



S'élever à vos côtés

TRANSFORMATION CA-GIP 2025

Dispositif d'accompagnement négocié
Juillet 2022

Cadre des négociations

➤ **Dispositif négocié**

- ✓ Mobilité géographique
- ✓ Mobilité fonctionnelle
- ✓ Mobilité Groupe
- ✓ Congé Fin de Carrière
- ✓ Rupture Conventiionnelle Collective
- ✓ Avenant à l'accord CET

➤ **Mesures entérinées**

- ✓ Les salariés, dits « isolés » sur les sites pérennes, peuvent continuer à exercer leur activité sur leur site actuel.
- ✓

Mobilité Géographique

- ✓ Cas Général
- ✓ Cas Ile De France

Mobilité Géographique

Pour l'application de l'accord :

2 sites sont dans un même secteur géographique

✓ s'ils sont distants de moins 200km aller-retour

OU ✓ moins de 3h de trajet aller-retour (*base transport en commun*)

Aucun des sites CA-GIP en Région n'est dans le même secteur géographique qu'un autre site CA-GIP.

TOUS les sites CA-GIP d'Ile-de-France se situent dans le même secteur géographique.

Les spécificités de l'étalement géographique et des transports parisiens nécessitent des mesures particulières liées à la situation individuelle des collaborateurs (slide 6)

Mobilité Géographique - Cas Général

Le salarié suit son poste ou prend un poste chez CA-GIP et déménage dans un autre secteur géographique :

- ☐ à plus de 200km A/R de son site actuel OU ☐ à plus de 3h Aller-Retour de son site actuel

25 K€

Indemnité de base

10 K€

Majoration conjoint *

2,5 K€

Majoration par enfant **

30 K€

Booster de la transformation

12 K€ max

Prise en charge des frais réels de déménagement et des frais d'installation (dont frais d'agence et de notaire)

Square Habitat

Accompagnement à la recherche / vente du logement



Accompagnement professionnel du conjoint (coaching)

300 à 500 € /mois max

Accompagnement financier du conjoint Chômage / différentiel emploi pour le conjoint



Double résidence

Durant les 3 premiers mois maximum :

- Remboursement des frais professionnels conformément à la politique de déplacement en vigueur chez CA-GIP

Durant les mois suivants :

- dans la limite de **60 euros bruts** par jour :
 - les frais de séjours « quotidiens » : hôtels, repas (petits déjeuners et diners) ;
 - **ou** une indemnité de double résidence temporaire (calendaire)

8j

Jours ouvrés de congés pour l'ensemble des démarches

700 € max

Voyage de reconnaissance (un aller retour + hébergement + frais de repas pour le salarié et un accompagnant)

100 € /mois

Frais de garde pris en charge pendant 9 mois sous forme de Chèque Emploi Service (CESU)



Effet territoire (application des règles d'équité des salaires Ile-De-France - Région pour les collaborateurs <20% de la médiane en IdF)

* Conjoint – Mariage, Pacs ou Union Libre

** Enfant fiscalement à charge ou à charge effective

Mobilité Géographique

pour les salariés « Ile De France »

Le collaborateur prend un poste chez CA-GIP sur un autre site dans un même secteur géographique au sein de l'Ile De France:

- Affectés sur un site CA-GIP en Ile de France (Villiot, Vaugirard, Montrouge, Saint-Quentin-en-Yvelines) et dont le changement de lieu de travail en Ile-de-France entraîne un déménagement
- ET le temps de trajet journalier entre le domicile actuel et le nouveau lieu de travail est allongé et se situe à plus de 2h30 aller/retour
- ET dont le déménagement entraînerait un temps de trajet journalier entre le nouveau domicile et nouveau lieu de travail de maximum 1 heure aller/retour

Mobilité Géographique

pour les salariés « Ile De France » avec déménagement

5 K€

Prime de déménagement

2,5 K€

Majoration
conjoint

500 €

Majoration par
enfant

**Dans la limite d'un montant total
cumulé de 10.000 € bruts**

**Frais
déménagement**

Prise en charge des frais
réels de déménagement

**Square
Habitat**

Accompagnement à la
recherche / vente du
logement et prise en charge
directe des frais par CA-GIP

