

SOMMAIRE INTERACTIF →
CLIQUEZ SUR L'ARTICLE

p1. NAO juillet 2022 : une bonne négociation sur les salaires

p2. La CFTC a signé l'avenant 2022 à l'accord d'intéressement 2020-2022

p3. Informations pour les salariés en fin de carrière

p5. La retraite supplémentaire AGRICA/CCPMA

p6. Zoom sur la commis-

sion voyages par sa présidente, Marie-José Ferjault, élue titulaire CFTC

p6. En ce moment sur le site du CSE

NAO juillet 2022 : une bonne négociation sur les salaires et un bon millésime pour 86% des salariés (hors cadres dirigeants C1/C2)

Augmentation de 2,90% pour les RFA* ≤ 90 000 € avec un plancher de 1 500 € et un plafond de 2 200 €, applicable au 1^{er} septembre avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2022 + engagement de faire le point sur l'impact de ces mesures début 2023.

Cette mesure remplace et annule l'augmentation collective de 1,3 % prévue initialement au 1^{er} janvier 2023 limitée aux RFA ≤ 50 K€.

*RFA = Rémunération Fixe annuelle



1. Une négociation anticipée en juillet

Après la négociation sur les salaires en juin à la Fédération du Crédit Agricole (Caisses régionales) et compte tenu des démarches entreprises par les différents syndicats dans toutes les entités, nous nous attendions à une négociation **anticipée en juillet**, au sein du Groupe CASA (vs fin d'année). Celle-ci était d'autant plus attendue dans l'UES CASA que la négociation sur l'avenant à l'accord d'intéressement intervenue courant juin avait été décevante (voir notre article ci-après).

En novembre 2021, dans un contexte de reprise d'inflation, la Direction avait justifié la faiblesse du budget des augmentations salariales par le niveau record de l'intéressement devant être versé au cours du 1^{er} semestre 2022. Quelque mois après, l'inflation est à son plus haut niveau depuis 1985 (voir encadré) et seulement 46 % des salariés ont été augmentés début 2022, d'où notre demande de réouverture de la négociation sur les salaires (**voir notre déclaration au cours du CSE du 18 mai**). Miracle, la Direction nous a entendus et a décidé d'accorder une augmentation collective significative qui

touche 86 % de l'effectif hors cadres dirigeants C1/C2.

Une fois n'est pas coutume, nous n'avons pas rechigné à signer cet accord NAO, même si nous regrettons que certains salariés en soient exclus. Pour rappel, la dernière augmentation générale couvrant l'ensemble des salariés (hors C1/C2) a eu lieu en 2001...

Nous saluons ces mesures très attendues des salariés, auxquelles nous avons contribué dans le cadre de la négociation. Nous espérons pouvoir encore les améliorer à l'occasion du bilan qui sera fait en janvier 2023. Et pourquoi pas....

Et pourquoi pas également une mesure de rattrapage pour les salaires supérieurs à 90 K€ ?

En attendant, dans le cadre de la négociation à l'automne sur le travail à distance, **nous demanderons une hausse de la contribution financière de l'entreprise pour les jours télétravaillés (hausse du forfait journalier et/ou chèques restaurant) en sus d'un 3^{ème} jour télétravaillé.**

2. Quid des augmentations individuelles début 2023 ?

Un point sera fait en janvier 2023 (c'était une de nos demandes) pour analyser l'impact de ces mesures en fonction du niveau de l'inflation. Il n'y aura pas de nouvelle négociation

salariale courant novembre 2022, la Direction nous ayant confirmé qu'il y aura bien des augmentations individuelles début 2023 (a priori moins élevées que les années précédentes) et que l'enveloppe de rattrapage F/H devrait être reconduite.





Inflation : une situation inédite depuis 1985

Le taux d'inflation a atteint 5,8 % fin juin 2022. Il s'agit du plus haut niveau depuis novembre 1985. Sur les 20 dernières années, l'inflation n'a dépassé les 2 % qu'à 4 reprises : 2003 (2,1 %), 2004 (2,1 %), 2008 (2,8 %) et 2011 (2,1 %). Nous sommes donc dans une situation inédite pour les salariés ayant commencé à

travailler après 1985. Cela nécessite pour les entreprises de revoir leurs grands principes de pilotage de la masse salariale, fondés sur un monde sans inflation. Comment continuer à faire l'impasse sur des augmentations générales si le phénomène inflationniste se poursuit durablement ? Comment concilier des budgets d'augmentations salariales de 2,5 % quand l'inflation fait

le double et qu'une bonne partie est consacrée à la progression de carrière des plus jeunes ? Avec l'augmentation collective applicable rétroactivement au 1^{er} juillet 2022, nous constatons avec plaisir que notre entreprise a commencé à revoir ses grands principes. Elle le peut : les résultats anticipés dans le PMT sont en croissance et les réserves sont pléthoriques.

