

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

DECEMBRE 2018

Pourquoi la CFTC n'aurait pas signé l'accord NAO (Négociation annuelle obligatoire)

La **CFTC** non représentative depuis les dernières élections, ne peut plus participer aux négociations des différents accords. **Nous tenions néanmoins à vous donner notre point de vue sur le dernier accord NAO.**

L'actualité du moment nous montre que les dirigeants de ce pays ne sont plus à l'écoute des français et prennent des décisions qui ne sont pas partagées par la base. Il en est de même au sein de notre entreprise où le dialogue social est dégradé.

Cette année, pour la première fois depuis longtemps, la Direction n'a pas annoncé que le refus de signature de l'accord s'accompagnerait de mesures dégradées (ce qui incitait fortement les OS à signer précédemment) mais elle n'a pas accédé pour autant, aux demandes des négociateurs. **Or, depuis de très longues années, il n'est plus question d'augmentation générale à CASA.**

Alors pourquoi signer, pour obtenir ce qui était prévu d'avance par la Direction, à savoir : **0 %** d'augmentation générale, une enveloppe de **1,4%** pour les augmentations individuelles et du saupoudrage pour les mobilités et la mixité ? Ces taux sont à mettre en parallèle avec :

- **+ 1,9 %** : estimation du taux d'inflation sur 2018
- **+ 4 %** : progression des résultats de Crédit Agricole SA (+ 4% sur les résultats publiés sur 9 mois 2018 et + 9,5% sur les résultats sous-jacents)

Un geste fort aurait été que l'ensemble des organisations syndicales ne signent pas.

Vous l'aurez compris, si la **CFTC** avait pu prendre part aux négociations, **elle n'aurait pas signé cet accord NAO**, à l'instar de deux syndicats sur les quatre représentatifs et participant à l'accord.

A quoi servent les syndicats chez CASA ?

Ils font des propositions et se battent pour infléchir la position de la Direction, même si les avancées obtenues sont insuffisantes au goût des salariés.

Ils ont aussi un rôle à jouer dans la défense des salariés et la prévention des risques psycho sociaux (RPS). Ce ne sont ni des fainéants, ni des planqués, mais des personnes qui s'investissent au quotidien pour alerter si nécessaire, aider des salariés en difficulté et conseiller ceux qui ne trouvent pas réponse à leurs questions au travers de la communication RH.



Info de dernière minute : suite aux mouvements nationaux sur le pouvoir d'achat, la **CFTC Groupe CASA** a écrit à **Monsieur Brassac** (voir p.2)) pour lui demander le versement d'une **prime exceptionnelle défiscalisée pour tous les salariés du Groupe.**

Nous avons été entendus.

De plus, nos délégués **CFTC** dans les entités du Groupe ont demandé à être reçus par leurs DRH respectives afin d'entamer les discussions.

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

DECEMBRE 2018

Courrier adressé à Monsieur Brassac



CFTC GROUPE CREDIT AGRICOLE SA

A l'attention de Monsieur Philippe BRASSAC

Objet : Demande de la CFTC : verser une prime Macron à l'ensemble des salariés du Groupe

Monsieur le Directeur Général,

Suite aux annonces du Président de la République lundi 10 décembre, la CFTC demande le versement d'une prime exceptionnelle défiscalisée pour tous les salariés du Groupe Crédit Agricole S.A.

Nos délégués CFTC dans les entités du Groupe ont déjà demandé à être reçus par leur DRH respective afin d'entamer les discussions.

La CFTC reste persuadée qu'une démarche commune Groupe est la meilleure solution pour construire le ciment social entre toutes nos composantes, même si le profil des salariés est différent d'une entité à une autre.

Nous vous remercions de porter une attention particulière à notre demande dans le cadre du climat social tendu régnant en France en ce moment.

De grandes entreprises françaises ont d'ores et déjà communiqué sur le versement de cette prime et nous ne pouvons rester spectateurs.

Nous vous remercions de votre bienveillance et nous sommes à votre disposition pour échanger plus avant.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de nos sentiments respectueux.

Montrouge, le 12 décembre 2018

Alexandre ALFOCEA

Correspondant Groupe CFTC



Copie : Mme Bénédicte Chrétien

Thierry BLONDIAU

Président du Syndicat CFTC CASA et Filiales



Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

DECEMBRE 2018

Quelques chiffres sur le télétravail (enquête nationale) :

- 5,5 : nombre de jours d'arrêt maladie en moins par télétravailleur

+ 22 % : gain moyen de productivité en télétravail

+ 37 mn : temps moyen gagné au profit de la vie familiale par jour de télétravail

+ 45 mn : temps moyen de sommeil supplémentaire par jour de télétravail

96 % : taux de satisfaction liée au télétravail

144 : nombre d'arbres économisés par télétravailleur moyen français

92 % des employeurs considèrent que le premier frein au développement du télétravail est la réticence des managers

Télétravail (2^{ème} jour) : qui peut en bénéficier dans le Groupe Crédit Agricole SA ?

