

Sommaire :

- Edito : les souhaits de la CFTC CASA pour en finir avec les situations de souffrance au travail
- Retour sur la commission consultative
- Conseil : utiliser une partie de sa RVP pour alimenter son PERCOL
- Télétravail : prise en charge des frais télétravail et nouvel accord télétravail à la Société Générale
- Points divers concernant les seniors : retraite progressive, optimiser sa date de départ en retraite, optimiser la fiscalité de son indemnité de fin carrière

L'évaluation à 180° des managers dans la CR Pyrénées Gascogne

Chaque manager **s'auto apprécie avant d'être évalué par son N+1 et ses N-1**, sur 5 attitudes managériales :

1. **Manager porteur de la stratégie**
2. **Manager coach**
3. **Manager accélérateur de la performance**
4. **Manager communicant**
5. **Manager digital**

A noter que la CR dont l'ancien DG est depuis peu, notre Directeur de l'Informatique Groupe, a été lauréate fin 2019 des trophées du Bien-être & de la Qualité de vie au travail (Prix Argent dans la catégorie « Meilleur projet d'engagement salariés » et qui a récompensé en l'occurrence une démarche de coaching unique).



Edito : les souhaits de la CFTC CASA pour en finir avec les situations de souffrance au travail

Actuellement, combien de salariés de CASA sont dans une situation de souffrance au travail en raison de managers qui n'hésitent pas à les rabaisser et les dénigrer ? Ce phénomène existe à CASA mais nous n'en mesurons pas l'ampleur.

Notre premier souhait : que les salariés en situation de souffrance au travail n'hésitent plus à faire appel aux personnes pouvant les écouter et les aider (GRH, représentants syndicaux et référents harcèlement, médecine du travail, etc.).

Actuellement, combien de managers sont évalués avant leur nomination, sur leurs capacités d'écoute, à fédérer une équipe ou à communiquer ? Nous déplorons au quotidien que des managers soient promus alors même qu'ils manquent totalement d'empathie et de leadership.

Notre deuxième souhait : que la promotion des managers s'inscrive dans un process prévoyant préalablement à leur nomination, une évaluation à 360 degrés et une formation des intéressés au cours de laquelle ils seront observés sur leurs capacités réelles à manager une équipe.

Actuellement, combien de managers sont rétrogradés alors qu'il est de notoriété publique au sein de leur direction qu'ils posent problème et « maltraitent » des salariés ? Malheureusement ces managers maltraitants sont soutenus par leur hiérarchie, ce qui leur donne un sentiment d'impunité et un pouvoir de nuisance. Heureusement, ils ne sont pas très nombreux. Mais il y en a...

Notre troisième souhait : que la direction générale de CASA donne plus de prérogatives à la DRH afin de pouvoir sanctionner les managers « maltraitants » souvent protégés au sein de leur direction. Ces derniers font courir à l'entreprise des risques psychosociaux et expose les collaborateurs à de la démotivation et plus grave encore à des syndromes « anxio-dépressifs » et autres maladies. Tant d'un point de vue humain, qu'économique, c'est catastrophique.

Retour sur la commission consultative pour les salariés qui n'ont pas (ou peu) été augmentés sur les 3 dernières années

Nombre de salariés éligibles à la Commission consultative fin 2020 :

139 salariés (dont 8 en longue maladie)

Article 48 de la Convention Collective de CASA:

Il est institué une commission chargée d'examiner chaque année la situation des salariés qui le demandent dont les augmentations individuelles cumulées sur les trois dernières années sont inférieures à 2 %. La commission est particulièrement attentive aux cas des salariés relevant des niveaux de classification les plus bas.

Cette commission s'est réunie le 27 novembre 2020 et a étudié le cas de 13 salariés (âgés de 41 à 65 ans, moyenne d'âge de 55 ans), **soit près de 10% des salariés éligibles.**

Quelles décisions ?

Sur les 13 dossiers présentés en commission, nous recensons 5 refus d'augmentation.

