

CAAGIS - GESTION, INFORMATIQUE ET SERVICES

ACCORD sur la
STRUCTURE de REMUNERATION
et la TRANSLATION des REMUNERATIONS des SALARIES
EX Predica et EX Attica.

N° 2011.01

Entre les soussignés,

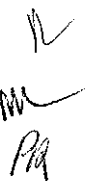
- la SAS CAAGIS, dont le siège social est situé au 50-56 rue Procession – 75015 Paris -
représentée par Monsieur Pierre GUILLEMET, Directeur Général,

d'une part,

Et

- l'organisation syndicale CFDT, représentée par Messieurs Mustapha HOUARI et Pascal RAPHAEL,
Délégués Syndicaux

d'autre part.



PREAMBULE

La création de CAAGIS, entité nouvelle issue de la réunion d'ATTICA et de la DSI de PREDICA, à l'égard des transferts de personnel, s'est inscrite dans le cadre des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail et de l'article L.2261-14 en ce qui concerne les conventions et accords collectifs.

A l'instar des autres accords collectifs, le sort des conventions collectives est régi par l'article L.2261-14 du code du travail qui prévoit leur mise en cause de plein droit au jour du transfert. Pour rappel, Caagis est rattachée à la Convention collective des sociétés d'assurances.

Dans le cadre des dispositions précitées, les parties sont donc convenues des dispositions suivantes, lesquelles se substituent aux dispositions antérieures des conventions et accords remis en cause ou de toute autre pratique antérieure ayant le même objet.

OBJET DE L'ACCORD

Les parties au présent accord ayant pris acte de la mise en cause de la Convention Collective des Caisses Régionales (CCNCR) à l'égard des salariés ex-Attica qui se la voyaient appliquée, ont convenu de la nécessité de tirer les conséquences en termes de structure de rémunération de la transposition de la classification dont les modalités ont été arrêtées par accord distinct. L'objectif poursuivi par les parties est de mettre en conformité la structure des rémunérations avec la CCSA applicable au sein de Caagis. Il concourt ainsi à l'harmonisation de la structure des rémunérations des collaborateurs de Caagis, qu'ils soient issus de la société Attica ou Predica.

ARTICLE 1 – Les principes

Les principes qui ont présidé à l'élaboration de la structure de rémunération applicable pour les salariés Caagis sont les suivants :

- respect des dispositions de la Convention Collective des Sociétés d'Assurances (CCSA)
- dans un objectif de simplification, d'efficience et de lisibilité, regroupements des rubriques de rémunération et les périodicités de versements retenues seront ceux actuellement en vigueur pour les salariés ex-Prédica.

Les modalités de translation de rémunérations n'ont vocation à s'appliquer qu'aux salariés Caagis ex-Attica, les salariés Caagis ex-Predica s'inscrivant déjà dans le dispositif cible retenu pour Caagis dans le cadre de l'application de la CCSA.

Les principes fondateurs des opérations de translation de la structure de rémunération des salariés Caagis ex-Attica sont les suivants :

- garantie du maintien de la rémunération fixe pour chaque salarié.
 - o La translation des rémunérations n'est donc pas de nature à générer une variation de ce compartiment de rémunération, à l'exclusion de ce qui pourrait naître de l'application des dispositions relatives à la Rémunération Minimale Annuelle (RMA),
- calculs réalisés sur la base de :
 - o la situation de rémunération des salariés arrêtée au 31 mars 2011
 - o la transposition des classifications de la CCNCR vers la CCSA (cf. application des dispositions retenues par la Direction de Caagis, par ailleurs consignées dans le procès verbal de désaccord correspondant daté et signé le 8 décembre 2010)
 - o le positionnement des salariés au sein de la grille de classification de la CCSA permet, notamment, de déterminer :
 - les rubriques de calcul à initier (ex : la prime d'expérience pour les non cadres)
 - le niveau de Rémunération Minimale Annuelle (RMA)¹ à retenir

Les augmentations de rémunération qui résulteraient de la prise en compte du RMA ne seront pas imputables sur celles qui découleraient de la NAO.