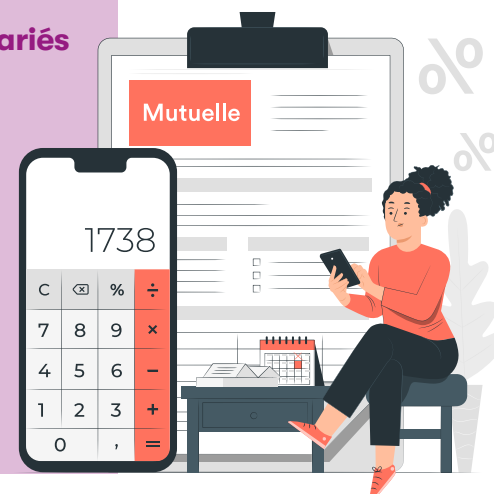


En perspective, baisse des cotisations mutuelle santé et prévoyance pour soutenir le pouvoir d'achat de tous les salariés

Pour améliorer le pouvoir d'achat de tous les salariés, nous avons suggéré dans notre précédente Newsletter de supprimer la part salariée de la cotisation du contrat de prévoyance CCPMA (mesure facilitée par des excédents techniques importants et récurrents). Au final, il n'y aura pas de suppression de la part salariée mais une minoration de la cotisation au 1^{er} janvier 2023. Parallèlement la cotisation de la

mutuelle santé sera minorée d'octobre 2022 à décembre 2023 grâce à l'application d'un taux d'appel qui pourrait être de l'ordre de 70 % (à confirmer, nous militons pour un taux d'appel plus bas encore) financé par prélèvement sur les réserves accumulées.

Le montant moyen économisé par salarié au titre de ces 2 mesures devrait être de 16 € en moyenne par mois.



La CFTC a signé l'avenant 2022 à l'accord d'intéressement 2020-2022

1. Contexte de la négociation

L'accord d'intéressement est renouvelé tous les 3 ans. L'accord actuel a été signé en juillet 2020. Il prévoit les modalités de calcul de la RVC* et par déduction, le montant de l'intéressement.

*Rémunération Variable Collective = Intéressement + Participation

La RVC dépend de deux indicateurs Groupe utilisés également pour calculer la rémunération variable de nos dirigeants : le résultat sous-jacent Groupe (comprenant des retraitements comptables) et en complément l'indice FRED Groupe avec peu d'aléas. L'accord prévoit par ailleurs dans sa rédaction :

- une actualisation annuelle des indicateurs et des échelles de performance associées via des avenants, afin de tenir compte de l'évolution des réalités économiques

- à défaut de signature d'un avenant, une hausse automatique des seuils de performance et d'échelle Fred pour le calcul de la RVC.

2. L'avenant 2022

La négociation de l'avenant 2022 a eu lieu courant juin. Au cours de la première réunion, la direction a fait une proposition rejetée unanimement par l'ensemble des syndicats car les seuils de résultats étaient significativement relevés alors qu'une baisse du résultat 2022 est prévisible (contexte

international). Au final, il n'y avait pas beaucoup de différence entre signer l'avenant et laisser l'accord s'appliquer tel que prévu en cas de non signature. Au cours de la 2^{ème} séance de négociation, après d'âpres discussions, une nouvelle grille a été proposée. Elle ne répond pas à notre demande de conserver la grille 2021 mais est néanmoins en nette amélioration par rapport à la première proposition. Selon cette nouvelle grille, si le résultat sous-jacent atteint les 5 Md€, le taux de RVC 2023 (au titre de l'année 2022) sera de 9,3 % comme avant la crise COVID. Si le résultat diminue à 4,7 Md€ voire 4,2 Md€, le taux de RVC 2023 sera respectivement de 9 % ou 8,5 %. Des baisses limitées et qui restent dans l'intervalle (8 à 10 %).



