

SOMMAIRE INTERACTIF →
CLIQUEZ SUR L'ARTICLE

► **p1.** Négociation annuelle sur les salaires

► **p2.** Comment vous situez-vous dans votre classification ?

► **p3.** Ce que les travailleurs actuels opposent à leur directions ressemble à un "I would prefer not to"

► **p4.** Complémentaire santé de l'UES CASA

► **p5.** Sondage seniors

► **p6.** Quelle perception des seniors en entreprise ?

► **p7.** Quelle attentes, en tant que senior ?

Négociation annuelle sur les salaires Nous voulons une mesure générale

Contexte : Des résultats 2021 exceptionnels et une inflation élevée (2,6 % à fin octobre 2021) d'où une forte attente de tous les salariés pour un partage de la valeur ajoutée et le maintien du pouvoir d'achat.

Le COMEX du Groupe n'avait pas prévu de mesure générale s'adressant à tous. Aussi, les syndicats du Groupe, la CFTC y compris, ont décidé de monter au créneau, ensemble.

Les négociations dans les entités du groupe ont démarré après les vacances de la Toussaint. Dans la semaine du 15 novembre, un tour de table syndical inter-entités a permis d'identifier le cadre validé par le COMEX du groupe pour plafonner les négociations :

⇒ Pas de mesure d'augmentation générale pour 2022

⇒ Un pourcentage d'enveloppe d'augmentations individuelles de **2,1 %** au maximum

Un engagement d'augmentation collective de **1,3 %**, qui sera effectif

au 1^{er} janvier 2023 seulement, pour les rémunérations inférieures à 50 K€

⇒ Une prime PEPA de **700 €** maximum pour les rémunérations inférieures à 50 K€

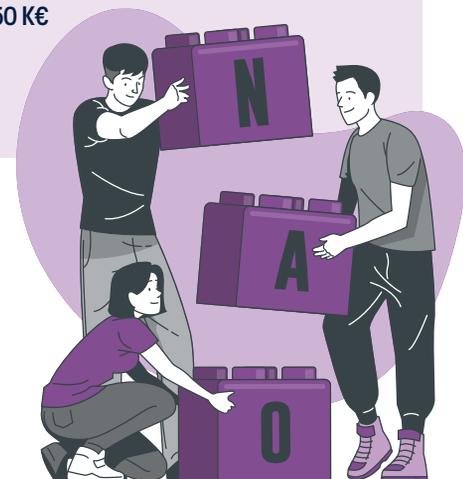
À noter qu'au sein de l'UES Crédit Agricole SA, la DRH nous a proposés très rapidement, le cadre maximal défini par le COMEX... qui ne répondait pas aux revendications de la CFTC...

Face à l'impossibilité de négocier au sein de chaque entité une mesure générale s'adressant au plus grand nombre de salariés, **l'ensemble des syndicats du Groupe CASA a décidé d'adresser à Philippe BRASSAC, le 22 novembre 2021, une lettre commune "lui demandant de le rencontrer rapidement afin de**

définir ensemble une mesure salariale générale adaptée pour 2022".

Le 26 novembre, Philippe Brassac a échangé pendant 2 heures avec les correspondants syndicaux Groupe. À l'issue de la réunion, aucune nouvelle mesure salariale générale n'a été annoncée. Les négociations qui avaient été stoppées dans la semaine du 22 novembre devraient reprendre au cours de la semaine du 29 novembre. Nous espérons que les DRH des différentes entités feront de nouvelles propositions plus avantageuses.

