

SOMMAIRE INTERACTIF →
CLIQUEZ SUR L'ARTICLE

p1. Le vote aux élections du CSE va bientôt être ouvert

p2. La CFTC au cœur des manifestations contre la réforme des retraites

p3. Mutuelle Santé : Crédit agricole Assurances manque de rigueur...

p4. Point sur les dispositifs nationaux de formation

accessibles à tous les salariés

p5. Zoom sur le bilan social

p6. Rémunérations Fixes annuelles Mars 2023

Le vote aux élections CSE va bientôt être ouvert

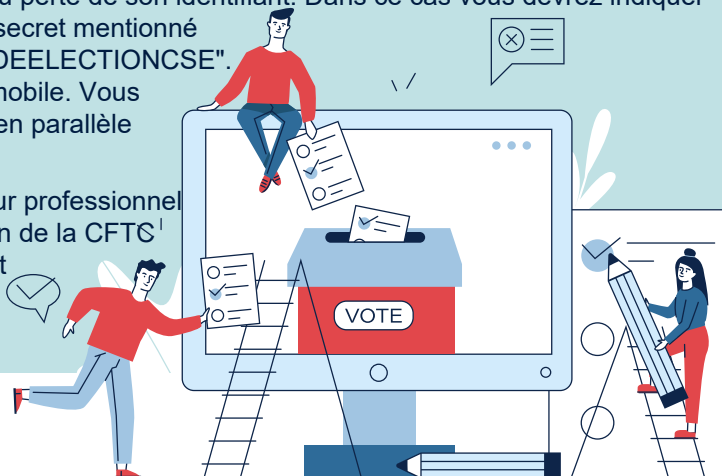
Du 9 mai 9h au 16 mai 14h

⇒ **Pour rappel, pour voter, il faut accéder au site : webvote.fr** → Vote en ligne - Authentification

Ensuite se connecter avec l'identifiant reçu par voie postale et renseigner son lieu de naissance. Le mot de passe sera ensuite généré et transmis sur le mail professionnel.

Une procédure est prévue en cas de non réception ou perte de son identifiant. Dans ce cas vous devrez indiquer votre nom, prénom, date de naissance et le numéro secret mentionné dans le document PeopleDoc "RECUPERATIONCODEELECTIONCSE". Suite à cela, vous devrez renseigner un numéro de mobile. Vous recevrez alors par SMS un nouvel identifiant (+ mail en parallèle pour vous informer de ce SMS).

Le blocage de l'accès à PeopleDoc depuis l'ordinateur professionnel devrait être levé temporairement grâce à l'intervention de la CFTC qui a fait valoir qu'un certain nombre de salariés n'ont pas d'ordinateur ou de téléphone personnel.



Pour les salariés qui accèdent à partir de leur ordinateur ou téléphone per-sonnel au site de vote depuis le lien du document dans PeopleDoc, des diffi-cultés peuvent émerger s'ils n'utilisent pas le navigateur Edge. Aussi le plus simple est d'accéder directement au site de vote (lien ci-avant) et de se munir au préalable de son identifiant (courrier postal).



Les priorités de la CFTC

- **faire respecter** les individus et la loi,
- **faire progresser** la mixité en entreprise,
- **assister** les salariés en souffrance,
- **participer** activement aux travaux du CSE et vous rendre compte,
- **gérer** les œuvres sociales et culturelles du CSE en étroite collaboration avec les autres élus CSE,
- **participer** à la négociation des accords, demander l'ouverture de négociations sur des sujets prégnants (voir nos thématiques dans notre profession de foi),
- **vous écouter**, vous informer, vous conseiller.



RETROUVEZ TOUS NOS TRACTS DE CAMPAGNE SUR LA PAGE D'ACCUEIL DE NOTRE SITE INTERNET

cftc-casa.com

La CFTC au cœur des manifestations contre la réforme des retraites

Témoignage de Denis, adhérent et candidat sur la liste CFTC CASA aux prochaines élections CSE



“ Et de 13 ! 13 manifestations contre la réforme des retraites.