La CFTC a motivé sa signature de l'avenant à l'accord d'intéressement

« Dans le contexte d'inflation croissante et d'incertitude internationale actuel, nous n'avons pas compris cette ténacité de la Direction à nous maintenir dans une fourchette basse d'intéressement (plus proche de 8 que de 10 %) et sommes déçus de ne pas nous voir proposer une grille RNPG identique à celle de l'an dernier. Nous sommes convaincus que les résultats peuvent ne pas atteindre les chiffres

annoncés dans le PMT.

Cependant, nous espérons qu'il s'agit d'une réflexion globale et que dans un contexte inflationniste fort qui laisse présager une rentrée sociale agitée, notre Direction saura consacrer un budget conséquent aux augmentations salariales lors des prochaines négociations.

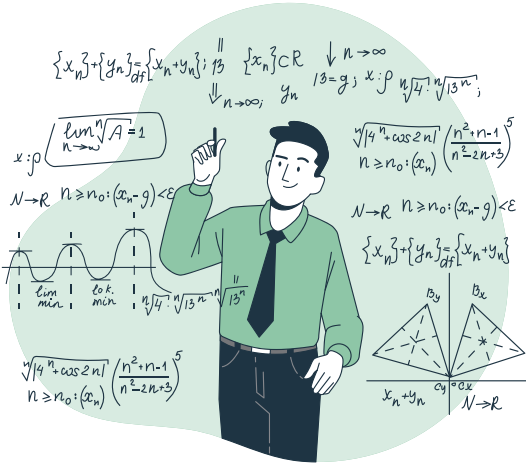
Nous restons optimistes et ne voulons pas par un refus de signature, pénaliser davantage les salariés de Crédit Agricole SA, par conséquent **la CFTC Crédit Agricole SA sera signataire de l'accord RVC proposé.** »



3. Quel taux cible pour la RVC de l'UES CASA ?

Comme nous l'avons mentionné ci-avant, l'accord de l'UES Crédit Agricole SA dépend presque exclusivement du résultat sous-jacent du Groupe CASA avec en complément l'indice FRED Groupe qui joue un rôle d'amortisseur (même avec un résultat nul ou négatif, il y aura toujours un peu d'intéressement). En comparaison, dans les autres entités du Groupe, le calcul de l'intéressement est plus complexe et met en œuvre de multiples indicateurs liés à leurs activités en propre.

Suite aux soubresauts du passé sur les résultats du Groupe CASA, il a été fait le choix depuis plusieurs années au sein de l'UES, d'avoir un calcul de RVC visant un taux cible compris entre 8 et 10 % de la masse salariale ; ainsi la RVC 2021 au titre des résultats de l'année 2020 s'est élevée à 8,1 % (vs 9,3 % l'année précédente) en dépit d'une baisse du résultat sous-jacent de 15 % à 3,9 Md€. A noter que si la baisse avait été plus importante, par exemple un résultat sous-jacent de 2,7 Md€, le taux distribué aurait encore été de 7 %, soit un taux plus que satisfaisant vu le contexte.



Informations pour les salariés en fin de carrière

1. Calcul de la retraite obligatoire

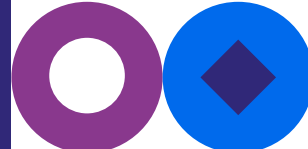
Les mises à jour des « comptes retraite » ne se sont pas effectuées de manière fluide depuis la mise en place début 2017, de la DSN (Déclaration Sociale Nominative). **Voir à ce sujet, notre article sur notre blog**. Cet article explique également comment faire le calcul soi-même pour des situations simples.

Heureusement, les salariés de l'UES CASA peuvent aussi demander à bénéficier d'une estimation retraite gratuite, réalisée par **Mondial Assistance (prise en charge à 100% par l'employeur)**.

En tout état de cause, à défaut d'avoir une mise à jour complète de leur relevés de retraite, les salariés de l'UES CASA bénéficient d'une régularisation manuelle au moment du départ en retraite. Ainsi, lorsqu'un salarié en fin de carrière va s'adresser à la MSA pour liquider sa retraite de base, il pourra contrôler les périodes cotisées/validées et lorsqu'il s'adressera à AGRICA pour liquider sa retraite complémentaire, il pourra contrôler les points acquis. D'après une de nos collègues en train de constituer son dossier retraite, AGRICA propose de fournir un fichier contenant tous les salaires annuels ayant servi au calcul des

points de retraite complémentaire, ce qui permet un contrôle à postériori à partir de ses feuilles de paie. En cas d'anomalie, le futur retraité pourra adresser les feuilles de paie nécessaires pour régularisation.





