

CAAGIS - GESTION, INFORMATIQUE ET SERVICES

ACCORD PORTANT RAPPROCHEMENT DE CERTAINS
DISPOSITIFS CONVENTIONNELS DES SALAIRES DE
CAAGIS
N° 2011-10

Entre les soussignés,

- 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

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

d'autre part,

Il est conclu le présent accord.

 ,

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.

Dans ce cadre, 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.

Les parties se sont attachées à trouver, dans un souci d'équilibre et de concessions réciproques, des mesures communes favorisant la réunion et l'identification des salariés de leur appartenance à une même entreprise.

Article 1 : maladie, maternité, adoption, paternité

Les dispositions relatives au traitement des maladies, maternité, adoption et paternité sont traitées par les articles actuels 82 et 86 de la CCNSA. Elles seront appliquées conformément à la convention collective au sein de Caagis, à l'exception des cas particuliers énumérés de façon exhaustive ci-dessous et pour lesquels les parties sont convenues de déroger à la CCNSA et d'appliquer des mesures plus favorables aux salariés.

1. Maladie

En référence aux articles 82.c, 82.d et 82.e de la CCNSA relatif à la maladie, les parties sont convenues de ne pas retenir la condition d'ancienneté pour les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et d'appliquer ainsi le maintien de salaire à 100% par l'employeur, sous réserve du versement des indemnités journalières par la MSA.

Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, une condition d'ancienneté de six mois sera nécessaire pour bénéficier du maintien de salaire.

2. Maternité et adoption

Application des articles 86.b (consultation prénatales), 86.c (nombre de semaine de congés), 86.d (congé adoption) et 86.e (congé parental) de la CCNSA sous conditions d'ancienneté décrites dans l'article 75.

En référence à l'article 82.a de la CCNSA relatif à la maternité, il est convenu de ne pas retenir la condition d'ancienneté et de faire ainsi bénéficier l'ensemble des salariés d'une réduction d'une demi-heure par jour à compter de la date de déclaration de la grossesse à la MSA et à l'entreprise, et d'une heure par jour à compter de 4 semaines avant le congé.

3. Paternité

Selon les dispositions légales en vigueur à ce jour, un congé de 11 jours calendaires, de 18 jours en cas de naissances multiples, fractionnable ou non, consécutif ou non au congé naissance (3 jours) est accordé au père et doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Il est convenu d'appliquer le maintien de salaire à 100% par l'employeur pour tous les salariés en contrat à durée indéterminée et dont la période d'essai est terminée. A défaut, le salarié bénéficiera du seul congé légal.

Article 2 : Périphériques de rémunération

1. Prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole

Tout salarié à temps complet, à qui la médaille d'honneur agricole aura été décernée, a droit, s'il compte au moins 5 ans d'ancienneté dans le Groupe Crédit Agricole, à une prime de valeur¹ égale à :

- 2 000€ pour la médaille d'argent (20 ans de services)
- 3 000€ pour la médaille vermeil (30 ans de services)
- 3 500€ pour la médaille d'or (35 ans de services)
- 4 000€ pour la médaille grand or (40 ans de services)

La revalorisation de cette prime sera mise à l'ordre du jour des négociations annuelles tous les 3 ans (prochaine échéance en 2014).

Cette prime sera attribuée sur présentation d'un justificatif (diplôme d'honneur agricole, journal officiel..),

Cette gratification sera attribuée dans les 6 mois suivants la date de délivrance du diplôme.

L'obtention du diplôme devra avoir lieu dans les deux ans qui suivent la date anniversaire des services qui sont honorés (20, 30, 35 ou à 40 ans de services).

Exceptionnellement ce délai de 2 ans est porté à 3 ans pour une date anniversaire 2009.

Elle est applicable à partir de la promotion du 1^{er} juillet 2011.

La gratification n'est accordée qu'une seule fois par diplôme.

A titre individuel, les dispositions qui seraient plus favorables dont bénéficiaient les salariés issus de Predica antérieurement à leur transfert au 1^{er} janvier 2010 s'appliqueront.