J’y étais pour 9 d’entre elles, parce que j’ai le sentiment que cette réforme est profondément injuste pour tout le monde, y compris les petites retraites actuelles ou futures. Et que dire de la façon dont cette réforme soi-disant démocratique, s’est déroulée ? INDIGNE.

J’y ai croisé des publics, pacifiques, très nombreux et très variés. Les compteurs de présence, d’où qu’ils viennent, ne reflètent que très partiellement le nombre de participants(es) et la colère accumulée au cours de ces dernières décennies. Des jeunes manifestants, venus en poussette avec leurs parents et des plus âgés, comme cette petite dame voûtée avec sa chasuble CFTC poussant son vieux vélo et se reposant dessus de temps en temps. Des pompiers, des lycéens, des policiers, des étudiants, des infirmières, des représentants(es) des métiers pénibles dans tous les secteurs.

Pas toujours les mêmes, parce que c’est difficile financièrement pour beaucoup de venir et revenir. Et puis ça épuise et ça décourage.

Tout ça, pour ça ! Au final, un tour de passe-passe arithmétique et comptable qui donne le tournis : 62, 64, 44.1, 47.1, 49.3, article 10. Et ensuite, promulgation de la loi après censure de « six cavaliers sociaux » censés adoucir le passage à la retraite à 64 ans (notamment index senior, CDI senior, les 85 % du SMIC pour les salariés ayant cotisé une carrière au Smic, suivi spécifique des salariés avec métiers ou activités exposés à des risques professionnels, etc.).

Alors tous ces rassemblements n’ont-ils servi à rien ? Je ne le pense pas.

D’abord ce n’est pas terminé, la colère n’est pas apaisée et ne le sera pas avant longtemps. Elle s’agrègera à toutes les autres plus anciennes. Elle s’est d’ailleurs encore exprimée fortement en ce 1^{er} mai,

où je n’avais jamais vu autant de monde sur le parcours, et ce malgré les congés scolaires et le long week-end. Mais, aussi hélas à nouveau sous ses formes les plus violentes avec la casse dans les rues...

Heureusement, les forces syndicales unies, que ce soit par leurs représentants les plus en vue, leurs adhérents et leurs sympathisants, ont démontré durant tous ces mois leur capacité à canaliser pacifiquement et dans la dignité, cette colère. Elles ont toute leur place pour contribuer à ramener cette paix civile.

Elles resteront au cœur des propositions les plus réalistes parce qu’elles sont au contact des citoyens, contrairement au monde politique qui n’a montré dans son ensemble que de la cacophonie, des invectives et qui a renvoyé une bien piètre image de cette belle démocratie... où néanmoins les colères et les désaccords ont le droit de s’exprimer.”

Mise à jour de notre Guide Retraite

Nous avons procédé à de petites modifications dans notre guide Retraite publié sur notre site internet (pages 8 et 9 sur les départs anticipés, page 18 sur la retraite progressive, page 22 sur la déclaration IR de l’indemnité de fin de carrière, page 26 sur le coût

de la mutuelle santé pour les personnes seules et page 27, ajout d’un lien). Notre guide est à jour avec la réforme des retraites 2023.

Retrouvez-le sur notre blog →

[Voir le Guide](#)

OU

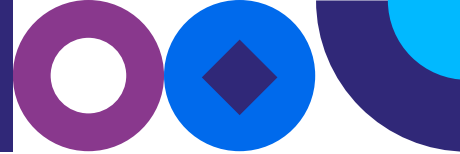


Scannez le QR code

Bon à savoir

le coût du service de Mondial Assistance « Percevoir ma retraite » (reste à charge de 1 050 €) peut être déduit du revenu imposable. En effet, d’après **un rescrit de l’administration fiscale du 6 mars 2012**, « les dépenses effectuées en vue de l’acquisition ou de la conservation dudit revenu » (pension de retraite) peuvent être déduites de ses revenus imposables. Par « acquisition ou conservation », il faut entendre les services qui contribuent directement à accomplir les démarches nécessaires à la liquidation de ses droits. De fait, sont exclues les prestations de conseil intervenant très en amont de la liquidation. Les modalités de déclaration sont indiquées dans le rescrit.