CET

Possibilité de monétiser des
jours de CET.
Abondement de l'entreprise
à hauteur de 20% dans la
limite de 20 jours

Mobilité Géographique

pour les salariés « Ile De France » sans déménagement

Sont éligibles aux mesures du présent article les salariés en CDI situés sur un site en Ile de France qui ne souhaiteraient pas déménager mais dont le changement de lieu de travail impliquerait un temps de trajet quotidien du domicile vers le nouveau lieu de travail :

- Allongé de 30 minutes par rapport au trajet de son domicile vers son lieu de travail actuel ;
- ou atteignant 3h (aller/retour) du fait d'un allongement, quelle que soit la durée de celui-ci.

1200 €

Un forfait de 1 200 euros de Chèque Emploi Service Universel



S'élever à vos côtés

Mobilité Fonctionnelle

Mobilité Fonctionnelle

Modification du Contrat de travail

- Les salariés de CA-GIP qui accepteraient une mobilité fonctionnelle auront la garantie de conserver un poste :
 - ✓ de même statut ;
 - ✓ de même classification (PCE) ;
 - ✓ de même niveau de rémunération annuelle brute de base (salaire annuel théorique) .

Toutefois, si le salarié accepte une mobilité fonctionnelle sur un poste de PCE inférieure, il conservera le bénéfice de son niveau de PCP actuel.

- Mise en relation possible avec un cabinet pour effectuer un bilan de compétence
- Plan de formation adapté aux besoins du nouveau poste
- Matérialisation de temps de biseaux pour:
 - ✓ Acquisition de compétences
 - ✓ Transfert éventuel de compétences
- Suivi du transfert de compétence



S'élever à vos côtés

Mobilité dans une autre entité du Groupe Crédit Agricole

Mobilité Groupe

Peut bénéficier des aides prévues ci-après, le salarié :

- actuellement affecté sur **un site non pérenne** et sans possibilité de repositionnement au sein de CA-GIP dans le même secteur géographique et correspondant à ses qualifications ;
- **ET** ayant accepté une mobilité (signature d'un contrat de travail) au sein d'une autre entité du Groupe entraînant un déménagement dans un autre secteur géographique.

12 K€
max

Prise en charge des réels de déménagement et des frais d'installation (dont frais d'agence et de notaire)

700 €
max

Voyage de reconnaissance (un aller retour + hébergement + frais de repas pour le salarié et un accompagnant)

8j

Jours ouvrés de congés pour l'ensemble des démarches



Accompagnement professionnel du conjoint (coaching)

Congé Fin de Carrière - CFC

Congé Fin de Carrière

Dispositif

- **Objectif:** permettre à des salariés de CA-GIP répondant à certains critères objectifs de cesser totalement et définitivement, de façon volontaire et de manière anticipée leur activité professionnelle, tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement intégralement financée par CA-GIP ainsi que du maintien d'un régime de protection sociale jusqu'à ce qu'ils puissent faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein (régime de base).
- La durée maximale est fixée à **24 mois** à compter de la date d'entrée effective du salarié dans le dispositif de CFC.

Congé Fin de Carrière

Bénéficiaires

Dans ces conditions, est éligible au présent dispositif de Congé de fin de Carrière :

- ✓ Tout salarié exerçant son activité sur l'un des sites suivants : Nancy, Orléans, Pau, Clermont Ferrand, Lyon ou Lille, sans possibilité d'emploi au sein de CA-GIP, dans le même secteur géographique et sur un poste correspondant aux qualifications du salarié

ET

- ✓ S'engager à liquider leurs droits à la retraite dès qu'ils rempliront les conditions légales et réglementaires leur permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein (régime de base) ;
- ✓ Être âgé
 - d'au moins 60 ans ;
 - OU
 - d'au moins 58 ans pour les salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue telle que prévue à l'article L. 351-1-1 du Code de la sécurité sociale ;
 - OU
 - d'au moins 53 ans pour les salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour handicap telle que prévue à l'article L. 351-1-3 du Code de la sécurité sociale.