¹ RMA = Rémunération Minimale Annuelle ; les montants de RMA en vigueur à la date de signature du présent accord, sont joints en annexe

ARTICLE 2 – La structure de rémunération

La structure de rémunération des salariés Caagis découle de l'application de la CCSA

Elle se décompose de la manière suivante :

- Un salaire de base comprenant :
 - le salaire de référence (incluant la prime de vacances et le 13^{ème} mois) réparti sur 12 mois,
 - la prime d'expérience, pour les salariés non cadres (ancienneté retenue, barème CCSA en vigueur).
- une rémunération variable individuelle (RVI) qui fait l'objet d'une négociation distincte. La RVI sera fondée sur des objectifs individuels pour les salariés cadres et des objectifs individuels et/ou collectifs pour les salariés non cadres.

Pour les salariés Caagis ex Attica, deux rubriques complémentaires peuvent s'ajouter à cette structure de rémunération :

- un Complément de rémunération extra conventionnelle garantie dénommé «Complément REC» égal à la part garantie de la Rémunération Extra Conventionnelle à la date du 31/03/2011. Dans un souci d'équité, une part de la Rémunération Extra Conventionnelle Garantie, selon les classes d'emploi ci-dessous, sera pris en compte dans le dispositif de Rémunération variable Individuel (RVI).
Dans l'objectif d'harmonisation de la structure de rémunération des salariés Caagis rappelé à l'article 1 du présent accord, il est arrêté que ce «Complément REC» :
 - a vocation à être intégré au salaire de base, progressivement pour les cadres selon le cadencement et les taux d'absorption suivants, pour disparaître complètement à l'issue des 3 ou 5 ans en fonction de la classe finale concernée soit la classe issue du processus de pesée des fonctions
 - immédiatement pour les non cadres, quelque soit leur classe d'arrivée

	Cadencement	Part de la REC Garantie absorbée annuellement dans le salaire de base	Solde de REC garantie à valoir sur le solde de RVI appelé : « complément REC
Non cadre (classes 3 et 4)	Immédiat au 01/07/2011	2011= 100 %	2011=0 %
Cadres des classes 5	3 ans	2011 = 86 % 2012 = 93% 2013 = 100 %	2011 = 14 % 2012 = 7 % 2013 = 0 %
Cadre des classes 6	3 ans	2011 = 76 % 2012 = 88% 2013 = 100 %	2011 = 24 % 2012 = 12% 2013 = 0 %
Cadres des classes 7	5 ans	2011 = 30 % 2012 = 50 % 2013 = 67 % 2014 = 84 % 2015 = 100 %	2011 = 70 % 2012 = 50 % 2013 = 33 % 2014 = 16 % 2015 = 0 %

- sera pris en compte pour sa valeur annuelle lors du calcul du versement annuel de la RVI.
- Ces modalités spécifiques d'intégration au salaire de base du complément de rémunération extra conventionnelle seront, dans un souci de simplicité et de clarté, appliquées dès la finalisation du processus de pesée des fonctions soit sur la paye de juillet 2011.
- un « Complément Rémunération Familiale » qui représente la valeur de la Rémunération Conventionnelle Complémentaire à la date du 31/03/2011 pour les salariés en bénéficiant à cette date. Cette disposition cessera de produire effet conformément aux dispositions de la CCNCR pour les salariés concernés.

CC ✓
PM

ARTICLE 3 – Cas particulier des salariés non cadres passant cadres

A l'issue du processus de classification et pesée des fonctions, un certain nombre de salariés pourrait se voir changer de classification et ainsi leur statut modifié de non cadre à cadre.

Pour cette éventuelle population, et comme indiqué dans l'article précédent, celle-ci se verrait appliquer strictement les mêmes modalités d'intégration du « Complément REC » que les non cadres soit 100% dès le 1^{er} juillet 2011.

La Direction s'assurera également de la garantie du niveau du salaire net sur la base du niveau des cotisations et prélèvements en vigueur à ce jour.

ARTICLE 4 – Structure de Rémunération : Périodicité de versements des différents éléments

Les éléments de rémunération dont la périodicité de versement est mensuelle :

- Le salaire de base (incluant la prime de vacances et le 13^{ème} mois) réparti sur 12 mois
- Le Complément REC pour les salariés ex Attica,
- Le Complément Rémunération Familiale pour les salariés ex Attica.

La rémunération variable individuelle est versée annuellement.

Pour les salariés travaillant à temps partiel l'ensemble des éléments de rémunération sont calculés et/ou pris en compte au prorata de leur temps de travail

ARTICLE 5 – Structure de rémunération : évolution du montant des différentes composantes de la rémunération

Les montants des différentes composantes de la rémunération se voient bénéficier des augmentations prévues par la CCSA, soit par celles résultant des négociations menées dans l'entreprise dans le cadre de la NAO.