Retraites : La réforme pourrait compliquer l'accès pour tous aux ruptures conventionnelles

Nous avons annoncé dans notre Newsletter de février 2023 que le gouvernement envisageait de taxer plus lourdement les ruptures conventionnelles. C'est chose faite. Dans le cadre de la réforme des retraites, le régime social des indemnités de rupture conventionnelle a été harmonisé avec le régime de mise en retraite à compter du 1er septembre 2023, pour favoriser le maintien des seniors au travail. Un forfait social de 30 % va s'appliquer sur la partie de cotisations exonérées, et ce, sans critère d'âge. Ce qui devrait rendre plus difficile la mise en place de ces ruptures pour tous. Cependant, comme nous l'écrivions dans notre Newsletter de février, cette mesure sera inopérante si d'autres sanctions ne sont pas appliquées. Au lieu de faire des ruptures conventionnelles, les employeurs procéderont à des licenciements pour insuffisance professionnelle (ce qu'ils font déjà d'ailleurs lorsque le salarié n'est pas d'accord) ou alors diminueront le montant des indemnités transactionnelles.

Mutuelle Santé : Crédit agricole Assurances manque de rigueur...

⇒ Nous nous sommes « battus » pendant de nombreux mois pour faire respecter la loi Evin (tarif mutuelle santé pour les salariés « seuls » qui partent à la retraite). Crédit agricole assurances annonce alors à 2 salariées qui partent à la retraite un tarif de 107 €/mois. Au moment de mettre en place les prélèvements, le tarif passe subitement à 147 €/mois, avec la réponse suivante : « Notre mail du 23/01/2023 concernant

la proposition LOI EVIN est erroné. En effet, la cotisation est de 147,00 €/mois pour le contrat de base. Veuillez nous excuser pour la gêne occasionnée. »

Toutefois, pour les personnes seules, un tarif de 147 €/mois reste très compétitif en regard du tarif de 268 €/mois (tarif famille) actuellement proposé aux Retraités. Avec une majoration de 25 % la 2^{ème} année, le tarif passe à 184 €/mois.

C'est encore compétitif si l'on souhaite conserver un haut niveau de garanties. Par contre la 3^{ème} année, avec une majoration de 50 % et un tarif de 220 € / mois, il pourra être judicieux de changer de mutuelle santé, notamment pour les retraités de Province où les frais médicaux subissent moins de dépassements d'honoraires et compte tenu du 100 % santé.



Quelle couverture santé à la retraite ?

Une hospitalisation peut vite coûter cher et n'est pas toujours bien couverte par l'Assurance Maladie. Seules quelques situations permettent une prise en charge à 100 %. Par ailleurs, avec la mise en place du 100 % santé, il n'est plus forcément nécessaire de conserver des garanties dentaires, optiques et auditives élevées pour bénéficier de lunettes, prothèses dentaires et appareils auditifs sans reste à charge. En conséquence un contrat « Responsable » avec une bonne garantie hospitalisation peut faire l'affaire.

NB : pour être Responsable, un contrat de complémentaire santé doit respecter un cahier des charges avec notamment la prise en charge du ticket modérateur, le forfait journalier hospitalier sans limitation de durée, les paniers 100 % santé. Autres obligations : information des assurés sur les frais du contrat, absence de questionnaire médical, interdiction de fixer la cotisation en fonction de l'état de santé de l'assuré.



Remboursement des consultations de psychologue « Mon parcours Psy »

Un nouveau parcours de soins permet à toute personne (dès 3 ans) angoissée, déprimée ou en souffrance psychologique, de bénéficier de séances d'accompagnement psychologique avec une prise en charge par la MSA et la mutuelle santé. Toutefois, cela implique de consulter son médecin traitant et de trouver un psychologue conventionné. Or, avec un tarif de la consultation à 40 € la 1^{ère} séance puis 30 € les séances suivantes, les psychologues conventionnés ne sont pas très nombreux. Le dispositif est très décrié par la profession.



