ainsi, conformément aux termes de l'accord de méthode qui a été signé le 25 avril 2018, afin d'éclairer au plus tôt les salariés concernés, plusieurs réunions ont été menées avec les représentants des Organisations Syndicales Représentatives des entités concernées par le projet.

4. C'est dans ce contexte qu'est conclu le présent accord dit de « *transition* », en application des dispositions de l'article L.2261-14-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions finales prévues à la Partie 3, il est expressément convenu entre les Parties qu'il est conclu pour une durée maximale de trois ans. Il entrera en vigueur à compter de la date de transfert des salariés concernés au sein de CA-GIP, c'est-à-dire au 1^{er} janvier 2019.

Il est expressément convenu entre les Parties que pendant la première année suivant le transfert, au titre du présent Accord, chaque salarié issu de l'une des entités d'origine (CAAS, CACIB, CATS ou SILCA), continuera de se voir appliquer le statut collectif dont il bénéficiait antérieurement au transfert (ci-après « *Période Transitoire* », faisant l'objet de la Partie 1 du présent accord).

En outre, dans la mesure où l'objectif des Parties est de définir le statut collectif qui serait applicable au sein de CA-GIP au terme de la Période Transitoire, soit à compter du 1^{er} janvier 2020, les Parties expriment ici la volonté que les dispositions de la Partie 2 du présent accord soient réitérées dans les mêmes termes (sous réserve des éventuelles évolutions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles qui seraient applicables) au plus tôt après la désignation des délégués syndicaux de CA-GIP dans des accords spécifiques permettant de reprendre et de décliner les premières garanties dès le 1^{er} janvier 2020.

5. Il est également rappelé que la Convention Collective appliquée au sein de CAGIP sera la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole (CCNCA) à compter du 1^{er} janvier 2020 et au plus tard au 1^{er} avril 2020.

6. L'objet du présent accord est également de prévoir les règles qui seraient applicables aux salariés embauchés par CAGIP (ci-après les « *Nouveaux Embauchés* »).

C'est dans ce contexte que sont inscrites les présentes garanties en matière de statut et de rétribution applicables aux salariés transférés au sein de CA-GIP.

SOMMAIRE

PARTIE 1 – PERIODE TRANSITOIRE	5
PARTIE 2 – GARANTIES	6
TITRE 1 – GARANTIES DE STATUT ET DE CLASSIFICATION	6
ARTICLE 1.1 : GARANTIES DE STATUT ET DE CLASSIFICATION POUR LES SALARIES DONT LES EMPLOIS SONT RATTACHES A LA CCNCA AVANT LE TRANSFERT – ex CATS	6
ARTICLE 1.2 : GARANTIES DE STATUT ET DE CLASSIFICATION POUR LES SALARIES DONT LES EMPLOIS NE SONT PAS RATTACHES A LA CCNCA AVANT LE TRANSFERT – ex CACIB, ex SILCA, ex CAAS	7
ARTICLE 1.3 : GARANTIE D'EVOLUTION DANS L'EMPLOI.....	7
TITRE 2 – GARANTIES DE REMUNERATION INDIVIDUELLE	8
ARTICLE 2.1 : GARANTIE DE MAINTIEN DE LA REMUNERATION BRUTE ANNUELLE	8
ARTICLE 2.2 : GARANTIE D'EVOLUTION DE LA REMUNERATION BRUTE	10
TITRE 3 – GARANTIES EN MATIERE DE REMUNERATION COLLECTIVE ET EPARGNE SALARIALE	11
TITRE 4 – GARANTIES EN MATIERE DE SANTE ET PREVOYANCE	11
ARTICLE 4.1 : EN MATIERE DE SANTE	11
ARTICLE 4.2 : EN MATIERE DE PREVOYANCE	12
TITRE 5 – GARANTIES EN MATIERE DE PERIPHERIQUES DE REMUNERATION	12
ARTICLE 5.1 : RESTAURATION D'ENTREPRISE	12
ARTICLE 5.2 : CONDITIONS BANCAIRES	12
ARTICLE 5.3 : FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN	12
ARTICLE 5.4 : MEDAILLE D'HONNEUR AGRICOLE / MEDAILLE DU TRAVAIL.....	12
ARTICLE 5.5 : INDEMNITES DE FIN DE CARRIERE (mise à la retraite ou départ volontaire à la retraite).....	13
ARTICLE 5.6 : BUDGET ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES.....	13
PARTIE 3 – DISPOSITIONS FINALES	14
TITRE 1 – DURÉE DE L'ACCORD.....	14
TITRE 2 – RENOUELEMENT ET REVISION.....	14
TITRE 3 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	15
ANNEXE 1: RAPPEL DES DISPOSITIONS APPLICABLES EN MATIERE DE MEDAILLE D'HONNEUR AGRICOLE / MEDAILLE DU TRAVAIL AU SEIN DES ENTITES SILCA, CAAS et CACIB AU 31 DECEMBRE 2018	18
ANNEXE 2 : RAPPEL DES DISPOSITIONS APPLICABLES EN MATIERE D'INDEMNITES FIN DE CARRIERE AU SEIN DES ENTITES SILCA, CAAS et CACIB AU 31 DECEMBRE 2018	19

