

Sommaire :

- Edito
- **ALERTE COVID 19 !**
- **COVID 19 : Ministère du Travail**
- **Idee de lecture**
- **Le nouvel accord d'intéressement**
- **Propositions sur la semaine des 4,5 jours , la retraite progressive et le temps de travail à la carte**
- **La technique Pomodoro (gestion du temps de travail)**
- **Nos relevés de retraite sont erronés à cause de la DSN**

Edito : la position de la confédération CFTC dans le cadre des urgences sociales

Retraites : La **CFTC** le redit, elle est favorable à un système universel à points comme pour l'AGIRC ARRCO. Ce système peut réduire les inégalités et les injustices que creuse le système d'aujourd'hui. Toutefois, remettre ce débat si clivant sur la table des négociations allait à l'encontre de l'unité nationale que demande la période. Elle salue donc la décision de reporter la reprise des négociations à 2021.

Assurance chômage : La **CFTC** (non favorable à la réforme de 2019) demandait depuis le début de la crise du COVID (et ses conséquences sur le marché de l'emploi) un gel des mesures déjà effectives et celles devant se mettre en place au 1^{er} septembre 2020. Ce qui a été accepté, au moins jusqu'à janvier prochain.

Télétravail : Le Premier ministre a invité les partenaires sociaux à ouvrir une négociation sur le sujet. La **CFTC** qui réclame depuis plusieurs années un Accord National Interprofessionnel (ANI), se félicite de cette décision qui impactera de nombreux français.

Plan jeunes : La **CFTC** avait demandé que « les jeunes » soient l'une des priorités du gouvernement. Dans le cadre des premières négociations qui s'ouvrent la semaine prochaine, la **CFTC** veillera à ce que chaque jeune puisse se retrouver dans l'un des dispositifs qui naîtront de la négociation.

Relance et emploi : La **CFTC** adhère au caractère prioritaire de la relance de l'économie et du maintien de l'emploi. Mais la relance doit aussi passer par le **pouvoir d'achat**, et notamment celui des plus modestes qui ne sont pas les moins utiles comme l'a démontré la période de confinement. Aussi, la **CFTC** a demandé que la reconnaissance des **métiers à forte valeur sociale ou sociétale** soit une priorité (*personnels hospitaliers mais aussi éboueurs, caissières, livreurs, et tous ces travailleurs redevenus indispensables pendant le confinement*).

ALERTE COVID19 !

Nous le redoutions, c'est arrivé ! Avant même la fin des congés, le virus reprend sa progression en France avec une vigueur qui nous fait craindre le retour massif de la rentrée, accompagné des brassages de population inhérents.

Quel constat pouvons nous faire au sein de l'entreprise ?

Depuis début juillet, avec un retour sur site à raison de 2 jours par semaine, nous constatons que la distanciation sociale ne peut pas être respectée au Restaurant d'entreprise avec des files d'attente à rallonge, ni dans les transports en commun saturés.

Que va-t-il se passer à la rentrée avec l'épidémie qui repart tandis que l'entreprise exige un retour à la normale ? Depuis début août, nous sommes interrogés tous les jours par des salariés inquiets de cette perspective. Nous leur répondons que nous aussi, nous sommes inquiets de l'accroissement des risques de contamination, notamment dans les transports en commun.

C'est pourquoi la CFTC CASA fait appel au sens de la responsabilité de nos dirigeants, à leur civisme également, et leur demande de maintenir le télétravail sur le rythme de cet été, dès le 1^{er} septembre, en attendant de la négociation du nouvel accord télétravail et de l'évolution de la situation sanitaire (à minima, consultation des élus)

COVID 19 - Ministère du Travail : Réunion avec les partenaires sociaux sur l'évolution des règles sanitaires en entreprise en période de COVID-19 (18/08/2020) -Extraits -

« Le Protocole national de déconfinement (3 mai 2020), mis à jour le 3 août dernier, est le document de référence en matière de prévention de la santé des travailleurs face au risque sanitaire de la COVID 19. Depuis quelques semaines, le nombre de cas et de clusters ont augmenté sur le territoire or le milieu professionnel est concerné par cette augmentation (60 clusters en milieu professionnel sur 268). »