Congé Fin de Carrière

Entrée dans le dispositif

- L'entrée effective du salarié dans le dispositif de congé de fin de carrière doit intervenir :
 - à compter du 1^{er} janvier 2024 pour les salariés des sites de Clermont-Ferrand, Orléans, Nancy et Pau ;
 - à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les salariés du site de Lyon ;
 - à compter du 1^{er} janvier 2026 pour les salariés du site de Lille ;
 - à compter de la mise en œuvre de l'organisation cible de l'équipe au sein de laquelle le salarié est rattaché dès lors qu'elle est antérieure aux dates ci-dessus, et dès lors qu'elle implique un changement de lieu de travail effectif au sein d'un autre secteur géographique.
 - ➔ *Dans cette hypothèse, il est précisé, pour le Cluster BPCR, que les salariés ayant manifesté leur intérêt pour le présent dispositif seront informés, au plus tard le 31 décembre 2022, de la date à laquelle leur entrée effective dans le dispositif sera possible.*
 - ➔ *Pour les autres Clusters, un délai de prévenance suffisant devra être donné aux salariés concernés.*

- Il est également rappelé que l'entrée effective du salarié dans un congé de fin de carrière ne peut intervenir qu'à l'issue :
 - Du solde de l'ensemble des congés payés acquis mais non pris
 - De la liquidation des jours de CET
 - *Il est également possible d'ajouter une année de nomadisme à ce dispositif (cf slide 26)*

Congé Fin de Carrière

Allocation

- Pendant cette période, le salarié percevra une allocation de congé de fin de carrière, entièrement financée par CA-GIP, égale à 75% du salaire mensuel théorique brut de référence du salarié.
- Il est précisé que le salaire annuel conventionnel s'entend : RCE/RCP + compartiment rétribution globale + RCI + RCC.
- Le versement de l'allocation de congé de fin de carrière cessera automatiquement et de plein droit à la date théorique de la liquidation de la retraite à taux plein (régime de base) du salarié, et au plus tard à l'expiration de la durée maximale du congé de fin de carrière fixée à 24 mois.
- L'allocation de congé de fin de carrière est assimilée à une rémunération et est, à ce titre, imposable et soumise à l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale (part patronale et salariale)

Congé Fin de Carrière

Avantages sociaux (1/2)

Le salarié conservera néanmoins :

- La qualité d'assuré social et le maintien des droits aux prestations aux régimes obligatoires et complémentaires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement.
- Le maintien des cotisations aux régimes de retraite de base et complémentaire à taux plein, ces taux de cotisations étant calculés sur la base du salaire mensuel théorique brut de référence sauf reprise d'activité pendant le congé de fin de carrière.
- Le différentiel de cotisations sur le différentiel de rémunération (montant du salaire mensuel théorique brut de référence – montant de l'allocation de congé de fin de carrière) sera pris en charge par CA-GIP (part salariale et part patronale).
- Le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé avec le maintien de la participation employeur.

Congé Fin de Carrière

Avantages sociaux (2/2)

- Le bénéfice du régime de prévoyance. Les taux de cotisations sont calculés sur la base du salaire mensuel théorique brut de référence sauf reprise d'activité pendant le congé de fin de carrière.
- Les salariés ayant adhéré au dispositif de congé de fin de carrière seront, le cas échéant, bénéficiaires de l'intéressement pendant la durée du congé de fin de carrière, selon les modalités et dans les conditions prévues par l'accord d'intéressement en vigueur chez CA-GIP, uniquement sur la base de l'allocation de 75% du salaire mensuel théorique brut de référence.
- Le bénéfice des avantages sociaux accordés aux salariés de CA-GIP en poste, notamment le bénéfice des œuvres sociales et culturelles du CSE de CA-GIP.

