

## Protocole d'accord portant sur l'unification des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC

### Préambule

Suite à l'opération de rachat du groupe Sema par Schlumberger, une harmonisation du statut social des salariés est apparue souhaitable afin de favoriser l'intégration des salariés au sein de SchlumbergerSema.

Dans ce contexte, il a été décidé d'unifier et de simplifier les régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC.

Le titre 3 du présent protocole précise les mesures d'accompagnement prévues pour faire en sorte qu'aucun salarié ne voit son salaire net baisser consécutivement à l'augmentation des taux de retraite ARRCO et AGIRC.

### TITRE 1 – Régime de retraite complémentaire ARRCO

#### Article 1.1 – Caisse de retraite

Dans un souci d'unification, il est décidé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2003 de regrouper auprès d'une institution unique les opérations de retraite complémentaire ARRCO.

L'institution retenue est la **CRI, 50 route de la Reine, 92105 Boulogne-Billancourt cedex**, auprès de laquelle sont également inscrits les salariés de Schlumberger.

#### Article 1.2 – Taux de cotisation

L'unification du régime de retraite implique l'alignement du taux de cotisation afin qu'à terme tout le personnel se voit appliquer un taux unique de cotisation de 8% contractuel sur la tranche A de la rémunération (fraction du salaire dans la limite d'une fois le plafond de la Sécurité Sociale).

Au taux contractuel est appliqué le pourcentage d'appel des cotisations qui s'élève en 2003 à 125% et qui peut être modifié par l'ARRCO pour suivre l'évolution de la réglementation.

Pour les salariés cadres, assimilés cadres et maîtrise provenant de SGS, le taux global de cotisation sur la tranche A des salaires sera relevé de 6 à 8% selon le calendrier suivant (la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié obéissant au régime unique ARRCO soit 40% à la charge du salarié et 60% à la charge de l'employeur) :

	Taux contractuel			Taux d'appel (125%)		
	Part salariale	Part patronale	Taux global	Part salariale	Part patronale	Taux global
<b>Situation actuelle</b>	2,4%	3,6%	6%	3%	4,5%	7,5%
<b>Au 1<sup>er</sup> avril 2003</b>	2,6%	4%	6,6%	3,25%	5%	8,25%
<b>Au 1<sup>er</sup> janvier 2004</b>	2,8%	4,4%	7,2%	3,5%	5,5%	9%
<b>Au 1<sup>er</sup> janvier 2005</b>	3,2%	4,8%	8%	4%	6%	10%

Pour les salariés collaborateurs de SGS (jusqu'au coefficient 255), les changements suivants seront opérés en une seule fois au 1<sup>er</sup> avril 2003 :

- le taux de cotisation sur la tranche A des salaires sera relevé de 7,5 à 8% (dont 3,2% pour la part salarié et 4,8% pour la part employeur, ou exprimé en taux d'appel : 4% pour la part salarié et 6% pour la part employeur) ;
- le taux de cotisation sur la tranche B des salaires sera relevé de 4,2 à 4,8% (ou exprimé en taux d'appel de 5,25 à 6%).

### **Article 1.3 – Unicité de l'opération**

Le changement d'institution prévu à l'article 1.1 et l'alignement du taux de cotisation prévu à l'article 1.2 doivent être mis en œuvre conjointement au regard de la réglementation ARRCO et sont donc indissociables dans le présent protocole.

## **TITRE 2 – Régime complémentaire AGIRC**

### **Article 2.1 – Caisse de retraite**

Dans un souci d'unification, il est décidé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2003 de regrouper auprès d'une institution unique les opérations de retraite complémentaire AGIRC.

L'institution retenue est la **CAPRICEL (Groupe Magdebourg), 7 rue de Magdebourg, 75116 Paris**, auprès de laquelle sont également inscrits les salariés de Schlumberger.

### **Article 2.2 – Taux de cotisation**

L'unification du régime de retraite implique également l'harmonisation du taux de cotisation afin qu'à terme la structure de taux de SGS soit identique à celle de Schlumberger.

Au taux contractuel est appliqué le pourcentage d'appel des cotisations qui s'élève en 2003 à 125% et qui peut être modifié par l'AGIRC pour suivre l'évolution de la réglementation.

Pour les salariés cadres, assimilés cadres et maîtrise provenant de SGS, le taux de cotisation (part salariale) sur la tranche B des rémunérations sera relevé progressivement de 4 à 6% selon le calendrier suivant :

- 4,2% le 1<sup>er</sup> avril 2003 (taux d'appel de 5,25%) ;
- 5% le 1<sup>er</sup> janvier 2004 (taux d'appel de 6,25%) ;
- 6% le 1<sup>er</sup> janvier 2005 (taux d'appel de 7,5%).

