



ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS CSE CRÉDIT AGRICOLE SA 21 – 28 MAI 2019 CFTC CASA



À partir du 21 mai, vous allez élire vos nouveaux représentants du personnel au sein du Comité social et économique (CSE) de Crédit Agricole SA.
Votre équipe CFTC se présente à vous pour vous représenter à l'issue de ces élections, avec pour ambition d'être des élus **constructifs, indépendants et engagés à votre seul service.**



**Plus forts
ensemble !**

Notre équipe :

- nous représentons un **renouvellement** des forces syndicales avec des salariés motivés pour faire avancer le dialogue social et obtenir des avancées.
- nous venons d'horizons différents, avons des compétences complémentaires que nous mettons en commun pour vous.
- **nous voulons faire émerger des idées nouvelles et prôner l'unité des syndicats dans l'action.**

Nos réalisations :

- depuis plusieurs mois nous vous délivrons des informations techniques et précises sur les sujets qui vous préoccupent (retraite, placements, fiscalité) et sur lesquels l'information fait défaut ;
- nous vous avons fourni des comparatifs établis entre les différentes entités du groupe sur le 2^e jour de télétravail, la prime Macron, la médaille du Travail, l'abondement PEE ; sur ce dernier point, le comparatif a porté ses fruits (valorisation de l'abondement) ;
- nous portons à votre connaissance des analyses sur des sujets RH (entretiens annuels, management, souffrance/bien être au travail, harcèlement...);
- nous intervenons régulièrement en DP afin de faire avancer les sujets et insistons quand les réponses ne nous satisfont pas ;
- nous avons conseillé des salariés en souffrance et des salariés soucieux de leur fin de carrière.

**Du concret
avec la CFTC !**

Nos priorités :

- 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 et en s'appuyant sur la récente enquête du CE pour le respect de vos souhaits ;
- participer à la négociation des accords, demander l'ouverture de négociations sur des sujets prégnants (**voir nos ambitions page suivante**) ;
- vous écouter, vous informer, vous conseiller.



De l'innovation !



Nos idées pour vous :

- une permanence téléphonique journalière de la cellule paie ;
- un affichage dans chaque service du dispositif mis en place pour les Risques psycho-sociaux (RPS) ;
- une messagerie professionnelle qui distingue les mails généraux (RH, CE, direction) des mails personnalisés ;
- un food-truck présent tous les jours sur le campus ;
- des billets de cinéma à 5€ à la conciergerie ;
- un service de kinés et ostéopathes sur site.

Plus loin pour vous !



Nos ambitions pour ces quatre années de mandature :

- obtenir un **vrai temps partiel** (forfait cadres en heures) permettant de cotiser à 100 % pour la retraite et aussi de passer en **retraite progressive** pour les seniors qui le souhaitent ;
- obtenir un **accompagnement et un suivi des plus de 45 ans** (entretien de carrière obligatoire) et améliorer leur mobilité ;
- obtenir le **2^e jour de télétravail** ;
- développer le **mécénat de compétences** pour les jeunes et la **transmission des compétences** pour les seniors ;
- obtenir la **compensation des 10 % de malus** sur la complémentaire si départ en retraite à 62 ans ;
- obtenir une prime pour le pouvoir d'achat **pérenne et non proratisée** pour les temps partiels ;
- introduire le **temps à la carte** : rachat de jours de repos au-delà du temps conventionnel ;
- obtenir un dispositif d'**évaluation de la surcharge** de travail ;
- négocier un **accord PEE** avec **plus d'abondement** et **plus de fonds éligibles**, notamment un 2^e fonds solidaire et un fonds en faveur du développement durable ;
- travailler sur les référentiels de compétence pour les élus (valorisation des mandats exercés).



Nos valeurs

Syndicalisme constructif, libre et indépendant, force de proposition pas d'opposition

Santé et bien être au travail

Respect de la vie de famille et conciliation des temps de vie

Anticipation des changements et réduction des inégalités



Votre voix fait la différence !

VOTEZ CFTC !

VOS CANDIDATS CFTC CASA



Marie-José
FERJULT
DCPR CALF



Alain
STEPHAN
SIG/SRI



Isabelle
PASCAL
DDC/EM



Lucien
KEMKENG
DDC/EM



Marie-Joëlle
MONET
SIG/SRI



Thomas
HONORIO
FIG/DCC



Nelly
BARON
FIG/DCC

Engagés pour vous, élus grâce à vous, nous serons là pour vous !

Vous conseiller au quotidien et agir pour votre avenir

Nous venons d'horizons différents avec des parcours personnels et professionnels variés. Mais nous nous retrouvons dans les valeurs de la CFTC : **solidarité, liberté, responsabilité, justice sociale, participation démocratique, durabilité** (ou exigence d'un **développement durable**).



