S'EN SORTIR SANS SORTIR

La CFTC à vos côtés

NEWSLETTER MENSUELLE AVRIL 2021

Edito : la dynamique de l'optimisme

A l'heure des grands bouleversements organisationnels déclenchés à l'échelle mondiale par la pandémie du Covid-19, il incombe aux dirigeants politiques d'entretenir les citoyens dans l'espérance de lendemains meilleurs. Et pour les dirigeants d'entreprise, la capacité à fabriquer de l'optimisme demeure au cœur de tout processus de résilience collective à l'heure de la post-crise. Appliquant ce principe, notre Directeur Général nous a adressé le 23 mars, un nouveau message d'encouragement : « un dernier col à franchir » avec comme message principal que « **nous sommes enfin proches de la sortie de crise** » et « **qu'il ne faut pas baisser les bras** ».

Sommaire :

- Edito : la dynamique de l'optimisme
- Restructurations bancaires, quel rôle pour les syndicats
- Les outils à disposition des entreprises pour accompagner les restructurations
- La simplification des strates managériales
- La création de macro-filières professionnelles
- Actualités CSE du 14 avril
- Mieux comprendre le PER

Avons-nous des raisons d'être optimistes ?

Oui, pour notre santé physique et mentale. En effet, il est démontré qu'en cultivant l'optimisme et la pensée positive, une personne améliore considérablement ses chances de vivre plus longtemps et en bonne santé.

"J'ai choisi d'être heureux. C'est mieux pour la santé" (Voltaire).

Ceci dit, être optimiste ne signifie pas feindre que tout va bien à tout instant de sa vie. On parle généralement d'un **« optimisme intelligent »** vs un « optimisme béat ». Dans une situation difficile, la solution réside dans la manière de raisonner au sujet de ces obstacles et de leur contexte : se projeter dans un « après » positif et analyser les événements négatifs présents comme étant momentanés et spécifiques à une situation donnée.

Dans le contexte actuel de la crise sanitaire, un optimiste va voir davantage les **solutions** qui se présentent (le vaccin, la reprise économique, la prise de conscience sur l'écologie) que les **problèmes** (les chiffres de la pandémie, le confinement).

On a aimé la web conférence organisée par la RH Groupe « Les stéréotypes : non coupables … mais responsables », accessible ici

Pour comprendre les stéréotypes, il faut savoir que nous avons tous un cerveau biaisé à 2 vitesses : la **pensée rationnelle**, lente, qui demande beaucoup d'énergie et le **cerveau intuitif**, rapide, qui compare ou reproduit des situations déjà vécues et que nous utilisons la plupart du temps dans un souci de bien être. Cependant ce dernier est rempli de croyances envers des groupes sociaux ou des groupes professionnels, dont on ne sait pas pour la plupart d'où elles viennent (inconscient collectif). Ce sont les stéréotypes, responsables, au sein de l'entreprise, d'erreurs de jugement, de mauvaises appréciations et d' autocensures.

Pour la **CFTC CASA**, il serait temps que l'entreprise se penche aussi sur les **stéréotypes vis-à-vis des seniors.** Ils sont pourtant a priori **plus efficaces**, puisque leur cerveau rapide aura été enrichi pendant toute leur carrière par des situations déjà résolues par leur pensée rationnelle.

Syndicat CFTC La Vie à Défendre

S'EN SORTIR SANS SORTIR

La CFTC à vos côtés

NEWSLETTER MENSUELLE AVRIL 2021

Restructurations bancaires, quel rôle pour les syndicats ?

Sous la pression du **changement de comportement des consommateurs**, des **taux bas**, de la **concurrence exacerbée** dans le secteur et d'un **excès de réglementation**, les banques européennes voient leur rentabilité fondre.

Aussi toutes les banques, dans une course effrénée à la rentabilité (accessoirement conseillées par les mêmes cabinets de consulting internationaux), multiplient les restructurations **avec automatisation généralisée des process et destruction d'emplois.** Ce phénomène est en train de s'accélérer avec l'avènement de l'intelligence artificielle. Après les back-offices, ce sont les activités à forte valeur ajoutée qui vont être touchées.

Dans le Groupe CASA et les banques françaises, il n'y a pas encore eu de départs contraints. Ce sont généralement les salariés en fin de carrière qui bénéficient de conditions bonifiées pour quitter l'entreprise. Le Groupe peut aussi recourir au congé de mobilité qui permet d'initier des ruptures collectives sans passer par un PSE (voir page suivante).

Que peuvent faire les syndicats dans ce contexte de restructurations avec suppressions d'emplois ? D'une manière générale, ils représentent un garde fou, obligeant l'entreprise à bien cadrer ses projets de restructuration. Par ailleurs :

- les élus veillent à ce que le CSE soit consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peuvent faire appel à un expert pour les aider dans leur analyse ;
- en cas de « défaut d'informations » dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration, ils peuvent saisir l'inspection du travail. C'est ce qu'ont fait les élus de CACEIS et l'inspecteur du travail est intervenu auprès de la Direction de l'entreprise qui a communiqué des éléments complémentaires ;
- si l'entreprise persiste à ne pas fournir les éléments complémentaires demandés, les élus peuvent porter l'affaire en justice, pour « délit d'entrave » ;
- les élus peuvent émettre un avis défavorable au projet de restructuration, ce qui n'empêchera pas l'entreprise de le mettre en œuvre (c'est ce qui s'est également passé chez CACEIS) ;
- enfin, les délégués syndicaux (DS) négocient les mesures d'accompagnement.

Ainsi, dans le cadre d'un projet de restructuration avec suppression d'emplois, l'entreprise propose aux OSR (Organisations Syndicales Représentatives) de négocier un plan d'accompagnement. **Plusieurs outils sont à disposition : PSE, PDV, RCC, APC et GPPP** (voir page suivante). Ce ne sont pas les OSR qui choisissent mais l'employeur qui propose. Les **syndicats**, qu'ils aient donné un avis favorable ou défavorable au projet de restructuration, **acceptent généralement de négocier** pour obtenir les meilleures mesures d'accompagnement pour les salariés. Quant à **l'employeur,** il a **tout intérêt à arriver à un accord** car l'inspection du travail risque de lui demander de revoir sa copie en cas de décision unilatérale de l'entreprise (DUE). De plus, pour certains dispositifs, l'accord majoritaire est obligatoire.

Pour en savoir plus sur le rôle des syndicats :
- **CFTC.fr**
- **Amnesty.fr**
- **Le monde.fr**

La position de la CFTC : « pouvoir s'opposer, toujours proposer »
La **CFTC** privilégie **le dialogue** pour concilier performances économiques et sociales en parvenant à des accords « gagnant-gagnant », pour les salariés comme pour les entreprises. Notre statut de syndicat réformiste nous pousse à privilégier un dialogue social efficace, tout en se réservant la possibilité de ne pas signer.

Syndicat CFTC La Vie à Défendre

S'EN SORTIR SANS SORTIR

La CFTC à vos côtés

NEWSLETTER MENSUELLE AVRIL 2021

Droit du travail : la palette d'outil à disposition des entreprises dans le cadre de leurs restructurations

Plan de sauvegarde de l'emploi
P S E

Suppression de postes, **avec motif économique et départs contraints** ou à l'issue d'un plan de départs volontaires. Le PSE doit être obligatoirement accompagné de mesures pour limiter les licenciements et prévoir un plan de reclassement interne pour les salariés susceptibles d'être licenciés et dont les qualifications ou caractéristiques sociales rendent difficiles leur réinsertion professionnelle
Accord collectif majoritaire ou DUE, soumis à homologation de l'inspection du travail (contrôle renforcé en cas de DUE)

Plan de départs volontaires autonome
P D V A

Suppression de postes **avec motif économique** mais **sans départs contraints**. Partiellement soumis au droit des licenciements économiques, l'employeur doit mettre en place des mesures d'accompagnement liés à un PSE (mais pas de plan de reclassement interne, vu qu'il n'y a pas de licenciements imposés).
Accord collectif majoritaire ou DUE soumis à homologation de l'inspection du travail (contrôle renforcé en cas de DUE)

Rupture conventionnelle collective
R C C

Suppression de postes **sans justification économique**, sur la **base du volontariat.** Permet de négocier les indemnités de rupture et les mesures d'accompagnement. Possibilité d'y intégrer le congé de mobilité.
Accord collectif majoritaire, soumis à homologation de l'inspection du travail (contrôle allégé)

Accord de performance collective
A P C

Dégradation des conditions d'emploi (temps de travail, rémunération, mobilité) **sans suppression de postes**. Le refus d'un salarié de la modification imposée de son contrat de travail entraîne la rupture de celui-ci.
Accord collectif majoritaire

Gestion des emplois et des parcours professionnels
G E P P

Accord GEPP* **détourné de sa vocation pour initier des ruptures de contrats de travail via l'utilisation du congé de mobilité****
Accord collectif majoritaire
L'inspection du travail doit être informée des ruptures de contrat de travail prononcées dans le cadre d'un congé de mobilité**.**

***Un accord GEPP** au niveau d'une entité peut venir compléter un accord Groupe. Dans ce contexte, il rappelle les différents dispositifs existants au niveau Groupe (notamment ceux consacrés au développement professionnel et à la mobilité interne et intra-Groupe) et détaille de nouveaux dispositifs tels que le recours au congé de mobilité et un accompagnement renforcé des fins de carrière.

****Le congé de mobilité**, accessible en dehors d'un PSE depuis les ordonnances Macron, a pour objectif de permettre la réalisation d'un projet professionnel ou personnel stable en dehors de l'entreprise *(recherche d'un emploi, création ou reprise d'une entreprise ou d'une activité non salariée, obtention d'un concours de la fonction publique, projet de changement d'emploi impliquant le suivi d'une formation).* L'acceptation du congé emporte rupture du contrat de travail à son échéance. Le salarié perçoit généralement une indemnité de rupture majorée et des aides financières à la formation et à la création/reprise d'entreprise.

La simplification des strates managériales (en cours dans certaines entités du Groupe)

Qu'est-il prévu exactement ? L'objectif est de supprimer des strates managériales et de revenir à des tailles d'équipe plus larges (>6 personnes).

Par exemple, une entité avec 6 strates hiérarchiques se fixe comme objectif de passer à 3 strates

Répartition en « diamant »
6 strates

Nombreuses strates avec dans les strates inférieures, des managers encadrant peu de collaborateurs et mobilisés sur diverses activités

Répartition en « pyramide »
3 strates

Moins de strates et moins de managers qui consacrent 100% de leur temps à la gestion d'équipes plus importantes

Concrètement, il a été demandé aux directions de cette entité de réfléchir à la suppression d'une couche managériale et au regroupement des équipes pour arriver à des tailles suffisantes, tout en tenant compte des métiers et des réalités RH. Certains managers ont déjà été informés que leur poste de manager allait être supprimé.

Autre réflexion en cours : la mise en place dans une entité, de trois macro-filières professionnelles «Management», «Direction de Projet» et «Spécialistes ciblés»

Pour mémoire, dans les années 1980, les entreprises ont créé des filières de cadres « non encadrants » en complément de la filière traditionnelle ; ceci, afin de pouvoir embaucher en tant que cadres les jeunes diplômés qui arrivaient en nombre sur le marché du travail sans qu'ils aient de responsabilités managériales. Au fil des années, le nombre de cadres a considérablement augmenté et l'UES CASA ne déroge pas à la règle (95% de l'effectif CDI sont des cadres).

Cependant, chez CASA comme dans d'autres entreprises, devenir manager reste la voie royale pour progresser, avec à la clé, **la multiplication du nombre de managers** et **ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise** : empilement des strates hiérarchiques, perte d'efficacité (excès de procédures, de reportings et de réunions) et démotivation des collaborateurs (bridés dans leur prise d'initiative, en manque d'autonomie et de reconnaissance).

Aussi, avec la limitation du nombre de postes de managers, se pose la question de la progression professionnelle. Si être promu manager devient « la quête du Graal » ou si les managers ne peuvent plus avoir de missions de conduite de projet ou d'expertise qu'ils aiment exercer, **la création de filières professionnelles reconnues** pourrait permettre de **desserrer la demande pour des postes de managers** et **mettre de vrais managers à la tête des équipes,** avec les qualités et les prérogatives requises.

Actualités du CSE du 14 avril

Les rapports sur la Santé au travail (assistante sociale, infirmières et médecins du travail)

116 salariés ont sollicité **l'assistante sociale** en 2020, soit environ le même nombre qu'en 2019. D'une manière générale, bien que la crise de la Covid-19 ait bouleversé l'année 2020, les sollicitations adressées à l'assistante sociale n'ont pas été très différentes de celles des années précédentes, à l'exception de la sphère professionnelle où le télétravail forcé a pu avoir des impacts sur la sphère familiale et les conditions de travail.