• *Achévé de rédiger le 26 novembre 2021*



SUIVEZ L'ACTUALITÉ SUR NOTRE BLOG

BLOG

Vous y retrouverez notamment :

- notre 1^{er} article NAO avec nos demandes
- un deuxième article NAO avec le courrier intersyndical adressé Philippe Brassac

Comment vous situez-vous dans votre classification ? → Périmètre CASA social au 30 septembre 2021

Rémunérations fixes annuelles	Effectif	D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Techniciens	32	34 610 €	35 120 €	38 700 €	41 263 €	44 192 €
Niveau H	167	39 000 €	41 200 €	43 000 €	45 000 €	48 540 €
Niveau I	222	44 800 €	46 100 €	48 500 €	50 975 €	54 000 €
Niveau J	445	51 700 €	54 600 €	58 500 €	62 750 €	66 500 €
Niveau K	358	63 850 €	70 000 €	74 650 €	81 017 €	87 614 €
Hors Classification*	210	85 860 €	91 068 €	100 000 €	115 000 €	130 100 €
Tous niveaux*	1 434	44 000 €	50 000 €	60 323 €	76 000 €	95 716 €

Augmentations Totales sur 3 ans	Effectif bénéficiaire		Effectif période		% Effectif bénéficiaire			% d'augmentation		
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	TOTAL	Féminin	Masculin	TOTAL
Techniciens	32	1	37	2	86 %	50 %	85 %	5,20 %	1,70 %	5,00 %
Niveau H	83	29	90	32	92 %	91 %	92 %	7,90 %	14,40 %	9,60 %
Niveau I	93	74	101	76	92 %	97 %	94 %	7,60 %	10,70 %	8,90 %
Niveau J	162	106	173	125	94 %	85 %	90 %	7,50 %	6,30 %	7,00 %
Niveau K	113	112	123	133	92 %	84 %	88 %	5,00 %	5,10 %	5,10 %
Hors Classification*	58	351	65	109	89 %	85 %	87 %	5,10 %	4,60 %	4,80 %
Tous niveaux*	541	415	589	477	92 %	87 %	90 %	6,60 %	6,80 %	6,70 %

*Hors Cadres dirigeants C1/C2

Le saviez-vous ?

1. Arrêts maladie : 17,2 jours par an et par salarié : c'est la durée moyenne de l'absentéisme dans les entreprises du secteur privé.

Dans l'UES CASA, nous sommes environ à 8 jours (6,8 j en 2020, année particulière) donc deux fois moins que la moyenne nationale.

En cas d'arrêt maladie, les représentants du personnel restent à votre écoute. Vous pouvez les contacter. Ils connaissent vos droits et obligations et pourront vous aider à les mettre en application.

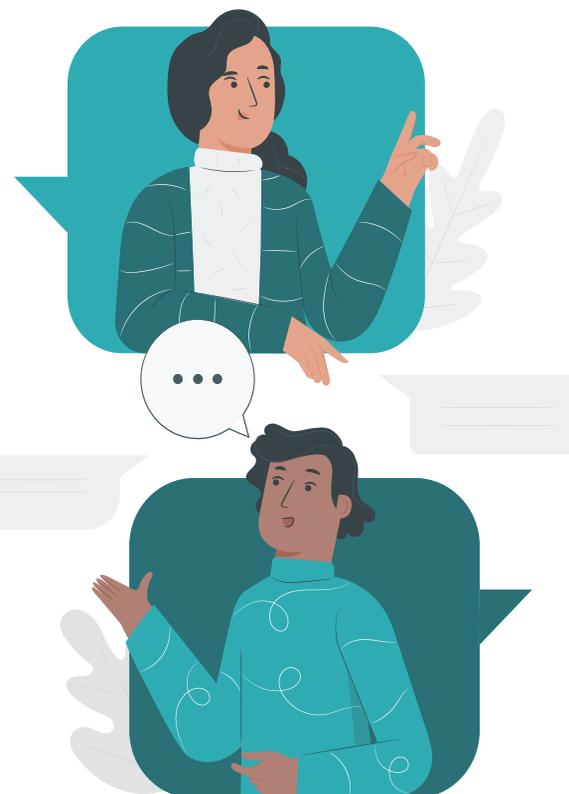
Par exemple, l'employeur (votre manager) ne peut pas vous faire travailler et vous solliciter pendant votre arrêt même si le contact avec l'entreprise peut bien-sûr être maintenu.

