

Sommaire :

- Edito sur la prime Macron
- Spécial Campagne managériale 2020/2021 au sein de CASA ES
- Spécial évolution de la complémentaire santé au 01/07/2021

Le **document universel de référence du groupe CASA 2020** est une mine d'informations.
[Lien](#)

Le **Bilan social 2020 de l'UES CASA** l'est aussi. [Lien](#)

Parmi les revendications nationales de la CFTC :

- Donner un plus grand pouvoir d'influence aux salariés dans les décisions stratégiques de l'entreprise
- Un partage plus juste des bénéfices de l'entreprise
- Renforcer la lutte contre les inégalités salariales Femmes/Hommes
- Instaurer un écart de rémunération maximal entre les mieux payés et les moins bien payés (selon la taille de l'entreprise, le secteur, etc.).

Edito : prime ou pas prime (Macron) ?

A l'heure où nous rédigeons cette Newsletter, nous attendons toujours la décision du COMEX CASA sur le versement d'une prime pour le pouvoir d'achat aux petits salaires, prime encouragée fiscalement par les Pouvoirs publics. Le Groupe en a-t-il les moyens alors qu'il est obligé de supprimer des postes dans certaines filiales ? C'est ce que nous allons voir.

Au niveau de l'UES CASA :

Le coût pour l'UES du versement d'une prime Macron de 1 000 € est estimé à 0,7 M€ (estimation CFTC CASA sur la base de 700 salariés ayant un salaire brut annuel de base inférieur à 3 SMICS annuels)

En parallèle :

- le coût consacré en 2020 aux « **avantages postérieurs à l'emploi des dirigeants** » (**retraites chapeaux**) de l'UES CASA est estimé à **14 M€**
- Le montant 2020 des « **services extérieurs et autres frais administratifs** » s'élève à **425 M€** (refacturations internes informatiques, publicité, études et honoraires d'avocats et consultants).

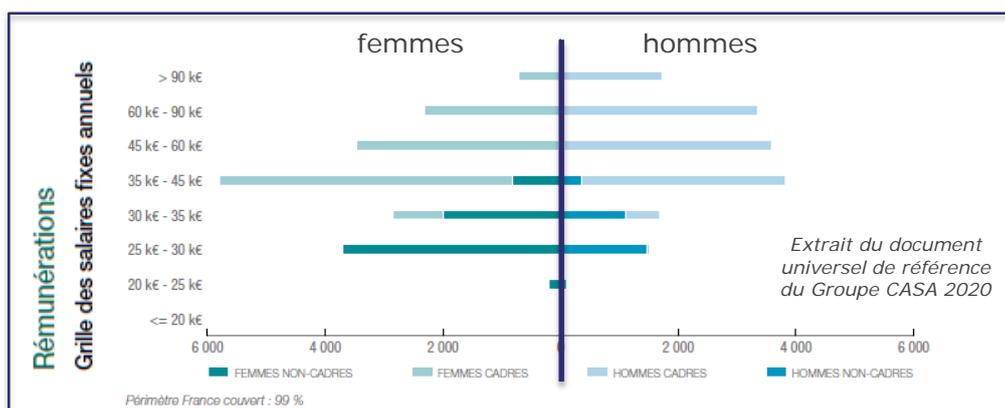
Au niveau du Groupe CASA :

Le coût pour le Groupe du versement d'une prime Macron de 1 000 € est estimé à 28 M€ (estimation CFTC CASA sur la base de 28 000 salariés France ayant un salaire brut annuel de base inférieur à 3 SMICS annuels)

En parallèle :

- le montant des **dividendes** décidés à l'AG 2021 est égal à **7 Md€** (0,8 € x 8 750 065 920 actions) et le montant des réserves du Groupe est supérieur à 30 Md€.
- Le montant 2020 des « **services extérieurs et autres charges d'exploitation** » s'élève à **3,6 Md€** tandis que les **frais de personnels** s'élèvent à **7,2 Md€**.