BON À SAVOIR



L'année du départ en retraite, un premier calcul de la retraite est fait puis une régularisation est opérée après communication du solde de tout compte comprenant notamment la prime de départ en retraite et le solde du CET qui donnent lieu à des points supplémentaires, voire une majoration de la retraite de base pour les non cadres.



En cas d'arrêt de travail, il n'y a pas de points acquis sur les J MSA mais des points gratuits sont attribués si l'arrêt de travail excède 60 jours d'affilée, y compris en cas de prolongation en temps partiel thérapeutique. Aussi, il faut vérifier que l'(es)année(s) où il y a eu arrêt de travail prolongé, le nombre de points ne soit pas significativement inférieur au nombre de l'année précédente.



D'une manière générale, il faut vérifier la cohérence du nombre de points acquis chaque année. Ce nombre doit être à peu près le même d'une année sur l'autre, sauf événement particulier (changement de statut, augmentation importante de salaire, prime exceptionnelle, congé sabbatique). Il est normal qu'il y ait de petites variations d'une année à l'autre, voire une « érosion » du nombre de points en cas de faible augmentation salariale.

2. Calcul de la date de départ en CFC (congé de fin de carrière) et autres informations utiles

Les salariés ayant accumulé des jours sur leur CET peuvent partir en congé de fin de carrière (une sorte de congés payés de plusieurs mois, voire années, avant la retraite, prévue par notre accord CET). Le calcul de la date de départ est relativement complexe.

Pour obtenir des informations sur la date de départ et sur d'autres éléments (calcul RVP et RVC, mutuelle santé, etc...),

les salariés n'ont pas d'autre choix que de se tourner vers leur GRH, qui n'ont pas d'expertise sur ce sujet et dont la charge de travail est déjà très conséquente...

Il n'y a pas de « référent retraite » au sein de l'UES, ce que déplorent les salariés en fin de carrière. D'autant plus incompréhensible, que la plupart des entités en ont un, même la petite filiale CAPS.

La CFTC réclame un poste de référent retraite à la DRH depuis 2019.

En attendant, vos élus CFTC restent à votre disposition pour répondre à toutes vos questions, estimer votre date de départ en CFC et vous remettre un document réalisé par une adhérente venant de partir en CFC et souhaitant partager son expérience.

**CONTACT** ●●●

Isabelle.pascal@credit-agricole-sa.fr
01 43 23 28 24



BON À SAVOIR POUR OPTIMISER SA DATE DE DÉPART EN RETRAITE



1. Partir de préférence au début d'un trimestre civil pour optimiser le nombre de trimestres acquis au titre de l'année du départ en retraite

L'année du départ en retraite, le calcul du nombre de trimestres validés s'effectue par trimestre civil. Ainsi, un départ en retraite le 1^{er} mars ne donnera lieu à aucun trimestre validé l'année du départ, alors que partir le 1^{er} avril donnera lieu à 1 trimestre validé. Cependant si vous avez déjà tous

vos trimestres requis avant l'âge de 62 ans, il n'est pas indispensable d'attendre le 1^{er} jour du trimestre civil qui suit votre anniversaire. Vous pouvez partir le plus tôt possible c'est-à-dire dès le 1^{er} jour du mois qui suit le 62^{ème} anniversaire. Par contre, si vous poursuivez votre activité au-delà de 62 ans ou de l'âge requis pour le taux plein, il peut être judicieux de partir à la retraite au début d'un trimestre civil pour gagner un trimestre de plus pour le calcul de la surcote*.

* La surcote correspond à une majoration de 1,25% de la retraite de base par trimestre supplémentaire cotisé au-delà de l'âge taux plein



2. Partir plutôt en début d'année pour des raisons fiscales

À 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 fiscalisée.

Pour minorer l'imposition afférente, un départ en début d'année

permet d'additionner la prime de départ en retraite à la pension de retraite, nettement inférieure au revenu d'activité. L'imposition globale de la prime est potentiellement diminuée. Le système du quotient permet également de limiter l'imposition (voir page 6 de notre Newsletter de janvier 2021 sur notre site internet).

3. À quelques jours près, privilégier un départ en retraite le 1^{er} février plutôt que le 1^{er} janvier

En partant à la retraite le 1^{er} février plutôt que le 1^{er} janvier, le salarié de CASA peut demander à quelques jours près, courant janvier à transférer 10 jours dans son PERCOL et profiter de l'abondement employeur.

Cette opération est fiscalement intéressante. Le salarié ne devra pas oublier de faire en parallèle un versement volontaire pour bénéficier du maximum de l'abondement car une fois à la retraite, il ne pourra plus bénéficier de l'abondement même au moment du versement de la participation et de l'intéressement.

La retraite supplémentaire AGRICA/CCPMA

Par accord du 31 janvier 1996, les partenaires sociaux de l'agriculture (affiliés MSA) ont institué un régime de retraite supplémentaire. Ce régime permet aux salariés de bénéficier d'un revenu supplémentaire au moment du départ en retraite, en complément de la retraite de base et de la retraite complémentaire par répartition.

Il est composé de 3 niveaux :

1. le régime obligatoire dit « régime 1,24 % » financé à 50 % par le salarié et l'employeur
2. l'option qui permet d'améliorer le taux de cotisation obligatoire
3. les versements individuels et facultatifs.

L'ensemble est géré par CCPMA PRÉVOYANCE, Institution paritaire des organismes professionnels agricoles, membre du GIE AGRICA GESTION.

1. Les inégalités au sein du Groupe Crédit Agricole SA

● **Inégalités entre entités** : au sein de l'UES CASA, les salariés bénéficient du taux de régime minimal obligatoire de 1,24 % alors que d'autres entités du Groupe ont un taux de retraite supplémentaire supérieur (2,50 %). Sur ce sujet comme d'autres, nous constatons des situations disparates entre entités.

● **Le cas particulier des cadres dirigeants** : alors que tous les salariés de l'UES CASA bénéficient d'une retraite supplémentaire minimale (taux de 1,24 %), les cadres dirigeants bénéficient d'un taux de cotisation de 8 % du salaire brut plafonné à concurrence de

huit fois le plafond de la Sécurité sociale, dont 3 % à la charge du dirigeant. Jusqu'à fin 2019, il existait un niveau à prestations définies qui permettait d'octroyer un montant de retraite supplémentaire pouvant aller jusqu'à 36 % du salaire de référence pour 30 années de présence. Ce régime a été fermé fin 2019 suite à une évolution réglementaire. Néanmoins, subsistent les droits acquis jusqu'à cette date, qui représentent une dette actuarielle de 3,2 Milliards d'€. Combien en bénéficient ? Nous ne savons pas, mais le montant est impressionnant.

2. Quel montant de retraite supplémentaire AGRICA pour un salarié lambda (non cadre dirigeant) ?

À raison d'un taux de cotisation de 1,24 % pour une rémunération annuelle brute de 70 K€, la cotisation annuelle s'élève à 868 €. En raisonnant en euros constants (en partant du principe que la progression de salaire et le rendement de l'épargne sont équivalents au taux d'inflation), on obtient un montant de retraite supplémentaire de 1 170 €/an pour une carrière complète (40 années de cotisations et 30 années de versements pendant la retraite). Ce calcul très simpliste permet de donner un ordre de grandeur (dans les faits le régime n'existe que depuis 1996, le taux de l'épargne et la progression des salaires ont toujours été supérieurs à l'inflation, la tendance pouvant néanmoins s'inverser à l'avenir) .

À titre de comparaison, le montant de la mutuelle santé acquitté par les retraités s'élève à 2 820 €/an.

3. Notre régime de retraite supplémentaire AGRICA/CCPMA a enfin été transformé en PER (Plan d'Épargne Retraite) depuis le 1^{er} juillet 2022

Dans notre article sur le PER fin 2019, nous écrivions : « Nous avons reçu fin 2019 un courrier d'AGRICA nous annonçant des travaux en cours pour «œuvrer à la mise en conformité du contrat dans le cadre de la loi PACTE » (c'est-à-dire, la transformation de notre contrat de retraite supplémentaire régi par l'article 83 du CGI en Plan d'Épargne Retraite). **Deux ans et demi, c'est le temps qu'il aura fallu à AGRICA pour mettre en conformité notre contrat.** Les principales évolutions sont :

● **Une diversification des placements financiers** : jusqu'à présent la rentabilité du contrat dépendait exclusivement d'un actif général (fonds euros pour les habitués de l'assurance vie). Désormais, le salarié aura le choix entre 8 supports de placements : le fonds euros et 7 nouveaux supports financiers (FCPE).