Il est cependant possible de suivre une formation pendant un arrêt maladie, avec l'accord écrit du médecin traitant.

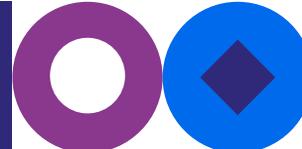
2. Dialogue social : 85 % des Directeurs des Ressources Humaines interrogés considèrent le dialogue social comme un levier au service de la stratégie de l'entreprise.

D'où l'importance d'une représentativité syndicale **variée et ouverte au dialogue.**

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le dialogue social ainsi :
 "Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun."



Pour en savoir plus au sein de CASA, retrouvez sur l'intranet la rubrique correspondante



Ce que les télétravailleurs actuels opposent à leurs Directions ressemble à un "I would prefer not to"

Un article sur Philonomist, [Télétravail : notre "moment Bartefly"](#) nous apprend que "goûter aux délices de l'autonomie - comme beaucoup l'ont expérimenté depuis un an et demi - représente une expérience dont on ne ressort pas indemne. Surtout, il est devenu impossible de travailler comme hier".

L'article nous explique que "ce que les télétravailleurs actuels opposent à leurs Directions (en ne voulant pas revenir la majorité de leur temps sur leur lieu de travail) ressemble à un 'I would prefer not to'. Ni vraiment oui ni vraiment non.

C'est toute l'ambiguïté d'un retour en arrière vers une organisation de travail contraignante alors qu'une grande autonomie a été possible pendant de nombreux mois. Rien ne sera plus comme avant.

Certains ont déménagé en Province, d'autres ne comprennent plus l'intérêt de perdre 2 à 3 heures par jour en temps de trajet et c'est d'autant plus incompréhensible pour des cadres expérimentés et autonomes dans leur organisation de travail ainsi que pour ceux travaillant au quotidien avec des interlocuteurs à distance.



Notre sondage sur les seniors (P.5-7) montre que le télétravail renforcé (3 j/semaine) est une mesure très plébiscitée pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Récemment un reportage TV montrait l'imagination des entreprises anglaises pour faire revenir les salariés sur site, avec des espaces bien-être, des restaurants d'entreprises relookés et la présence de chiens sur le lieu de travail. Article **"Des toutous au boulot, une présence aux bénéfices insoupçonnables"**.

Chez CASA, rien de tout cela.

Pas de toutous sur site (que des canards!) et des restaurants d'entreprise, certes de bonne qualité, mais où l'on risque d'être contaminé par le coronavirus avec le retour du froid et la reprise de l'épidémie (impossibilité de

respecter les distances).

Et puis, il y a ce masque à porter toute la journée et aussi la fatigue pour celles et ceux qui habitent loin, souvent 1 heure de sommeil en moins le matin et des retours tardifs à la maison.



L'article assez long, mais passionnant, évoque l'erreur collective de 68, des employeurs comme des syndicats, qui avaient voulu à tout prix garder la main sur le travail subordonné, alors que certains salariés n'étaient pas d'accord.

La position des syndicats est généralement d'obtenir un minimum d'avancées, "de prendre ce qu'il y a à prendre" en attendant d'obtenir plus, plus tard. C'est dans ce contexte que les syndicats des entités du Groupe CASA ont signé pour 2 jours de télé-

travail par semaine alors que bon nombre de salariés voulaient 3 jours.



L'article finit en concluant que "l'enjeu de la négociation sur le télétravail, en définitive, n'est pas tant d'accompagner ou d'encadrer le télétravail que de redéfinir l'organisation du travail et de se demander de quoi est réellement composé le monde commun du travail après la fin de son unité de lieu, de temps et d'action".

Peut-être devrions-nous ouvrir cette réflexion afin de lever les blocages au niveau de nos cadres dirigeants qui sont encore suspicieux vis-à-vis du télétravail et souhaiteraient toujours en mesurer l'efficacité?