Au vu des masses financières en jeu, il apparaît que 0,7 M€ à l'échelle de l'UES et 28 M€ à l'échelle du Groupe ne pèsent pas lourd dans les charges de l'une ou de l'autre. De l'argent, il y en a dans l'entreprise et les premiers à en profiter ce sont les cadres dirigeants eux-mêmes, en majorité des hommes. **Un peu plus de redistribution vers les bas salaires peut contribuer aussi à l'éthique et à l'humain !**



L'entretien d'évaluation, a pour objectif d'évaluer chaque salarié et sert in fine à la détermination du montant de la prime variable (RVP). Seule l'atteinte d'objectifs prédéfinis est désormais évaluée chez CASA (sauf les salariés de DDC qui sont aussi évalués sur leurs compétences).

L'entretien professionnel, quant à lui, a pour objectif de définir un plan d'action en vue de développer les compétences du collaborateur ou de mieux définir un projet professionnel.

L'entretien professionnel récapitulatif, a lieu tous les 6 ans. Il a pour but d'apprécier si le salarié :

- a suivi au moins une action de formation,
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE,
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

A la clé de ces entretiens, l'employeur doit abonder le CPF des salariés qui n'ont pas bénéficié d'un entretien récapitulatif et d'une formation non obligatoire.

Spécial Campagne Managériale 2020/2021 au sein de CASA Entité Sociale

Entretien d'évaluation et RVP (hors C1/C2)

Nous avons évoqué dans notre Newsletter de décembre 2020, l'inquiétude de salariés face aux messages de managers invoquant la contrainte de devoir baisser leur note de performance. La RH interrogée à ce sujet nous avait répondu que l'objectif était, non pas de baisser les notes mais de revenir à **une plus juste évaluation, avec deux conséquences** :

- un collaborateur qui a atteint ses objectifs (note de 3) ne doit pas se voir attribuer un taux de RVP de 90 ou 110% mais un taux de 100%,
- un contrôle accru des notes 4 et 5 par les Directions.

Le bilan des notes de performance

Niveau	2017 / 2018	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
1 – Non atteint	0,2%	0,2%	0,2%	0,6%
2 – Partiellement atteint	3,9%	2,3%	2,5%	4,5%
3 – Atteint	57,8%	50,5%	50,0%	57,8%
4 – Dépassé	36,9%	45,2%	46,3%	41,0%
5 - Exceptionnel	1,2%	1,8%	1,0%	1,1%

On constate une légère baisse du taux des salariés avec une performance de 4 (taux cependant supérieur à celui de 2017/2018).

Taux moyens de RVP

	2019			2020		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Techniciens	107,2%	106,7%	107,1%	101,4%	102,5%	101,5%
Cadres	109,5%	107,6%	108,6%	105,1%	104,2%	104,7%
Hors Classification	115,5%	112,0%	113,3%	111,5%	111,5%	111,5%
Tous niveaux	110,6%	109,6%	110,3%	105,65%	105,55%	105,6%

On constate une baisse du taux moyen de RVP de 110 à 106 %.

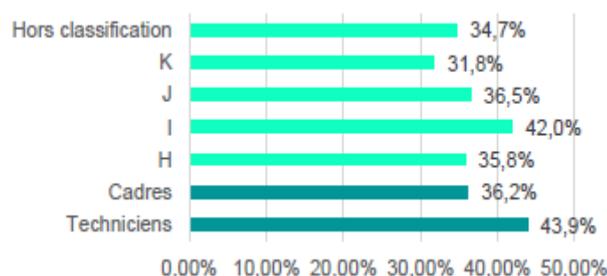
Entretien professionnel y compris récapitulatif (hors C1/C2)

Les chiffres montrent une **forte demande de mobilité en 2021** : **33% des salariés** (28% fonctionnelle, 5% géographique) vs **19% fin 2019** (16% fonctionnelle, 3% géographique) et **28% fin 2018** (33% fonct., 5% géo.).

Au-delà d'une forte demande, le fait marquant se situe au niveau de l'échéance : **189 salariés ont demandé une mobilité à court terme**. Est-ce dû au fait que pour évoluer dans l'entreprise, il faille faire une mobilité ou est-ce de la lassitude ? En tout cas, c'est un challenge pour les équipes RH !