PARTIE 1 – PERIODE TRANSITOIRE

Il est rappelé qu'il est expressément convenu entre les Parties que pendant la première année suivant le transfert, au titre du présent Accord, chaque salarié issu de l'une des entités d'origine (CAAS, CACIB, CATS ou SILCA), continuera de se voir appliquer le statut collectif dont il bénéficiait antérieurement au transfert. La Direction s'engage par ailleurs à reprendre et maintenir l'ancienneté acquise des salariés transférés au sein du Groupe Crédit Agricole.

S'agissant par ailleurs des Nouveaux Embauchés, ces derniers bénéficieront, pendant la Période Transitoire, du statut collectif applicable au sein de SILCA.

Ce régime applicable durant la Période Transitoire, cessera de s'appliquer de plein droit le 31 décembre 2019 au soir, en toutes ses composantes (conventions ou accords collectifs de travail, usages, engagements unilatéraux).

PARTIE 2 – GARANTIES

TITRE 1 – GARANTIES DE STATUT ET DE CLASSIFICATION

Le référentiel emploi CA-GIP et les positions de classifications associées s'appliqueront aux collaborateurs de CA-GIP à partir du 1^{er} janvier 2020.

L'année 2019 sera donc consacrée aux travaux de constitution de ce référentiel et à son application pour chacun des collaborateurs de CA-GIP.

La méthodologie qui sera employée pour réaliser ses travaux respectera plusieurs principes :

- Le respect des principes de classification des emplois de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole (CCNCA) : notamment le positionnement de chaque emploi sur une PCE (Position de Classification de l'Emploi) – La PCE exprime le niveau des responsabilités confiées et des compétences à mettre en œuvre a priori pour accomplir la prestation demandée dans l'emploi.
- L'association des managers et experts à la démarche globale afin de bénéficier de leur connaissance de la réalité opérationnelle de chaque emploi.
- L'association des représentants du personnel, selon des modalités qui seront décidées par le CSE, qui ont vocation à être associés à chaque grande étape de la démarche globale.
- Une application du référentiel des emplois et des classifications pour chacun des collaborateurs.

Même si à l'occasion des travaux de construction du référentiel emplois CA-GIP, une attention particulière sera portée à respecter la hiérarchie des référentiels existants au sein de chaque entité d'origine, CA-GIP souhaite néanmoins d'ores et déjà prendre les engagements suivants auprès de chaque salarié :

ARTICLE 1.1 : GARANTIES DE STATUT ET DE CLASSIFICATION POUR LES SALARIES DONT LES EMPLOIS SONT RATTACHES A LA CCNCA AVANT LE TRANSFERT – ex CATS

- **Garantie de statut** : tous les salariés bénéficiant avant le transfert d'un statut « cadre » le conserveront.
- **Garantie de classification de l'emploi** : Si à l'occasion de l'attribution de l'emploi CA-GIP, la PCE cible est inférieure à la PCE source, le salarié concerné se verra attribuer une PCE personnelle, équivalente à la PCE de son emploi source.

Ex 1 : Mr Grégoire, ex- salarié CATS occupait un emploi ayant une PCE 11. Son emploi au sein de CA-GIP est positionné sur une PCE de niveau 10. Il se verra attribuer une PCE personnelle de niveau 11.

- **Garantie de niveau de PCP acquis** : En complément, si à l'occasion de son affectation sur un emploi cible, le salarié bénéficie d'une PCP, cette dernière lui sera maintenue si elle est supérieure à sa PCE cible.

Ex 1 : Mr Grégoire, ex- salarié CATS occupait un emploi ayant une PCE 11 et bénéficiait d'une PCP de niveau 13. Son emploi au sein de CA-GIP est positionné sur une PCE de niveau 10. Il conservera une PCP de niveau 13 en complément de sa PCE personnelle de niveau 11.

Ex 2 : Mr Grégoire, ex- salarié CATS occupait un emploi ayant une PCE 11 et bénéficiait d'une PCP de niveau 13. Son emploi au sein de CA-GIP est positionné sur une PCE de niveau 13. Il se verra donc attribuer une PCP équivalente à sa PCE soit de niveau 13.