Complémentaire santé de l'UES CASA

Les résultats 2020 font apparaître une baisse importante de la consommation médicale pendant le 1^{er} confinement qui n'a pas été rattrapée au cours des mois suivants de l'année. Le S/C (dépenses sur cotisations) s'est nettement amélioré à 90 % vs 100 % en 2019. Parallèlement, l'année 2021 est scrutée attentivement en raison du rattrapage de consommation déjà constaté sur le 1^{er} semestre et des améliorations de garanties intervenues au 1^{er} juillet. **Dans ce contexte, en raison du caractère atypique de l'année 2020 et du manque de recul pour l'année 2021, il n'est pas prévu de faire évoluer la cotisation en 2022** (hors évolution PMSS).

INFOS

QUELQUES CHIFFRES

Les montants moyens annuels remboursés en 2020 sont :

- ⇒ **611 €** pour un adhérent (1967 adhérents),
- ⇒ **567 €** pour un conjoint (36 % de conjoints)
- ⇒ **290 €** pour un enfant (0,9 enfant par adhérent) soit en moyenne 476 € pour 4434 bénéficiaires

Le 100 % santé

Pour rappel, c'est un dispositif mis en place en 2020 et permettant aux assurés d'un contrat complémentaire santé responsable d'accéder à des soins et équipements en optique, dentaire, et aides auditives sans reste à charge.

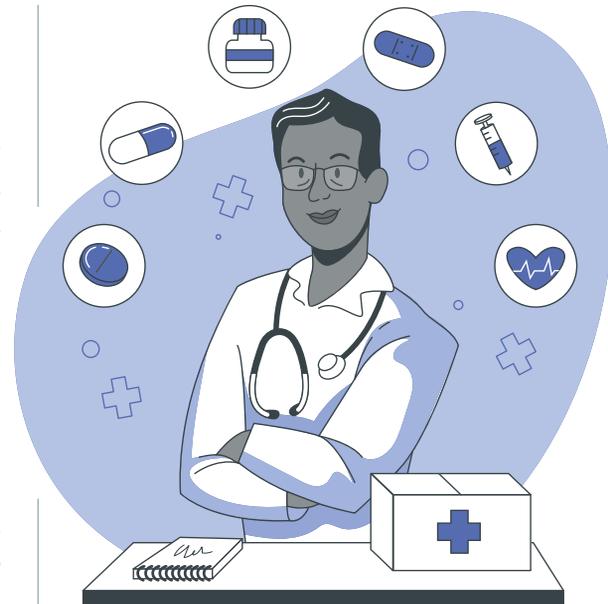
À l'usage, on constate :

• **En optique** > un très faible recours aux équipements 100 % santé dans le réseau Carte Blanche. S'agit-il d'un choix des assurés ou d'un manque de transparence de la part des opticiens ?

⇒ **À savoir : Les verres du panier 100 % santé sont de très bonne qualité et peuvent être proposés indépendamment du choix de la monture (en 100 % santé ou panier libre).**

• **En dentaire** > un bon recours au 100 % santé pour les dents visibles par les dentistes du réseau Carte Blanche (minorité des dentistes en Île-de-France) ; en dehors du réseau, tous les dentistes ne semblent pas connaître et/ou respecter le dispositif.

⇒ **À savoir : Les dentistes devraient systématiquement remettre un devis avec un équipement 100 % santé ou panier modéré selon la dent traitée, en respectant une tarification maximale.**



Ainsi, le prix plafonné d'une prothèse en céramique est de 500 € pour une 1^{ère} prémolaire et 550 € pour une 2^{ème} prémolaire (+ 175 € pour l'inlay-onlay). Pour les molaires, le tarif de la prothèse céramique n'est pas plafonné, mais le patient peut demander une couronne métallique au prix max de 290 € (+ 175 € pour l'inlay-onlay).

• **En audiologie** > le recul est insuffisant compte tenu d'une mise en œuvre plus tardive (1^{er} janvier 2021). Toutefois, d'après l'UFC-Que choisir, les équipements 100 % santé ont une qualité équivalente aux modèles plus chers hors 100 % santé.