Augmentations individuelles 2021 chez CASA ES (hors C1/C2)

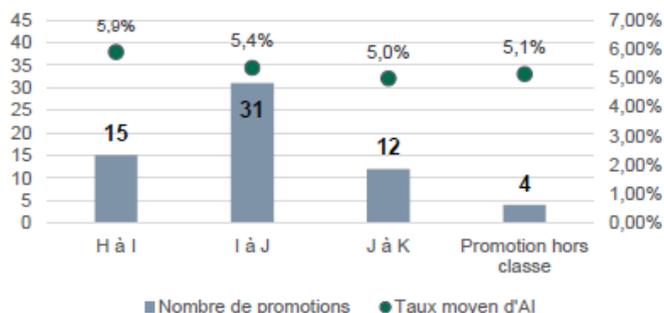
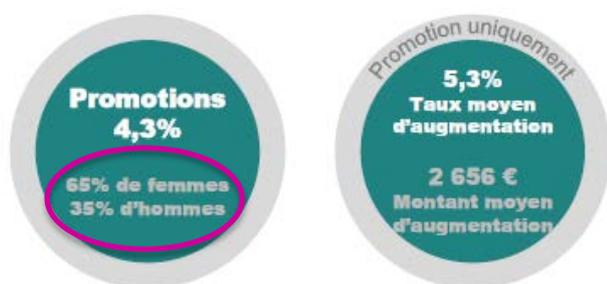
	Campagne 2020 / 2021			Rappel	
	Effectif	Bénéficiaires		2019/2020	Bénéficiaires %
		Nbre	%	%	
Femmes	778	282	36,2%	39,1%	
Hommes	683	240	35,1%	34,1%	
Ensemble	1461	522	35,7%	36,9%	



Avec une moyenne de 36% des femmes et des hommes augmentés en 2021, les chiffres sont globalement semblables à ceux de l'année précédente, en baisse toutefois de 3 pts pour les femmes et en légère hausse pour les hommes. On note de légères différences entre classifications, techniciens et classification I étant les mieux servis.

Le taux moyen d'augmentation individuelle est de 4,25%, (y/c promotions et utilisation de l'enveloppe égalité F/H) ; mais nous savons que ce taux moyen cache de grandes disparités (les plus bas salaires ont des taux d'augmentation plus élevés en général).

Promotions 2021 chez CASA ES (hors C1/C2)



40 femmes et 22 hommes ont été promus en 2021 (hors C1/C2)

(l'année dernière c'était à peu près 50/50)

⇒ une volonté d'affichage d'une hausse des promotions de femmes en 2021 au sein de CASA Entité sociale. Cependant, cela s'est fait sans coût supplémentaire et sans désavantager les hommes puisque globalement, avant utilisation de l'enveloppe égalité F/H, les hommes ont été un peu plus augmentés que les femmes (voir page suivante). **C'est un changement de cap, mais il faudrait plus encore pour rattraper l'écart.**

Enveloppe de rattrapage égalité F/H

	% augmentés	% augmentation
Femmes, avant enveloppe	33,7%	3,5%
Hommes	35,1%	4,2%
Femme, après enveloppe	36,2%	4,4%

- **86** femmes bénéficiant déjà d'une mesure salariale, ont vu leur % d'augmentation passer de **2,7%** à **5,1%** (moyenne),
- **20** femmes sans mesure de la part de leur manager, ont été augmentées de **4,8%** (moyenne).

Avec un budget de 0,2% de masse salariale (177 K€), l'enveloppe a profité à 106 femmes. **Sans l'enveloppe les femmes auraient été moins augmentées que les hommes. Les stéréotypes perdurent** et ce n'est pas complètement satisfaisant.

Toutes les tranches d'âge bénéficient de l'enveloppe. On peut s'interroger sur le fait que celle-ci sert également à rattraper des salaires de toutes jeunes femmes (< 30 ans), voire de 30 à 34 ans. Est-ce encore un problème de salaire des femmes à l'embauche ?

Tranche d'âge	Techniciens	H	I	J	K	H.C.	Total général
] <30 [4	4				8
]30-34[3	5	3	1	1	13
]35-39[2	9	9	3		23
]39-44[2	6	2	1	11
]45-49[1	2	4	6	4	4	21
]50-54[1	1	5	2	5	14
]55-59[2	2	1	3	5	1	14
] >60 [1	1		2
Total général	3	14	26	33	18	12	106



Suite à la campagne managériale, nous avons mis à jour notre mémo rémunérations avec les nouvelles grilles de salaires au sein de CASA Entité Sociale : [ici](#)