« Le Haut Conseil de la Santé Publique a publié un avis le 14 août formulant plusieurs recommandations sur de nouvelles mesures de prévention à mettre en œuvre dans les espaces clos et notamment dans les milieux professionnels. A ce titre, les ministres ont présenté aux partenaires sociaux plusieurs propositions d'évolutions du protocole :

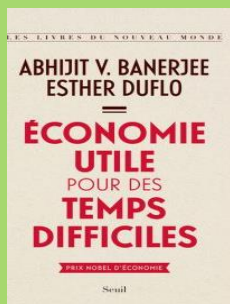
- **Systématiser le port du masque dans les espaces clos et partagés au sein des entreprises** et des associations,
- Rappeler l'importance des autres mesures barrières complémentaires (distanciation physique, lavages des mains, nettoyage et désinfection des surfaces de travail, aération des locaux....),
- **Indiquer que le télétravail reste une pratique recommandée** (limitation du risque d'infection et limitation de l'affluence dans les transports en commun),
- Rappeler et renforcer les recommandations en matière d'hébergement collectif des travailleurs. »

Idée de lecture

Economie utile pour des temps difficiles

de Abhijit V. Banerjee et Esther Duflo

Prix Nobel d'économie 2020



« Nous avons écrit ce livre pour garder espoir. Pour parler de ce qui ne s'est pas bien passé, et raconter pourquoi, mais aussi de tout ce qui est allé dans le bon sens. »

Spécial Accord d'intéressement 2020-2022

En juillet, la **CFTC CASA** a signé le nouvel accord d'intéressement pour la période 2020-2022. C'est un meilleur accord que le précédent avec :

- l'introduction de **l'indice FRED Groupe** dans la RVC CASA, ce critère contribuant par ailleurs à la rémunération variable des dirigeants ; il s'agit d'une formule additive où la réalisation de chaque indicateur (RNPG sous jacent et Indice Fred), permet de dégager de l'intéressement),
- un **relèvement des %** de RVC attribués sur les **niveaux les plus bas de RNPG**,
- enfin, le **gel de l'évolution des tranches de RNPG** qui habituellement sont relevées chaque année.

Par ailleurs, la **neutralisation des éléments exceptionnels** non retraités dans le RNPG est **maintenue**.

Nous nous attendons néanmoins à une **baisse modérée*** de l'intéressement corrélativement à une baisse des résultats.

* Exemple illustratif de l'impact d'une baisse du RNPG sur le taux de RVC : avec une baisse de 20% du RNPG sous jacent 2020 (- 13,7% constatée sur le S1 2020) et un Indice FRED Groupe de 1,5 (objectif mini à atteindre), la RVC serait en baisse de 15%, à 7,9% de la masse salariale (vs 9,3% pour 2019).

Les différentes formes de Présentéisme

Le **surprésentéisme** consiste à travailler même fatigué ou malade ; ce qui peut **affecter la qualité du travail** ou même contaminer les autres collègues.

Le **présentéisme stratégique** vise à faire des horaires à rallonge pour montrer qu'on est là. A noter qu'en Allemagne ou dans les pays du Nord, **travailler tard et partir après les autres s'assimilent à un manque d'efficacité.**

Le **présentéisme contemplatif** se manifeste par une présence physique et la tête ailleurs. En cause, la perte de sens du travail, le stress ou une situation de souffrance. Une [enquête Ipsos](#) révèle que 74% des sondés ont des absences d'esprit au travail ce qui les rendent **inefficaces**. Pour 28% c'est une journée ou plus par semaine et pour 31%, une à 2 journées par mois.

Au final, pour des **salariés productifs**, il est préférable **d'encourager le bien-être au travail** plutôt que de **cultiver le présentéisme.**

A quand la semaine des 4,5 jours ou autres formules d'adaptations du temps de travail ?

Au-delà de la négociation sur le télétravail, la **CFTC CASA** suggère qu'une réflexion soit ouverte, voire des expérimentations menées, sur d'autres aménagements du temps de travail : **semaine des 4,5 jours, retraite progressive** et **temps à la carte** (achat de jours de repos supplémentaires).