Pour en savoir plus sur le 100 % santé et le plafonnement des tarifs en dentaire →



Le projet de grande sécu

Ce projet vise à la prise en charge par la sécurité sociale de dépenses actuellement remboursées par les mutuelles. Au final, seuls les dépassements d'honoraires ou les chambres particulières resteraient dans le champ des complémentaires santé. **Ce projet a deux finalités, réduire les frais de gestion qui pèsent sur le pouvoir d'achat des Français et s'attaquer aux inégalités du système de**

santé ; les chômeurs et les retraités étant défavorisés par rapport aux salariés, l'employeur finançant à 50 % minimum le coût de la complémentaire santé d'entreprise avec un tarif mutualisé.

Ce projet a peu de chance d'aboutir, du moins à court terme, car ces fameux frais de gestion correspondent en partie à des emplois...

Sondage seniors → 93 RÉPONDANTS

Les 93 répondants sont âgés de 50 ans et plus à 95 % (80 % ont 55 ans et plus), preuve qu'avant 50 ans, ce n'est pas vraiment un sujet qui préoccupe les salariés.

Preuve aussi qu'il y a une forte attente des plus de 55 ans pour de nouvelles mesures les concernant...

Un consensus se dégage sur les atouts des seniors, en phase avec les différentes études.

Au sein de l'entreprise, les répondants pensent en majorité que les seniors ne sont pas considérés comme un atout.

Ils sont partagés sur leur perception quant aux discriminations éventuelles dans les évolutions de carrière.



Le sondage a permis de dégager plusieurs pistes que la CFTC proposera dans le cadre de la négociation du prochain accord seniors : voir les 3 derniers graphiques ci-après.

Au-delà des résultats, les verbatim sont parlants. Ils sont disponibles [ici](#).

En voici 3 extraits :

- “Ce qui est réel aussi c'est que chez CASA les GRH n'ont pas 30 ans et doivent gérer des profils seniors avec lesquels ils/elles sont perdu(e)s et qu'ils ne comprennent pas.”

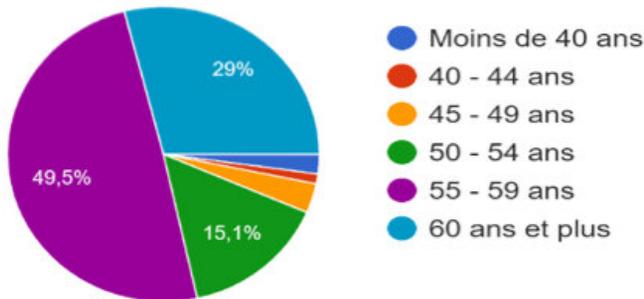
- “La discrimination me semble réelle.

Les postes disponibles sont quasi systématiquement pourvus par des plus jeunes, souvent venus de l'extérieur. Pour une valeur ajoutée discutable ...”

- “Les seniors, comme les autres salariés d'ailleurs, pâtissent de l'obsession de la réduction des coûts qui prévaut en ce moment. Un peu de flexibilité ne nuirait pas, pour proposer aux seniors qui le souhaitent des missions transverses, où ils remplaceraient avantageusement et à moindre coût des consultants externes ne connaissant pas l'entreprise.”

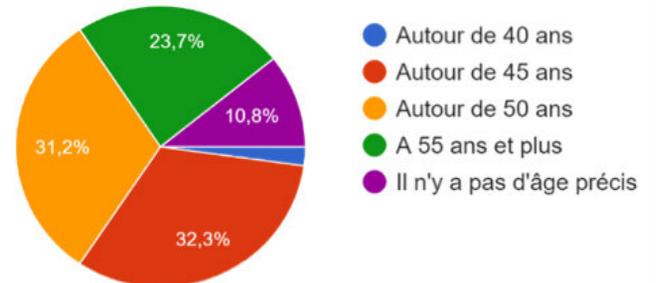
1

Profil : 55 % femmes → 45 % hommes
11 % managers → 5 % salariés aidants



2

À quel âge pensez-vous que l'on devienne senior dans votre entreprise ?