Congé Fin de Carrière

Indemnités de départ à la retraite

- A l'issue du congé de fin de carrière, le contrat de travail sera rompu dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite, sans préavis, donnant droit aux salariés de percevoir l'indemnité **légale ou conventionnelle** de départ volontaire à la retraite, selon ce qui leur est le plus favorable
 - ✓ Convention CCNCA : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté

Rupture Conventiennelle Collective - RCC

Rupture Conventiennelle Collective

S'élever à vos côtés

- Permettre aux salariés ayant une solution externe identifiée de bénéficier d'un appui personnalisé et d'aides financières de nature à permettre la concrétisation de leur projet externe.
- Dans ces conditions, est éligible au présent dispositif de rupture conventionnelle collective :
 - ✓ Tout salarié exerçant son activité sur l'un des sites suivants : Nancy, Orléans, Pau, Clermont Ferrand, Lyon ou Lille, sans possibilité d'emploi au sein de CA-GIP, dans le même secteur géographique et sur un poste correspondant aux qualifications du salarié
- ET**
- ✓ Présentant un projet professionnel sérieux en vue d'une solution externe identifiée.
- La rupture conventionnelle peut être précédée d'un congé de mobilité
- La RCC peut être également précédée par :
 - ✓ une année de nomadisme à ce dispositif (cf slide 26)
 - ✓ la prise de l'ensemble des congés payés acquis mais non pris
 - ✓ la liquidation des jours de CET
- **Toute entrée dans ce dispositif est irrévocable !**

Rupture Conventionnelle Collective

Projet sérieux

- ✓ Emploi sous contrat de travail à durée indéterminée auprès d'un nouvel employeur (externe au groupe Crédit Agricole) ;
- ✓ Emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois auprès d'un nouvel employeur (externe au groupe Crédit Agricole) ;
- ✓ Emploi dans le cadre d'une mission de travail temporaire d'au moins six mois ;
- ✓ Formation longue (au moins 300 heures) diplômante, certifiante ou qualifiante, en vue d'une reconversion professionnelle ;
- ✓ Création ou développement ou reprise d'entreprise ou d'une activité indépendante (y compris en qualité de micro-entrepreneur), à l'exception de la constitution ou de la reprise d'une société civile immobilière.



S'élever à vos côtés

Rupture Conventionnelle Collective

Dépôt des candidatures

- Les salariés volontaires au présent dispositif de rupture conventionnelle collective peuvent présenter leur dossier de candidature en fonction de leur site d'affectation :
 - ✓ Sites de Pau, Orléans, Nancy et Clermont Ferrand : jusqu'au 31 décembre 2023 ;
 - ✓ Site de Lyon : jusqu'au 31 décembre 2024 ;
 - ✓ Site de Lille : jusqu'au 31 décembre 2025.
- Les candidatures devront être déposées 6 semaines au plus tard avant la date d'échéance mentionnée ci-dessus.

Rupture Conventionnelle Collective

Le congé de mobilité

- Le congé de mobilité permet aux salariés volontaires à un départ externe de se consacrer pleinement à la concrétisation de leur projet en s'assurant du maintien de leur contrat de travail avec CA-GIP pendant la durée du congé de mobilité, tout en bénéficiant de mesures d'accompagnement, d'actions de formation et de périodes de travail.
- Le congé de mobilité est d'une durée maximale de six mois.
- Pendant toute la durée du congé de mobilité, le contrat de travail liant le salarié à CA-GIP est suspendu.
- Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié perçoit une allocation mensuelle égale à 65% du salaire mensuel brut.

Rupture Conventionnelle Collective

L'indemnité de Rupture

- les salariés quittant leur emploi bénéficient d'une indemnité globale de rupture, incluant l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon le plus favorable, égale à un mois de salaire par année d'ancienneté.
 - ✓ Le montant de l'indemnité globale de rupture ne pourra jamais être inférieur à 3 mois de salaire brut ;
 - ✓ Le montant de l'indemnité globale de rupture est plafonné à 24 mois de salaire.

**Accompagnement additionnel
(plafonné à 12 K€ au total)**

12 K€
max

prise en charge par CA-GIP
des actions de formation

OU

Prime de
12K€

Aide à la création, au
développement, ou à la
reprise d'une entreprise

- *La moitié de cette indemnité est versée au démarrage de l'activité*
- *La seconde moitié est versée après une période d'activité de six mois*



S'élever à vos côtés

Nomadisme

Nomadisme Qu'est-ce que c'est ?

