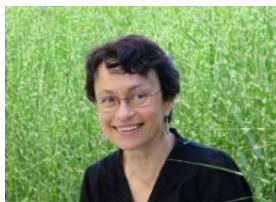


Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

NOVEMBRE 2018



Les récents transferts de salariés de CA SA vers ses filiales ont bouleversé plusieurs de nos organisations syndicales.

La CFTC CASA n'a pas été épargnée.

Mais elle s'est réorganisée et poursuit son engagement et ses actions pour porter vos revendications.

Non représentative depuis 2016, notre objectif est de redonner à la CFTC sa place à la table des négociations groupe et CASA, à l'issue des élections professionnelles de juin 2019.

Ceci pour encore mieux défendre vos intérêts et pouvoir mieux vous informer.

Qui sommes nous et quelles sont nos valeurs ?

Vous êtes nombreux à vous interroger, voire à être « dérangés » par le dernier C de notre sigle, et peut être même à considérer que notre syndicat n'est pas pour vous car vous ne voulez pas d'une appartenance à une quelconque religion. Alors précisons nos valeurs et notre démarche.

La **Confédération Française des Travailleurs Chrétiens** n'est pas un syndicat fait par des chrétiens et réservé aux chrétiens !

La CFTC s'inspire des principes sociaux chrétiens (liberté, solidarité, subsidiarité, justice sociale....) dans lesquels tous les Hommes peuvent se retrouver, quelles que soient leurs convictions religieuses ou philosophiques.

La CFTC a pour objectif la recherche de *solution nouvelles* aux problèmes individuels et collectifs et la *défense des travailleurs* par un **syndicalisme positif, respectueux de la dignité humaine dans toutes ses dimensions : matérielle, psychologique, sociale ou spirituelle.**

Depuis près de 100 ans, la CFTC trace avec détermination la voie d'un syndicalisme de construction sociale. Elle agit en s'attachant perpétuellement à **faire vivre le dialogue social**, à **refuser la « lutte des classes »**, à **rechercher le bien commun.**

En résumé, le syndicalisme CFTC défend les orientations suivantes :

<p>LA CONSTRUCTION SOCIALE</p> <p>Favoriser la négociation : discuter, négocier, accepter la médiation avant la grève</p>	<p>L'HUMANISME</p> <p>L'homme est au centre de nos préoccupations.</p>	<p>LA VIE</p> <p>Une vie après le travail. Mieux concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée.</p>
<p>LA SECURITE</p> <p>Sécurisation des parcours professionnels dans le respect des choix individuels</p>	<p>LE BIEN COMMUN</p> <p>Une vraie alternative à l'individualisme</p>	<p>L'INDEPENDANCE</p> <p>Aucune appartenance politique, confessionnelle, catégorielle. Un syndicat ouvert à tous.</p>



Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

NOVEMBRE 2018

Hausse des cotisations retraite au 1^{er} janvier 2019

A savoir :

Vous avez pu constater sur votre feuille de paie d'octobre une hausse de votre salaire net grâce à la disparition de la cotisation chômage de 0,95%.

Si en outre, à la lueur de notre bon à savoir du mois de septembre sur les jours CET, vous avez demandé à monétiser 10 jours de congés (avant le 10 du mois), octobre a du être un bon mois en termes de pouvoir d'achat. Sinon, ce sera peut-être en novembre ou décembre...

Enfin, si vous êtes cadre en forfait jours, vous avez également la possibilité de monétiser en décembre les jours supplémentaires (3 j ou 6 j), a priori en net d'impôt en raison de l'année de transition (cf. tract CFTC octobre 2018). Pour plus de certitude sur ce point, adressez-vous à votre centre des impôts.

A partir de janvier 2019, les régimes Arrco et Agirc sont fusionnés au sein d'une caisse complémentaire unique avec un taux de cotisation unique (versus deux taux précédemment, l'un pour l'Arrco et l'autre pour l'Agirc). En pratique, il y aura deux taux de cotisation, l'un sur la tranche 1, c'est-à-dire jusqu'au plafond Sécurité Sociale (PLSS) et l'autre sur la tranche 2, au-delà du PLSS. Ces taux sont répartis à hauteur de 40% pour la salarié et 60% pour l'employeur. Il existe en outre une cotisation d'équilibre technique qui est appelée uniquement si le revenu brut est supérieur au PLSS et une cotisation d'équilibre générale.