Il n'y a pas d'unanimité sur l'âge auquel on devient senior, même si 45 et 50 ans sont plébiscités chacun à plus de 31 %

3

Vous sentez-vous discriminés du fait de votre âge ?

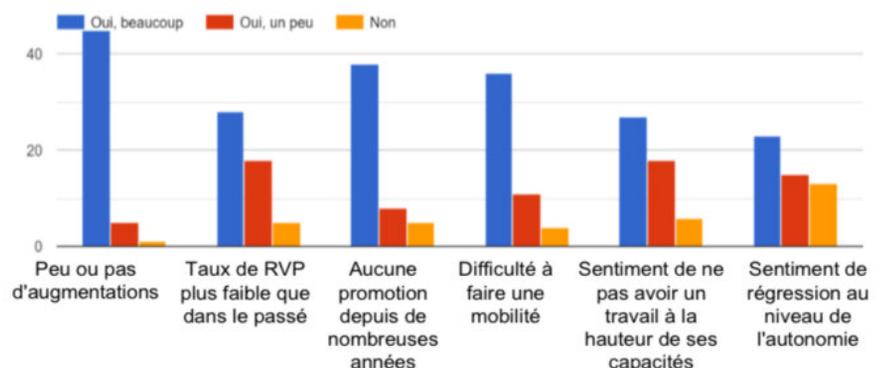
OUI
60,7 %

NON
39,3 %

61 % des seniors se sentent discriminés

→ sur 84 répondants seniors

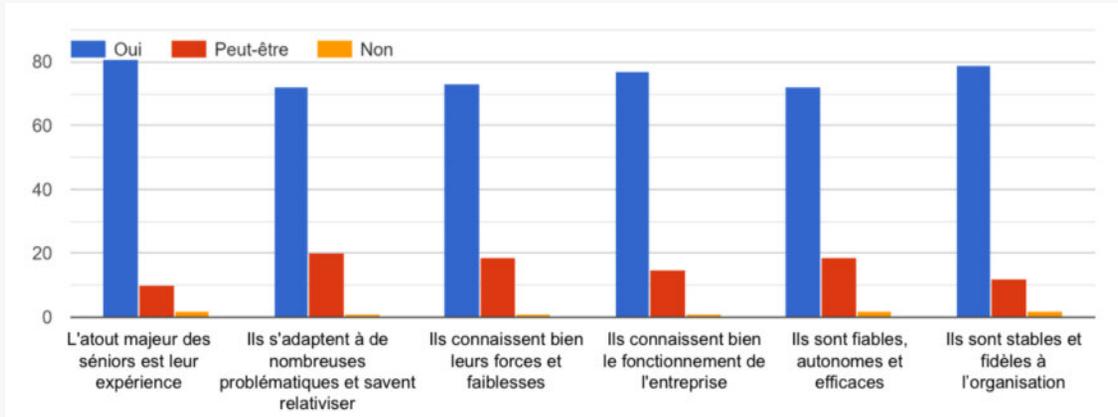
Si oui, à quel niveau ? → Base : 51 répondants qui se sentent discriminés



Quelle perception des seniors en entreprise ?

4

Certains atouts sont reconnus aux seniors.
Êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?