POUR L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME

Spécial complémentaire santé

Evolution des garanties au 1^{er} juillet 2021

Poste de dépenses	Garanties actuelles	Garanties au 1 ^{er} juillet 2021
Prothèses dentaires remboursées SS	400% BR	500% BR
Orthodontie remboursée SS	250% BR	350% BR
Implantologie non remboursée SS	18% PMSS/implant (max 4)	900 € / implant (max 4)
Parodontologie non remboursées SS	Néant	400 euros
Audioprothèses - adulte	100% BR + 250 €	1100 € / oreille

Impact sur les cotisations :

Pour les **Actifs**, l'amélioration des garanties est **financée par l'utilisation des réserves** accumulées et transférées en 2020 auprès de Predica (3,7 M€)

Pour les **Retraités**, **la hausse de cotisation est limitée à 2%**, partant du principe que ceux-ci avaient subi une hausse trop importante en 2020 (l'atterrissage des dépenses 2019 avait été inférieur aux estimations).

La **CFTC CASA** voit l'aboutissement de sa **démarche engagée depuis les élections de 2019**. La réalisation d'un **benchmark** sur les contrats santé des différentes entités du Groupe **CASA** était une promesse de campagne. Il a mis en évidence que :

« le contrat de l'UES **CASA** rembourse moins bien que les contrats de la plupart des filiales de **CASA**, mais en contrepartie la cotisation afférente reste très modérée pour un contrat haut de gamme » (cf. notre newsletter de août/septembre 2019).

Bien entendu, l'évolution des garanties a pu être obtenue grâce à l'écoute de la RH et à la collaboration du cabinet Mercer. Les élus ont bénéficié aussi d'un contexte favorable avec le transfert de réserves importantes issues d'excédents sur la prévoyance (avant 2015).

Paradoxe : les réserves ont été accumulées en partie grâce à des salariés qui sont partis depuis à la retraite et qui ne peuvent pas en profiter (réglementaire). Cela est d'autant plus malvenu que **les salariés de CASA se voient privés de la possibilité d'avoir de meilleures garanties encore**. En effet, **4 autres améliorations de garanties** avaient été étudiées (chambre particulière, inlays-onlays, orthodontie non remboursée et chirurgie réfractive de l'œil) mais elles **n'ont pas été retenues compte tenu de leur impact direct sur la cotisation du contrat des retraités**, corrélé à celui des actifs (*toute amélioration de garantie sur le contrat des actifs est répercutée sur le contrat des retraités avec hausse de cotisation à la clé*). De même il était impensable de demander à enrichir la liste des médecines douces compte tenu de l'impact tarifaire.

La **CFTC CASA** a demandé que les travaux se poursuivent, notamment l'étude d'une possible décorrélation du contrat des retraités et l'investigation de pistes pour utiliser les réserves.

Dernière minute :

Si vous avez oublié de saisir vos bulletins d'option pour la participation et l'intéressement, vous ne ferez pas le plein pour l'abondement sur le PERCOL. Pour y remédier, vous pouvez faire un(des) versement(s) volontaire(s) et/ou transférer jusqu'à 10 jours depuis votre CET. Ne pas hésiter non plus, à faire des arbitrages sur le PEE ou sur le PERCOL si nécessaire...

Retour sur site :

Une ligne générale pour le Groupe CASA va être décidée par le COMEX du 31 mai. Ensuite chaque entité va décliner sa propre stratégie en concertation avec les organisations syndicales présentes en son sein. La **CFTC CASA** est favorable à un retour progressif en douceur comme l'année dernière : dans un premier temps un retour de 2 jours sur site sur la base du volontariat puis un retour de 2 jours pour tous (sauf exceptions) à compter de mi-juillet. Le sujet n'est pas simple à traiter compte tenu de la multiplicité des situations différentes à gérer :

- cas des personnes à risque qui ne sont pas revenues sur site depuis mars 2020,
- la gestion du restaurant d'entreprise,
- les conflits éventuels entre salariés qui respectent les gestes barrières et ceux ne respectent pas,
- l'incompréhension des salariés vaccinés vis-à-vis de ceux qui refusent la vaccination ...

Et pour finir, un peu
d'humour...

Si vous n'êtes pas
encore revenu sur site,
découvrez en avant
première, le panneau
posé devant l'entrée de
la Direction Générale...

