

# Etat des lieux des négociations de l'accord de méthode entre la Direction et l'InterSyndicale au 07/03/2017

		Situation actuelle				Propositions Direction après 12 réunions	Avis	Commentaires IntersyndiCAAS au 10/03/2017	
		CAA	Caagis	Caci	Predica				
1.1	Convention collective	CCNSA	CCNSA	CCNSA	CCNSA	CCNSA	😊	OK	
1.2	Classification	Salariés	NC : 1 à 4 C : 5A, 5B, 6A, 6B, 7 HC213	NC : 1, 2, 3A, 3B, 4A, 4B C : 5A, 5B, 6A, 6B, 7	NC : 1, 2, 3A, 3B, 4A, 4B C : 5A, 5B, 6A, 6B, 7A, 7B HC213	NC : 1 à 4 C : 5A, 5B, 6A, 6B, 7 HC213	😊	Accord sur classes intermédiaires A et B sur CAA et PREDICA	
		CDAS	HC218 + cadres dirigeants	HC218 + cadres dirigeants	HC218 + cadres dirigeants	HC218 + cadres dirigeants	😊	OK	
2.1	Durée du travail	Forfait jours	206 jours	206 jours	206 jours	206 jours	😊	OK	
2.1		Cadres sup	213 ou 218	213 ou 218	213 ou 218	213 ou 218	😊	OK	
2.1		Non cadres	1607h/an, 39h/semaine	1606h/an, 39h/semaine	1587h/an, 38h30h/semaine	1587h/an, 38h30h/semaine	😊	1606 heures OK. Reste la compensation du passage aux 39 heures pour les non cadres. 1,6 % demandé le 15/02. Validé	
2.1		Cadres en heures	NA	Non abordé	NA	NA	😊	OK (concerne quelques salariés de Caagis Vaison) Les salariés peuvent bien sûr solliciter l'aide des IRP	
2.2	Congés payés	Nb	32	34	34	34	😊	OK	
2.2		Acquisition	année civile acquisition mensuelle	année civile acquisition mensuelle	année civile acquisition mensuelle	année civile acquisition mensuelle	😊	OK	
2.2		Ecrêtement					😞	A négocier	
2.3	Jours ancienneté substitution art 39 CCNSA	1j suppl / an pour ancienneté groupe 5 à 15 ans 2j suppl / an pour ancienneté groupe à partir de 15 ans	1j suppl / an pour ancienneté groupe 5 à 15 ans 2j suppl / an pour ancienneté groupe à partir de 15 ans Ex ATTICA : JCC et CSF : de 1,25 à 2,25j/an	1j suppl / an pour ancienneté groupe 5 à 15 ans 2j suppl / an pour ancienneté groupe à partir de 15 ans	1j suppl / an pour ancienneté groupe 5 à 15 ans 2j suppl / an pour ancienneté groupe à partir de 15 ans	1j suppl / an pour ancienneté groupe 5 à 15 ans 2j suppl / an pour ancienneté groupe à partir de 15 ans	😊	OK	
	Ancienneté					Reprise ancienneté groupe CA	😊	OK	
2.4	RTT	Nb	~14	~12	~12	~12	😊	OK	
2.4		Prise	jour ou 1/2j	jour ou 1/2j	jour ou 1/2j	jour ou 1/2j	jour ou 1/2 jour	😊	OK
2.4		RTT Employeur	Oui	Non	Oui	Oui	Sauf pour service minimum dans certaines équipes qui conservent le bénéfice du RTT non posé.	😊	OK Demande complémentaire InterSyndiCAAS pour que les salariés en service minimum soient payés en THPN
2.4		Non pris	paiement 8 RTT, ou CET	paiement 8 RTT, ou CET	CET	paiement 8 RTT, ou CET	8 max payés à 110 % pour les cadres. 8 max payés à 125 % pour les non cadres	😊	OK
2.4		Acquisition / fractionnement	proratisés pour tps réduit et tps partiel	proratisés pour tps réduit et tps partiel	Proratisés pour tps réduit et tps partiel	Proratisés pour tps réduit et tps partiel	Proratisés pour tps réduit et tps partiel. Sur la base du forfait réduit pour les cadres. Pas de RTT pour les alternants et les CDD d'été car horaire = 35h.	😊	OK
2.4			Mensuelle	Mensuelle	Mensuelle	Mensuelle	Mensuelle sur la base du temps de travail effectif.	😊	OK
						Acquéreur	CDI et CDD (sauf CDD auxiliaires d'été dont horaire = 35H00)	😊	ok
2.4			proratisation des absences autres que congés rémunérés (maladie, congés sans soldes, evts familiaux)	proratisation des absences autres que congés rémunérés (maladie congés sans soldes, evts familiaux)	absences autres que congés assimilés à tps de travail ne permettent pas l'utilisation complète des RTT	proratisation des absences autres que congés rémunérés (maladie congés sans soldes, evts familiaux)	pas de RTT pour alternants ou CDD auxiliaires d'été dont horaire = 35h/semaine	😊	En cours d'instruction. Règle sur la proratisation pour les absences attendue de la RH Acquis sur la base du travail effectif (notion de travail effectif à définir précisément, notamment pour maladie, Accident du Travail, Maladie Professionnelle, Maternité, sans solde,...)
2.5	Mariage salarié	5	10 (4 si CDI période d'essai ou CDD)	5	10	8	😊	OK	
2.5	Mariage enfant	2	3 (1 si CDI période d'essai ou CDD)	1	3	3	😊	OK	
2.5	mariage frère sœur	1	1 (CDI hors période d'essai)	1	1	1	😊	OK	
2.5	Mariage d'un ascendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint	0	1 (CDI hors PE)	0	1	1	😊	OK	
2.5	Décès du conjoint	5	5	5	5	5	😊	OK	
2.5	Décès d'un enfant	5	5	5	4	5	😊	OK	
2.5	Décès du père / mère	4	4	3*	4	4	😊	OK	
2.5	Décès du beau père / belle mère	4	3	3*	3*	3	😊	OK	
2.5	Décès du frère / sœur	3*	3*	3*	3*	3	😊	OK	
2.5	Décès du beau frère / belle sœur	2	1	1	1	1	😊	OK	