ARTICLE 1.2 : GARANTIES DE STATUT ET DE CLASSIFICATION POUR LES SALARIÉS DONT LES EMPLOIS NE SONT PAS RATTACHÉS À LA CCNCA AVANT LE TRANSFERT – ex CACIB, ex SILCA, ex CAAS

- A l'occasion de l'attribution de l'emploi CA-GIP, chaque salarié se verra attribuer une PCE correspondante à son emploi cible.
- Tous les salariés bénéficiant avant le transfert d'un statut « cadre » le conserveront.
- Afin de tenir compte de l'historique des classifications d'origine des salariés, en complément de la PCE correspondante à son emploi, chaque salarié pourra se voir affecter une PCP.

Pour ce faire, pour chaque entité d'origine une grille de correspondance entre classification d'origine et PCP cible sera réalisée.

La PCP cible sera définie sur la base de la médiane des PCE des emplois des salariés ayant la même classification d'origine. Ainsi, tous les salariés, provenant de la même entité d'origine et ayant la même classification d'origine, se verront affecter un niveau de PCP identique.

Si toutefois la PCP ne permet pas d'atteindre la médiane de la PCE, il sera attribué dans le cadre exclusif de cette reclassification une PCE personnelle.

Ex 1 : Après affectation des emplois CA-GIP aux ex-salariés CACIB ayant une classification de niveau J, la médiane des PCE observée est de niveau 15.

Mr Dupond, ex-salarié CACIB, de classification J, est positionné sur un emploi ayant une PCE de niveau 12. Il se verra attribuer une PCP de niveau 15 en complément de sa PCE de niveau 12.

Ex 2 : Après affectation des emplois CA-GIP aux ex-salariés SILCA ayant une classification de niveau K, la médiane des PCE observée est de niveau 16.

Mme Martin, ex salariée SILCA, de classification K, est positionnée sur un emploi ayant une PCE de niveau 17 – Elle ne se verra donc attribuer aucune PCP.

Mme Legrand, ex salariée SILCA, de classification K est positionnée sur un emploi ayant une PCE de niveau 12 ; Elle se verra attribuer une PCE personnelle de niveau 13 avec une PCP+3 de niveau 16.

ARTICLE 1.3 : GARANTIE D'ÉVOLUTION DANS L'EMPLOI

La Direction s'engage à valoriser l'ensemble des compétences qu'elles soient techniques, relation client, management, gestion de projets, etc, au travers d'emplois positionnés sur l'ensemble des niveaux de classifications prévus par la CCNCA.

TITRE 2 – GARANTIES DE REMUNERATION INDIVIDUELLE

ARTICLE 2.1 : GARANTIE DE MAINTIEN DE LA REMUNERATION BRUTE ANNUELLE

A titre liminaire, il est précisé que la Rémunération Brute Annuelle (RBA) est composée de la rémunération fixe et de la rémunération variable (hors intéressement et participation).

La rémunération fixe comprend les éléments de rémunération structurels et s'entend hors éléments liés à la situation familiale du salarié et hors éléments exceptionnels – heures supplémentaires, indemnités au titre des astreintes et des interventions, primes diverses de nature conjoncturelle :

Sont intégrées entre autres dans la rémunération fixe :

- Pour les ex-salariés CATS, la part fixe de la prime dite « *article 5 de l'accord relatif aux garanties de statut et de rétribution applicables aux salariés du GIE CA Technologies et du GIE CA Services* »,
- Pour les ex-salariés SILCA, la prime de spécialité.

Par ailleurs, la rémunération variable (hors intéressement et participation) est libellée différemment selon les entités d'origine :

- SILCA : Rémunération Variable Personnelle (RVP) ;
- CATS : Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) ;
- CAAS : Rémunération Variable Individuelle (RVI) ;
- CACIB : Bonus.

La structure de rémunération cible de CA-GIP est régie par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole et ses annexes.

En conséquence, les éléments de rémunération des salariés transférés rejoignant CA-GIP seront intégralement transposés dans une structure de rémunération conventionnelle cible, dont les éléments pourront varier selon chaque situation individuelle.

Les différents compartiments de la rémunération conventionnelle seront les suivants :

- 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- La Rémunération des Compétences Individuelles (RCI) : cette rémunération rétribue le surplus de compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi ;
- 3- La Rémunération Conventionnelle Complémentaire (RCC), cette rémunération inclut le supplément familial tel que défini à l'article 31 de la CCNCA.

La structure de rémunération cible intégrant les nouvelles règles de la politique de rémunération CA-GIP sera mise en place progressivement :

Pour l'année 2019

Chaque salarié conserve la structure de Rémunération Brute Annuelle (fixe + variable) de son entité d'origine ainsi que les règles associées : ainsi, chaque entité d'origine versera en 2019, au titre de l'année 2018, aux dates habituelles de versement, les rémunérations variables individuelles aux salariés issues de chaque entité et conformément aux règles et dispositions applicables en la matière.