### **Article 2.3 – AGIRC article 36**

Le seuil à partir duquel les salariés deviennent bénéficiaires des dispositions du régime de retraite des cadres est aligné sur le seuil précédemment en vigueur dans les entités Schlumberger.

Le nouveau seuil d'affiliation à l'AGIRC appliqué à l'ensemble du personnel à compter du 1<sup>er</sup> avril 2003 devient le coefficient 270 de la grille de classification ETAM de la convention collective de la métallurgie.

## **TITRE 3 – Mesures d'accompagnement**

### **Article 3.1 – Régimes de prévoyance et de frais de santé**

Le présent dispositif d'harmonisation des régimes de retraite complémentaire intervient concomitamment à l'harmonisation des régimes de prévoyance et frais de santé au sein du groupe Schlumberger, ce second volet permettant une baisse de la cotisation prévoyance assise sur la tranche B des salaires pour les personnels cadre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Concernant le dispositif d'accompagnement décrit ci-dessous, il est tenu compte à la fois de la hausse des cotisations salariales pour les régimes ARRCO et AGIRC, mais aussi de la baisse de la cotisation prévoyance pour le personnel cadre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, le solde de ces opérations faisant l'objet des compensations décrites ci-après.

### **Article 3.2 – Cadres et assimilés cadres**

Les hausses de cotisations salariales prévues pour les cadres et assimilés cadres au 1<sup>er</sup> avril 2003, soit +0,25% sur la tranche A et +0,25% sur la tranche B des rémunérations, seront compensées afin d'éviter toute baisse consécutive du salaire net.

Par ailleurs, pour chacun des exercices 2004 et 2005, il sera vérifié pour tous les salariés n'ayant pas bénéficié d'une augmentation individuelle de leur rémunération qu'aucune baisse du salaire net ne puisse intervenir consécutivement à la hausse des cotisations salariales ARRCO et AGIRC et à la baisse de la cotisation prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Cette mesure, qui tiendrait compte, le cas échéant, d'une éventuelle modification des taux d'appel réglementaires, sera également appliquée aux salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle de niveau tel qu'elle induirait une baisse du salaire net du fait de la hausse des cotisations salariales ARRCO et AGIRC et de la baisse de la cotisation prévoyance.

Enfin, pour tous les salariés dont la rémunération brute de base est inférieure ou égale au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS), la hausse de la cotisation ARRCO sera compensée intégralement sur les exercices 2004 et 2005. De même, cette opération de compensation tiendra compte, le cas échéant, d'une éventuelle modification des taux d'appel réglementaires.

### **Article 3.3 – Collaborateurs**

Les hausses de cotisations salariales prévues pour les collaborateurs au 1<sup>er</sup> avril 2003, soit +0,88% sur la tranche A et +0,75% sur la tranche B des rémunérations, seront compensées afin d'éviter toute baisse consécutive du salaire net.

Pour les salariés ETAM concernés par le changement du seuil d'affiliation à l'AGIRC (coefficients 270 et 285), le précompte forfaitaire de la garantie minimale de points (GMP) sera compensé afin d'éviter une baisse consécutive du salaire net.

### **Article 3.4 – Modalités pratiques**

Pour le calcul des compensations seront pris en compte le salaire brut de base, la prime d'ancienneté, le différentiel d'ancienneté et un douzième de la gratification annuelle.

Les compensations prévues ci-dessus seront effectuées par le biais d'une augmentation du salaire brut de base, le salaire de référence pris en compte chaque année étant le salaire du mois précédant la date d'effet d'augmentation des cotisations sociales.

Pour les salariés travaillant en poste, il sera tenu compte de l'assiette décrite au premier paragraphe du présent article, mais également de la moyenne des primes de poste et des nuisances des 12 derniers mois travaillés (ou de la totalité de la période de travail en horaires postés si celle-ci est inférieure à 12 mois).

En cas d'évolution de la rémunération de base en cours d'année, une régularisation sera effectuée pour les salariés concernés par les mesures décrites ci-dessus.

\* \* \*

Une commission sera créée afin de suivre l'application du présent protocole d'accord. Elle sera composée d'un membre issu de chaque organisation syndicale et d'un représentant de la Direction. Elle se réunira en tant que de besoin à l'initiative de la partie la plus diligente. Un contingent annuel de 10 heures est attribué à chaque membre.

Le texte du protocole d'accord sera déposé, sur l'initiative de la Direction, au greffe du conseil des prud'hommes et auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi. Il sera affiché sur les panneaux de la direction dans tous les établissements. Chaque salarié pourra en obtenir un exemplaire.

\* \* \*

Fait à Nanterre, le 31 mars 2003, en 9 exemplaires originaux.

Pour la Direction

Pour la CFDT

Pour la CFE/CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT