

# My CFTC CASA



**SOMMAIRE  
INTERACTIF** →  
CLIQUEZ SUR  
L'ARTICLE

- ▀ p1. Des résultats exceptionnels pour CASA
- ▀ p2. À Quand une prime ?
- ▀ p3. La CFTC a fait sa rentrée à Matignon

- ▀ p4. Plaidoyer en faveur des séniors au travail
- ▀ p5. L'employabilité et la gestion des fins carrière dans l'UES CASA
- ▀ p5. Brève de vos élus CSE

- ▀ p6. Conseils en cas d'arrêt de travail de plus 6 mois
- ▀ p7. Venez rejoindre la CFTC CASA, une équipe accueillante, proches des salariés

**À ne plus rien comprendre !**

## Des résultats exceptionnels pour Crédit Agricole SA

- Le 5 août, les résultats du T2 et du S1 2021 du Groupe CA et de Crédit Agricole SA ont été dévoilés.
- Ils sont excellents, voire exceptionnels et pourtant l'action a cédé 0,10 % ce même jour à 17h00.

En fait, les intervenants sur les marchés (les investisseurs) ont été déçus par les résultats de la BFI, jugés médiocres comparativement à ceux de la Société Générale ou BNP Paribas.

En effet les revenus de la BFI (CACIB) ont baissé de 13,7 % sur le T2 alors que la SG a enregistré une hausse de 24,5 % et BNP Paribas une baisse plus modérée de 9,9 %.

**“Le CIB est plus faible que chez les autres acteurs du secteur.”**

C'est de moins bonne facture, estime un intervenant.  
En synthèse, CACIB peut mieux faire !



AGENDA

Au cours de la présentation des résultats, notre DG a également annoncé **un nouveau rachat d'actions** de 500 M€ à l'automne après celui de 559 M€ réalisé au début de l'été.



### Mais, à quoi sert exactement un rachat d'actions ?

On peut lire dans la presse que les rachats d'actions servent à fidéliser les actionnaires en permettant d'augmenter mécaniquement les bénéfices par action.

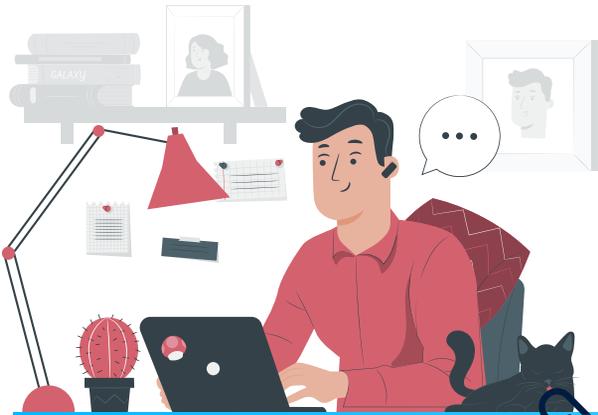
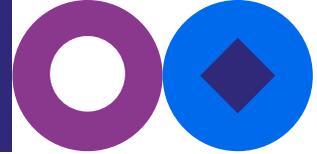
En effet, les actions rachetées sont détruites, ce qui concentre le capital, les réserves et les bénéfices futurs sur un nombre moins important de détenteurs.

Il y a cependant quelque chose qui nous échappe. Au cours de l'AG 2021, nos dirigeants ont fait voter une résolution sur le paiement possible des dividendes en actions nouvelles et une autre sur une autorisation donnée au conseil d'administration pour des rachats d'actions.

Donc d'un côté on dilue le capital et de l'autre on le contracte. Nous avons cherché l'explication et nous avons trouvé que le paiement du dividendes en actions permet de faire profiter aux

actionnaires d'une petite prime au passage (le prix de conversion en actions nouvelles est un peu inférieur au cours de bourse des jours précédant l'opération minoré du montant du dividende), tout en limitant la sortie de cash nécessaire pour le paiement en numéraire.

Ensuite, l'entreprise va pouvoir décider de ses programmes de rachats d'actions en arbitrant entre les intérêts des actionnaires et la sortie de trésorerie / de cash.



**À QUAND UNE PRIME DE RATTRAPAGE TRAVAIL À DOMICILE (TAD) comme chez BNP Paribas qui a versé ou va verser, à titre rétroactif, une prime télétravail ?**

- ⇒ Pour 2020, paiement en mai 2021 : de 100 à 400 € (400 € avec indemnité repas pour les salariés ayant fait 120 jours de télétravail et plus dans l'année)
- ⇒ Pour 2021, paiement en octobre 2021 : de 100 à 330 € (330 € avec indemnité repas et 100 jours de télétravail et plus)



Le plafond du programme de rachat d'actions CASA a été fixé à 4,3 MDE au cours l'AG 2021.

On en déduit que l'entreprise ne manque pas d'argent (de trésorerie disponible) !

Alors pourquoi ne pas décider d'en distribuer un peu plus à ses salariés qui ont contribué à ces résultats exceptionnels ?

**À QUAND UNE PRIME POUR LE POUVOIR D'ACHAT (PRIME MACRON) ?**

- 📌 La loi rectificative pour 2021 : Elle a enfin été publiée le 20 juillet 2021 et les entreprises vont pouvoir en décider son versement

**INFOS**

**Quelles perspectives pour nos salaires en 2022 ?**

Avec le retour de l'inflation et la reprise économique, des hausses de salaires de l'ordre de 1,8 % en moyenne pourraient passer inaperçues en face d'une inflation en hausse à 1,9 % en août (chiffre INSEE).

Côté entreprises, la prudence est de rigueur. Elles pourraient jouer l'attentisme. « La reprise est dynamique, mais il reste encore beaucoup d'incertitudes. D'autant, qu'une fois l'augmentation actée, il est impossible de revenir en arrière », relève Clémence Berson, chercheuse à Sciences Po.

Le président du Medef, Geoffroy de Bézieux a déclaré récemment " qu'il y

*aura forcément des augmentations (de salaires) assez significatives l'année prochaine "* pour contrer les difficultés de recrutement.

**Tous les secteurs d'activité ne seront pas logés à la même enseigne.**

Les métiers en tension, là où les postes à pourvoir sont nombreux, comme les salariés en informatique, dans la vente ou le juridique seront les mieux placés pour demander une hausse de salaire.



Au niveau de CASA, à l'occasion de la prochaine négociation sur les salaires fin 2021, nous demandons à ce que tous les salariés profitent à minima d'une augmentation générale.

# La CFTC a fait sa rentrée à Matignon

À l'occasion de la rentrée sociale, une délégation de la CFTC s'est entretenue avec le Premier ministre et a pu lui exposer sa vision des grands enjeux sociaux.

## 1. Les retraites ●●●

la CFTC reste persuadée qu'il faut réformer l'actuel système qui porte bon nombre d'injustices.

Un régime universel de retraite par points semble la meilleure voie pour gommer ces inégalités. Une fois la crise passée, la CFTC participera à toute concertation visant à préciser les modalités d'un tel régime. Elle est prête, dès aujourd'hui, à parler emploi des seniors, pénibilités ou inégalités femmes/hommes.

Elle fuira, en revanche, toute concertation relative à une quelconque

mesure d'âge prise isolément.

Une telle approche ne ferait qu'accroître les inégalités actuelles tout en compliquant plus encore la situation des seniors sur le marché du travail.

## 2. L'assurance chômage ●●●

la CFTC a réitéré auprès du Premier ministre son opposition au principe de la réforme.

Sa mise en application dès octobre est d'autant plus inacceptable que la crise sanitaire n'a probablement et malheureusement pas produit toutes ses conséquences économiques.

Alors que le gouvernement lance son « plan d'investissement pour la France de 2030 » afin, entre autres, d'amorcer une trajectoire de plein emploi, alors que l'actualité foisonne d'articles faisant état de difficultés à recruter,

toucher maintenant aux règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi ne fait pas sens. L'heure est davantage à rechercher la meilleure adéquation possible entre les besoins en compétences actuelles et futures, l'offre de formation et autres dispositifs d'insertion ou de reconversion.

## 3. Le pouvoir d'achat ●●●

la CFTC a rappelé l'importance de prendre des mesures en faveur des Français.

Augmentation du SMIC, hausses des salaires, reconnaissances des « secondes lignes », négociations dans l'entreprise (via les NAO), « primes macron » : tout doit être entrepris pour mieux partager les richesses, doper la consommation des ménages et la croissance par la même occasion.

## Le besoin de financement des retraites persiste, mais revu à la baisse par le COR



Dans son rapport publié le 10 juin 2021, le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) a revu à la baisse les dépenses des régimes de retraite et donc leur besoin de financement.

Outre la reprise économique plus forte qu'attendue en 2021 et la surmortalité des personnes âgées liée à la crise COVID, une progression moindre de l'espérance de vie est anticipée après 2020.



Selon certains économistes et syndicalistes **“le recul de l'âge de départ à la retraite n'est pas une urgence et aurait par ailleurs des effets collatéraux sur l'assurance chômage”.**

Dans son rapport, le COR explique par ailleurs, que les hypothèses relatives à la fonction publique sont déterminantes dans les projections.

Rajoutées aux autres hypothèses (croissance PIB, âge de départ en retraite, taux de chômage des seniors, espérance de vie, etc...), le solde du système projeté connaît des variations très importantes.



# Plaidoyer en faveur des séniors au travail

**Trop chers, peu souples, démotivés, difficiles à manager, dépassés par les nouvelles technologies ... Les seniors seraient moins appréciés que leurs cadets au sein des entreprises françaises.**

Ainsi, l'âge serait le 1<sup>er</sup> facteur de discrimination dans le travail, notamment dans le secteur de la banque et de la finance (Etude réalisée par l'association « A compétence égale »)



## 1. Pourtant, les seniors sont de vrais atouts pour les entreprises

Ils sont souvent plus impliqués et ont moins de contraintes !

Ils ont payé leur habitation, les enfants sont partis de la maison, etc.

Ils sont plus fidèles, plus consciencieux et moins absents au travail.

Mais leur principal atout est évidemment leur expérience, et donc leur

maîtrise du métier (autonomie, efficacité, fiabilité, etc.).

Tout comme leur envie de transmettre, de former, d'écrire et de prendre du recul pour améliorer les process.

Ils sont aussi souvent les garants de l'histoire, des valeurs et des bases du métier. Les seniors font preuve d'une vraie sagesse.

Ce qui est vital pour une entreprise.



## 2. Sont-ils vraiment dépassés par les nouvelles technologies et peu innovants ?

Certains le sont, effectivement, mais il ne faut pas en faire une généralité.

Station F, désigné « plus grand incubateur du monde » et porté par Xavier Niel a accueilli et accompagné des seniors licenciés à cause de leur âge.

On compte par ailleurs une proportion d'entrepreneurs de 18 % chez les

adultes de 50 à 64 ans soit 7 % de plus que chez les moins de 30 ans.

Comme pour toutes les tranches d'âge, on ne peut pas « les mettre tous dans le même panier »

Conclusions de l'ANACT ci-dessous.

### INTOX : "PLUS ON VIEILLIT, MOINS ON EST PRODUCTIF"

Plusieurs études tordent le cou à cette idée reçue et pointent l'absence de lien systématique entre âge et productivité. La performance est fortement liée aux conditions de travail tout au long de la carrière.

⇒ L'ANACT (2) a réalisé une synthèse des principaux travaux conduits sur le sujet et conclut :

1. Le déclin des capacités est compensé par l'expérience
2. les populations vieillissantes mettent en œuvre des stratégies de compensation
3. les différences de performance sont dans la plupart des cas, plus marquées entre individus d'une même classe d'âge, qu'entre personnes de classes d'âge différentes

(1) L'Académie française a légalement officialisé les deux appellations avec ou sans actions

(2) Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail



### QU'ENTEND ON PAR SÉNIOR (1) ?

Le terme « sénior » est de plus en plus complexe à définir, notamment dans le monde de l'entreprise.

Il n'a pas de définition juridique : s'agit-il d'un employé en fin de carrière, d'un collaborateur dont on reconnaît l'expérience ?

En 2016, l'association « À compétences égales » a statué sur ce point via sa 3<sup>ème</sup> enquête sur les « Séniors et l'accès à l'emploi ».

Les candidats et les recruteurs en cabinet estiment qu'on est sénior à 50 ans. Néanmoins, les responsables du recrutement en entreprise situent majoritairement la séniorité dès 45 ans.

### Les seniors, trop vieux pour l'entreprise ?

Malgré un certain nombre de stéréotypes, la reconnaissance des qualités des seniors est unanime.

90 % des personnes sondées reconnaissent qu'ils détiennent la mémoire de l'entreprise et 80 % pensent qu'ils sont plus fiables et plus autonomes et qu'ils transmettent des compétences qu'ils ont acquises».

Voilà les conclusions générales d'une enquête réalisée par le cabinet RH OasYs et le cabinet d'expertise Syndex au service des organisations syndicales et élus CSE.

### Les seniors, peu performants ?

Selon, une autre étude du Census Bureau (l'équivalent de l'INSEE aux États-Unis) et du MIT (prestigieuse

université de Boston), sur l'âge des entrepreneurs, les entreprises qui ont grandi le plus vite,

dans le secteur des nouvelles technologies, avaient un patron dont l'âge moyen est de 45 ans.

Plus encore, les patrons de 50 ans ont 1,8 fois plus de chance de réussir que ceux de 30 ans, tandis que ceux de 20 ont le plus de risques d'échouer de toutes les générations.



# L'employabilité et la gestion des fins de carrière dans l'UES CASA



**Comment sont considérés les « Seniors » chez CASA ?**  
Nous vous proposons de répondre à un sondage afin de le déterminer prochainement.

Ce sondage est complètement anonyme. La première partie vise à recueillir l'avis de tous les salariés quant à la perception globale des séniors au sein de l'entreprise. La première question porte sur l'âge de référence d'un senior. La deuxième partie est réservée aux séniors. Ceux-ci se reconnaîtront.

Nous n'avons pas pu trancher entre 45 ou 50 ans comme âge minimum des séniors. Cette partie a pour but de recueillir leur perception de la situation et leurs attentes pour améliorer leur employabilité, la valorisation de leurs expertises, leur qualité de vie au travail et leur transition vie active-retraite.



JE PARTICIPE AU SONDRAGE

## COMPLAINTES D'UNE SALARIÉE SENIOR

« J'ai 54 ans et on me fait sentir au quotidien que je suis trop payée pour le travail que l'on me confie.

**Je dois batailler pour espérer une augmentation annuelle tous les 3 ou 4 ans et ma rémunération variable ne dépasse guère 100 % alors que dans le passé, j'avais 110, 115, 120, voire 160 %. Ai-je régressé à ce point ?**

Je vois bien que l'entreprise préfère employer des prestataires pour effectuer des projets ou des missions que je pourrais et que j'aimerais faire.

Certainement que l'externalisation des expertises présente beaucoup d'avantages mais aussi, deux inconvénients majeurs : son coût et ses conséquences sur l'employabilité des salariés.

J'ai lu que le secteur de la banque et des finances était particulièrement discriminant avec les seniors.

Est-ce dû à l'argent qui coule à flot et autorise le gâchis des compétences internes au profit de l'externalisation ?

Quand un(e) collègue quitte le service, un jeune est recruté, moins expérimenté, moins payé que moi (on me le fait comprendre). Je dois le former sans que cela soit pris en compte dans mes objectifs. Je le fais volontiers.

Mais j'aimerais un peu plus de considération et de reconnaissance financière. J'ai postulé à plusieurs postes de manager et on ne m'a même pas reçue, sans explications.

À la place on a recruté des salariés(es) de moins de 40 ans, qui n'avaient, eux (elles) non plus, jamais managé.

Enfin, pour en revenir à mon salaire, effectivement par rapport aux missions qui me sont confiées à présent, je suis peut-être trop payée mais je ne demande qu'à avoir un travail à la hauteur de mes compétences et de mon salaire.

**Je suis sous-employée, démotivée et de plus en plus difficile à manager. Comment vais-je pouvoir tenir jusqu'à qu'à la retraite, au mieux dans 8 ans, voire plus si le gouvernement décale l'âge de départ à la retraite ?** »

## Brèves de vos élus

### 1. RÉORGANISATION DE LA DIRECTION CLIENT ET INNOVATION (DCI) AU SEIN DU PÔLE DCH, AUTOUR DE 2 NOUVELLES DIRECTIONS

Pilotage & impulsion du Projet de Groupe et Projet Client. Les élus du CSE doivent

rendre prochainement leur avis. À noter que certains managers perdent leur poste et se voient attribuer un titre de « référent expert ». Aucune suppression de poste à la clé, bien au contraire (230 postes en cible vs 220 à fin juin 2021).

### 2. PROJET HUMAIN

Les Directions Financières et Conformité se sont portées volontaires pour déployer largement des expérimentations avec un accompagnement du BCG (Boston Consulting Group).

# Nos conseils en cas d'arrêt de travail de plus de 6 mois

## 1. LES FAITS

Récemment, une salariée en arrêt maladie depuis 12 mois nous a contactés après réception d'un courrier l'informant que désormais « son absence serait considérée comme « sans solde ». Le courrier parlait également d'arrêt de la subrogation des indemnités journalières et se référait à une poursuite possible de la garantie de prévoyance CCPMA.



## 2. POUR BIEN COMPRENDRE

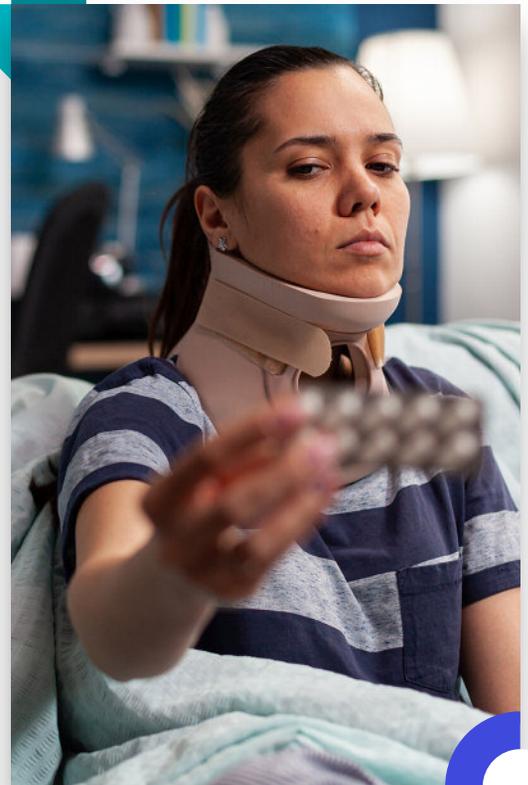
Pour bien comprendre : l'article 27 de notre Convention Collective prévoit un maintien de salaire pendant 6 mois, puis à demi-solde les 6 mois suivants et plus rien au-delà de 12 mois. Mais ce que ne dit pas la CC, c'est qu'en parallèle les salariés de CASA bénéficient d'un régime de prévoyance (CCPMA Prévoyance) qui intervient pendant 3 ans, après une franchise de 3 mois, sous réserve du versement des indemnités journalières de la MSA (1). Dans le cas ci-dessus, la salariée a été payée à 100 % pendant les 6 premiers mois puis à 50 % +

complément CCPMA les 6 mois suivants, la paie CASA récupérant directement les IJ MSA et CCPMA (principe de la subrogation). Après 12 mois, plus aucun salaire n'est versé par la paie CASA. Cependant la salariée peut continuer à percevoir des IJ de la part de la MSA et la CCPMA, sous réserve de formalités administratives et d'un accord de la MSA. Processus bien complexe pour des personnes en souffrance, coupées de l'entreprise !



## 3. LA PARADE

Le médecin traitant d'un salarié en arrêt de travail prolongé au delà de 6 mois doit faire une demande de classement en ALD auprès de la MSA. Ainsi, selon l'article 28 de notre CC, le salaire sera maintenu dans la limite de 3 ans. Mais tous les médecins traitants ne sont pas au courant des subtilités de notre CC ou de la MSA. Une simplification ne serait-elle pas possible ? Ou alors une amélioration de l'information à destination des salariés concernés ?



## 4. AUTRE PROBLÈME IDENTIFIÉ

Certains salariés sont en arrêt de travail prolongé suite à burn out ou souffrance au travail et ne souhaitent pas reprendre le travail au sein du même service.

Dans ce cas, ils doivent s'adresser au médecin du travail qui pourra préconiser un changement de service lors de la reprise du travail (2) ou ne pas autoriser une reprise prématurée.



### ⇒ Article 27 de la Convention Collective : Maladie et accident

Le salarié confirmé bénéficie du maintien de son salaire pendant six mois puis de son demi-salaire pendant les six mois suivants.

### ⇒ Article 28 : Affection de longue durée

En cas d'affection de longue durée prise en charge par la MSA au sens de l'article L. 322-3 3° ou 4° du Code de la Sécurité sociale (notification «ALD 30» pour la MSA), le salarié bénéficie du maintien de son salaire tant qu'il y a versement par la MSA d'indemnités journalières et ce, dans la limite de trois ans.

### ⇒ Régime de prévoyance CCPMA

Notre régime de prévoyance vise à compléter les indemnités journalières (IJ) de la MSA à partir du 4<sup>ème</sup> mois d'arrêt à hauteur de 31 % sur la tranche A et 81 % sur la tranche B de la rémunération brute annuelle.