1. La semaine des 4,5 jours soit 1 vendredi sur 2 non travaillé (ou un autre jour de la semaine ou encore une demi journée non travaillée toutes les semaines)

Non, ce n'est pas la semaine de 4 jours que propose la **CFTC CASA**, car le cap à franchir dans les esprits est trop important, mais pourquoi pas **la semaine de 4,5 jours en répartissant différemment les 39 heures hebdomadaires** ? Bref, ce n'est pas un 90% mais un 100% sur 4,5 jours, payé 100%. Le temps partiel resterait possible dans des conditions à définir.

Evidemment, l'allongement de la durée journalière au travail reste théorique pour des cadres en forfait jours qui ne comptent pas leurs heures. C'est l'efficacité au travail qui prime avant tout. Par ailleurs, des études ont montré qu'avec un moindre nombre de jours de travail ou d'heures, les salariés étaient tout aussi productifs **N'est-ce pas le cas de nombreux salariés, principalement des femmes, qui passent à 80% avec la même charge de travail ? Est-ce normal qu'elles soient payées 20% en moins pour réaliser exactement le même travail sur 4 jours au lieu de 5 ?**

Faisons néanmoins l'exercice de calculer le nombre d'heures théorique journalier sur 4,5 jours au lieu de 5. La semaine de travail est actuellement de 39 h soit **7,8 h/j sur 5 jours**. Avec **4,5 jours** travaillés, le nombre d'heures passerait en théorie à **8,63 h/j soit 50 mn de travail en plus/j**.

A noter qu'avec une semaine type de 8 h/j sur site pendant 2,5 jours et 9,5 h/j en télétravail* pendant 2 jours, on retrouve les 39 h.

**en considérant une économie du temps de trajet reportée sur le temps de travail*

Au niveau annuel, le nombre théorique d'heures travaillées est égal actuellement à **1 622 h** pour les cadres en **forfait 208 jours**. En divisant par 8,63 h on obtient un nouveau nombre de jours travaillés de **188 jours**.

On peut retrouver ce nombre de **188 jours** de la manière suivante :

- un vendredi libéré sur 2 (ou tous les vendredis AM libérés), cela représente **26 jours de travail en moins** sur l'année (sur la base de 52 semaines dans l'année)
- il faut ensuite déduire les vendredis non travaillés inclus dans les jours de repos (31 CP et 13 à 14 EJR) et les jours fériés (8 à 10 selon les années), soit **5 à 6 jours à déduire.**
- au final, on obtient **20 à 21 vendredis non inclus dans des jours de repos ou des jours fériés** que l'on déduit des 208 jours travaillés, ce qui donne **187 à 188 jours travaillés avec la semaine des 4,5 j.**

Post confinement, l'idée d'une semaine de **4 jours** est revenue en force **afin de relancer l'activité par la demande**, les salariés consommant plus pendant leur temps de repos. Mais au-delà de la relance économique, on peut considérer, que des salariés à qui on proposerait de travailler 4,5 jours au lieu de 5, auront à cœur de réaliser leurs objectifs, en faisant par exemple moins de pauses dans la journée, en ne préparant pas leurs vacances ou leur week-end pendant les heures de travail, en rêvassant moins, etc...

Pour mémoire :

Conformément à la proposition 25 du rapport « Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés », le **projet de loi sur la réforme des retraites a prévu l'extension du dispositif de la retraite progressive aux cadres en forfait jours** et aux fonctionnaires.

Il prévoyait aussi de relever l'âge d'accès du dispositif à 62 ans, contre 60 ans aujourd'hui.

Toutefois, de nouvelles négociations en février 2020 ont permis d'aboutir à un **maintien de l'accès à la retraite progressive à 60 ans**.

De même, le refus par l'employeur « *devrait être rendu plus difficile* » du fait de l'introduction d'une obligation pour ce dernier de motiver ce refus.

Malheureusement la loi n'a pas été promulguée en raison de la crise sanitaire du COVID 19.

En conséquence, la retraite progressive n'est toujours pas accessible en théorie aux cadres en forfait jours, alors qu'elle l'est pour ceux en forfait heures.