Les cas de refus ont été motivés par des résultats insuffisants (évaluation inférieure aux attentes) ou par des difficultés de management de la personne. Cas atypique cette année : une salariée avec une évaluation conforme et dont le manager a préféré réserver son budget d'augmentation au profit de personnes plus jeunes et a priori plus dynamiques.

Pour les 8 autres salariés avec une issue favorable, on peut s'interroger sur le fait que, bien qu'ayant une bonne évaluation chaque année, ils ont dû attendre 4 ans avant d'être augmentés. On aurait envie de dire « mais que fait la police (la RH) » ?

Quels enseignements ?

On peut se demander si cette commission est utile, si au final, 90% des salariés n'y recourent pas et si à l'issue de celle-ci, seuls les salariés avec de bonnes évaluations sont susceptibles d'être augmentés (et qu'ils l'auraient peut-être été sans la commission, en début d'année suivante). Nous, à la **CFTC CASA**, pensons que la commission a une utilité car :

- c'est l'occasion pour des salariés de faire valoir leur droit prévu par la Convention Collective et d'attirer l'attention de la RH sur des anomalies d'évolution salariale ;
- certaines directions et/ou certains managers jouent le jeu du réexamen et revoient positivement leur position ;
- enfin, à titre de prévention, certains salariés peuvent se prévaloir d'aller en commission s'ils ne sont pas augmentés ; in fine, il n'auront pas besoin d'y recourir suite à augmentation ou promesse d'augmentation.

Notre conseil pour 2021 : n'hésitez pas à nous solliciter pour vous représenter lors de cette instance. Même si la demande n'aboutit pas à tous les coups, la situation sera examinée de près, votre management devra justifier de sa décision et si vous le souhaitez nous pourrions demander un entretien ultérieur avec votre hiérarchie en présence du / de la GRH.

En tout état de cause n'hésitez pas à nous contacter (cftccasa@gmail.com ou au 06 75 24 59 77 ou au 01 43 23 28 24), si vous souffrez d'une forme de discrimination au travail. Nous le savons, les managers ne sont pas tous objectifs et les salariés exposés à du dénigrement ou à un manque de reconnaissance ne sont pas tous moins performants que les autres. Ils ont des profils très divers : personnes atypiques, personnes trop compétentes ou qui prennent trop de place, qui résistent au formatage, qui ont fait les mauvaises alliances ou n'ont pas le bon réseau, les salariés protégés (représentants du personnel, seniors, salariés handicapés), les personnes moins performantes ou temporairement fragilisées. Alors, **ne restez pas seuls dans une situation de mal-être au travail. Votre santé peut être en jeu !**

Conseil : utiliser une partie de sa RVP pour alimenter son PERCOL



Il est possible **d'épargner sa RVP à hauteur de 25%, 50%, 75% et 100%**. Celle-ci est convertie en jours dans un compartiment du CET appelé CEE selon la formule suivante : montant de la RVP épargnée / salaire journalier (salaire journalier = salaire de base mensuel / 21,667). Pour une RVP égale à 10% et épargnée à 100%, on obtient **environ 26 jours**.

Parallèlement, il est possible **de transférer chaque année 10 jours CET vers le PERCOL**. L'intérêt réside dans **l'abondement de l'employeur** (mais qui peut être obtenu par ailleurs en épargnant tout ou partie de son intéressement ou par un versement volontaire) et dans **le traitement fiscal et social associé à cette opération** : le montant transféré sera exonéré de certaines cotisations sociales et ne rentrera pas dans l'assiette du revenu imposable (à la sortie, seule la plus-value subira une taxation).

Télétravail : prise en charge des frais télétravail et nouvel accord télétravail à la Société Générale

Réponse de **Bénédicte Chrétien (DRH Groupe)**, en date du **28 janvier 2021**, à la demande des organisations syndicales au sujet d'une contribution financière de l'entreprise à des fins d'équipement des salariés en télétravail

« Bonjour à tous,

Comme évoqué à l'instant lors de notre échange téléphonique, nous faisons suite à votre correspondance du 18 janvier 2021.

