

## **Accord cadre applicable aux salariés des communautés et du CNETI dans le cadre du projet Performance SI du 9.05.07**

Les employeurs ont engagé une évolution importante de l'organisation informatique qui concerne les communautés informatiques et le CNETI.

Cette évolution vise :

- à la convergence des trois communautés et du CNETI vers un système d'information unique,
- au renforcement du rôle central des nouvelles entités : un GIE MOE et un GIE MOA<sup>1</sup>.

Ce projet (dénommé projet Performance SI) est une étape importante pour l'informatique des caisses d'épargne qui ont décidé de s'engager dans un nouveau mouvement de concentration destiné à accroître leur capacité de développement commercial, tout en améliorant leur efficacité opérationnelle.

Cette évolution se place naturellement dans la continuité du projet CAP 2003 qui avait abouti à la création des trois plates-formes ARPEGE-RSI-SIRIS à partir des huit existantes, et de CAP 2007 destiné à accompagner le plan de développement du Groupe.

Dans ce contexte il est apparu nécessaire de réviser par un nouvel accord les garanties liées aux sites informatiques, à l'emploi et à la mobilité prévues dans l'accord cadre du 4 juillet 2000 applicable aux salariés des CTIR, afin de tenir compte du nouveau contexte de l'informatique Caisse d'épargne.

En conséquence, le présent accord se substitue à l'intégralité de l'accord cadre du 4 juillet 2000 qui cesse de s'appliquer.

Les nouvelles garanties liées à la mise en œuvre du projet Performance SI, propres à assurer la sérénité des personnels et la réussite du projet, sont applicables dès la conclusion du présent accord.

### **Article 1. Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés en contrat à durée indéterminée appartenant aux communautés informatiques et au CNETI et aux nouveaux embauchés dans ces structures jusqu'au transfert des contrats de travail dans les nouveaux GIE.

---

<sup>1</sup> Les termes GIE MOA et GIE MOE désignent dans l'ensemble du présent accord les deux structures cibles

## **Article 2 : Garantie de maintien des sites**

Le maintien des 15 sites dont le CNETI est garanti pour la durée du présent accord.

## **Article 3 : Maintien de la diversité d'emploi**

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2011, le maintien d'activités informatiques et d'une diversité d'emplois en rapport avec les effectifs et les compétences de chaque site est garanti sur les 15 sites.

## **Article 4 : Garanties spécifiques et transitoires**

### **➤ 4.1 Garantie spécifique jusqu'en 2008**

Jusque mi-2008, date à laquelle l'ensemble des salariés rejoindraient le GIE MOE ou le GIE MOA, aucun transfert de contrat de travail vers les nouveaux GIE n'est prévu dans le cadre du projet Performance SI.

### **➤ 4.2 Garanties transitoires pendant la phase de construction du projet Performance SI**

Les mises à disposition dans le cadre du projet Performance SI devront s'effectuer sur la base du volontariat.

## **Article 5 : Les garanties individuelles**

La participation de l'ensemble des salariés des communautés et du CNETI constitue un élément de réussite indispensable à la construction, la réalisation et au développement futur du projet Performance SI.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

- Chaque salarié des sites informatiques, en contrat à durée indéterminée à la date du transfert des contrats de travail dans les nouveaux GIE, se verra confier un emploi dans une des nouvelles structures. Cet emploi sera en priorité, de niveau équivalent à celui précédemment exercé et de même classification.
- Dans le cas où une mobilité géographique et/ou fonctionnelle est envisagée, plusieurs offres doivent être proposées au salarié. Une convention de mobilité sera signée entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines (cf. Article 8).

- Chaque salarié se voit garantir le maintien de sa rémunération effective annuelle atteinte à la date d'intégration dans la nouvelle entreprise, hors éléments aléatoires et variables.

## **Article 6 : Mobilité géographique**

La mobilité géographique est basée sur le volontariat. Elle peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié, et elle est favorisée par les mesures d'accompagnements appropriées telles que décrites ci-dessous.

A compter de sa prise de fonctions et pendant une durée d'un an le salarié a la possibilité de réintégrer son emploi ou à défaut un emploi équivalent sur son site d'origine ou sur un autre site, toujours sur la base du volontariat.

### 6.1 En cas de changement de résidence

Les mesures prévues sont applicables lorsque le déménagement intervient dans un délai maximum de 12 mois à compter de la modification du lieu de travail.

Les frais de déménagement du salarié sont pris en charge par la nouvelle entreprise sous réserve de présentation de trois devis.

Le salarié et son conjoint bénéficient d'une prise en charge de deux transports aller-retour et de deux nuits d'hôtel (par déplacement) pour visiter le site d'accueil éventuel et son environnement.

Le salarié bénéficie de trois jours de congés exceptionnels et supplémentaires pour procéder au déménagement.

Il est porté une attention toute particulière à l'examen des conditions de transfert des dossiers de prêts et de conditions de crédits octroyés pour faciliter l'acquisition de la résidence principale.

Un dispositif d'avance sur salaire pourra être mis en place sur justificatif dans les conditions prévues à l'article L 144-2 du code du travail. Cette avance sera remboursable au terme d'une période de 12 mois pour permettre au salarié de régler la caution en cas de location.

Le salarié perçoit une prime d'installation au moment du déménagement égale à 3 mois de salaire de base brut mensuel ne pouvant être inférieure à 15 000 euros bruts ; elle est versée lors du déménagement effectif.

## ➤ 6.2 Mesures complémentaires

Elles sont mises en œuvre par la DRH de l'entreprise d'accueil, en fonction de la situation du salarié.