# Etat des lieux des négociations de l'accord de méthode entre la Direction et l'InterSyndicale au 07/03/2017

		Situation actuelle				Propositions Direction après 12 réunions	Avis	Commentaires IntersyndiCAAS au 10/03/2017	
		CAA	Caqis	Caci	Predica				
2.5	Congés spéciaux	Décès d'un ascendant du 2ème degré	2	2	1	2	2	☺	OK
2.5		Déménagement	2	2	1	2	2	☺	OK
2.5		Enfants malades	9 / an ; 12 si 2 enfants ; 18 si 3 enfants < 12 ans	5 / an / enfant < 12 ans	5 / an ; 8 si 2 enfants ; 10 si 3 enfants < 12 ans	5 / an / enfant < 12 ans	1 enfant : 6jrs / an. 2 enfants : 9jrs / an. 3 enfants ou plus : 12jrs / an.  L'enfant doit avoir moins de 12 ans. 1 jour supp par enfant < à 7 ans.	☺	OK
2.5		Congé révision examen	5	3	3	3	3	☺	OK
2.5		Rentrée scolaire	1 pour enfant < 7 ans	1 pour enfant < 7 ans ½ j pour entrée en 6e	1 pour enfant < 7 ½ ans ½ j pour entrée en 6e	1 pour enfant < 7 ½ ans ½ j pour entrée en 6e	1 pour enfant < 7 ans ½ j pour entrée en 6e	☺	OK
2.5		Maladie grave conjoint / enfants / ascendants 1 <sup>er</sup> degré	5	5	5	5 (maladie nécessitant hospi)	8	☺	OK
2.5		Congé naissance ou adoption	3 (pour le père)	3 (pour le père)	3 (pour le père)	3 (pour le père)	3 (pour le père)	☺	OK
2.5		Congé paternité - jours	11 jours calendaires (18 si naissances multiples)	11 jours calendaires (18 si naissances multiples)	11 jours calendaires (18 si naissances multiples)	11 jours calendaires (18 si naissances multiples)	11 jours calendaires (18 si naissances multiples)	☺	OK
2.5	Congé paternité - rémunération	Maintien jusqu'au plafond MSA	Maintien 100% CDI hors PE	Légal	Maintien du salaire	Maintien du salaire	☺	OK	
2.6	Congé maternité	Application de la CCNSA	Application de la CCNSA	Application de la CCNSA	Application de la CCNSA	Application de la CCNSA	☺	OK	
2.7	Horaires individualisés	Oui	Oui	Oui Pas d'horaires fixes	[plus appliqué – ex-MDF] Horaires fixes pour les non cadres (assistantes, gestionnaires)	Engagement à mener les travaux en avance de phase pour une mise en place et une harmonisation dans les meilleurs délais : Mars / Avril : poursuite des travaux d'analyse avec les managers et la RH. Au plus tôt, négociation en avance de phase avec les futurs DS.	☹	Volonté de traiter le sujet ASAP et finir avant l'été pour harmoniser les équipes suite à l'arrivée des nouveaux embauchés PEGASE.  En attente de l'obtention d'un calendrier précis des futures négociations.	
2.7	Horaires individualisés Plages horaires	- Plage mobile matin : 8h30 - 9h30 - Plage fixe : 9h - 17h48 - Pause déjeuner : 1h - Plage mobile soir de 17h18 - 18h18	- Plage mobile matin : 7 h - 9h - Plage fixe matin : 9h - 11h45 - Pause déjeuner : entre 11h45 et 14h (minimum 45) - Plage fixe après-midi : 14h-16h - Plage mobile soir de 16h -20h	Hors Pôle client : - Plage mobile matin : 8 h - 9h30 - Plage fixe matin : 9h30 - 12h - Pause déjeuner : entre 12h et 14h - Plage fixe après-midi : 14h-16h - Plage mobile soir de 16h -19h	- Plage mobile matin : 8 h - 9h 30 - Plage fixe : 9h30 - 16h15 - Plage mobile soir : 16h15 - 18h15 - Pause déjeuner = 42' entre 11h45 et 14h15.	organisation à venir de réunions avec les managers concernés	☹	Proposition d'harmonisation des horaires individualisés faite par l'InterSyndiCAAS : - Plage mobile matin : 7 h - 9h45 - Plage fixe matin : 9h45 - 11h45 - Pause déjeuner : entre 11h45 et 14h15 - Plage fixe après-midi : 14h15-16h - Plage mobile soir de 16h -20h Proposition ci-dessus à adapter en fonction des besoins métier  Débit / crédit : -8h / +8h mensuel.	
2.7				Centre de gestion / Pôle client : - Plage mobile matin : 8h15 - 10h - Plage fixe matin : 10h - 12h - Pause déjeuner : entre 12h et 14h - Plage fixe après-midi : 14h-16h - Plage mobile soir de 16h - 18h15					
2.7	Horaires individualisés Débit / Crédit		Système de report en débit - crédit hebdo de +/- 4h = pas de remise à zéro & débit/crédit plafonné à + 8 h	Système de report en débit - crédit mensuel de +/- 4h pour tous [NAO 2016]		organisation à venir de réunions avec les managers concernés	☹	Le sujet nécessite des rencontres entre les organisations syndicales, la direction et les managers concernés en mars pour définir la cible Planning prévu par la direction : - mars/avril : poursuite des travaux d'analyse (RH/Managers) - au plus tôt, négociation en avance de phase avec les futurs DS	
2.7	Système de modulation du temps de travail	NA	NA	• Oui mais non appliqué depuis 2013 • Semaine de 36h ou 37h en période de basse activité • Semaine de 40h ou 41h en période de haute activité • Semaine standard de 38h30 en période intermédiaire		non repris	☺	OK	
2.8	Temps partiel Temps réduit	• Pas d'accord	• Accord du 12/09/2014 • 70% / 80% / 90%; 50% et 60% cas exceptionnels • 103 / 124 / 145 / 165 / 186 jours	Pas d'accord.	Pas d'accord. 80% + qq 90% et 60%	Accord pour définir les formules proposées : • Pour les non cadres : 50% / 60% / 70% / 80% / 90%. • Pour les cadres : 103 / 124 / 145 / 165 / 186 jours.	☺	OK	