Info-santé : la visite médicale de mi-carrière

La visite de mi-carrière est un nouveau dispositif introduit par la **loi du 2 août 2021**. Elle permet :

- d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié,
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle et la prévention des risques professionnels, en prenant en compte l'évolution de ses capacités, en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Au cours de cette visite, le médecin peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

Point sur les dispositifs nationaux de formation accessibles à tous les salariés



La loi « Pour la Liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée le 5 septembre 2018 a modifié la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux. Elle a notamment redéfini les dispositifs de formation accessibles à tous les salariés, pouvant être activés en toute autonomie (ou en collaboration avec le service formation de l'employeur).

MON COMPTE FORMATION

Le CPF (Compte Personnel de Formation) est crédité automatiquement chaque année en euros. Il est accessible via un site internet et une application mobile. Le choix des formations est facilité.

[Voir mon compte](#)

Site sécurisé par France Connect +

Bon à savoir sur le CPF

- Il est possible de **contacter un conseiller** qui va faire une évaluation de besoins et proposer des sites pour rechercher les formations.
- On peut utiliser la somme acquise sur son compte formation dans le cadre du congé de fin de carrière, voire pendant la retraite sous réserve de s'être inscrit à la formation avant le départ en retraite. Une fois inscrit, la formation peut être suivie pendant la retraite.
- La loi de finances pour 2023 prévoit que le salarié devra participer au coût de la formation, d'une VAE ou d'un bilan de compétences effectués dans le cadre du compte personnel de formation (CPF). Toutefois, cette participation du salarié au coût de la formation ne sera pas due quand l'employeur financera une partie de ce coût. Un décret est toujours attendu à ce sujet.

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé. Il permet de faire le point sur sa situation professionnelle et les possibilités de développement ou et le cas échéant, établir un projet d'évolution professionnelle (reconnaissance de ses compétences, reconversion, reprise ou création d'activité).



Pour trouver son organisme et les modalités d'accès, il faut accéder au site du CEP :

[Mon CEP](#)

TRANSITIONS PRO

Partenaire d'avenir

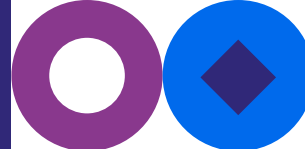
Le Projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Il se substitue à l'ancien Congé Individuel de Formation (CIF) supprimé depuis le 1er janvier 2019. Ce dispositif permet la prise en charge du prix de la formation et le maintien d'une rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Pour obtenir un financement complémentaire au CPF, il faut que le projet soit cohérent, pertinent et avec des perspectives d'emploi. Il faut formuler sa demande auprès de l'association « Transitions Pro » de votre région (lieu de résidence principale ou lieu de travail).



Pour plus d'informations

[Accéder au site](#)



Zoom sur le bilan social



par Isabelle Pascal, élue
CFTC, ex-présidente de la
commission politique sociale

Le bilan social, obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, regroupe l'ensemble des données chiffrées concernant la situation sociale sur les trois dernières années d'une entreprise (données sur l'emploi, les rémunérations, les conditions d'hygiène et de sécurité, les conditions de travail, la formation, les relations professionnelles et les autres conditions de vie relevant de l'entreprise). Il a pour objectif d'apprécier la situation sociale de l'entreprise et le cas échéant, identifier les points d'attention et définir les actions correctives à mener dans l'avenir.



Le bilan social 2022 de l'UES Crédit Agricole SA est [disponible sur le site](#)

⇒ Ce qu'il faut retenir de l'année 2022 (faits marquants)

Emplois

Effectif CDI payé quasi stable à 1 791 (+1). Répartition : 98 % cadres, 2 % techniciens. Avec 25 CDD, 154 alternants et 91 salariés non payés, l'effectif global s'élève à 2 061. Un flux d'entrées-sorties très élevé, plus élevé qu'avant la crise COVID avec une hausse importante des recrutements externes (135 en 2022 vs 88 en 2019) et des mobilités entrantes (166 en 2022 vs 123 en 2019).