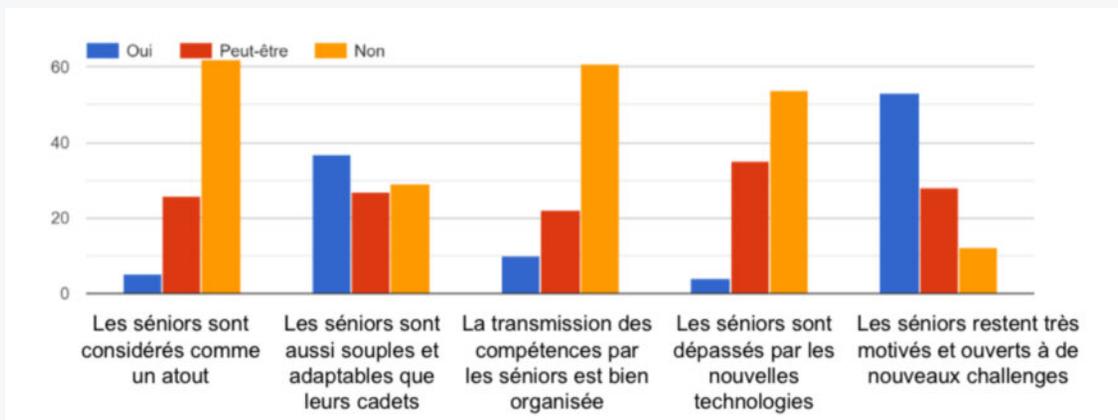


CONSENSUS SUR LES ATOUS DES SENIORS

- Expérience (maturité, recul, écoute, liberté de parole)
- Adaptables à de nombreuses problématiques et savent relativiser
- Connaissent bien leurs forces et faiblesses
- Connaissent bien le fonctionnement de l'entreprise
- Fiables, autonomes, efficaces
- Stables, fidèles à l'organisation

5

Et dans votre entreprise, avez-vous l'impression que :

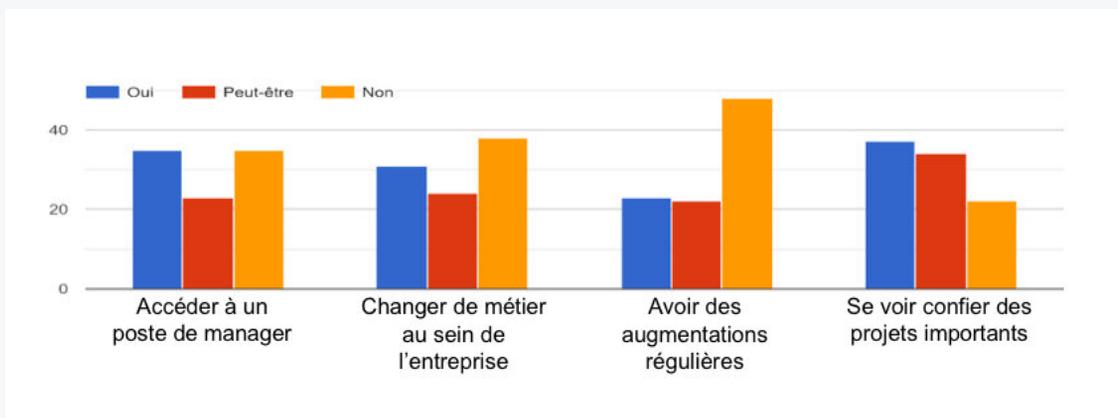


EN CONCLUSION

Les seniors ne sont pas considérés comme un atout au sein de l'entreprise et la transmission des compétences est mal organisée.
Ils ne sont ni dépassés par les nouvelles technologies, ni démotivés.

6

D'une manière générale dans votre entreprise, pensez-vous qu'un salarié âgé de plus de 45 ans peut aussi facilement qu'un salarié plus jeune :