Du côté **des infirmières**, l'activité a été très soutenue en raison du contexte Covid-19 et des demandes des collaborateurs à risque souhaitant bénéficier du télétravail à 100%, au moment du déconfinement. A noter que les actions de prévention proposées par le service de santé au travail ont été perturbées en 2020 (pas de dépistage de dermatologie ou du cancer du sein ou des maladies cardio-vasculaires) mais la campagne de vaccination anti grippale a bien eu lieu même si elle a dû être réduite.

Enfin, **les médecins du travail** ont été sur-sollicités en 2020 en raison de la crise sanitaire, tant par les équipes RH (nombreuses réunions de coordination) que par les salariés (demandes d'adaptation de poste, notamment télétravail à 100% pour les personnes à risque).

Bilan d'Alternance 2020

CASA Entité sociale a réalisé des efforts conséquents en 2020 dans le recrutement d'alternants (+27% soit 131 alternants fin 2020 vs 106 fin 2019) et dans leur accompagnement. Les élus notent toutefois que le recrutement n'est pas homogène au sein de l'entreprise, ce qui nécessite des actions ciblées sur certaines directions. Ils ont donné un **avis favorable au bilan d'alternance 2020 et à la répartition de la taxe d'apprentissage pour 2021.**

Plan de développement des compétences de CASA entité sociale (plan de formation)

Des ajustements importants ont dû être réalisés en 2020 au niveau du plan de formation : reports et annulations de dates, aménagements en distanciel et création de nouveaux modules en lien avec le contexte sanitaire de la Covid-19.

Globalement, le **nombre moyen d'heures de formation réalisées en 2020 est en baisse : 13 heures en moyenne par salarié contre 20 heures en 2019.**

Par ailleurs, les **demandes de formation 2021 sont en forte hausse,** preuve de la qualité de l'offre proposée et d'une appétence grandissante des salariés pour se former. Parallèlement, les **refus sont en hausse,** conséquence d'un budget sous contrainte.

Dans ce contexte, les élus ont donné un **avis favorable au bilan 2020 et au projet 2021** et ont suggéré des axes d'évolution et de réflexion :

- mesurer **le taux de satisfaction** des salariés par rapport au dispositif de formation,
- **analyser les refus de formation** et **rechercher des pistes pour les réduire,**
- **clarifier les différents niveaux de formation,**
- **accompagner sur le terrain les managers**, au-delà du programme managérial de 3 jours.

Médaille d'honneur agricole, retrouvez notre article sur la page d'accueil de notre site internet ici (décryptage, prime, comment l'obtenir ?)

Mieux comprendre le PER (Plan d'Epargne Retraite)

Nous vous proposons un zoom sur quelques points particuliers du PER, **L'article complet est accessible ici**

Les PER Entreprise au sein de l'UES Crédit Agricole SA

A CASA, nous disposons d'un PERCOL géré par Amundi (après transformation de notre PERCO fin 2019) et d'un contrat de retraite supplémentaire AGRICA (article 83) géré par CCPMA Prévoyance, en cours de transformation en PER Obligatoire*.

**Fin 2019, AGRICA nous a informé de cette transformation. Nous attendons toujours sa concrétisation. Il y a eu toutefois un élément nouveau dans nos derniers relevés de retraite supplémentaire, puisque le montant minimum de rente en-deçà duquel le versement en capital est possible, a été doublé passant de 480 € (40 € /mois) à 960 € (80 €/mois), ce qui correspond à un capital inférieur à 30 000 € environ pour un départ en retraite à 62 ans.*

Quel intérêt à transformer un article 83 en PER Obligatoire ?

La transformation d'un article 83 en PER Obligatoire présente un intérêt certain pour les personnes qui effectuent **des versements volontaires** sur leur contrat. En effet, l'épargne issue de ces versements peut être débloquée pour **l'acquisition de la résidence principale** ou convertie **en capital au moment du départ en retraite,** ce qui est impossible dans un article 83. Mais pour ceux **avec un profil de risque prudent et qui n'effectuent pas de versements volontaires, la transformation n'est pas forcément gagnante**. En effet certains anciens article 83 offrent des rendements attractifs et peuvent garantir des montants de rentes avec des tables de mortalité avantageuses.

Toutefois, en ce qui concerne notre **contrat de retraite supplémentaire Agrica** il n'y a pas de table de mortalité avantageuse et nous espérons pouvoir disposer **d'un fonds « en euros »,** avec des performances aussi bonnes qu'actuellement et toujours la garantie du capital. De plus, les personnes avec un profil risqué pourront accéder à des supports financiers, sans garantie en capital mais offrant des perspectives de rentabilité plus élevées sur le long terme. Nous ne savons pas cependant, s'il y aura une obligation d'investir un minimum sur des fonds plus risqués, comme le font certains assureurs.