A CASA, la situation est un peu plus complexe dans la mesure où nous avons une ventilation dérogatoire, avec une part salariale de 31,30% sur la tranche 1 (non cadres et cadres), de 37,50% sur la tranche 2 pour les non cadres et de 40% sur la tranche 2 pour les cadres.

Le tableau ci-dessous récapitule les taux 2018 et 2019 ainsi que le différentiel 2019/2018.

PLSS 2018 = 3 311 €/mois 39 732 €/an	2018		2019		Delta 2019/2018	
	T1 (≤ PLSS)	T2 (>PLSS)	T1 (≤ PLSS)	T2 (>PLSS)	T1 ≤ PLSS	T2 > PLSS
Non cadres ≤PLSS	3,93%		4,04%		+ 0,11%	
Non cadres >PLSS	3,93%	8,49%	4,18%	9,31%	+0,25%	+0,82%
Cadres	4,06%	8,83% hors GMP*	4,18%	9,86%	+0,12%	+1,03%

Conséquences pratiques (sur la base du PLSS 2018)

Non cadres :

- Pour un salaire brut mensuel de 3 000 € (36 000 € annuels), hausse de 3,3 €/mois
- Pour un salaire brut mensuel de 3 500 € (42 000 €), hausse de 9,83 €/mois

Cadres assujettis à la GMP* :

- Pour un salaire brut mensuel de 3 500 € (42 000 €), baisse de 21,68 €/mois (disparition de la cotisation GMP égale à 27,60€ part salariale).

Cadres non assujettis à la GMP :

- Pour un salaire brut mensuel de 4 000 € (48 000 € annuels), hausse de 11,07 € /mois
- Pour un salaire brut mensuel de 5 000 € (60 000 € annuels), hausse de 21,37 €/mois
- Pour un salaire brut mensuel de 6 000 € (72 000 € annuels), hausse de 31,67 €/mois

Au final, on constate une hausse des cotisations de retraite complémentaire qui annule en partie la baisse des cotisations sociales décidée par le gouvernement et intervenue en 2018.

Cette hausse est plus marquée pour les salaires au-delà du PLSS avec toutefois une exception pour les cadres qui étaient assujettis à la GMP* et qui vont avoir une baisse de leurs cotisations.

* GMP (Garantie minimale de Points) : les salariés cadres dont le salaire est compris entre le PLSS et un salaire charnière (entre 39 732 € et 43 978 €, chiffres 2018) versent actuellement une cotisation additionnelle appelée GMP leur garantissant un nombre minimal de 120 points AGIRC. Avec l'unification des régimes, cette garantie disparaît et avec elle, la cotisation forfaitaire afférente ainsi que les points de retraite additionnels.

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

NOVEMBRE 2018

A savoir :

La **CFTC** a demandé au cours de la réunion DP d'octobre, que certains soins dentaires soient mieux remboursés. Il s'agit :

- des onlays (les inlays-core sont bien remboursés mais pas les onlays),
- des traitements de racines en reprise d'anciennes prothèses (permettent d'éviter des implants)
- et des surfaçages (nettoient en profondeur des gencives pour éviter des déchaussements ultérieurs de dents).

La direction nous a répondu que de nouvelles négociations étaient envisageables.

Toutefois la **CFTC** non représentative, n'étant pas actuellement présente dans les négociations des accords, nous espérons que les autres organisations syndicales prendront le relais.

Qualité, RSE et prix compétitifs pour le nouveau mobilier de bureau (à retenir dans le 60 secondes du 2 novembre)

Bravo à la direction des Achats ! Des économies de 20% ont été annoncées sur le matériel de bureau. **Ce sera un plus sur les résultats de CASA et peut-être sur notre RVC...**

On peut toutefois s'interroger sur les coûts des déménagements répétitifs. Par exemple, une partie de la Direction de la Conformité a déménagé en janvier 2017 de AQUA 4C vers Pietra. Ces mêmes personnes sont revenues en octobre 2018 à AQUA 4C. A chaque fois du nouveau matériel de bureau a été commandé et installé. Quelles économies en effet !

A l'occasion du dernier déménagement, quelle ne fut pas leur surprise de découvrir des caissons de bureau avec des barres noires en lieu et place d'étagères ! Ils se sont demandés à quoi pouvaient bien servir ses barres peu esthétiques ? Renseignements pris, il s'agit de rails et plus précisément de « racks pour dossiers suspendus » comme au bon vieux temps.