2. Indemnité de licenciement

Les salariés cadres et non-cadres ont droit, au terme de leur période d'essai sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement fixée comme suit : 1/12^{ème} du salaire annuel par année d'ancienneté, toute fraction de service supérieure à 6 mois étant comptée pour un an, le total de l'indemnité ainsi calculée ne pouvant être supérieur à 24 mois de salaire.

Par mois de salaire, il faut entendre 1/12^{ème} du salaire brut fixe annuel, complété de la rémunération variable individuelle, perçu au cours des 12 mois précédent la rupture du contrat.

Dans ce montant, la rémunération variable individuelle sera plafonnée à 10% du salaire fixe retenu et toute prime annuelle à date de versement variable ne sera prise en compte qu'une seule fois et pour la date du dernier versement.

¹ Montant de la prime versé au prorata du taux de rémunération sur la période concernée.

VB³

MR
PR

Quelque soit son ancienneté, l'indemnité d'un salarié âgé de plus de 45 ans, au terme de son préavis, ne pourra être inférieure à 3 mois de salaire, celle d'un salarié âgé d'au moins 50 ans, ne pourra être inférieure à 6 mois.

3. Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité de départ en retraite est due à tout salarié ayant au moins 5 années d'ancienneté continues dans le Groupe Crédit Agricole. Cette indemnité est égale à 20% du salaire mensuel par année d'ancienneté.

Toutefois, le montant maximum de l'indemnité de départ à la retraite ne saurait être supérieur à 6 mois de salaire.

Cette indemnité est calculée sur la base du salaire annuel brut fiscal des 12 derniers mois d'activité qui précèdent la notification du départ en retraite. Dans ce montant, toute prime annuelle à date de versement variable ne sera prise en compte qu'une seule fois et pour la date du dernier versement.

Pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté Groupe et plus de 2 ans de présence dans l'entreprise, les dispositions de la CCNSA s'appliquent.

4. Primes de diplôme

Les primes de diplôme seront appliquées selon les modalités définies à l'article 65 de la Convention Collective des Sociétés d'Assurances.

A titre individuel, les dispositions qui seraient plus favorables dont bénéficieraient les salariés issus d'Attica et déjà dans le parcours de formation au 30 juin 2011, s'appliqueront.

5. Gratification anniversaire :

A titre individuel, la gratification, liée à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et correspondant à un mois de salaire brut de base, dont bénéficieraient les salariés issus de Predica antérieurement à leur transfert au 1^{er} janvier 2010, s'appliquera.

Article 3 : DATE D'EFFET, DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITE

L'accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 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.

W 4 M
PA

La décision de dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de la région Ile de France, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

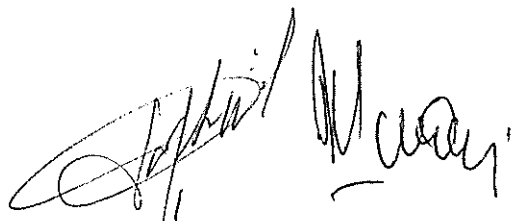
Le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique auprès de la DIRECCTE.

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

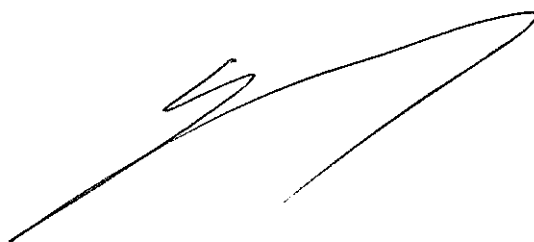
Etabli en 5 exemplaires originaux dont un remis à chaque signataire.

Fait à Paris, le 28/07/2011

DELEGUES SYNDICAUX CFTD

Handwritten signatures of the CFTD delegates, appearing as two distinct, stylized signatures in black ink.

LE DIRECTEUR GENERAL

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to the General Director.