2. La retraite progressive à partir de 60 ans



En attendant la réforme des retraites, il serait possible pour les salariés de CASA, principalement des cadres en forfait jours, d'accéder à la retraite progressive. Cela suppose néanmoins la mise en place **d'un vrai temps partiel (forfait heures) versus un temps réduit (forfait jours)**. Donc, une simple formalité dans l'avenant de réduction du temps de travail ... D'ailleurs, certaines entreprises ainsi que des entités du groupe (Amundi, CACF et des CR) le pratiquent. Cependant **CASA s'est toujours retranché jusqu'à présent derrière l'impossibilité juridique**.

Dans nos échanges de début d'année, nous percevions une ouverture de la part de la Direction d'aboutir sur le principe de la retraite progressive, avec en ligne de mire la parution de la loi sur la réforme des retraites qui lève le frein actuel pour les cadres en forfait jours. **Avec la non promulgation de la loi, nous voilà revenus à la case départ.**

Aussi, la **CFTC CASA interpelle une nouvelle fois la Direction afin qu'elle accepte le passage en temps partiel (forfait heures) pour les salariés de plus de 60 ans souhaitant profiter de la retraite progressive**. Tout le monde y trouverait son compte :

- **l'entreprise** avec des salariés en fin de carrière qui **coûteraient moins chers** dans la mesure où ils seraient payés à temps partiel*,
- **les salariés** qui, en travaillant à temps partiel, cumuleraient **un salaire proratisé et une fraction de leur future retraite** tout en pouvant **cotiser sur la base d'un temps plein**.

* A noter que les salariés en fin de carrière ne sont plus incités à partir en retraite le plus tôt possible avec la fin de la majoration de l'indemnité de départ en retraite depuis le 31 décembre 2019 et la pénalité de 10% pendant 3 ans sur la retraite complémentaire en cas de départ l'année du taux plein.

A savoir

Mis en place chez BNP Paribas par accord d'entreprise en 1995, le dispositif **du temps à la carte** a été clairement positionné comme une action **en faveur de l'exercice de la parentalité dès 2010**, dans un avenant qui est venu compléter et améliorer l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre femmes et les hommes conclu en 2007.

Extrait de l'article 6.4.2 de l'avenant : 'Cette formule du temps à la carte peut contribuer à l'organisation vie professionnelle et vie personnelle des salariés parents'.

3. Le temps de travail à la carte, pour bénéficier de plus de congés (achat de jours de congés supplémentaires) avec à la clé une retenue mensuelle étalée sur l'année

Cette formule est en place chez **BNP Paribas depuis 1995** (voir ci-contre). **Tous les ans, chaque collaborateur a la possibilité de bénéficier, en plus de ses congés conventionnels rémunérés, de congés supplémentaires financés par une retenue mensuelle sur salaire.** Toutefois, cet achat doit être compatible avec l'organisation du service.

A cet effet, une grille a été définie avec le nombre de jours pouvant être achetés, entre 5 et 20 selon le mois. La demande doit être effectuée au cours du mois précédent pour le ou les mois suivants.

Exemple: en décembre, le salarié peut acheter jusqu'à 20 jours pour l'année suivante et en septembre, 5 jours pour les 3 derniers mois de l'année (dernière possibilité d'achat au titre d'une même année).

Le montant de la retenue mensuelle est déterminé par l'application d'un taux de retenue sur le montant du salaire mensuel de base et indiqué dans une autre grille.

C'est une formule originale, qui mériterait d'être investiguée. Elle pourrait permettre à des salariés de bénéficier de jours supplémentaires selon les besoins prévisibles au cours des prochains mois : s'occuper d'une personne âgée, prévoir une garde d'enfant exceptionnelle au cours de vacances scolaires ou d'un évènement particulier, se former, réaliser des travaux importants dans le logement, faire un long voyage, etc... Bref pour un meilleur équilibre vie pro / vie perso.



Que pensez-vous de la semaine des 4,5 jours, de la retraite progressive et du temps à la carte ?