- 329 entrées et reprises d'activités CDI en 2022 vs 247 en 2019

- 328 départs en CDI (dont 54 imputables à SODICA) vs 248 en 2019.

Démissions (58 en 2022), licenciement / ruptures conventionnelles (25 en 2022) et départs en retraite (58 en 2022) : un niveau comparable à 2019, avant crise COVID, preuve que la grande démission n'a pas été constatée au sein de l'UES en 2022, ni une accélération des départs de salariés en fin de carrière.

Un taux de promotion en baisse à 6,4 % contre 7,8 % en 2021.

Un nombre de personnes en situation de handicap en légère progression à 3,3 % vs 3 % en 2021.

Un taux d'absentéisme en très légère régression à 3,9 % vs 4 % en 2021 avec une stabilité des arrêts maladie, une baisse de 0,2 pt des congés maternité et une hausse de 0,1 pt des arrêts autres causes. On ne retrouve pas la hausse des arrêts maladie constatée au niveau national mais on retrouve cependant la baisse de la natalité intervenue en 2022 en France.

Rémunérations

Une progression de 3,1% de la masse salariale corrigée due pour l'essentiel aux augmentations salariales (individuelles en début d'année et collective à mi-année). Par contre, la rémunération moyenne globale annuelle est stable à 92 600 € et la rémunération moyenne fixe annuelle régresse légèrement à 78 576 € (79 500 € en 2021).

Ces montants cachent de très grandes disparités de salaires : près de 15 % de l'effectif gagne plus de 120 000 € par an (fixe + variable) et la médiane se situe à 72 150 €. Le rapport entre la moyenne des 10 % les mieux payés par rapport aux 10 % les moins bien payés, reste encore très élevé à 7,1, en dépit d'une légère baisse sur 4 ans.

En ce qui concerne la rémunération variable collective, et ce n'est pas une surprise, celle-ci a progressé significativement en 2022 (+37 %), suite aux résultats exceptionnels de 2021.

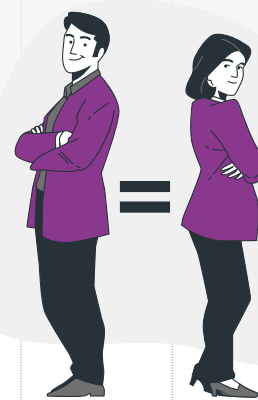
Égalité professionnelle F/H

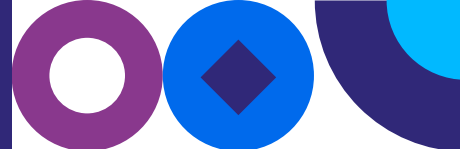
Les faits marquants 2022 :

- La progression de la part des femmes dans l'effectif CDI cadres : on se rapproche progressivement de la parité (49,2 % en 2022).
- Un taux de promotion des femmes inférieur à celui des hommes en 2022 : 5 % vs 6,3 %.
- Une hausse très importante des congés pour enfant malade du côté des femmes : 324 jours en 2022 contre 185 jours en 2021, à comparer aux 115 et 110 jours pris par les hommes en 2022 et 2021.
- Un taux de prise du congé de paternité de 70,4 % en 2022 (pour mémoire, 39 % au 1^{er} semestre 2021 et 79 % au second semestre 2021, après publication de la loi sur l'allongement du congé de paternité).
- Une diminution de l'écart global de rémunération F/H à 21,5 % (27,4 %

en 2019). Cet écart s'explique par la sous-représentativité des femmes dans la classification la plus élevée L et dans une moindre mesure au sein de la classe K et par un écart salarial inférieur de 17,9 % pour les femmes au sein de la classification L. Hormis la classification L, il n'y a pas de différence notable d'écart salarial F/H.

- L'augmentation du nombre de femmes dans les instances dirigeantes → [voir notre article dans notre Newsletter de février 2023](#)
- L'index Égalité professionnelle F/H de l'UES CASA en hausse de 2 pts et qui s'établit à 91 pts en 2022.