- Les salariés qui auront acté d'une mesure telles qu'une mobilité géographique, une mobilité groupe, une rupture conventionnelle collective ou un congé de fin de carrière et qui le souhaiteraient, peuvent bénéficier d'un dispositif de nomadisme.
- Cette période de « nomadisme » permet aux salariés d'exercer leur activité sur le site cible, sans déménagement, pendant une durée d'un an avant la prise d'effet de la mesure sélectionnée.
- Dans le cadre de ce dispositif, l'Entreprise prendra en charge les frais de transports et d'hébergement induits, selon les barèmes en vigueur dans l'Entreprise.

Nomadisme

Modalités Organisationnelles

- Le collaborateur alternera entre des jours de présence sur site et des jours de travail à distance, sur une base de travail à distance pouvant aller, de façon dérogatoire à l'Accord relatif au télétravail au sein de CA-GIP du 11 juillet 2019 applicable à la date du présent accord, jusqu'à 75% du temps de travail du salarié appréciés sur une base annuelle.
- Ces modalités de nomadisme seront définies, en concertation avec le manager, en prenant en compte :
 - ✓ Les souhaits et contraintes du collaborateur (fréquence des trajets, modes de transport, mode d'hébergement, lieu de travail à distance) ;
 - ✓ Ainsi que les nécessités opérationnelles de l'activité, le bon fonctionnement de l'équipe et le contexte de l'entreprise, notamment les activités colocalisées qui imposent des rituels réguliers sur le site de l'entité cliente

Défraiement Pendulaire

Défraiement Pendulaire

Qu'est-ce que c'est ?

- Le défraiement "pendulaire" vise à permettre à des salariés de poursuivre leur activité, avec des déplacements réguliers défrayés selon les conditions en vigueur chez CA-GIP au rythme de télétravail en vigueur chez CA-GIP, dans le respect de l'organisation de l'équipe, tout en restant domicilié à leur adresse actuelle.
- A travers ce dispositif temporaire **d'une durée maximum de 5 ans**, CA-GIP souhaite accompagner les collaborateurs éligibles qui le souhaitent, pour leur permettre d'exercer leur activité sur le site cible, sans déménager
 - ✓ à l'issue de la fermeture du site,
 - ✓ **ou** de la date de mise en œuvre de l'organisation cible pour les salariés colocalisés,
- Ce dispositif n'est pas cumulable avec les autres mesures sociales.



S'élever à vos côtés

Avenant à l'accord CET

Avenant à l'accord CET

L'accord aujourd'hui

- ✓ Les droits inscrits sur le CET convertis en monétaire ne peuvent excéder un montant égal à 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'Assurance chômage (équivalent à 24 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale) ce qui représente 82 272 € en 2022
- ✓ La somme des droits cumulés dans le CET CA-GIP et des droits cumulés dans le CET transitoire, ne pourra excéder 250 000 € nets hors abondement

Avenant à l'accord CET

■ Plafond spécifique Transformation

- ✓ Pour les salariés des sites de Clermont-Ferrand, Orléans, Lille, Lyon, Nancy et Pau présents et âgés de 55 et plus à la date de signature des présentes, ce montant est, à titre temporaire, fixé à **120 000 €**.

- ✓ Cette disposition cessera de produire ces effets aux dates respectives ci-dessous :
 - ✓ Sites de Clermont-Ferrand, Orléans, Nancy et Pau : 31 décembre 2023 ;
 - ✓ Site de Lyon : 31 décembre 2024 ;
 - ✓ Site de Lille : 31 décembre 2025.

Avenant à l'accord CET

➤ Achat de résidence principale IDF en lien avec le projet de Transformation (jusqu'au 31/12/2025)

✓ Les salariés affectés, à la date de signature du présent avenant, sur les sites de Montrouge, Villiot, Vaugirard et Saint-Quentin-Yvelines, bénéficiaires des aides au déménagement prévues dans l'accord relatif à l'accompagnement social de la Transformation de CA-GIP peuvent utiliser les droits acquis au titre de leur CET pour financer l'achat d'une résidence principale.

✓ Dans un tel cas, l'Entreprise abondera les jours monétisés, à hauteur de 20% de ces jours, dans la limite d'un abondement maximal de 20 jours.