Au final, la direction de la Conformité a demandé à changer les caissons. Le fournisseur sollicité, a proposé d'insérer un caisson-tiroirs à l'intérieur. Les représentants de la direction ont rétorqué que tout ajout de caisson allait en alourdir le poids à l'ouverture, alors que les roues de ces nouveaux modèles étaient de moins bonne qualité. Eh oui, la qualité se paie !

CA immobilier a convenu qu'un changement de caisson serait mieux, mais ne s'est engagé à rien...



La convention OPTAM, quels impacts sur nos remboursements de santé ?

Vous avez déjà dû vous rendre compte que certains examens tels que scanners ou des IRM n'étaient pas complètement remboursés alors que nous jouissons d'une bonne mutuelle. C'est la faute à la convention OPTAM (précédemment CAS ou convention d'accès aux soins).

De quoi s'agit-il ? Pour inciter à la modération tarifaire, l'Assurance maladie a modifié la convention médicale qui régit les relations avec les médecins du secteur 2 (honoraires libres). A première vue, le principe est simple et vertueux. Le médecin ayant adhéré à l'OPTAM accepte de limiter ses dépassements d'honoraires. En contrepartie, il bénéficie d'un allègement de charges sociales et son patient est mieux remboursé pour certains soins dont les bases de remboursement sont différentes selon OPTAM ou non. Cela n'aurait pas été un problème, si la complémentaire pouvait rembourser librement. Ce n'est pas le cas. L'Assurance maladie impose aux contrats responsables de limiter les remboursements des assurés qui vont voir un médecin non signataire de la convention OPTAM.

Comment éviter ce désagrément ? En bénéficiant d'une sur-complémentaire qui couvre tous les dépassements hors OPTAM (notre sur-complémentaire en couvre certains mais pas tous) ou en sélectionnant des praticiens qui ont signé la convention. Et si l'on ne veut pas changer de praticien, en faisant pression sur ce dernier afin qu'il la signe.

Sur <http://annuairesante.ameli.fr/>, vous pouvez vérifier si votre praticien est signataire de la convention OPTAM

€ Honoraires avec dépassements maîtrisés (OPTAM)
Conventionné secteur 2 avec option tarifaire (OPTAM)

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

NOVEMBRE 2018

Que faire si vous êtes victime ?

Dans un premier temps, il est conseillé d'identifier le caractère sexiste des agissements dont vous faites l'objet.

Vous rapprocher de personnes auprès de qui vous pourrez obtenir écoute et bienveillance (amis, collègues, famille).

Vous rapprocher de personnes susceptibles de pouvoir faire cesser la situation (représentant syndical **CFTC** CHSCT, médecin du travail, DRH).

Dans une telle situation, il est important de pouvoir disposer de témoignages et de preuves (écrits....)

En l'absence de réaction de l'employeur, vous pouvez contacter des organismes ou structures pouvant vous aider (défenseur des droits au **09.69.39.00.00**, inspection du travail, maison de justice et du droit

Violences sexuelles et sexistes au travail : état des lieux, état d'urgence ?

Un an après #MeToo et dans la perspective de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre), la Fondation Jean Jaurès et la Fondation Européenne d'études progressistes (FEPS) ont dressé un état des lieux du phénomène et formulé des recommandations, notamment sur le travail de **sensibilisation et de formation** à mener dans la **prise en charge des victimes** ou encore la création d'une Convention internationale luttant **contre les violences faites aux femmes au travail** (le 28/05/2019 au siège de l'OIT à Genève, gouvernements, entreprises et syndicats se réuniront pour décider de l'adoption ou pas de cette Convention).

Résultats de l'enquête IFOP (F. KRAUS) : Les femmes et le harcèlement au travail

Réalisée sur un échantillon de 2000 femmes âgées de 15 ans et plus, l'étude révèle l'ampleur des actes de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel subis par les femmes dans la sphère professionnelle et brise certaines idées reçues sur les caractéristiques des victimes ou le profil type de leurs harceleurs.