Les différents modes d'alimentation des PER

chaque PER qu'il soit individuel ou d'entreprise, comporte 3 compartiments qui conditionnent la fiscalité et facilitent le transfert des fonds: versements volontaires de l'épargnant (**VV**), versements d'épargne salariale (**ES**), cotisations obligatoires collectives (**CO**). Le tableau ci-dessous récapitule les différentes possibilités d'alimentation.

	PER Collectif (ancien PERCO)			PER Obligatoire (ancien article 83)			PER Individuel (anciens PERP et Madelin)		
Compartiments concernés	**VV**	**ES**	**CO**	**VV**	**ES**	**CO**	**VV**	**ES**	**CO**
Versements	✓	✓	✗	✓	✓ hors abondement	✓	✓	✗	✗
Transferts depuis autres contrats	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

La fiscalité, selon le compartiment

		Compartiment 1 Versements volontaires		Compartiment 2 Versements d'épargne salariale	Compartiment 3 Cotisations obligatoires
		Déductibles	Non déductibles		
A l'entrée Versements		Déductibles d'IR dans certaines limites	Non déductibles	Exonération d'IR dans certaines limites et CSG/CRDS à 9,7%	
A la sortie	Capital (échéance ou achat résidence principale)	**Sur le capital** : imposition barème IR **Sur la PV** : PFU 30% ou option barème IR	**Sur le capital** : exonération **Sur la PV** : PFU 30% ou option barème IR	**Sur le capital :** exonération **Sur la PV** : PS 17,2%	
	Rente (échéance)	Barème IR sur la totalité PS 17,2% après abattement selon l'âge	Après abattement de 30 à 70% selon l'âge, barème IR et PS 17,2%	Après abattement de 30 à 70% selon l'âge, barème IR et PS 17,2%	Barème IR et PS 10;1% sur la totalité (idem retraites oblig.)
	Capital versé en cas d'accident de la vie	**Sur le capital** : exonération **Sur la PV** : PS 17,2%			

*Légende : **IR** = Impôt sur le Revenu - **Capital** = cumul versements - **PV** = Plus-Value (différence entre l'épargne récupérée à l'échéance ou en cas de sortie anticipée et le cumul des versements) - **PFU** = Prélèvement Forfaitaire Unique incluant 12,8% au titre de l'IR et 17,2% au titre des prélèvements sociaux - **PS** = prélèvements sociaux, taux différent selon les cas de sortie*

La limite de déductibilité 2021 des versements volontaires (par membre d'un foyer fiscal)

Plafond retraite = 10% des revenus nets professionnels de 2020 (avec une déduction maximale de 31 786 € et un montant minimum de 3 973 €)

− cotisations afférentes aux régimes obligatoires d'entreprise, abondements PERCOL et jours CET transférés au PERCOL versées en 2020 (montant communiqué par l'employeur)

+ solde non consommé des enveloppes des années 2017, 2018 et 2019

Exemple de calcul du disponible de l'année : salarié avec une RBA de 80 K€ en année N-1, soit un revenu net imposable de 59 K€, après déduction des 10% de frais professionnels.
Le plafond retraite s'élève à 5,9 K€ (10% du net imposable), auquel il faut déduire la cotisation au contrat Agrica, environ 1 K€ (1,24% de la RBA) et le cas échéant l'abondement PERCOL, environ 1,4 K€ soit un disponible de 3,5 K€. Si le salarié a effectué un transfert de 10 jours du CET au PERCOL, il faut déduire en plus 2,1 K€ environ, soit un disponible ramené à 1,4 K€.

Bon à savoir : dans l'avis d'imposition 2021 (revenus 2020), seront indiqués les plafonds non utilisés des 3 années précédentes ainsi que le plafond calculé sur les revenus 2020. Cependant, **pour que ces montants soient exacts**, il faut veiller à renseigner dans sa déclaration d'impôt au niveau de la ligne 6QS (déclarant 1), 6QT (déclarant 2), 6QU (personne à charge), le montant des cotisations aux régimes obligatoires d'entreprise et versements exonérés sur un PERCO. **Le pré-remplissage n'est pas effectué** bien que l'entreprise envoie cette information aux impôts au même titre que nos revenus, cf. la fiche fiscale dont nous recevons une copie chaque année.