# Etat des lieux des négociations de l'accord de méthode entre la Direction et l'InterSyndicale au 07/03/2017

		Situation actuelle				Propositions	Avis	Commentaires IntersyndiCAAS au 10/03/2017	
		CAA	Caagis	Caci	Predica	Direction après 12 réunions			
2.9	CET	Alimentation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CP</li> <li>• RTT</li> <li>• RVI pour CET &gt; 55 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CP au-delà de la 5e semaine + RTT</li> <li>• le repos compensateur équivalent</li> <li>• la contrepartie obligatoire en repos et repos supplémentaires (forfaits jours)</li> <li>• Le jour de repos en contrepartie d'un travail le samedi, dimanche, jours fériés</li> <li>• les jours de congés ancienneté</li> <li>• Les autres jours (ICC ou CSE...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hrs effectuées au-delà de la durée collective dans le cadre de la modulation : maxi 3j/an (Non appliqué, cf modulation)</li> <li>• Alimentation par journées entières ou ½ journée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CP</li> <li>• RTT</li> <li>• RVI à partir de 55 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CP au-delà de la 5ème semaine</li> <li>• RTT</li> <li>• RVI pour CET &gt;= 55 ans</li> <li>• la contrepartie obligatoire en repos et repos supplémentaire (forfaits jours)</li> </ul>	😊	OK
2.9		Plafonnement alimentation annuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maxi 12j/an</li> <li>• Maxi 22j pour l'alimentation RVI du CET transition retraite</li> <li>• CET PERCO : 10j/an en vue de verser à son PERCO</li> </ul>	Maxi 12j/an	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maxi 15j/an</li> <li>• Maxi 5 CP / an</li> <li>• Maxi 10 RTT / an</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maxi 12j/an</li> <li>• Maxi 22j pour l'alimentation RVI du CET transition retraite</li> <li>• CET PERCO : 10j/an en vue de verser à son PERCO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Max 12 jours (CP/RTT) par an</li> <li>• Maxi 22j pour l'alimentation RVI du CET transition retraite</li> <li>• CET PERCO : 10j/an en vue de verser sur le PERCO</li> </ul>	😊	OK
2.9		Plafonnement global	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CET &lt; 50 ans : 30 jours</li> <li>• CET &gt; ou = 50 ans : 130 jours</li> <li>• CET transition retraite &gt; 55 ans cumulable avec le CET &gt; 50 ans : 130 j</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 jours</li> <li>• Déplafonnement 55 ans = 130 jours</li> </ul>	Pas de plafond	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CET &lt; 50 ans : 30 jours</li> <li>• CET &gt; ou = 50 ans : 130 jours</li> <li>• CET transition retraite &gt; 55 ans cumulable avec le CET &gt; 50 ans : 130 j</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CET &lt; 50 ans : 30 jours</li> <li>• CET ≥ 50 ans : 130 jours</li> <li>• CET transition retraite &gt; 55 ans cumulable avec le CET &gt; 50 ans : 130 j</li> </ul> Direction défavorable au principe des 200 jours.	😊	OK
2.9		Calcul indemnité	(salaire de base mensuel + prime d'expérience) / 21,66	(salaire de base mensuel + prime d'expérience) / 21,66	(Salaire de base mensuel + prime d'expérience) / 21,66	(Salaire de base mensuel + prime d'expérience) / 21,66	(Salaire de base mensuel + prime d'expérience) / 21,66	😊	OK
2.9		Païement	Déblocage sous forme monétaire de 8 jours / an (abondement de 10% pour racheter des trimestres retraite)	Déblocage sous forme monétaire de 8 jours / an (sauf si c'est pour racheter des trimestres retraite)	RAS	Déblocage sous forme monétaire de 8 jours / an (abondement de 8% des sommes pour rachat de trimestre)	Déblocage sous forme monétaire de 8 jours max/ an (abondement de 10% pour racheter des trimestres retraite)	😊	OK
2.9		Utilisation pour fin de carrière	Uniquement pour un passage à temps partiel jusqu'à 3 ans avant la retraite. Possibilité de transférer des jours CET plus de 50 ans avec abondement de 20% de l'ensemble des jours.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir épuisé ses CP acquis</li> <li>• Prise de congés</li> <li>• Pour un passage à temps partiel 4/5ème ac abondement des jours à hauteur de 20% arrondis au jour supérieur (8 jours/an); 2 ans avt retraite</li> <li>• Alimentation PERCO et 1,24</li> <li>• Rachat trimestre de retraite.</li> </ul>	Avoir au préalable épuisé ses CP annuels.	Uniquement pour un passage à temps partiel jusqu'à 3 ans avant la retraite. Possibilité de transférer des jours CET plus de 50 ans avec abondement de 20% de l'ensemble des jours.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour un passage à temps partiel jusqu'à 3 ans avant la retraite. Possibilité de transférer des jours CET plus de 50 ans avec abondement de 20% de l'ensemble des jours.</li> </ul>	😊	OK
3.1	Rémunération	13,5 mois payés sur 12	13,5 mois payés sur 12 Pour le traitement des RMA : intègre Salaire De Base + complément familial Complément Familial : ex-ATTICA	13,5 mois payés sur 12	13,5 mois payés sur 12	13,5 mois payés sur 12	😊	OK	
3.2	Prime d'expérience	Application CCNSA	Application CCNSA	Application CCNSA sauf pour niveaux B classes 3 et 4 (médiane entre RMA de la classe occupée et celui de la classe supérieure)	Application CCNSA	Application CCNSA sauf pour niveaux B classes 3 et 4 (médiane entre RMA de la classe occupée et celui de la classe supérieure)	😊	OK	