- **Une française sur 3 a déjà été victime d'une forme de harcèlement sexuel au travail**
Le harcèlement au travail est loin de se réduire à des propos sexistes ou à des pressions psychologiques car nombre de femmes ont déjà souffert d'une forme « physique » de harcèlement (contacts physiques légers ou attouchements).
- **Une tendance des femmes à sous-estimer l'ampleur des actes de harcèlement dont elles font l'objet** = signe d'une méconnaissance de ce qui relève juridiquement ou non du harcèlement sexuel.
- **Les principaux facteurs aggravant les risques de harcèlement sexuel au travail**
Être célibataire, résider dans une grande ville (notamment agglomération parisienne 38 %), être titulaire d'un contrat de droit privé (par opposition aux titulaires de la fonction publique), avoir un IMC (Indice de Masse Corporelle) inférieur à la normale, avoir une orientation sexuelle « différente » et être cadre ou avoir une profession intellectuelle supérieure (2 fois plus d'agression que les ouvrières).
Ce dernier constat tendrait à confirmer que le harcèlement n'est pas seulement l'expression d'un désir sexuel mais aussi celui d'un « désir de contrôle et de domination », le harcèlement servant « d'égaliseur » dans les relations avec les femmes en position de pouvoir.
- **Des atteintes qui peuvent avoir un réel impact sur l'état de santé des victimes**
- **Harcèlement : phénomène qui n'implique pas nécessairement un lien de subordination avec le harceleur.**
En effet, seule une minorité de femmes déclarent que l'auteur était un(e) supérieur(e) hiérarchique.
- **La résignation est une réaction encore très répandue**
Les femmes ayant adopté une attitude « active » en parlant à un interlocuteur susceptible de solutionner le problème en interne (ex. un supérieur hiérarchique ou un syndicaliste) restent peu nombreuses (7 à 16 % selon les cas).

La **CFTC** reste très attentive à la survenance de ces phénomènes dans les entreprises ainsi qu'aux mesures à mettre en place par nos DRH concernant la prévention et le traitement des situations.

Pour en savoir plus : <https://jean-jaures.org/>

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

NOVEMBRE 2018

Suggestion de lecture :



Harceler et licencier en toute impunité.

Objectifs inatteignables, injonctions paradoxales, harcèlement moral, évaluations truquées, propagande corporate... Pour la première fois, un DRH dénonce la collusion entre les ressources humaines et les directions d'entreprise visant à dissoudre le lien social, et à instaurer une culture de la peur. L'auteur révèle ici les techniques froides et cyniques de licenciement abusif, les pratiques scandaleuses et hypocrites de sa fonction qui n'a d'humain que l'adjectif.

Un récit glaçant et décapant sur l'enfer des RH, où tous les coups bas sont permis.

A connaître : le mécénat de compétence de fin de carrière

Ce dispositif existe dans certains grands groupes. En quoi cela consiste t'il ?

Le mécénat est un engagement libre de l'entreprise au service de causes d'intérêt général. Le **mécénat de compétences** en est l'une des composantes qui consiste à mettre des collaborateurs **volontaires** à disposition d'associations d'utilité publique, afin de réaliser des actions d'intérêt général (culture, solidarité et environnement) pendant leur temps de travail. Il s'agit soit d'une prestation de services, soit d'un prêt de main d'œuvre à titre gratuit.

Ce dispositif peut être ouvert à des salariés en début de carrière en vue de s'investir dans un projet humanitaire, ou en milieu de carrière pour réaliser une césure humanitaire et/ou solidaire. Mais aussi à des salariés proches de la retraite pour qui cela peut être une période de transition activité retraite solidaire à plein temps. Au-delà de l'expérience professionnelles et sociale et de la satisfaction morale procurée au salarié, cela pourrait, le cas échéant, lui ouvrir des perspectives à l'issue de son départ à la retraite.

Un dispositif similaire mais beaucoup plus limité existe aujourd'hui à CA SA puisque des salariés peuvent se mettre à disposition d'associations sur leur période de congés.

Pourquoi ne pas se montrer innovant et aller plus loin dans ces démarches sociétales et environnementales ?

Pour la CFTC nous avons tous un rôle à jouer dans l'amélioration de notre société.

Vous voulez vous investir ?

Etre syndiqué à la CFTC Crédit Agricole SA, c'est vivre la solidarité entre collaborateurs, c'est savoir qu'on sera particulièrement bien informé et défendu, c'est participer à la construction d'une entreprise plus solidaire avec plusieurs niveaux d'engagement en fonction de l'énergie dont vous disposez à un moment donné.

Plus que jamais, l'actualité sociale avec ses nouvelles règles (mise en place du C.S.E....) nous impose d'être informés et vigilants sur la défense des salariés.

A la CFTC vous ferez partie d'une équipe sympathique et dynamique et vous pourrez donner votre avis et aider à faire bouger les choses.

Contactez-nous au : 06 75 24 59 77

ou au : 01 43 23 47 59

**Secrétaire générale de la CFTC CA SA et Déléguée du personnel :
Marie José FERJALT**

Une conviction : des hommes et des femmes au service des salariés, il n'y en aura jamais assez.