Pour l'année 2020

S'agissant de la Rémunération fixe :

- Pour les ex salariés CATS : La rémunération fixe reste inchangée. Les éléments de rémunération du compartiment RCCR seront intégrés au compartiment RCI.
- Pour les salariés des entités qui n'étaient pas précédemment rattachées à la CCNCA : (ex SILCA, ex CAAS, ex CACIB et les nouveaux embauchés CA-GIP) chaque salarié verra sa rémunération fixe répartie dans les différents compartiments de rémunération conventionnelle définis ci-dessus.

Quant à la rémunération variable versée en 2020 au titre de 2019, les règles restent inchangées :

- Pour les ex salariés CATS : ils se verront attribuer une REC selon les règles et modalités définies dans l'accord REC CATS en vigueur en 2019.
- Pour les salariés des entités qui n'étaient pas précédemment rattachées à la CCNCA : (ex SILCA, ex CAAS, ex CACIB et les nouveaux embauchés CA-GIP) chaque salarié se verra attribuer une rémunération variable individuelle selon les règles et modalités de l'entité d'origine. Il est précisé que cette rémunération variable individuelle ne pourra se cumuler avec une rémunération extra-conventionnelle complémentaire.

Début 2020, chaque salarié se verra communiquer individuellement la correspondance entre la structure de rémunération individuelle d'origine et la structure de rémunération conventionnelle précisant la répartition entre les différents compartiments de rémunération.

A partir du 1^{er} janvier 2021

A la mise en œuvre effective de la politique de rémunération cible, la Direction s'engage à maintenir le niveau de Rémunération Brute Annuelle globale de chaque salarié (rémunération fixe + variable). La rémunération fixe ayant été garantie précédemment (dans le cadre des garanties sur 2020). Le maintien sera calculé en comparant :

- La Rémunération Variable cible CA-GIP à laquelle chaque collaborateur pourra prétendre au titre de l'année 2020 (versée en 2021) au regard de son niveau de classification.
- A la moyenne des Rémunérations Variables perçues par chaque salarié pour les exercices 2019, 2018, 2017.

Si la moyenne de la rémunération variable décrite ci-dessous est supérieure à la Rémunération Variable CA-GIP, le salarié bénéficiera d'une augmentation de sa rémunération fixe intégrée au compartiment de rémunération RCI pour assurer un maintien de sa Rémunération Brute Annuelle globale (salaire fixe + variable individuel) déduction faite de la REC qui sera mise en place au sein de CA-GIP.

La règle de calcul des moyennes de Rémunération Variable diffère en fonction de l'entité d'origine :

- **Pour les ex salariés SILCA** : la moyenne des RVP sera calculée sur la base de la moyenne des 3 dernières années de RVP perçue à l'exclusion des suppléments de rémunération variable conjoncturels (PEPS, Tokyo,..) (2019 versée en 2020, 2018 versée en 2019, 2017 versée en 2018).
 - Pour les ex-salariés SILCA ayant changé de statut et de RVP cible entre 2017 et 2019, le taux cible de RVP du statut acquis se substituera au taux de RVP perçu dans son statut antérieur.

- Pour les salariés n'ayant pas perçu de RVP au titre de 2017 et / ou 2018 au regard de leur date d'embauche, la moyenne s'effectuera en prenant en compte le taux de RVP cible du statut sur les exercices manquants ainsi que le taux de RVP perçu par le salarié au titre de l'année 2019.
- **Pour les ex salariés CACIB** : la moyenne des bonus sera calculée sur la base de la moyenne des 3 dernières années de bonus perçu (2019 versé en 2020, 2018 versé en 2019, 2017 versé en 2018).
 - Pour les salariés n'ayant pas perçu de bonus au titre de 2017 et / ou 2018 au regard de leur date d'embauche, la moyenne sera calculée sur la base des bonus perçus au titre des années de présence.
- **Pour les ex salariés CAAS** : au regard du changement des règles d'attribution de la RVI lors de la création de l'entité CAAS, la moyenne des RVI sera calculée sur la base de la moyenne des 2 dernières années de RVI perçue (2019 versée en 2020, 2018 versée en 2019).
 - Pour les ex-salariés CAAS ayant changé de classification et de cible de RVI entre 2018 et 2019, le taux cible de RVI de la classification acquise se substituera au taux de RVI perçu dans la classification antérieure.
 - Pour les salariés n'ayant pas perçu de RVI au titre de l'exercice 2018 au regard de leur date d'embauche, la moyenne s'effectuera en prenant en compte le taux de RVI cible de la classification sur l'exercice 2018 ainsi que le taux de RVI perçu par le salarié au titre de l'exercice 2019.
- **Pour les ex salariés CATS** : la Direction de CA-GIP s'engage à mettre en place une politique de rémunération variable via une REC qui sera a minima équivalente à la grille REC en vigueur au sein de CATS, La rémunération globale du salarié ne sera donc pas impactée à la baisse par la mise en place de la politique de rémunération CA-GIP.
- **Pour les salariés CA-GIP embauchés en 2019** : la moyenne s'effectuera en prenant en compte le taux de RVP cible du statut sur les exercices manquants ainsi que le taux de RVP perçu par le salarié au titre de l'année 2019.