ARTICLE 6 – La translation des rémunérations des salariés ex-Attica

La translation des rémunérations est sans impact pour les salariés ex-Prédica.

Pour les salariés ex Attica, l'application des opérations de transposition de classification (cf. PV de désaccord sur la transposition) détermine les éléments à prendre en compte pour la translation des rémunérations à savoir :

- o le niveau de RMA à prendre en compte
- o le calcul du montant de la prime d'expérience pour les non cadres.

Les compartiments de salaire constituant la rémunération fixe des salariés ex Attica sont les suivants :

- RC (RCE ou RCP)
- RCI
- 13^{ème} MOIS
- RCC
- REC garantie

Ces compartiments sont traduits dans la structure de rémunération Caagis comme indiqué ci-après.

- **Etape 1 :**
 - Détermination du niveau de RMA à prendre en compte en fonction de la classification CCSA
 - Contrôle du respect du RMA sur la base du salaire (RCP*13) + Rec garantie. Le cas échéant, un ajustement sera réalisé sur le salaire de référence (chargement du DIFFERENTIEL RMA). Cette appréciation du RMA pourra être réalisée une seconde fois, en juillet 2011, avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2011, à l'issue de l'opération de classification des fonctions, si celle-ci aboutit à un changement de classification au regard de celle initiale fixée par la grille de transposition.
- **Etape 2 :**
 - calcul du montant de REC GARANTIE A INTEGRER pour l'année 2011 (cf. tableau article 2)
- **Etape 3 :**
 - Chargement prioritaire du compartiment PRIME D'EXPERIENCE (Calcul de la prime d'expérience pour les salariés non cadres selon les règles de la CCSA)
- **Etape 4 :**
 - Calcul du salaire de référence à savoir le salaire de base annuel (dont le 13^{ème} mois) ex Attica
 - SALAIRE DE REFERENCE = [(RCP ou RCE + RCI) x 13]
 - Le cas échéant le montant du SALAIRE DE REFERENCE est :
 - Diminué du montant PRIME D'EXPERIENCE
 - Majoré du montant du DIFFERENTIEL RMA
 - Majoré du montant de REC GARANTIE A INTEGRER en 2011 (cf. tableau article 2)
- **Etape 5 :**
 - Chargement du compartiment « COMPLEMENT REC » sur la base de calcul de l'étape 2
- **Etape 6 :**
 - Chargement du compartiment « COMPLEMENT DE REMUNERATION FAMILIALE » qui représente la valeur de la Rémunération Conventionnelle Complémentaire à la date du 31/03/2011 pour les salariés en bénéficiant à cette date. Cette disposition cessera de produire effet conformément aux dispositions² de la CCNCR. En cas de séparation des collaborateurs tous deux salariés de Caagis, le bénéfice de ce complément de rémunération pourra soit :
 - Etre transféré de l'un des ex-conjoints vers celui qui conserverait la garde du ou des enfants à charge,
 - Etre partagé entre les 2 ex-conjoints selon la répartition de la garde du ou des enfants à charge.

² Article 31 CCNCR : « Il est alloué à tout salarié titulaire et ayant au moins un enfant à charge, une indemnité complémentaire pour charges de famille dite "supplément familial de salaire". Lorsque l'employeur du conjoint d'un salarié du Crédit agricole lui accorde un avantage familial d'un montant inférieur à celui en vigueur au Crédit agricole, le salarié du Crédit agricole perçoit la différence entre le montant de l'avantage familial versé à son conjoint et celui du présent supplément familial de salaire. Cette indemnité est calculée dans les conditions suivantes :
- indemnité de salaire unique versée lorsqu'il y a un unique salaire pour le ménage et au moins un enfant à charge, c'est-à-dire un enfant ouvrant droit au supplément familial de salaire dans les conditions définies ci après : 41,76 euros ;
- complément par enfant à charge :

- pour le premier enfant : 41,76 euros,
- par enfant, en sus du premier : 21,39 euros.