Nous avons bien noté le souhait des organisations syndicales d'entamer au plus vite des négociations au sujet du travail à distance et ce notamment compte tenu de la poursuite de la situation de télétravail mise en œuvre en urgence au mois de mars dernier, dans un contexte de crise sanitaire.

Nous avons également à cœur d'initier rapidement ces échanges dont nous comprenons qu'ils sont très attendus des collaborateurs et des partenaires sociaux.

Une ouverture de ces négociations dès à présent est toutefois prématurée. Comme vous le savez, dans le cadre de notre projet Humain, des expérimentations sont en cours au sein des entités et s'achèveront dans le courant du printemps prochain. Nous pourrions alors utilement entamer nos discussions, en particulier sur le télétravail, en nous projetant sur le plus long terme.

Dans l'intervalle et dans l'esprit de bienveillance que nous avons eu à cœur de conserver tout au long de ces derniers mois, nous avons décidé **que les entités pourront allouer**, selon des modalités qu'elles fixeront (montant, collaborateurs éligibles, conditions de versement, etc.) **une enveloppe d'un montant maximal de 180 euros bruts à des fins d'équipement** (meuble de bureau, matériel informatique, etc.).

Au-delà de cette mesure exceptionnelle et d'attente, soyez assurés que nous demeurons pleinement mobilisés pour permettre à chaque collaborateur de travailler dans les meilleures conditions possibles. »

Commentaire : il reste aux entités qui ne l'ont pas déjà fait (notamment l'UES CASA), d'annoncer le montant et les modalités de la contribution financière pour l'achat de matériel destiné au télétravail.

Déclaration de la CFTC CASA au cours du CSE du 25 janvier 2021 sur une prime télétravail

« Au regard de la situation pandémique connue en 2020 et de sa poursuite en 2021, la CFTC CASA demande à la Direction de Crédit Agricole SA le versement d'une **prime exceptionnelle** afin de faire face à l'augmentation des coûts induits **pour les salariés qui ont été en télétravail entre 3 et 5 jours par semaine pendant une grande partie de l'année 2020** et qui voient cette situation **se prolonger pour une période indéterminée en 2021**.

L'implication de nos collègues ne faiblit pas, les résultats sont au rendez-vous pour Crédit Agricole SA mais les conditions financières se durcissent pour les salariés alors qu'en parallèle la prime PEPA, dont les petits salaires pouvaient espérer le versement, ne sera pas reconduite en 2021 (non prévue par la loi de finances).

Au niveau des coûts supplémentaires supportés par les salariés dans ce contexte, on peut citer des coûts d'électricité et de chauffage, les frais de repas (notamment pour les petits salaires dont les repas au RIE sont très subventionnés) et les surcoûts d'équipement engagés par certains au domicile, puisque rappelons-le, malgré nos nombreuses demandes, aucune aide n'a été accordée à l'équipement pour le télétravail.

Si nous considérons le dispositif d'exonération des URSSAF pour les primes télétravail, à savoir une défiscalisation possible à hauteur de 10 €/mois pour chaque jour télétravaillé dans une semaine, on pourrait concevoir **le versement une prime de 500 € défiscalisée** et calculée comme suit :

De mars à avril 2020 : 5 jours de télétravail par semaine -> 2 mois à 50 €/mois -> 100 €

De mai à juin 2020 : 4 jours de télétravail par semaine -> 2 mois à 40 €/mois -> 80 €

De juillet à octobre : 3 jours de télétravail par semaine -> 4 mois à 30 €/mois -> 120 €

De novembre à février 2021 : 5 jours de télétravail par semaine -> 4 mois à 50 €/mois -> 200 €

En complément de cette prime exceptionnelle, la CFTC souhaiterait la mise en place d'une **prime annuelle de participation aux frais de repas des collaborateurs**.

Nous vous remercions de votre écoute. »

A noter que la réponse de Bénédicte Chrétien (RH Groupe), est arrivée postérieurement à notre demande effectuée au cours du CSE du 25/01. Espérons que la **direction de l'UES CASA sera attentive à la réponse de la RH Groupe ainsi qu'à notre demande de versement d'une prime de 500 €** à l'ensemble des salariés en télétravail généralisé, d'autant plus que la prime PEPA réservée aux petits salaires ne sera pas reconduite en 2021....