ARTICLE 2.2 : GARANTIE D'ÉVOLUTION DE LA REMUNERATION BRUTE

Les dispositions relatives aux garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle prévues par l'annexe 1 chapitre 3 de la CCNCA seront appliquées au sein de CA-GIP et ce dès l'année 2020.

Pour les salariés présents au 31 décembre 2019 cette garantie sera appliquée sans tenir compte du rapport RCI/RCE ou RCI/RCP.

TITRE 3 – GARANTIES EN MATIERE DE REMUNERATION COLLECTIVE ET EPARGNE SALARIALE

A titre liminaire, il est rappelé que les dispositifs de rémunération variable collective et d'épargne salariale, à savoir l'intéressement, les supports de placement PEE et PERCO ainsi que les abondements associés, doivent faire l'objet d'une négociation au sein de CA-GIP. La Direction s'engage à ouvrir ces négociations, rappelant que celles-ci doivent se dérouler avant la fin du 1^{er} semestre 2019, dès lors que des délégués syndicaux CA-GIP auront été désignés.

Cela étant et dans le cadre des négociations à venir au 1^{er} semestre 2019 au sein de CA-GIP, la Direction s'engage d'ores et déjà à proposer :

- Un taux d'intéressement théorique maximum de 15% de la masse salariale brute.
- Un abondement sur les sommes versées à compter de 2020 sur le PEE de : 200% jusqu'à 500€ versés soit un abondement maximum total par an et par bénéficiaire de 1000€ bruts
- Un abondement sur les sommes versées à compter de 2020 sur le PERCO de : 100% jusqu'à 1.000€ versés puis 30% sur la tranche 1.001€ à 2.000€ soit un abondement maximum total par an et par bénéficiaire de 1.300€ bruts.

TITRE 4 – GARANTIES EN MATIERE DE SANTE ET PREVOYANCE

Soucieuse de proposer à l'ensemble de ses salariés une protection sociale de qualité au-delà du simple régime de base, la Direction s'engage à proposer dans le cadre des négociations à venir au sein de CA-GIP en 2019 en matière de protection sociale, des garanties complémentaires permettant de couvrir l'ensemble des risques liés à la santé, l'incapacité, l'invalidité et le décès. Les négociations, qui devront permettre la mise en place d'un régime santé et prévoyance harmonisé pour l'ensemble des salariés CA-GIP à compter du 1^{er} janvier 2020, s'effectueront dans le respect des engagements suivants :

ARTICLE 4.1 : EN MATIERE DE SANTE

- Tous les salariés de CA-GIP bénéficieront d'un régime de remboursement de frais de soin de santé dit responsable et ce, sans condition d'ancienneté.
- En complément, la Direction s'engage à mettre en place deux régimes de surcomplémentaire collectifs non responsable à adhésion obligatoire portant sur :
 - Les honoraires médicaux et chirurgicaux en cas d'hospitalisation,
 - Les consultations et visites de spécialistes.
- L'employeur prendra en charge les cotisations des régimes santé collectifs obligatoires à hauteur de 75%.

ARTICLE 4.2 : EN MATIERE DE PREVOYANCE

- Tous les salariés de CA-GIP bénéficieront d'un régime de prévoyance obligatoire permettant de couvrir les risques incapacité, invalidité, décès et ce, sans condition d'ancienneté.
- L'employeur prendra en charge les cotisations du régime Prévoyance a minima à hauteur de 100% sur la tranche A et de 75% sur les tranches B et C.

TITRE 5 – GARANTIES EN MATIERE DE PERIPHERIQUES DE REMUNERATION

ARTICLE 5.1 : RESTAURATION D'ENTREPRISE

- Pour les sites disposant d'un restaurant d'entreprise, les salariés transférés bénéficieront des mêmes conditions d'accès et d'utilisation et aux mêmes conditions de tarification et de reste à charge salarié que celles appliquées au sein de leur entité d'origine à la date du transfert et ce jusqu'à la mise en œuvre d'une politique commune.
- Pour les sites ne disposant pas de restaurant d'entreprise, les salariés bénéficieront de titres restaurant selon les mêmes modalités et aux mêmes conditions de tarification et de reste à charge salarié que celles appliquées au sein de leur entité d'origine à la date du transfert et jusqu'à la mise en œuvre d'une politique commune.