CASA	Les femmes enceintes à partir du 3 ^{ème} mois de grossesse Exceptionnellement, les salariés sur avis du médecin du travail
LCL	Aucun salarié (et uniquement 1 jour pour les plus de 50 ans)
CACEIS	Les salariés en télétravail depuis au moins 1 an
CACF	Les femmes enceintes et les salariés handicapés avec temps de transport > 1h/jour, sur avis médical. Les salariés avec temps de transport > 2 h/jour
CALF	Les femmes enceintes à partir du 4 ^{ème} mois de grossesse
AMUNDI	Les femmes enceintes à compter du 5 ^{ème} mois de grossesse
CAAS	Exceptionnellement, les salariés ayant des problèmes de santé
CA Immobilier	Les femmes enceintes à compter du 3 ^{ème} mois de grossesse Les salariés + de 55 ans avec temps de transport >1h30
SILCA	Les femmes enceintes dès déclaration de leur état de grossesse Les salariés avec temps de transport >2h/jour
CACIB	Les femmes enceintes dès déclaration de leur état de grossesse Les salariés avec des temps de transport >2h30/jour Les salariés + de 55 ans
CA IWM Group	Les femmes enceintes dès déclaration de leur état de grossesse Les salariés avec des temps de transport >2h30/jour

Pourquoi de telles différences au sein d'un même Groupe, particulièrement pour les femmes enceintes et les seniors ?

Certaines entités prennent en compte le temps de transport et/ou l'âge et/ou le handicap, mais pas Crédit Agricole SA, pourtant si soucieuse du bien-être de ses salariés. Heureusement, le médecin du travail reste à l'écoute des salariés, fatigués de passer plusieurs heures par jour dans les transports en commun et/ou avec problèmes de santé. Il peut autoriser 2 jours ou plus.

Et dans les autres banques ?

Chez Société Générale, pionnière sur le télétravail, 15 000 collaborateurs du groupe télétravaillent jusqu'à 2 jours par semaine.

Chez BNP Paribas, après un temps d'expérimentation, les salariés peuvent désormais télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine.

A la Banque Postale, possibilité de 2 jours de télétravail par semaine ou 4 jours consécutifs par mois depuis 2014.

Enfin, du côté des Banques de Financement et d'Investissement, habituées à une forme de « présentéisme » le télétravail se met en place progressivement jusqu'à 2 jours, sous conditions bien-sûr ! (Natixis, CACIB).

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

DECEMBRE 2018

A savoir :

La définition de la PTIA (perte totale et irréversible d'autonomie) chez Predica :

- être classé en 3^{ème} catégorie d'invalidité ou taux d'incapacité permanente de 100%
- et être dans l'impossibilité totale et définitive d'exercer une profession quelconque,
- et être dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer l'ensemble des actes ordinaires de la vie courante
- et cet état de santé doit avoir un caractère définitif et non susceptible d'amélioration,
- et cet état doit être apprécié par le médecin conseil de l'assureur indépendamment des décisions du régime obligatoire d'assurance maladie.

Bref, autant dire que le cas où le capital décès est versé par anticipation en cas d'invalidité, reste rarissime.

Régime de prévoyance décès : avez-vous fait le bon choix?

Vous avez été sollicité récemment par la DRH pour choisir l'option du nouveau contrat groupe de prévoyance décès souscrit auprès de Predica au lieu et place du contrat souscrit précédent chez Humanis.

Voilà ce que la DRH aurait pu écrire afin de faciliter votre choix :

- **Option 1 : Capital décès.**

Cette option est particulièrement adaptée aux familles qui privilégient un versement immédiat sous forme de capital à des versements périodiques sous forme de rente.

- **Option 2 : Capital décès minoré + Rente éducation**

Cette option est particulièrement adaptée aux familles ayant de jeunes enfants à charge, pour garantir la pérennité de leurs études par le versement d'un revenu régulier à l'administrateur légal des biens de l'enfant.

- **Option 3 : Capital décès minoré + Rente de conjoint**

Cette option est particulièrement adaptée aux familles dont le conjoint n'a pas d'activité rémunérée. Le capital est ici complété par une rente à vie pour le conjoint survivant.