Le nouvel accord de la Société Générale sur le télétravail : [ici](#)

- Télétravail régulier de 2 j/semaine ou 4 j/quinzaine (jusqu'à 3 j/semaine ou 6 j/quinzaine possibles dans certains services)
- Télétravail flexible avec un jour supplémentaire par mois (11 j/an)
- Nécessité de respecter un taux de présence minimale sur site de 2 j/semaine ou 4 j/quinzaine (40% du temps de travail), hors RTT et CP.
- Ticket restaurant pour tous les jours télétravaillés réguliers
- Adaptation du télétravail pour les salariés en situation de handicap et/ou proches aidants
- Frais d'installation pris en charge à hauteur de 150 euros.

Points divers concernant les seniors

La retraite progressive est-elle juridiquement impossible pour les cadres en forfait jours chez CASA ? (leitmotiv de la RH)

LA PREUVE (by CA)

Le Crédit Agricole Charente-Périgord s'engage sur la retraite progressive



Pour rappel : le dispositif de la retraite progressive permet à un salarié âgé de 60 et plus de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de la retraite et en continuant à cotiser sur la base d'un temps plein. Malheureusement, ce dispositif n'est pas ouvert aux salariés en forfait jours en vertu d'une subtilité juridique dans laquelle s'est engouffrée l'Assurance retraite : « un temps réduit n'est pas un temps partiel » (mais un forfait réduit en nombre de jours).

Le projet de loi portant Réforme des retraites, et qui n'a toujours pas été voté, devait y remédier et permettre aux cadres en forfait jours d'accéder à la retraite progressive.

Cependant, même sans parution de la loi portant réforme des retraites, **il serait possible pour les cadres en forfait jours de CASA d'accéder à la retraite progressive.** Cela **suppose néanmoins de négocier au sein de l'entreprise** :

- un accord « senior » prévoyant l'accès la retraite progressive pour les salariés de 60 et plus,
- un avenant technique à l'accord de base sur l'organisation-réduction du temps de travail prévoyant une dérogation au forfait jours prévu pour les postes de cadres autonomes dès lors qu'un titulaire souhaite recourir à la retraite progressive (-> forfait heures).

Deux autres avantages présents dans l'accord TOTAL ont retenu toute notre attention :

- Le versement d'une **indemnité majorée** de départ en retraite (jusqu'à 13 mois de salaire) qui **peut être convertie en tout ou partie en dispense d'activité rémunérée** ;

Un **accompagnement personnalisé** pour les salariés en fin de carrière souhaitant s'engager dans **une voie entrepreneuriale de création/reprise d'entreprise** ou dans une démarche d'implication citoyenne en faveur d'associations/fondations d'intérêt général par un **mécénat de compétences.**

Accord TOTAL : [ici](#)

Ces dispositions ont été prises par le Groupe TOTAL au travers d'un accord de juillet 2017 portant sur [la transition entre l'activité professionnelle et la retraite](#).

Extrait :

« 1.2.3 Durée du travail et retraite progressive

Sous réserve d'évolutions législatives ou réglementaires, un décompte horaire de la durée du travail sera retenu, dans l'avenant de passage à temps partiel des salariés soumis à une convention de forfait en jours qui souhaiteraient cumuler l'exercice d'un temps partiel de fin de carrière et le bénéfice de retraite progressive⁹.

⁹ Cette disposition fera l'objet d'avenants techniques au protocole d'accord collectif relatif au temps de travail du 31 décembre 1999, au protocole d'accord collectif 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail applicable à la société ELF EP ainsi qu'à l'accord sur le temps de travail du 28 juin 2011 applicable à la société Total Petrochemicals France. »

IL N'Y A DONC PAS D'IMPOSSIBILITE JURIDIQUE à autoriser la retraite progressive pour les salariés de CASA en forfait jours. Il faut par contre engager une négociation ...