ARTICLE 5.2 : CONDITIONS BANCAIRES

Les salariés transférés continueront à bénéficier des conditions bancaires et assurances consenties actuellement jusqu'à la mise en œuvre d'une offre bancaire commune.

ARTICLE 5.3 : FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

Les salariés transférés continueront à bénéficier des modalités de prise en charge de leur entité d'origine.

A compter du 1^{er} janvier 2020, CA-GIP s'engage à prendre en charge à hauteur de 90% les frais de transport en commun (abonnements annuels ou mensuels) des salariés dans les conditions sociales et fiscales en vigueur.

Par ailleurs, l'ensemble des sites CA-GIP seront éligibles à la prime de transport définie à l'article 34 de la CCNCA.

ARTICLE 5.4 : MEDAILLE D'HONNEUR AGRICOLE / MEDAILLE DU TRAVAIL

Conformément à l'article 34 de la CCNCA, tout salarié à qui la médaille d'honneur agricole a été officiellement décernée, a droit, s'il compte au moins 5 ans d'ancienneté au Crédit Agricole, à une prime d'une valeur de 872 euros bruts. Le bénéfice de cette prime est attribué à l'occasion de l'obtention de chacune des médailles (20, 30, 35 et 40 ans).

Pour les salariés présents au 31 décembre 2018 et ayant fait l'objet du transfert collectif au 1^{er} janvier 2019 des entités SILCA/CAAS/CACIB vers CA-GIP, la Direction s'engage néanmoins à maintenir pendant une durée de 6 ans, soit à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2024, les dispositifs antérieurs applicables au sein de chaque entité d'origine s'ils sont plus favorables sous condition de présence au sein de CA-GIP au moment de la demande. (Les dispositifs antérieurs sont rappelés en annexe).

ARTICLE 5.5 : INDEMNITES DE FIN DE CARRIERE (mise à la retraite ou départ volontaire à la retraite)

Tout salarié percevra au moment de son départ en retraite une indemnité calculée dans les conditions fixées à l'article 39 de la CCNCA.

Pour les salariés présents au 31 décembre 2018 et ayant fait l'objet du transfert collectif au 1^{er} janvier 2019 des entités SILCA/CAAS/CACIB vers CA-GIP, la Direction s'engage à maintenir pendant une durée de 6 ans, soit à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2024, les dispositifs antérieurs applicables au sein de chaque entité d'origine s'ils sont plus favorables sous condition de présence au sein de CA-GIP au moment de la demande. (Les dispositifs antérieurs sont rappelés en annexe).

ARTICLE 5.6 : BUDGET ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Pour l'année 2019 et dans la période transitoire en l'attente de la constitution du Comité Social et Economique (CSE), la Direction s'engage à verser un budget spécifique permettant le maintien d'Activités Sociales et Culturelles (ASC) aux salariés transférés :

- Pour les ex-salariés CAAS, CACIB et CATS, les modalités de gestion propres à chaque entité d'origine devront être définies et actées en concertation avec les CE d'origine.
- Pour les ex-salariés SILCA, la Direction s'engage à assurer le versement des prestations familiales (indemnité crèche et garde pour les enfants de moins de 6 ans, indemnité garde du mercredi et vacances scolaires pour les enfants âgés de 6 à 11 ans).

A compter de la mise en œuvre du CSE, dans le cadre de la conclusion d'un accord collectif, la Direction s'engage à proposer un budget ASC équivalent :

- Pour 2019 à compter de la mise en place du CSE : à 2,70% de la masse salariale brute,
- Pour 2020 : à 2,70% de la masse salariale brute,
- Pour 2021 : à 2,60% de la masse salariale brute,
- A compter de 2022 : à 2,50% de la masse salariale brute.

PARTIE 3 – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est un accord d'entreprise dit « de transition » conclu dans le cadre de l'article L.2261-14-2 du code du travail et des conditions de signature de l'article L.2232-12 du code du travail.

TITRE 1 – DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord entrera en vigueur à la date du transfert envisagé des salariés concernés vers CA-GIP, soit au 1^{er} janvier 2019.

Les dispositions de la Partie 1 ont vocation à régir la période du 1^{er} janvier 2019 jusqu'à l'entrée en vigueur du statut social CA-GIP (Partie 2), y compris s'agissant des Nouveaux Embauchés. Les dispositions de la Partie 2 du présent accord s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans maximum.