Le tableau ci-dessous récapitule les différentes options selon la situation familiale, en % du revenu brut annuel, y compris les primes.

Option Situation	Option 1	Option 2 Avec rente éducation	Option 3 Avec rente de conjoint
Seul sans enfant(s) à charge	150 % du revenu brut annuel, peu importe l'option souscrite		
En couple sans enfant(s) à charge	220%	150 % Pas d'enfants - A éviter	150% + 6% par an A privilégier si conjoint sans activité rémunérée
Seul avec enfant(s) à charge	220 % + 25% par enfant	150% + par enfant et par an : 6% de 0 à 10 ans 9% de 11 à 18 ans 12% de 19 à 25 ans	150 % Pas de conjoint - A éviter
En couple avec enfant(s) à charge	A privilégier si enfant(s) proche(s) de la vie active	A privilégier si enfant(s) jeune(s)	150% + 6% par an

En couple : marié, pacsé, concubinage pendant deux ans au moins, sans durée exigée si enfant né de l'union.

Si vous n'avez pas répondu, c'est l'option 1 qui est retenue par défaut. Si vous souhaitez modifier ce choix, vous pourrez le demander chaque année, au plus tard le 30 novembre pour une prise d'effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

N'oubliez pas en cas de changement familial (vie maritale, naissance) ou dès lors que les enfants se rapprochent de l'entrée dans la vie active, à modifier votre option.

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

DECEMBRE 2018

« Ma Santé » :

Sommes nous plus malades ou plus nombreux à prévoir des hospitalisations et des soins avec devis?

En effet, il faut compter actuellement 15 jours de délai de la part de Plan Santé pour une réponse à une demande de devis effectuée par mail. Heureusement par téléphone, nous avons un peu plus de chance ... afin d'entendre dire que le service a pris beaucoup de retard. La faute aux économies de personnel ?

A savoir :

Méfiez-vous des onlays :

ceux-ci sont considérés par la MSA comme des soins courants et non comme des prothèses. Mal remboursés par la MSA, ils le sont aussi par Plan Santé.

Renégocier son assurance décès emprunteur (ADE)

Il peut être intéressant de renégocier son assurance en couverture de prêt en début de prêt car les banques appliquent généralement un tarif très bénéficiaire pour elles, Mais aussi en cours de prêt, car en dépit d'un tarif croissant avec l'âge, le nouveau tarif appliqué sera calculé sur le capital restant dû et non pas sur le capital initial. Dans la mesure où à CASA, l'ADE ne fait pas partie de l'offre Groupe, nous aurions tort de nous priver de cette faculté qui nous est ouverte depuis le 1^{er} janvier 2018 pour les tous les prêts, quelle que soit leur date d'émission.

Vous avez deux possibilités pour agir :

- Négocier avant d'entamer toute démarche de changement d'assureur. Dans ce cas, il vous faut réaliser des devis auprès de la concurrence (tous les assureurs et les sites de crédit immobilier) pour être en position de force auprès de votre agence bancaire ;
- Souscrire à la concurrence puis résilier en veillant à présenter à votre agence, un contrat avec des garanties équivalentes, sinon la banque refusera la nouvelle ADE.

Versements supplémentaires sur le contrat Agrica

Nous avons été sollicités récemment, comme chaque année, pour effectuer des versements supplémentaires sur notre contrat de retraite complémentaire Agrica. Est-ce judicieux ? Eh bien non, même avec un taux de rémunération attractif.

En effet, les versements que vous effectuez cette année, ne bénéficient pas d'avantage fiscal à l'entrée en raison de l'année de transition, sauf si par ailleurs vous avez perçu des revenus exceptionnels. Par contre à la sortie, la rente subit de plein fouet l'imposition sur le revenu et les prélèvements sociaux (par exemple, 37,1% pour une TMI de 30% après abattement de 10%). Même en 2019, l'intérêt peut être réduit selon la situation.

Réflexions autour de l'IER

Tous les ans, à la même époque, nous sommes fortement sollicités pour répondre à l'enquête IER, et cette année **particulièrement** ! D'où un taux de participation légèrement à la hausse. Malgré tout...24% des salariés résistent. Une certaine défiance existe quant à l'utilisation et l'interprétation des résultats.

Puis en décembre une restitution parcellaire globale au niveau CASA nous est livrée.

A quand une restitution complète avec un benchmark entre entités du Groupe et avec des entreprises du secteur ? Certaines directions présentent leurs résultats en début d'année suivante, avec plan d'action à la clé, **mais pas toutes**.