Les enfants ouvrant droit au supplément familial de salaire sont :

- les enfants de moins de 21 ans, remplissant (à l'exception, le cas échéant, de la condition d'âge) les conditions prévues par la législation sur les prestations familiales ;
- les enfants de moins de 25 ans poursuivant des études supérieures ;
- les enfants, quel que soit leur âge, étant grands infirmes et inaptes au travail, à l'entière charge du salarié et ne bénéficiant ou n'étant susceptibles de bénéficier personnellement d'aucune pension, rente ou allocation attribuée au titre de leur affection. »

ARTICLE 7 – La translation des rémunérations : information individuelle

Chaque salarié concerné sera informé individuellement de l'opération de translation de la structure de rémunération à son égard par un document remis en main propre contre décharge. Il sera donc en mesure de vérifier la juste application des dispositions du présent accord à sa situation personnelle (avant – après)

Ce document sera communiqué dans un délai de 15 jours calendaires précédant l'opération de translation de rémunération du mois d'avril 2011. Enfin chaque salarié pourra demander un rendez vous auprès du service des Ressources Humaines afin d'obtenir toutes les explications et informations complémentaires souhaitées.

Ce même document servira également à informer le salarié de l'application de la translation de sa classification.

ARTICLE 8 – La translation des rémunérations : information collective du CE

Il sera communiqué au Comité d'entreprise une synthèse de cette opération de translation des rémunérations. Le support remis permettra, de façon collective de disposer :

- des conditions d'application des dispositions du présent accord
- des éléments relatifs aux ajustements des salaires de base, après prise en compte de la RMA (nombre de personnes et montants, par niveau de classification).

ARTICLE 9 – Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord prendra effet le 1^{er} avril 2011. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par voie d'avenant au présent accord. L'avenant portant révision est conclu dans les mêmes formes que le présent accord et se substituerait de plein droit aux stipulations qu'il modifie. Pour ce faire, l'avenant doit faire l'objet des mêmes formalités de publicité et de dépôt que l'accord initial.

Le présent accord peut être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires de l'accord sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

La décision de dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires, à la DIRECCTE par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de la région Ile de France.

Un exemplaire sera en outre adressé au Greffe des Conseils des Prud'hommes de Paris.

Etabli en 5 exemplaires originaux dont un remis à chaque signataire.

Fait à Paris, le 24 janvier 2011

LES DELEGUES SYNDICAUX CFTD

LE DIRECTEUR GENERAL



Handwritten signatures of the CFTD delegates, including a signature that appears to read 'D. H. H. H. H.'.



Handwritten signature of the General Director.

ANNEXE 1 – VALEURS DU RMA 01-07-2010

Classe	RMA 2010
1	16780
2	17820
3	20560
4	24400
5	28840
6	38120
7	51830

V
M
PR

ANNEXE II – NOTE TECHNIQUE

✓
AM
PR

[illegible]

② CAS D'UN SALAIRE NON CADRE - CLASSE 4 - A LA TRANSPOSITION ET CADRE - CLASSE 5 - APRES LA PESEE DES FONCTIONS

➔ Total Compl. REC	0,00 €
Total REC absorbée + résidante	2 786,00 €

2012		jan-12	fevr-12	mars-12	avr-12	mai-12	juin-12	juil-12	août-12	sept-12	oct-12	nov-12	dec-12	TOTAL
C	SALAIRE BASE	3 268,67 €	3 268,67 €	3 268,67 €	3 268,67 €	3 268,67 €	3 268,67 €	3 268,67 €	3 268,67 €	3 268,67 €	3 268,67 €	3 268,67 €	3 268,67 €	39 224,09 €
C	dont Prime Experience	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €
N	12	2 699,12 €	2 699,12 €	2 699,12 €	2 699,12 €	2 699,12 €	2 699,12 €	2 699,12 €	2 699,12 €	2 699,12 €	2 699,12 €	2 699,12 €	2 699,12 €	32 389,41 €
N	dont 13 MOIS	224,93 €	224,93 €	224,93 €	224,93 €	224,93 €	224,93 €	224,93 €	224,93 €	224,93 €	224,93 €	224,93 €	224,93 €	2 699,12 €
A	dont Prime vac.	112,46 €	112,46 €	112,46 €	112,46 €	112,46 €	112,46 €	112,46 €	112,46 €	112,46 €	112,46 €	112,46 €	112,46 €	1 349,56 €
S	dont RECG absorbée	232,17 €	232,17 €	232,17 €	232,17 €	232,17 €	232,17 €	232,17 €	232,17 €	232,17 €	232,17 €	232,17 €	232,17 €	2 786,00 €
S	dont CPT RNA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S	CPT RCC	83,52 €	83,52 €	83,52 €	83,52 €	83,52 €	83,52 €	83,52 €	83,52 €	83,52 €	83,52 €	83,52 €	83,52 €	1 002,24 €
U	CPT REC G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €
BOUT		3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	40 226,33 €
BOUT CUMULE		3 352,19 €	6 704,38 €	10 056,58 €	13 408,77 €	16 760,96 €	20 113,15 €	23 465,34 €	26 817,53 €	30 169,72 €	33 521,91 €	36 874,10 €	40 226,33 €	0,00%
COMPAR brut cumulé 2012/2011		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%
BOUT		3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	3 352,19 €	40 226,33 €
BOUT CUMULE		3 352,19 €	6 704,38 €	10 056,58 €	13 408,77 €	16 760,96 €	20 113,15 €	23 465,34 €	26 817,53 €	30 169,72 €	33 521,91 €	36 874,10 €	40 226,33 €	0,00%
COMPAR brut cumulé 2013/2012		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%