Il cessera de plein droit, de produire effet, soit à l'entrée en vigueur d'accords collectifs spécifiques qui seraient conclus sur ces thèmes, le cas échéant, après la désignation des délégués syndicaux de CA-GIP, laquelle ne pourra intervenir que postérieurement à l'élection du Comité Social et Économique de CA-GIP, soit au plus tard le 31 décembre 2021.

TITRE 2 – RENOUVELLEMENT ET REVISION

Les Parties partagent la volonté commune de reprendre, à l'identique, les termes du présent accord, dans le cadre d'accords collectifs spécifiques qui seraient conclus, le cas échéant, une fois les élections professionnelles intervenues au sein de CA-GIP. Ces Accords auront vocation à couvrir l'ensemble des salariés de CA-GIP, c'est-à-dire ceux issus du transfert et les Nouveaux Embauchés.

Par ailleurs, à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs des organisations syndicales habilitées par l'article L.2261-7-1 du code du travail, une négociation de révision du présent accord pourrait être ouverte.

TITRE 3 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

À l'issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail, la Direction de chaque Société notifiera le texte du présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives en son sein.

Le présent accord sera déposé par chaque Société signataire auprès de la DIRECCTE dont elle relève dans les conditions visées par les articles R.2231-1 et suivants du code du travail.

Chaque Société signataire déposera par ailleurs un exemplaire du présent accord auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire.

Fait en 26 originaux.

Paris, le 05 décembre 2018

Laurent VILLALARD - Directeur des Ressources Humaines de CA-GIP

Olivier GELINEAU - Responsable Relations Sociales CAAS

Eric BAZIN - Responsable Relations Sociales CACIB

Céline JEHAN - Responsable Relations Sociales SILCA

Marc DO VAN TUAN - Directeur des Ressources Humaines CATS

➤ **CAAS :**

Pour la CFDT : Axelle BUREAU

Pour la CFE-CGC : Franck GOEURY

Pour la CFTC : Claude CHARRET

Pour la CGT : Akim METADJER

Pour SUD CAM : Yann MILLERIOUX

➤ **CACIB :**

Pour la CFDT : Jacques BADOUD

Pour le SNB/CFE-CGC : Philippe MOINE

Pour la CFTC : Joris DAUMONT

Pour FO : Patrick PAPA

➤ **CATS :**

Pour la CFDT : Christophe TERRE

Pour le SNECA : Philippe BISBARRE

Pour la CFTC : Caroline PAGES

Pour SUD CATS :

➤ **SILCA :**

Pour la CFDT : Philippe SIN

Pour le SNB/CFE-CGC : Fabrice TEILLET

Pour la CGT UGICT: Jean-Pierre LE DENMAT

**ANNEXE 1: RAPPEL DES DISPOSITIONS APPLICABLES EN MATIERE DE
MEDAILLE D'HONNEUR AGRICOLE / MEDAILLE DU TRAVAIL AU SEIN DES
ENTITES SILCA, CAAS et CACIB AU 31 DECEMBRE 2018**

	SILCA	CAAS	CACIB
Conditions d'éligibilité	- Etre salarié sous contrat SILCA au moment de l'obtention de l'ancienneté et du diplôme requis	- 3 ans d'ancienneté dans le secteur agricole - Avoir obtenu son diplôme dans les 2 ans qui suivent la date d'anniversaire des services honorés	
Montant de la prime	- 20 ans d'ancienneté : 1.000 euros - 30 ans d'ancienneté : 1.500 euros - 35 ans d'ancienneté : 1.750 euros - 40 ans d'ancienneté : 2.000 euros	- Prime d'un montant d'1/2 mois de salaire de base brut plafonnée à 3.000 euros - Maintien jusqu'au 31/12/2020 des conditions précédentes si plus favorables selon l'entité d'origine avant le transfert dans CAAS au 01/04/2017	50 euros par année d'ancienneté chez CACIB plafonnée à : - 20 ans d'ancienneté : 1.000 euros - 30 ans d'ancienneté : 1.500 euros - 35 ans d'ancienneté : 1.750 euros - 40 ans d'ancienneté : 2.000 euros
Modalités de versement	- Gratification versée au moment de l'obtention de la médaille	- Gratification attribuée dans les 6 mois suivants la date d'obtention de la médaille sur présentation de diplôme	- Versement de la prime au mois de juin