Donnez nous votre avis en répondant à notre sondage en ligne (sondage anonyme)

[ICI](#)

Nous contacter : ☎ 06.75.24.59.77 ✉ cftccasa@gmail.com

Nous retrouver : Immeuble Pietra bat C 3^{ème} étage (juste en dessous de la médiathèque)

Connaissez vous la technique Pomodoro pour mieux gérer votre temps de travail ?



Créée en 1980 par *Francesco Cirillo*, la **technique** Pomodoro est une méthode reconnue de « **gestion et d'optimisation du temps** ». Même si elle ne convient pas à tous, il est intéressant de constater aujourd'hui - avec 40 ans de recul - qu'elle s'apparente aux **nouveaux concepts des cycles itératifs** et aux **méthodes de développement agiles**.

Le process est a priori simple : votre journée de travail doit être décomposée en tâches, en actions à réaliser. Pour chacune de ces tâches, vous disposez de **25 minutes de travail, suivie de 5 minutes de repos**. C'est l'occasion de faire une activité (faussement) relaxante, « perdre votre temps » en surfant sur internet ou en consultant vos emails sans but précis. Chaque période de 25 minutes est appelée un « **pomodoro** » (une tomate en italien). En effet, son inventeur utilisait un minuteur de cuisine en forme de tomate pour réguler son activité, d'où le nom donnée à sa méthode. Une fois quatre "pomodoros" écoulés (soit 100 minutes de travail et 15 minutes de repos) vous avez droit à 15-20 minute de repos général.

L'efficacité de la méthode serait liée aux **arrêts fréquents qui maintiendraient le cerveau en alerte et concentré**. Avec une mise en place simple, la méthode donne rapidement des résultats : « *au bout de deux jours, vous constaterez sans doute des améliorations dans votre façon de travailler, même si la véritable expertise vient seulement après une ou deux semaines de pratique* ».

Des études récentes sur la psychologie humaine vont dans le même sens : notre **temps de concentration est limité** (entre 3 et 30 minutes) et la **pratique de pause est positive**.

Plusieurs applications « Pomodoro » sont disponibles sur Google Play et App Store.

La DSN (Déclaration Sociale Nominative)

Depuis début 2017, la DSN est devenu le moyen unique de transmission des données employeurs pour déclarer et payer leurs cotisations aux organismes sociaux.

Elle repose sur la **transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie** et sur des **signalements d'événements**.

Malheureusement les caisses de retraite ont du mal à réaffecter les données au niveau des comptes retraite de chaque salarié.

Depuis la mise en place de la DSN, nos relevés et estimations de retraite sont erronés

A partir de 35 ans, chaque salarié reçoit tous les 5 ans, par courrier électronique ou postal, un **Relevé Individuel de Situation retraite (RIS)**. Un relevé actualisé est également disponible à tout moment en ligne, sur les sites internet des Caisses de retraite. A partir de 55 ans, ce relevé prend la forme d'une « Estimation Indicative Globale » (EIG) qui récapitule tous les montants des pensions de retraite de base et complémentaire auxquelles le salarié a droit.

Malheureusement **nos relevés sont erronés depuis l'année 2017, date de mise en place de la DSN** (voir ci-contre) avec l'absence de nouveaux points de retraite complémentaire AGRICA et des salaires erronés au niveau de la retraite de base MSA. Il en est de même pour notre retraite supplémentaire AGRICA : **nos comptes individuels ne sont plus alimentés par nos cotisations depuis 2017**.

Nous le signalons régulièrement à la RH, qui répond que ce n'est pas de leur responsabilité et à AGRICA, qui répond inlassablement :

- que c'est la faute à la DSN et que la situation va être régularisée au cours des prochains mois (la situation perdure depuis plus de 2 ans),
- et qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir car au moment de la demande de retraite, la situation sera régularisée avec la fourniture par le salarié de ses feuilles de paie depuis janvier 2017.

Même s'il ne faut pas s'inquiéter, nous aimerions disposer de relevés et de simulations exactes et être sûrs également qu'ils n'y a pas d'autres problèmes cachés. La **CFTC CASA va donc engager une action auprès d'AGRICA début septembre 2020** dont nous vous rendrons compte dans la foulée.

Nous restons à votre écoute pour toute autre information que vous souhaiteriez nous remonter.