# Etat des lieux des négociations de l'accord de méthode entre la Direction et l'InterSyndicale au 07/03/2017

			Situation actuelle				Propositions	Avis	Commentaires IntersyndiCAAS au 10/03/2017
			CAA	Caagis	Caci	Predica	Direction après 12 réunions		
3.3	RVI	Taux	RVI répartie comme suit et prévue par accord collectif Classes 3 et 4 : 2,5% Classes 5 : 5% Classes 6 : 7% Classes 7 : 10%	RVI répartie comme suit et prévue par accord collectif Classes 3 et 4 : 2,5% (objectifs collectifs) Classes 5 : 5% Classes 6 : 7% Classes 7 : 10% Assiette de calcul = SDB incluant prime exp. Avec abattements maladie, mais pas congé mat/pat Exercice de référence = année civile	RVI prévue au contrat (modalité d'application = procédure) Classes 2 à 4 ==> 0 à 7 % Classes 5 et 6 ==> 0 à 15 % Classes 7 ==> 0 à 20 %	RVI répartie comme suit et prévue par accord collectif Classes 3 et 4 ==> 2,5 % Classes 5 ==> 5 % Classes 6 ==> 7 % Classes 7 ==> 10 %	RVI répartie comme suit et prévue par accord collectif. <b>2018 versé en 2019 :</b> Classes 3 et 4 : 2,5 % ==> 5 % (max 7,5 %) Classes 5 : 5 % ==> 7 % (max 10,5 %) Classes 6 : 7 % ==> 8 % (max 12 %) Classes 7 : 12 % ==> 12 % (max 18 %) <b>2019 versé en 2020 :</b> Classes 3 et 4 : 2,5 % ==> 5 % (max 7,5 %) Classes 5 : 5 % ==> 8 % (max 12 %) Classes 6 : 7 % ==> 8 % (max 12 %) Classes 7 : 10 % ==> 12 % (max 18%)  Volonté d'introduire un système 0 / cible / maxi, au-delà du seul taux cible figurant dans le système proposé.  Volonté d'introduire une part d'objectifs collectifs / d'équipe, dont les modalités restent à préciser.  Volonté de lancer un projet d'accompagnement managérial sur le sujet.  Pour les collaborateurs CACI : des avenants seront proposés aux collaborateurs pour faire	😊	<b>2018 versé en 2019 :</b> Classes 3 et 4 : 5 % (max 7,5 %) Classes 5 : 7 % (max 10,5 %) Classes 6 : 8 % (max 12 %) Classes 7 : 11 % (max 16,5 %)  <b>2019 versé en 2020 :</b> Classes 3 et 4 : 5 % (max 7,5 %) Classes 5 : 8 % (max 12 %) Classes 6 : 8 % (max 12 %) Classes 7 : 12 % (max 18%)  Dès le début des négociations l'InterSyndiCAAS a demandé une amélioration des % de RVI pour les non cadres, passé de 2,5% à 4% puis à 5%. InterSyndiCAAS a demandé que la RVI soit soumise à un minimum de 50% du taux cible pour 50% d'objectifs atteints. Cette proposition n'a pas été retenue.J58
3.3		Commerciaux	Non concerné	Non concerné	Grille cadres	RdR classe 6 Syst. spécifique pour commerciaux DMP, DPR & ACO	Dispositif PREDICA en cours d'évolution, [2016-2018]. Trois lots : [0 ; 12 % cible et un maximum de 18%]; [0 ; 15% cible et un maximum de 22,5%]; [0 ; 18 % cible et un maximum de 27%].	😊	OK
3.3		Versement	Janvier N+1	Janvier N+1 ou le mois de départ	Février N+1	Janvier N+1	En cours d'instruction pour versement 2018	😞	InterSyndiCAAS a demandé un paiement de la RVI avec la paie de décembre au 15/12. En attente retour Direction sur ce point
3.4		Gratification des 10 ans	Néant	Néant ex-predica gardent ancienneté et bénéficieront de la prime des 10 ans	Néant	Supprimée en 04/2016	Application du système de proratisation de CAA / PREDICA pour les 22 salariés de CAAGIS	😊	OK
3.5		Prime médaille agricole	Condition : 5 ans d'ancienneté groupe. 20 ans : 2000 € 30 ans : 3000 € 35 ans : 3500 € 40 ans : 4000 €	Condition : 5 ans d'ancienneté groupe. 20 ans : 2000 € 30 ans : 3000 € 35 ans : 3500 € 40 ans : 4000 € Montant au prorata du taux de rému sur la période concernée Ex-PDK transférés au 01/01/2010 bénéficient des dispositions antérieures de PDK	1/2 mois de salaire pour 20, 30, 35, 40 ans (accord 2016)	Condition : 5 ans d'ancienneté groupe 1 mois de salaire 20 ans : 3000€ 30 ans : 3500 35 ans : 4000€ 40 ans : 4500€	Maintien des conditions actuelles jusqu'au 31/12/2020.  Ensuite, pour les 20 ans, 30 ans, 35 ans, 40 ans ==> 1/2 mois de salaire brut converti en net plafonné à 3000 €.	😊	OK
3.6		Prime diplôme	Application CCNSA	Application CCNSA	Application CCNSA	Application CCNSA	Application CCNSA	😊	OK
3.7		Avance sur salaire	1 mois net, reprise au plus tard à la fin de l'année civile d'obtention	pas d'avance, mais acompte de 50% su SDB mensuel	Max 40% salaire net prélevé le mois suivant	Max 1 mois net, reprise dans les 12 mois	Max 1 mois net, reprise dans les 12 mois glissants	😊	OK
3.8		Achat micro	Avance 90% prix d'achat, remboursable sur 36 mois max de 2287€	N/A	Avance 2000€ max, apport 10% obligatoire. Remboursable sur 24 mois	Avance 90% prix d'achat, remboursable sur 36 mois max de 2287€	Avance égale à 90% prix d'achat, remboursable sur 24 mois max de 2000 €	😊	OK
3.9		Titres restaurant	N/A	Vaison : 10€ Participation employeur = Classe 3 : 6€ Classe 4 : 5,5€ Autres Classes : 5€ Lille : panier repas 5,28€	Lille : 8,80€ avec participation employeur de 60% (5,28€)	N/A	Lille • TR de 9€ Part CAAS : 5,38€ (max exonéré)  Vaison TR spécifique de 10€ • Classe 3 : 6€ CAAS • Classe 4 : 5,5€ CAAS • Cadres : 5,38€	😊	Problématique des primes panier exposée. Point en cours entre les DS de CAAGIS et la Direction (compensations locales)