Les bons conseils pour les salariés qui prévoient de partir à la retraite prochainement

Optimiser sa date de départ à la retraite (pour maximiser son PEE et PERCOL)

En partant à la retraite en début d'année, plutôt qu'en fin d'année et à quelques jours près, le salarié peut demander courant janvier à **transférer 10 jours dans son PERCOL et profiter de l'abondement employeur**. Il peut même faire en parallèle **un versement volontaire à la fois sur son PERCOL et son PEE pour obtenir l'abondement maximum de l'année**. En effet, même si l'intéressement est dû et va bien être versé au titre de l'année précédente, le salarié ne pourra pas profiter de l'abondement en cas de versement postérieur à la rupture du contrat de travail.

A noter : après le départ en retraite, les fonds logés dans le PERCOL peuvent être rendus disponibles à tout moment et le salarié pourra effectuer des retraits partiels à sa guise. Pour le PEE, il pourra faire un retrait unique des fonds indisponibles mais qui pourra être total ou partiel. S'il fait un retrait partiel, il lui suffira d'attendre ensuite la disponibilité des fonds pour refaire un autre retrait.

Optimiser la fiscalité de la prime de départ à la retraite

A l'occasion du départ en retraite, le salarié de CASA perçoit une indemnité de fin de carrière égale à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 6 mois et malheureusement, fiscalisée. Pour minorer l'imposition afférente, le retraité ou futur retraité peut adopter 2 réflexes.

Taux marginal d'imposition 2021

L'impôt sur le revenu d'un contribuable est calculé selon un barème progressif composé de plusieurs tranches d'imposition. Le taux marginal d'imposition (TMI) correspond au taux applicable à la dernière tranche de son revenu.

0% : jusqu'à 10.084 €

11% : entre 10.084 € et 25.710 €

30% : entre 25.710 € et 73.516 €

41% : entre 73.516 € et 158.122 €

45% : au-dessus de 158.122 €

Le 1^{er} réflexe est de partir en début d'année pour additionner sa prime de départ en retraite à sa pension de retraite, inférieure au revenu d'activité. L'imposition globale de la prime est potentiellement diminuée.

Exemple d'un cas simple avec un salarié partant à la retraite avec un revenu imposable de 60 K€ pour une rémunération annuelle brute de 80 K€ (pas d'autres revenus) et une prime de départ en retraite égale à 6 mois de salaire, soit un revenu imposable supplémentaire de 30 K€.

Sa pension de retraite en année pleine s'élève à 41 K€ nets pour un revenu imposable de 37 K€.

S'il part à la retraite au 31 décembre, son revenu imposable sera égal à 90 K€ (salaire 12 mois + prime) donc supérieur au plafond de la tranche à 30% (73.516 €, voir ci-contre) ; aussi une partie (16.484 €) sera imposée au taux de 41%. Par contre s'il part au 31 janvier de l'année suivante, son revenu imposable ne sera que de 69 K€ (salaire 1 mois + pension de retraite 11 mois + prime), donc inférieur au plafond de la tranche à 30% et sa prime sera imposée en totalité au taux de 30%.

Le 2^{ème} réflexe est d'avoir recours au système du quotient. Ce mécanisme consiste à calculer le supplément d'impôt induit par un revenu exceptionnel sur le quart de la somme en question, ce supplément étant ensuite multiplié par 4. L'intérêt est de limiter l'impact fiscal en atténuant la progressivité de l'impôt sur le revenu.

Si on reprend l'exemple ci-dessus avec un départ en fin d'année, on va calculer l'impôt sur 67,5 K€ (salaire 12 mois + ¼ de la prime). Ce montant étant inférieur au plafond de la tranche à 30%, on en déduit que sa prime de départ sera imposée en totalité dans la tranche à 30%.

Un calcul personnalisé est nécessaire pour évaluer les impacts de ces deux réflexes.

A noter qu'il est possible de faire encore mieux en couplant ces deux optimisations à la déduction fiscale octroyée par l'épargne retraite.