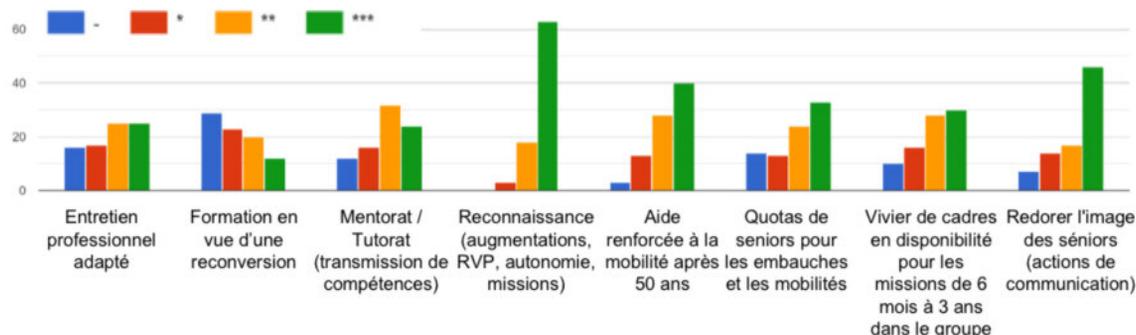
EN CONCLUSION

Les avis sont partagés sur les évolutions de carrière des seniors comparativement à leurs cadets.
Toutefois, les répondants sont majoritairement à penser que ceux-ci ont moins accès aux augmentations régulières.

Quelles attentes, en tant que senior ?

7

Quelles actions sont/seraient performantes pour votre évolution de carrière ?
Notez de 0 ☆ (inutile) à 3 ☆☆☆ (très utile)

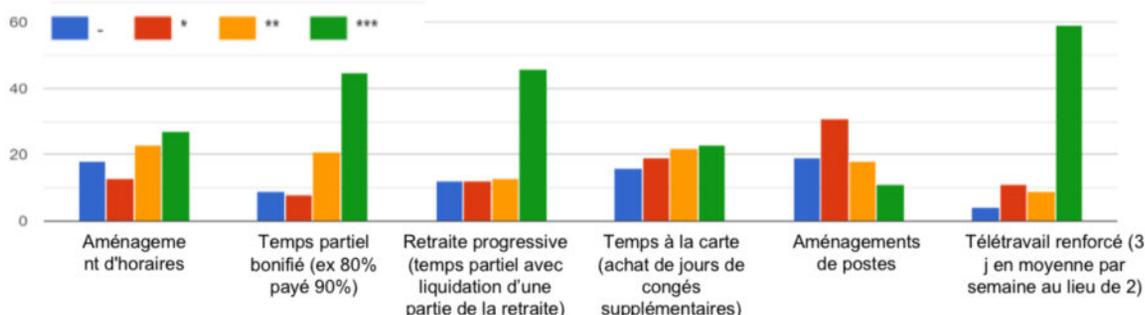


Top 3 des actions en faveur de l'emploi et la carrière



8

Quelles actions sont/seraient performantes pour votre qualité de vie au travail ?
Notez de 0 ☆ (inutile) à 3 ☆☆☆ (très utile)

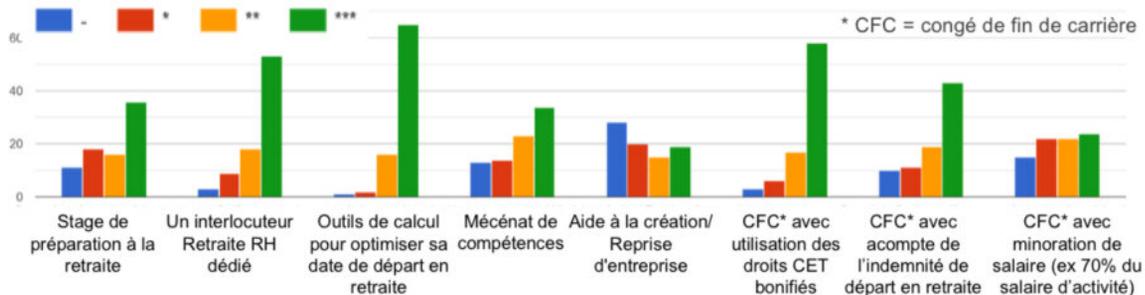


Top 3 des actions en faveur de la qualité de vie au travail



9

Quelles actions sont/seraient performantes pour votre transition vie active/retraite ?
Notez de 0 ☆ (inutile) à 3 ☆☆☆ (très utile)



Top 3 des actions pour la transition vie active - retraite



NOUS CONTACTER



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



SUR SITE
PIETRA • Bât. B, 3^{ème} étage
→ en dessous de la médiathèque



cftc-casa@gmail.com



cftc-casa.com

LA CFTC À VOS CÔTÉS