Lorsque l'employeur maintient le salaire, il récupère, selon le principe de la subrogation, les IJ MSA et CCPMA.

Un traitement fiscal et social particulier s'applique sur ces différentes IJ, ce qui complexifie les feuilles de paie.

## NOTRE CONSEIL

Nous invitons les salariés en situation de souffrance ou en arrêt de travail prolongé au delà de 3 mois, de ne pas rester seuls dans leur coin et de s'adresser aux personnes qui peuvent les aider : médecin du travail, assistante sociale, délégués syndicaux.

(1) Notre régime de prévoyance CCPMA prévoit également le versement d'une rente d'invalidité en cas de reconnaissance de celle-ci au-delà de la durée de 3 ans.

(2) Les directions de CASA peuvent proposer à des salariés qui reprennent le travail après plusieurs mois d'arrêt de travail suite à burn out ou phase anxio-dépressive, une mission en dehors de leur service d'origine à défaut d'une mobilité rapide.



**Vous aimez ce que nous faisons ?**

## **Venez nous rejoindre et participer à nos actions et réflexions.**

### **Notre équipe ne demande qu'à s'enrichir**

Bien que venant d'horizons différents avec des parcours personnels et professionnels variés, les élus et adhérents de la CFTC CASA se retrouvent dans les valeurs de la CFTC : solidarité, liberté, responsabilité, justice sociale, participation démocratique, exigence d'un développement durable. Proche de vos préoccupations au quotidien, nos points de vigilance au sein de l'entreprise sont :

- votre information
- le respect de la dignité humaine
- l'équilibre vie privée / vie professionnelle
- l'égalité de traitement entre tous les salariés
- les situations de souffrance au travail

Est-ce normal, d'avoir peur d'être « black listé » lorsqu'on adhère à un syndicat ?  
Moi, je ne trouve pas cela normal.  
On peut adhérer à un syndicat par conviction.

”



### **LUCIEN TÉMOIGNE LORSQU'IL NOUS A REJOINT EN 2019**

“ Je suis un militant (au sens noble du terme) depuis plusieurs années : élu local de ma chère ville de Sèvres (92) pendant plus de 10 ans, administrateur de l'ONG Eau Vive, et depuis 3 ans Président de l'association “ De L'eau pour le Sahel ”, la plus ancienne association des salariés du Groupe CA. Elle a été créée par nos aînés syndicalistes, épris par la solidarité internationale.

Depuis plus de 25 ans, elle est portée par les dons des salariés et l'appui financier de divers organismes du Groupe (employeurs, comités d'entreprise, etc.).

Aujourd'hui je souhaite m'engager aux côtés de Marie-José, Isabelle et tous les autres pour améliorer

l'image des syndicats en général et de la CFTC en particulier.

Vous souvenez-vous du taux de participation des salariés de CASA aux dernières élections professionnelles ? Il était inférieur à 50 %, ce qui a nécessité un 2<sup>ème</sup> tour.

**Ce n'est pas normal. Mais est-ce normal au sein d'une entreprise mutualiste, de “ raser les murs ” pour aller voir un syndicat ?**

Est-ce normal de considérer que les syndicats sont une « planque », un endroit où des salariés se réfugient lorsqu'ils se sentent menacés ?

Est-ce normal, d'avoir peur d'être “ black listé ” lorsqu'on adhère à un syndicat ? Moi, je ne trouve pas cela normal.

On peut adhérer à un syndicat par conviction. Le rôle du syndicat est d'abord de veiller à l'application de la loi. Le syndicat éclaire/accompagne le salarié sur un certain nombre de sujets.

Le syndicat doit également accompagner l'employeur dans l'adaptation de l'entreprise à un environnement en perpétuelle mutation. C'est ce que j'ai envie de faire. Et je fais le choix de le faire au sein de la CFTC car j'y retrouve toutes les valeurs de justice sociale, de solidarité et de réforme qui me sont chères. ”

**NOUS  
CONTACTER**



**ISABELLE PASCAL**  
06 09 98 58 95 • 01 43 23 28 24  
**MARIE-JOSÉ FERJAU**  
06 75 24 59 77 • 01 43 23 47 59



**SUR SITE**

**PIETRA** • Bât. B, 3<sup>ème</sup> étage  
→ en dessous de la médiathèque



cftc-casa@gmail.com



cftc-casa.com

**LA CFTC  
À VOS  
CÔTÉS**

P. 7