# Etat des lieux des négociations de l'accord de méthode entre la Direction et l'InterSyndicale au 07/03/2017

		Situation actuelle				Propositions	Avis	Commentaires IntersyndiCAAS au 10/03/2017	
		CAA	Caagis	Caci	Predica	Direction après 12 réunions			
3.10	RIE	Vaugirard : droit d'entrée 4,27€	Vaugirard : droit d'entrée 4,27€ Procession : droit d'entrée 4,27€ Nord Pont : droit d'entrée 4,22€	Vaugirard : droit d'entrée 4,27€ Nord Pont : droit d'entrée 4,22€	Vaugirard : droit d'entrée 4,27€ Nord Pont : droit d'entrée 4,22€	Vaugirard : droit d'entrée 4,27€ Nord Pont : droit d'entrée 4,22€	😊	OK	
3.11	Avantages bancaires	Offre groupe	Offre groupe	Offre groupe	Offre groupe	Offre groupe	😊	OK	
3.12	Subvention Œuvres Sociales et Culturelles (CE) Budget Fonctionnement	Œuvres Sociales : 1,8% Fonctionnement : 0,2%	Œuvres Sociales : 1,8% Fonctionnement : 0,2%	Œuvres Sociales : 1,8% Fonctionnement : 0,2%	Œuvres Sociales : 1,8% Fonctionnement : 0,2%	Œuvres Sociales : 1,8% Fonctionnement : 0,2%	😊	OK	
3.13	Permanents CE	1	2 (1 à Paris et 1 à Vaison)	0	2	Paris : 2 Lille : 1 Vaison : 1	😊	OK L'InterSyndiCAAS a demandé un 3ème permanent à Paris, en raison du nombre important de salariés à Paris	
3.14	CESU	CESU Aidant CESU Handicap	CESU Aidant	CESU Aidant CESU abondés à 100% jusqu'à 900€ (par tranche de 100€) par l'employeur lors de la conversion de la RVI	CESU Aidant CESU Handicap CESU ouvert à tous les collaborateurs avec une participation de l'employeur de 220€ par an	CESU Aidant : 300€ à 60% CESU Handicap : Oui Pas de CESU non conditionnés	😊	OK	
4.1	RVC et Plan D'épargne	Participation	Formule légale	Formule légale	Formule légale	Formule dérogatoire	😊	Formule légale + mécanisme de formule dérogatoire intégrée à l'intéressement	
4.1		Intéressement	oui	oui	oui	oui	😊	OK (les critères seront à définir)	
4.1		type de formule RVC (I/P)	RVC = I+P. Pas de minimum Maximum =15 %. Ecrêtement de la seconde distribution	RVC = I+P Pas de minimum. Maximum RVC = 13,5 %	RVC = I-P Mini I = 2,5 % Maxi RVC = 12 %	RVC = I-P + 50% de l'écart avec I+P Mini I = 2,5 % Maxi RVC = 15 %	1 / Formule de Pd dans l'intéressement. 2 / Intéressement calculé. 3a / Résultat d'une formule I - Pd reconstituée considérant Pd appliquée aux résultats comptables de PREDICA ou CAA. 3b / Calcul identique mais avec I + Pd. 3c / On réinjecte dans (I-Pd) 60% de l'écart entre les 2 formules. 4 / Plancher intéressement à 3 %. 5 / Dans tous les cas, l'intéressement versé sera plafonné à 15 % max.	😊	OK avec la dernière proposition (Réinjection de 60% au lieu de 50% dans I-Pd et plancher intéressement à 3 au lieu de 2,5%)
4.1		Historique RVC	2010 : 14,46 % 2011 : 11,57 % 80% salaire	2010 : 12,69 % 2011 : 8,36 %	2010 : 6,50 % 2011 : 8,75 %	2010 : 15,00 % 2011 : 13,87 %	N/A	😊	
4.1		Modalités de répartition de l'enveloppe	20% temps de présence Salaire limitée à 3PASS et hors indemnités de licenciement, rupture, transaction.....	75% salaire 25% temps de présence	100% salaire	70% salaire / 30% temps de présence	75% salaire / 25% temps de présence	😊	OK
4.1		PEE	Oui	Oui	Oui	Oui	oui	😊	
4.1		PEE Abondement	100% sur tranche (0 à 700€) bruts, soit un maximum de 700€ bruts; Abondement sur sommes issues de l'intéressement.	300% avec un maximum de 800€ brut. Versements volontaires, Intéressement Participation.	100% sur tranche (0 à 2800€) bruts, soit un maximum de 2800€ bruts; Abondement sur tous versement.	100% sur tranche (0 à 640€) bruts, soit un maximum de 800€ bruts; Abondement sur sommes issues de l'intéressement	Maximum de 1200 € bruts : 200 % sur la tranche [0 ; 600 €] bruts. Abondement sur sommes issues de l'intéressement.	😊	OK avec la dernière proposition.
4.1		PERCO	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	😊	
4.1		FORMULE D'ABONDEMENT DU PERCO	Abondement de 1626,6 € bruts (pour 2711€ de versement)	[0 ; 600€] = 100 % [600 ; 1800] = 60% A partir de 1800,01 € = 40% Plafond = 1626 €	[0 ; 500€] = 100 % [500 ; 1500] = 75% [1500 ; 2000 €] = 50% Total = 1500 € bruts	Abondement de 1626,6 € bruts (pour 2711€ de versement)	100% avec un maximum de 1200 euros	😊	Si le salarié verse 1200 euros il a 1200 euros d'abondement Le montant d'abondement diminue mais accessible à plus de salariés A la demande de l'InterSyndiCAAS la Direction s'est engagé à renégocier lors des NAO 2019 la formule et les sources d'alimentation en fonction des statistiques de placement
4.1	SOURCES D'ALIMENTATION DU PERCO	60 % d'abondement sur les versements issus du CET PERCO = 10 Jours maxi de CP, RTT, RVI	Abondement uniquement sur : 10 jours maxi de congés, intéressement, participation et versements volontaires	Abondement sur tous les versements	60 % d'abondement sur les versements issus du CET PERCO = 10 Jours maxi de CP, RTT, RVI.	Abondement sur les versements issus du CET PERCO = 10 jours maxi de CP, RTT, RVI.	😊	OK	
5.1	PREVOYANCE	Cotisations (part patronal)	63,37% (TA/TB/TC)	62,5% (TA/TB/TC décès) 60%(TA/TB/TC incapacité)	92% (TA/TB/TC)	58% (TA/TB/TC)			
5.1		Taux de chargement	7%	7%	0	7%			
5.2	STRUCTURE	FAMILLE	FAMILLE	SALARIE + ENFANT (obligatoire); Conjoint facultatif	FAMILLE				