Temps partiel

Le nombre total de salariés CDI travaillant à temps partiel a poursuivi sa baisse en 2022, à l'instar des années précédentes. Il s'établit à 108 en 2022 soit 5,7 % de l'effectif CDI (6,2 % en 2021), un taux relativement faible par rapport à la moyenne nationale (taux de 18 % pour l'ensemble des salariés France en 2021 et 9,3 % pour les salariés cadres - source INSEE). À l'instar du niveau national, ce sont principalement

des femmes qui pratiquent le temps partiel au sein de l'UES (99 femmes pour 9 hommes) et plus particulièrement les femmes non-cadres.

Autre fait marquant : le recours au temps partiel des femmes progresse avec l'âge. Il est marginal avant 40 ans (en forte baisse sur 2 ans), entre 10 et 13 % pour les 40-50 ans, de l'ordre de 14 % pour les 50-60 ans et entre 15 et 16 % au-delà de 60 ans.



Autres items du bilan social

La faiblesse des accidents du travail, la hausse du budget consacré à la sécurité (3,1 M€ en 2022 vs 1,6 M€ en 2021), le taux de recours au télétravail (1827 salariés en ont profité en 2022), un budget de formation en légère hausse à 3,5 % (3,2 % en 2021) et un coût pour l'entreprise des prestations complémentaires de vieillesse toujours élevé à hauteur de 40,3 M€ (qui couvre notamment le financement des retraites chapeaux des dirigeants).

Rémunérations Fixes annuelles Mars 2023

⇒ hors cadres dirigeants

| Credit Agricole SA | | | | | |
|---------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| Femmes & Hommes | | | | | |
| | D1 | Q1 | Mediane | Q3 | D9 |
| Techniciens | 36 154 € | 38 580 € | 40 700 € | 44 120 € | 47 500 € |
| Niveau H | 41 500 € | 43 350 € | 45 000 € | 47 500 € | 51 430 € |
| Niveau I | 47 457 € | 49 300 € | 51 500 € | 55 000 € | 57 620 € |
| Niveau J | 54 540 € | 57 830 € | 62 390 € | 66 445 € | 70 252 € |
| Niveau K | 67 949 € | 73 178 € | 78 175 € | 85 075 € | 91 970 € |
| Hors classification | 86 566 € | 95 200 € | 103 550 € | 116 125 € | 130 000 € |



| Credit Agricole SA | | | | | |
|---------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| Femmes | | | | | |
| | D1 | Q1 | Mediane | Q3 | D9 |
| Techniciens | 36 260 € | 38 785 € | 41 100 € | 44 156 € | 47 500 € |
| Niveau H | 41 283 € | 43 055 € | 45 000 € | 47 575 € | 52 100 € |
| Niveau I | 48 000 € | 49 394 € | 51 800 € | 55 570 € | 57 986 € |
| Niveau J | 55 005 € | 57 561 € | 62 218 € | 66 218 € | 69 970 € |
| Niveau K | 69 988 € | 73 830 € | 77 740 € | 84 200 € | 90 128 € |
| Hors classification | 87 206 € | 93 050 € | 100 000 € | 115 398 € | 132 972 € |

| Credit Agricole SA | | | | | |
|---------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| Hommes | | | | | |
| | D1 | Q1 | Mediane | Q3 | D9 |
| Techniciens | 36 500 € | 36 500 € | 36 500 € | 36 500 € | 36 500 € |
| Niveau H | 41 760 € | 43 500 € | 45 000 € | 47 250 € | 49 140 € |
| Niveau I | 46 500 € | 49 150 € | 51 000 € | 55 000 € | 57 188 € |
| Niveau J | 54 516 € | 58 070 € | 62 670 € | 66 800 € | 71 410 € |
| Niveau K | 67 066 € | 72 290 € | 78 274 € | 86 000 € | 92 200 € |
| Hors classification | 90 500 € | 96 625 € | 105 000 € | 116 125 € | 130 000 € |

**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**