total RECG absorbée

total cpt REC G

Total RECG absorbée +
resante

total RECG absorbée

total cpt REC G

Total RECG absorbée +
resante

u

ML
PR

⑩ CAS D'UN SALARIE CADRE - CLASSE 6 - A LA TRANSPOSITION ET PASSANT CLASSE 7 APRES LA PESEE DES FONCTIONS

[illegible]

2013		janv-13	fevr-13	mar-13	avr-13	mai-13	jun-13	juil-13	août-13	sept-13	oct-13	nov-13	dec-13	TOTAL
C	SALAIRE BASE	3 522,98 €	3 522,98 €	3 522,98 €	3 522,98 €	3 522,98 €	3 522,98 €	3 522,98 €	3 522,98 €	3 522,98 €	3 522,98 €	3 522,98 €	3 522,98 €	42 275,72 €
C	dont Prime d'Expérience	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €
C	dont 13 MOIS	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	35 295,06 €
N	dont Prime vac.	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	2 941,25 €
0,5	dont RECG absorbée	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	1 470,63 €
82,02%	dont RECG absorbée	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	2 568,78 €
A	dont CPTI RDA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €
S	CPTI RCC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €
U	CPTI REC G	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	1 265,22 €
BRUT		3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	43 540,94 €
COMPAR brut cumulé 2013/2012		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2014		janv-14	fevr-14	mar-14	avr-14	mai-14	jun-14	juil-14	août-14	sept-14	oct-14	nov-14	dec-14	TOTAL
C	SALAIRE BASE	3 577,29 €	3 577,29 €	3 577,29 €	3 577,29 €	3 577,29 €	3 577,29 €	3 577,29 €	3 577,29 €	3 577,29 €	3 577,29 €	3 577,29 €	3 577,29 €	42 922,50 €
C	dont Prime d'Expérience	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €
C	dont 13 MOIS	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	35 295,06 €
N	dont Prime vac.	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	2 941,25 €
0,5	dont RECG absorbée	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	1 470,63 €
82,02%	dont RECG absorbée	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	2 568,78 €
A	dont CPTI RDA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €
S	CPTI RCC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €
U	CPTI REC G	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	1 265,22 €
BRUT		3 682,41 €	3 682,41 €	3 682,41 €	3 682,41 €	3 682,41 €	3 682,41 €	3 682,41 €	3 682,41 €	3 682,41 €	3 682,41 €	3 682,41 €	3 682,41 €	43 540,94 €
COMPAR brut cumulé 2014/2013		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2015		janv-15	fevr-15	mar-15	avr-15	mai-15	jun-15	juil-15	août-15	sept-15	oct-15	nov-15	dec-15	TOTAL
C	SALAIRE BASE	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	3 628,41 €	43 540,94 €
C	dont Prime d'Expérience	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €
C	dont 13 MOIS	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	2 941,25 €	35 295,06 €
N	dont Prime vac.	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	245,10 €	2 941,25 €
0,5	dont RECG absorbée	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	122,55 €	1 470,63 €
82,02%	dont RECG absorbée	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	214,07 €	2 568,78 €
A	dont CPTI RDA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €
S	CPTI RCC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00 €
U	CPTI REC G	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	105,44 €	1 265,22 €
BRUT		3 733,41 €	3 733,41 €	3 733,41 €	3 733,41 €	3 733,41 €	3 733,41 €	3 733,41 €	3 733,41 €	3 733,41 €	3 733,41 €	3 733,41 €	3 733,41 €	43 540,94 €
COMPAR brut cumulé 2015/2014		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

CC
PR