En cas de mobilité entre sites, les mesures suivantes s'appliquent sauf mouvement entre les sites suivants : Bagnole, Montrouge et Paris. Cette application doit être conforme aux règles d'exonération prévues par les dispositions en vigueur relatives aux avantages en nature.

Une indemnité de double résidence, établie sur la base du loyer d'un studio meublé situé sur le territoire du site d'accueil, est versée sur une période maximum de 12 mois à partir de la prise de fonction dans le site d'accueil. Elle cesse d'être versée à l'issue de cette période de 12 mois ou dès le déménagement réalisé s'il intervient avant ce terme.

Le salarié bénéficie chaque semaine du financement d'un aller/retour entre son domicile principal et son lieu d'activité selon les modalités en vigueur dans le site d'accueil pendant une période maximum de 12 mois. Cette prise en charge cesse à l'issue de cette période de 12 mois ou dès le déménagement réalisé s'il intervient avant ce terme.

La nouvelle entreprise propose, si nécessaire, les services d'un cabinet spécialisé d'aide à la recherche d'emploi du conjoint sur une période limitée à 12 mois.

Par ailleurs, seront proposées, en fonction de la situation individuelle :

- une aide à la recherche d'un nouveau logement,
- une aide à la revente du logement.

## **Article 7 : Mobilité fonctionnelle**

La mobilité fonctionnelle s'exerce sur la base du volontariat dans le cas d'un changement de métier.

Dans cette perspective, tout sera mis en œuvre pour garantir au salarié la réussite de sa mobilité fonctionnelle.

En aucun cas, la mobilité fonctionnelle ne peut porter atteinte au principe de volontariat applicable à la mobilité géographique.

Pendant une durée d'un an le salarié a la possibilité de réintégrer son emploi ou à défaut un emploi de niveau équivalent.

## ➤ 7.1 Plan de formation individualisé

Un plan de formation et d'adaptation individualisé est mis en œuvre afin de permettre la meilleure intégration possible et l'acquisition des compétences nécessaires aux exigences du nouveau poste.

## ➤ 7.2 Suivi individualisé durant la prise de poste par la Direction des Ressources Humaines

Le salarié bénéficie d'un point d'étape six mois après sa prise de poste. Ce point d'étape, assuré par la Direction des Ressources Humaines en lien avec le manager, permet de suivre sa montée en compétences et d'engager d'éventuelles actions de formation complémentaires.

## ➤ 7.3 Réorientation professionnelle éventuelle

Durant les six premiers mois, une réorientation professionnelle sera proposée au salarié s'il rencontre des difficultés importantes dans le poste occupé. Cette réorientation professionnelle est initiée par la Direction des Ressources Humaines en lien avec le manager.

### **Article 8 : Convention de mobilité**

Toute mobilité fonctionnelle et / ou géographique fera l'objet d'une convention signée entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines.

Elle spécifiera notamment :

- la définition de l'emploi,
- les conditions de rémunération,
- les conditions de prise de fonction,
- les axes de formation,
- le calendrier des contacts avec la structure Ressources Humaines.

### **Article 9 : Statut social**

Il est rappelé que les GIE MOA et MOE seront des organismes communs.

En conséquence, les salariés des GIE MOA et MOE bénéficieront de l'application de l'ensemble des accords collectifs nationaux en vigueur au sein de la Branche Caisse d'Epargne.

### **Article 10 : Volet social**

Dans le mois suivant la création du GIE MOA et du GIE MOE, des négociations s'engageront afin de stabiliser les dispositifs applicables au sein de chacune des deux

nouvelles entités et de permettre aux salariés d'y disposer rapidement de socles sociaux adaptés, cohérents et homogènes.

Elles porteront notamment sur :

- la gestion des fins de carrière,
- la durée du travail,
- les instances représentatives du personnel,
- la gestion des reconversions,
- l'emploi, la rémunération.

Les participants aux réunions de négociation seront :

- d'une part, les dirigeants des GIE nouvellement créés et trois représentants choisis par les dirigeants,
- d'autre part, pour chacune des trois communautés et le CNETI, un délégué syndical par organisation syndicale représentative.

Il est convenu que les parties définiront les futures normes sociales locales par référence aux accords actuellement en vigueur au sein de Girce Ingénierie.

Les projets d'accords résultant de ces négociations devront être entérinés dans les meilleurs délais au sein de chaque nouvelle entité par ses dirigeants et ses délégués syndicaux.

### **Article 11 : Production du schéma d'organisation cible**

Un processus d'information consultation des instances représentatives du personnel sur la création des GIE MOE et MOA et sur les projets de regroupements des infrastructures est en cours.

Avant le terme de l'exercice 2007, un second processus d'information consultation des instances représentatives du personnel présentera un schéma d'organisation cible incluant les activités et le nombre d'emplois sur chaque site.

### **Article 12 : Clause de révision**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L 132-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Celui-ci ne pourrait entrer en vigueur que si la majorité des organisations syndicales le signe ou y adhère.

### **Article 13 : Application de l'accord**

Conformément aux dispositions en vigueur, un consensus unanime doit être recueilli sur les dispositions prévues par le présent accord. Ce dernier ne sera applicable que s'il est signé par l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'accord du 4 juillet 2000.

### **Article 14 : Durée de l'accord**

Sous réserve de l'article 13, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de la date de signature. Au terme de cette durée il cessera de produire effet.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L 132-6 du code du travail.

### **Article 15 : Dépôt**

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCE selon les dispositions prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT  
le syndicat CFTC  
le syndicat CGT  
le syndicat SNP-FO  
le syndicat SNE CGC  
le Syndicat Unifié-UNSA  
le Syndicat SUD