# Etat des lieux des négociations de l'accord de méthode entre la Direction et l'InterSyndicale au 07/03/2017

			Situation actuelle				Propositions	Avis	Commentaires IntersyndiCAAS au 10/03/2017
			CAA	Caagis	Caci	Predica	Direction après 12 réunions		
5.2	SANTÉ	COTISATIONS (PMSS)	4,57% du PMSS	so	Salarié + enfant obligatoire 1,33 PMSS = 1,32 % TA / 2,06% TB-TC Conjoint facturé + 1,74% PMSS Enfant FAC = 0,80% PMSS	4,57% du PMSS	En cours d'instruction. Ceci donnera lieu à une négociation au sein de CAAS. Les régimes actuels perdurent	☹️	En cours d'instruction. Ceci donnera lieu à une négociation au sein de CAAS. Les régimes actuels perdurent
5.2		COTISATIONS EN EUROS	149,39 €	122,93 €	Salarié+Enfant : 43,48€+42,90€ avec un salaire moyen de 39ke Conjoint : 56,88 € Enfant : 25,74	149,39 €			
5.2		PART PATRONALE	75%	75%	50%; 89,4% TA; 88,3% TB et TC	75%			
5.2		Taux de chargement GLOBAL	9,50%	9%	6% RPP/13% ALLIANZ	9%			
5.2		Taux de chargement Taxes	6,27%	6,27%	13,27%	6,27%			
<b>Retraite complémentaire</b>			AGRICA	AGRICA	B2V	AGRICA	AGRICA	😊	OK
6.1	ARRCO	Non cadres TA : 3,13%/6,87% TB : 7,59%/12,66% Cadres TA : 3,13%/6,87%	Non cadres TA : 3,13%/6,87% TB : 7,59%/12,66% Cadres TA : 3,13%/6,87%	Non cadres TA : 2,90%/4,85% TB : 7,59%/12,66% Cadres TA : 2,90%/4,85%	Non cadres TA : 3,13%/6,87% TB : 7,59%/12,66% Cadres TA : 3,13%/6,87%	Taux CAA/Predica/Caagis	😊	OK	
		AGIRC	TB : 7,80%/12,75% TC : 7,80%/12,75%	TB : 7,80%/12,75% TC : 7,80%/11,78%	TB : 7,80%/12,75% TC : 8,77%/11,78%	TB : 7,80%/12,75% TC : 7,80%/12,75%	Taux CAA/Predica/Caagis	😊	OK
<b>Retraite supplémentaire</b>			1,24% CCPMA	1,24% CCPMA	1,00% BCAC	1,24% CCPMA	1,24% CCPMA	😊	OK
Financement			50%/50%	50%/50%	100% employeur	50%/50%	50%/50%	😊	OK
6.2	Astreinte	Nuit de semaine (20h - 7h)	50 €	60 €	N/A	50 €	60 €	😊	OK
6.2		Jour férié (hors w-e et astreinte particulière)	150 €	100 €	N/A	150 €	150 €	😊	OK
6.2		Dimanche	150 €	140 €	N/A	150 €	150 €	😊	OK
6.2		Samedi	100 €	120 €	N/A	100 €	120 €	😊	OK
6.2		W-E	N/A	230 €	N/A	N/A	230 €	😊	OK
6.2		Astreintes particulières : Noël, jour de l'an	160 €	200 € + 1er mai	N/A	160 €	200 €	😊	OK
6.2		Fonctionnement : semaine lundi 20h au lundi suivant 7h	N/A	500 €	N/A	N/A	500 €	😊	OK
6.3	Intervention CADRES en Astreinte	Nuit de semaine	150%	150% (mini 40€)	N/A	150%	150% (mini 40€)	😊	OK
6.3		Jour férié (hors w-e et astreinte particulière)	150%	150% (mini 40€)	N/A	150%	150% (mini 40€)	😊	OK
6.3		Dimanche et 1er mai	150% + 1 jour de récup	150% (mini 40€) + 1 jour de récup	N/A	150% + 1 jour de récup	150% (mini 40€) + 1j récup	😊	OK
6.3		Samedi	150%	150% (mini 40€)	N/A	150%	150% (mini 40€)	😊	OK
6.3		Astreintes particulières : Noël, jour de l'an	200%	200%	N/A	200%	200%	😊	OK
6.4	Intervention NON CADRES en Astreinte	Nuit de semaine	150%	20h-22h : 120% 22h-5h : 150% 5h-7h : 120%	N/A	150%	20h - 22h : 120 % 22h - 5h : 150% 5h - 7h : 120%	😊	OK
6.4		Jour férié (hors w-e et astreinte particulière)	150%	150% (mini 40€)	N/A	150%	150%	😊	OK
6.4		Dimanche	150% + 1 jour de récup	150% (mini 40€) + 1 jour de récup	N/A	150% + 1 jour de récup	150% + récup 100%	😊	OK
6.4		Samedi	150%	150% (mini 40€)	N/A	150%	150%	😊	OK

# Etat des lieux des négociations de l'accord de méthode entre la Direction et l'InterSyndicale au 07/03/2017

			Situation actuelle				Propositions	Avis	Commentaires IntersyndiCAAS au 10/03/2017
			CAA	Caagis	Caci	Predica	Direction après 12 réunions		
6.4		Astreintes particulières : Noël, jour de l'an	200%	200%	N/A	200%	200%	😊	OK
		Affranchissement des courriers MSA et complémentaire santé pris en charge par CAAS	NA	PRISE EN CHARGE EMPLOYEUR	NA	PRISE EN CHARGE EMPLOYEUR		😐	En attente retour Direction
7.1		durée	12 mois renouvelables	12 mois renouvelables	N/A	12 mois renouvelables		😊	12 mois renouvelables
7.1		bénéficiaire	<p>Critère RH : Salarié en activité dans l'entreprise dont le temps de travail est supérieur ou égal à 80%</p> <p>Critère métier : le manager évalué au cas par cas au regard de l'autonomie et l'ancienneté sur le poste</p>	<p>Critères : - salarié ayant une ancienneté d'1 an dans l'entreprise + 6 mois d'expérience sur le poste - pour les temps partiels : au minimum à 80%</p> <p>Exclusion du champ des bénéficiaires : les</p>	N/A	<p>Critères : - CDI Salarié ancienneté d'1 an en activité dans l'entreprise + 6 mois d'expérience sur le poste - salarié à temps partiel supérieur ou égal à 80% si majorité de l'activité au sein des locaux</p>		😐	A négocier dans futur accord