Y aurait t'il un lien de cause à effet ? Dans le cadre de la réunion d'échanges avec les salariés, notre DG vient d'annoncer le **lancement d'un projet RH**. Il faut dire que les scores des items RH ne sont pas bons, notamment les rémunérations et les perspectives de carrière. Si au moins l'IER sert à cela, n'hésitez plus à y répondre.

Autre enseignement intéressant : alors que l'entreprise fait du projet client son axe prioritaire, seulement 58% des répondants considèrent que l'entreprise est orientée client. Le projet client n'est-il pas assez ambitieux pour les autres ?

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

DECEMBRE 2018



Qui va payer ? Et pourquoi pas, le CICE ?

Certains politiques et économistes encouragent le gouvernement à puiser dans le budget prévu pour le CICE pour financer les dernières mesures sociales.

Les économistes sont en effet très divisés sur les effets produits par le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), un dispositif à 20 milliards d'€ /an.

« Les évaluations du CICE ont toujours conclu à des effets mitigés » ont résumé, (jeudi 11 octobre) les économistes de l'Institut des politiques publiques (IPP).

Vu chez CALF

- Dans un tract diffusé aux salariés :
IER = Impossibilité d'Evolution des Rémunérations

- Dans le hall d'entrée =>

Les budgets seraient-ils encore en restriction ?



Mouvement GILETS JAUNES : la position de la CFTC

La CFTC demandait au Président de la République des mesures susceptibles de calmer la gronde dans le pays, afin d'ouvrir un dialogue permettant de repenser le **nouveau contrat social**.

La CFTC demandait avant tout des **mesures pour le pouvoir d'achat** via une hausse des salaires. Elle est satisfaite de la volonté affichée d'augmenter les revenus des travailleurs payés au SMIC.

L'autre revendication portée par la CFTC concernait l'annulation de la hausse de la **CSG pour les retraités**. La CFTC a été entendue pour les retraités percevant moins de 2000€ par mois (reste à préciser le seuil pour les retraités en couple).

Les **heures supplémentaires seront défiscalisées** (non intégrées au calcul de l'IR) et exonérées de cotisations salariales.

Enfin, une **prime de fin d'année**, certes « facultative et variable », pourrait être versée aux salariés par les entreprises.

Reste à savoir comment se répartiront les efforts de contribution pour l'ensemble des acteurs économiques. **Négociations à venir**, que la CFTC a déjà sollicités au sein du groupe.

La CFTC réitère sa demande aux organisations patronales, ainsi qu'à l'Etat (employeur), de **relancer la dynamique de négociation salariale avec des résultats plus significatifs** que les habituels alignements sur l'inflation (quand alignement il y a).

La CFTC portera cette position tout au long du nouveau cycle de concertations locales et nationales que compte ouvrir le Président.

La concertation portera sur la fiscalité et les dépenses contraintes, sur les transitions numériques et écologiques, sur l'organisation des territoires ou encore les modalités de représentation de nos concitoyens.

La CFTC est prête à relever ces défis.

Forte de son projet de nouveau contrat social, elle prendra toute sa part dans les débats à venir.

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

DECEMBRE 2018

CFTC CAPS :

Marie-Hélène et Catherine sont situées à Lyon,

Les personnes de **CAPS** situées à SQY sont les bienvenues pour épauler cette toute jeune section dans son développement.

Si vous êtes intéressés, contactez les !

Vous voulez participer ?

L'actualité sociale ne cesse d'évoluer et nous impose connaissance et vigilance pour la défense des salariés.

Contactez nous :
Marie-José FERJALT
RSS CASA
06.75.24.59.77

C'est une fille !!!!!

Nous avons l'immense plaisir de vous annoncer la naissance d'une **nouvelle section CFTC** au sein de Crédit Agricole Payments Services.

Bienvenue à nos collègues de CAPS :

Marie-Hélène ROUTIER RSS
DEV/PQP LYCH
Tel : 07.89.51.52.20

Catherine LAMY Adhérente
FCT/FMF/MOC/SCM LYCH
Tel : 06.72.67.81.62



Non, tous les syndicats ne se ressemblent pas !

La CFTC est depuis toujours un partenaire social réformiste, constructif et médiateur !

La CFTC se démarque fondamentalement dans sa philosophie et son action.

Nous sommes à votre écoute, présents pour vous aider et vous défendre.

La CFTC, un autre regard

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

DECEMBRE 2018

La CFTC vous souhaite un Joyeux Noël et de Bonnes Fêtes de fin d'année !



A l'année prochaine, pour de nouvelles aventures....