ANNEXE 1 – MEDAILLES D'HONNEUR AGRICOLE	
CAA	CAAGIS
Conditions : 5 ans d'ancienneté dans le groupe	Conditions : 5 ans d'ancienneté dans le groupe
· 2 000€ pour 20 ans de services	2 000€ pour 20 ans de services
· 3 000€ pour 30 ans de services	3 000€ pour 30 ans de services
· 3 500€ pour 35 ans de services	3 500€ pour 35 ans de services
· 4 000€ pour 40 ans de services	4 000€ pour 40 ans de services
Gratification médaille d'honneur agricole	Montant de la prime versé au prorata du taux de rémunération sur la période concernée
	Les ex-PREDICA transférés au 1er/01/2010 bénéficient des dispositions antérieures de PDK plus favorable (cf grille PDK)
CACI	PREDICA
Un demi mois de salaire de base pour les 20, 30, 35 et 40 ans [Accord 2016]	Un mois de salaire brut de base limité à : 3000€ pour 20 ans de services 3500€ pour 30 ans de services 4000€ pour 35 ans de services 4500€ pour 40 ans de services

**ANNEXE 2 : RAPPEL DES DISPOSITIONS APPLICABLES EN MATIERE
D'INDEMNITES FIN DE CARRIERE AU SEIN DES ENTITES SILCA, CAAS et
CACIB AU 31 DECEMBRE 2018**

	SILCA	CAAS	CACIB*
Départ à la retraite à l'initiative du salarié	<u>CCN BANQUE</u>	<u>AC CAAS</u>	<u>CCN BANQUE ou AC CACIB</u>
	<p>Dispositions particulières pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté à la date de cessation d'activité :</p> <p>Calcul 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté</p> <p>Plafond 6 mois de salaire</p> <p>Base de calcul 1/12^{ème} du salaire brut fixe annuel + de la dernière rémunération variable personnelle dans la limite de 4,5% de ce salaire fixe annuel perçus au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat</p>	<p>Pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté et plus de 2 ans de présence dans l'entreprise = 10% du salaire mensuel par année d'ancienneté pour les salariés</p> <p>Pour les salariés comptant au moins 5 ans de présence continue dans le Groupe CA à la date de cessation de leur activité = 20% du salaire mensuel par année d'ancienneté. Indemnité plafonnée à 6 mois de salaire.</p> <p>Mois de salaire = 1/12^{ème} du salaire fixe + RVI perçue au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail. (Les primes annuelles à date du versement variable ne seront prises en compte qu'une fois et pour la date du dernier versement précédant la notification du départ en retraite).</p> <p><i>Pour les salariés étant ou ayant été à temps partiel, l'indemnité est proratisée en fonction de l'historique du taux d'activité.</i></p>	<p><u>Indemnité CCN Banque</u></p> <p>Calcul - 10-14 ans d'ancienneté : 2/3 mois - 15-19 ans d'ancienneté : 1 mois 1/4 - 20-29 ans d'ancienneté : 2 mois - > ou = 30 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 + majoration de 1/20^{ème} de mensualité par année acquise dans l'entreprise à compter de la 31^{ème} année</p> <p>Plafond : 2,5 mois</p> <p>Base de calcul : 1/13^{ème} du salaire de base annuel (12 derniers mois civils)</p> <p><u>Indemnité de départ à la retraite CACIB (accord du 28 mars 2017)</u></p> <p>A partir d'un an d'ancienneté - Calcul 2/10^{ème} de mensualité par année d'ancienneté</p> <p>Plafond : 6 mois</p> <p>Base de calcul : 1/12^{ème} du salaire de base annuel + 1/12^{ème} du montant du bonus, le bonus étant plafonné à 50 % du PASS</p>

	SILCA	CAAS	CACIB
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	<p align="center"><u>CCN BANQUE</u></p> <p>Avant 65 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à 60 ans : majoration de 2,5% d'une mensualité de base d'ancienneté dans l'entreprise - à 61 ans : majoration de 2% d'une mensualité de base d'ancienneté dans l'entreprise - à 62 ans : majoration de 1,5% d'une mensualité de base d'ancienneté dans l'entreprise - à 63 ans : majoration de 1% d'une mensualité de base d'ancienneté dans l'entreprise - à 64 ans : 0,5% d'une mensualité de base d'ancienneté dans l'entreprise 	<p>Mêmes règles qu'en cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié</p>	<p align="center"><u>CCN BANQUE</u></p> <p>Avant 65 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à 60 ans : majoration de 2,5% d'une mensualité de base d'ancienneté dans l'entreprise - à 61 ans : majoration de 2% d'une mensualité de base d'ancienneté dans l'entreprise - à 62 ans : majoration de 1,5% d'une mensualité de base d'ancienneté dans l'entreprise - à 63 ans : majoration de 1% d'une mensualité de base d'ancienneté dans l'entreprise - à 64 ans : 0,5% d'une mensualité de base d'ancienneté dans l'entreprise