● Une gestion clé en main :
→ soit pilotée (l'assureur pilote l'allocation entre les différents supports selon le profil de risque choisi par le salarié

et en fonction de son horizon de placement / départ en retraite),
→ soit libre (le salarié est totalement libre dans la répartition de ses nouveaux versements entre les différents supports).

À défaut de choix exprimé par le salarié, les nouveaux versements seront

placés sur 3 supports prédéfinis dans le cadre de la gestion pilotée à horizon, profil équilibré (fonds euros + 2 FCPE). Parallèlement, l'épargne déjà accumulée au 1^{er} juillet 2022 reste investie sur le fonds euros et il devrait être possible de faire des arbitrages sur celle-ci (cf. règlement du PER).

● **Un portail salarié dédié à la gestion de son épargne.** Pour y accéder, il faut au préalable avoir reçu de la part d'AGRICA/CCPMA le courrier comportant ses identifiants.

Zoom sur la commission voyages par sa présidente



Par Marie-José FERJAULT ●●●
élue titulaire CFTC

Vous l'aurez compris si vous nous suivez, la CFTC, en ma personne, préside cette Commission comprenant par ailleurs 3 élus CGC et 3 élus CFDT. Nous travaillons collectivement pour vous satisfaire, nous nous réunissons bien au-delà des heures allouées pour ce travail et challengeons nos prestataires.

Nouveauté de cette mandature, nous préparons également les Commissions des Marchés obligatoires dès que le chiffre d'affaires engagé sur un Tour Operator dépasse les 30 K€ (sur un ou plusieurs voyages).

Nous avons à cœur de traduire et réaliser les souhaits de nos collègues voyageurs, ce qui n'est pas de tout repos depuis janvier 2020 date de la constitution de cette Commission. Passionnée de voyages que je suis, j'ai à cœur de vous pro-

poser des voyages confortables c'est-à-dire avec un petit nombre de voyageurs (<25) et sinon de faire partir 2 groupes dans la mesure du possible.

Faute de participants, la majorité des séjours proposés depuis le début de la crise sanitaire ont dû être annulés. Nous avons alors cherché à vous redonner le goût de partir à la découverte de lointaines contrées, tout en allégeant le coût des voyages pour vous (hausse de la subvention à 30 % sur tous les voyages). Parallèlement, nous continuons à offrir aux salariés et à leurs ayants droits, les assurances voyages avec extension pandémie et désormais en plus, la garantie variation de carburant sur les destinations lointaines.

À l'étude en ce moment pour 2023 : un circuit Viet-Nam du Nord au Sud pour février et un circuit Canada Ontario Quebec pour septembre. Des WE en Europe vous seront proposés dès la rentrée.

Personnellement je souhaiterais vous proposer des choses différentes comme une croisière de 8 jours en catamaran (8 pers/bateau) soit aux Caraïbes soit en Dalmatie, un circuit en Islande, un circuit dans les Pouilles ou des WE de 4 jours neige incluant ski et raquettes selon les envies de chacun.



N'hésitez pas à me faire savoir quelles sont vos envies de voyages au **06 75 24 59 77** ou par mail : **marie-jose.ferjault@ca-lf.com**
Nous ferons notre maximum pour y répondre (choix définitif des voyages à la majorité des membres de la commission)

En ce moment sur le site CSE

Commission Culture et bien-être

Des spectacles à l'Opéra Bastille vous sont proposés avec 50 % de subvention sur les places.

⇒ **Commandez vos places sur le site du CSE.**

Commission Jeunesse

Pour un été en toute « cybersécurité », téléchargez le cahier de vacances digitalisé « #les as du web ». Par ailleurs, vos enfants de 3 à 16 ans sont invités aux « **Légendes de Noël** » le dimanche 11 décembre 2022 de 9h à 13h aux Docks de Paris pour partager un moment magique en famille.

⇒ **Réservez vos places sur le site du CSE.**

**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**

P. 6