7.1	Télétravail	formule du télétravail	<p>Formule classique : 1jour / semaine fixe</p> <p>Formule à forfait : - 10 jours / an - 6 jours / trimestre max : un jour par semaine quelque soit la formule</p> <p>Sans report possible sur le trimestre / année suivant</p>	<p>Non manager : 1 jour / semaine fixe</p> <p>Manager : 10 jours flottants / an</p> <p>Salariés en situation de handicap : 3 jours max / semaine</p> <p>Sans report sur l'année suivante</p>	N/A	<p>Formule classique : 1jour / semaine (2 jours / semaine possible si exceptionnel et accord manager et et DRH pour raisons médicales)</p> <p>Formule alternatives : - mensuelle : 1 jour / mois - Trimestrielle : 6 jours / trimestre - Annuelle : 10 jours / an</p> <p>Sans report possible sur le mois / trimestre / année suivant</p>	<p>Proposition Direction : Formules 1 jour par semaine - 1 jour par mois - 6 jours par trimestre - 10 jours par an - salarié en situation de handicap - étude au cas par cas - souplesse en cas de grève ces transports / intempéries - à l'étude</p>	😊	OK avec la proposition de la Direction
7.1		remboursement des frais	1/22ème de l'abonnement mensuel, hors option par jour de télétravail Limite abonnement mensuel 35 euros	1/22ème de l'abonnement mensuel, hors option par jour de télétravail Limite abonnement mensuel 35 euros	N/A	1/22ème de l'abonnement mensuel, hors option par jour de télétravail Limite abonnement mensuel 35 euros		😐	A négocier dans futur accord
3.7		Indemnité de départ en retraite	<p>20% du salaire mensuel par année d'ancienneté pour tout salarié ayant au moins 5 ans de présence continue dans le Groupe CA ; indemnité plafonnée à 6 mois. Calcul sur la base du salaire annuel brut fiscal des 12 derniers mois entiers d'activité ; toute prime annuelle à date de versement variable ne sera prise en compte qu'une seule fois et pour la date du dernier versement.</p> <p>A minima 10% du salaire mensuel par année d'ancienneté pour les salariés ayant moins de 5 années d'ancienneté et plus de 2 ans de présence dans l'entreprise.</p>	<p>Conditions : 5 ans d'ancienneté dans le groupe</p> <p>20% du salaire mensuel par année d'ancienneté pour tout salarié ayant au moins 5 ans de présence continue dans le Groupe CA ; indemnité plafonnée à 6 mois. Calcul sur la base du salaire annuel brut fiscal des 12 derniers mois entiers d'activité ; toute prime annuelle à date de versement variable ne sera prise en compte qu'une seule fois et pour la date du dernier versement.</p> <p>Attention, pour salarié passé à temps partiel choisi 2 ans avant la retraite, la prime sera calculé sur la base des 12 derniers mois précédent ce passage à temps partiel choisi de fin de carrière.</p> <p>Pour les salariés ayant moins de 5 années d'ancienneté et plus de 2 ans de présence dans l'entreprise, application de la CCNSA</p>	<p>Application de la CCNSA : A compter de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 10% du 12ème du total des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité, par année de présence dans l'entreprise</p>	<p>20% du salaire mensuel par année d'ancienneté pour tout salarié ayant au moins 5 ans de présence continue dans le Groupe CA ; indemnité plafonnée à 6 mois. Calcul sur la base du salaire annuel brut fiscal des 12 derniers mois entiers d'activité ; toute prime annuelle à date de versement variable ne sera prise en compte qu'une seule fois et pour la date du dernier versement.</p> <p>Dispositions CCNSA pour les salariés ayant moins de 5 années d'ancienneté et plus de 2 ans de présence dans l'entreprise.</p>	<p>20% du salaire mensuel par année d'ancienneté pour tout salarié ayant au moins 5 ans de présence continue dans le Groupe CA ; indemnité plafonnée à 6 mois. Calcul sur la base du salaire annuel brut fiscal des 12 derniers mois entiers d'activité ; toute prime annuelle à date de versement variable ne sera prise en compte qu'une seule fois et pour la date du dernier versement.</p>	😊	OK avec la proposition

			Situation actuelle				Propositions	Avis	Commentaires IntersyndiCAAS au 10/03/2017
			CAA	Caaqis	Caci	Predica	Direction après 12 réunions		
3.7.2	Indemnités de licenciement		- Pour : ]1;5ans] ancienneté : 50% mois de salaire par année - Pour : ]5;10ans] : 60% mois de salaire par année d'ancienneté - Pour une ancienneté supérieure à 10 ans : 80% mois de salaire par année d'ancienneté Limité à 16 mois de salaire (sauf calcul plus favorables de l'indemnité de licenciement dans le cadre de la CCNSA).	1/12e du salaire annuel par année d'ancienneté, avec un maximum de 24 mois (sauf cas de faute grave ou lourde) Calcul sur la base du salaire annuel brut fiscal des 12 derniers mois entiers d'activité ; toute fraction de service supérieure à 6 mois est comptée pour un an. Dans ce montant la RVI est plafonné à 10% du fixe. L'indemnité d'un salarié de + 45 ans : mini 3 mois de salaire L'indemnité d'un salarié de + 50 ans : mini 6 mois de salaire	CCNSA L'indemnité est déterminée à raison de : - 2,5 % de la rémunération annuelle, définie à l'alinéa ci-dessus, par année de présence dans l'entreprise si le nombre de ces années est inférieur à 10 ; - 3 % par année si leur nombre est égal ou supérieur à 10 mais inférieur à 20 ; - 3,5 % pour un nombre d'années égal ou supérieur à 20 mais inférieur à 30 ; - 4 % au-delà.	1/12e du salaire annuel par année d'ancienneté, avec un maximum de 24 mois (sauf cas de faute grave). Calcul sur la base du salaire annuel brut fiscal des 12 derniers mois entiers d'activité ; toute fraction de service supérieure à 6 mois est comptée pour un an. L'indemnité d'un salarié de + 45 ans : mini 3 mois de salaire L'indemnité d'un salarié de + 50 ans : mini 6 mois de salaire + majoration de 0,5% de la rémunération annuelle par année de présence	Jusqu'au 31/12/2019, système le plus avantageux entre l'existant et la proposition suivante : - Pour : ]1;10ans] ancienneté : 75% mois de salaire par année - Pour une ancienneté supérieure à 10 ans : 100% mois de salaire par année d'ancienneté Limité à 18 mois de salaire (sauf calcul plus favorable de l'indemnité de licenciement dans le cadre de la CCNSA).  Au delà du 31/12/2019, si de nouvelles négociations n'ont pas abouties, la proposition de la Direction sera une mesure unilatérale	☺	En absence d'accord de l'InterSyndiCAAS sur la proposition de la direction, le système a été validé jusqu'au 31/12/2019. Jusqu'à cette échéance, les salariés issus de Predica et Caaqis conservent leur formule de calcul plus avantageuse, et les salariés de Caci et CAA seront soumis à la formule proposée par la direction, plus avantageuse que l'actuelle. NB : cette formule de calcul de l'indemnité de licenciement constitue également le minimum en cas de rupture conventionnelle