Lucien Kemkeng, salarié du Groupe depuis 20 ans, et depuis 15 ans à CASA. Après 10 ans à la Direction des Risques, j'ai rejoint la Direction de la Conformité. En marge de mon activité professionnelle, j'ai toujours eu une activité militante. Je suis également auteur de 2 ouvrages "Plaidoyer pour la diversité" et « 2017-2022, il est urgent d'agir », Ed. Michel de Maule

Question à Lucien, président de l'Association de l'Eau pour le Sahel : **Lucien, tu as décidé de te présenter aux prochaines élections sur la liste CFTC. Quelles sont tes motivations ?**

Je suis **un militant** (au sens noble du terme) depuis plusieurs années : **élu local** de ma chère ville de Sèvres (92) pendant plus de 10 ans, **administrateur de l'ONG Eau Vive**, et depuis 3 ans **Président de l'association De L'eau pour le Sahel**, la plus ancienne association des salariés du Groupe CA. Elle a été créée par nos aînés syndicalistes, épris par la solidarité internationale. Depuis plus de 25 ans, elle est portée par les dons des salariés et l'appui financier de divers organismes du Groupe (employeurs, comités d'entreprise, etc.).

Aujourd'hui je souhaite m'engager aux côtés de Marie-José, Isabelle et tous les autres pour améliorer **l'image des syndicats** en général et de la **CFTC** en particulier.

Vous souvenez-vous du taux de participation des salariés de CASA aux dernières élections professionnelles ? Il était inférieur à 50%, ce qui a nécessité un 2^{ème} tour. Ce n'est pas normal. Mais est-ce normal au sein d'une entreprise mutualiste, de « raser les murs » pour aller voir un syndicat ? Est-ce normal de considérer que les syndicats sont une « planque », un endroit où des salariés se réfugient lorsqu'ils se sentent menacés ? Est-ce normal, d'avoir peur d'être « black listé » lorsqu'on adhère à un syndicat ? **Moi, je ne trouve pas cela normal.** On **peut adhérer à un syndicat par conviction.** Le rôle du syndicat est d'abord de **veiller** à l'application de la loi. Le syndicat **éclaire/accompagne le salarié** sur un certain nombre de sujets. Le syndicat doit également **accompagner l'employeur** dans l'adaptation de l'entreprise à un environnement en perpétuelle mutation. C'est ce que j'ai envie de faire. Et je fais le choix de le faire au sein de la **CFTC** car j'y retrouve toutes les valeurs de **justice sociale**, de **solidarité** et de **réformisme** qui me sont chères.



NOS VALEURS – #VoyonsGrand

(défendons l'Humain et l'Humanité)

La CFTC fait partie des 19 organisations qui défendent un **pacte écologique & social** ([lien](#)) : « Un pacte du court, du moyen et du long terme, de la bienveillance et du commun, pour l'humain et pour l'humanité ».

Depuis toujours la **CFTC** prône « **le bien commun** ». Cela se traduit par l'intérêt porté à tous, par la négociation et par le respect de la dignité de chacun. Chaque personne est à la fois un travailleur, un parent, un membre associatif, un consommateur, un citoyen, dont il s'agit de concilier les intérêts parfois divergents et de favoriser l'épanouissement. Au même titre que le respect de la personne, les ressources naturelles doivent être gérées de manière responsable, **dans le respect des générations futures.**

*Certaines personnes se sont émues du gaspillage que nous faisons en distribuant des tracts sous format papier. Il faut savoir que **ceux-ci seront entièrement recyclés.** Forts de cette certitude, nous vous remettons ce tract ainsi que notre **profession de foi** pour vous permettre de nous découvrir / redécouvrir et vous inciter **à voter pour nous, du 21 au 28 mai** (élections professionnelles CSE, Crédit Agricole SA).*

Vous conseiller au quotidien et agir pour votre avenir

Dans votre vie quotidienne, vous pouvez être confronté à de petits tracas tels que la difficulté d'être remboursé de vos frais de santé ou une interrogation sur votre feuille de paie. Vous ne trouvez pas réponse à votre question ? Eh bien, la **CFTC CASA** peut vous aider.

Nos engagements :

Nos remboursements Santé peuvent être moins avantageux que dans d'autres entités du Groupe.

Nous nous engageons à réaliser :

- un benchmark à l'instar de nos autres comparatifs (ex : plafonds d'abondement PEE et PERCO, etc...)
- une enquête sur vos souhaits d'améliorations des prestations.

A l'appui de ces enquêtes, nous disposerons d'éléments factuels pour négocier l'évolution de nos garanties.

Annulation des revenus salariaux 2018

L'impôt correspondant aux revenus salariaux 2018 « normaux » est annulé à l'issue de la déclaration. Ce montant va toutefois servir à définir un nouveau taux de prélèvement à la source, applicable à l'automne 2019.

En 2020, vous allez déclarer vos revenus 2019 et un calcul rectificatif sur la base de ces derniers va s'appliquer.

Le résultat final est que les revenus salariaux 2018 « normaux » n'auront subi aucun impôt.

NOS CONSEILS - #VoyonsClair (deux exemples ci-après)



Remboursements Plan Santé

La notice Frais de Santé est téléchargeable depuis notre site internet: <https://www.cftc-casa.com/protection-sociale-copy> même de chez vous et sur votre téléphone ou votre tablette. Page 5, vous y trouverez la liste des pièces justificatives à fournir pour vos remboursements. D'une manière générale, **avec la télétransmission, la facture acquittée doit suffire** dans la plupart des cas. Vous pouvez parallèlement télécharger l'application MSA (ou vous rendre sur le site de la MSA) pour vérifier que le décompte a bien été envoyé par la MSA à PlanSanté (idem pour l'Assurance Maladie avec Ameli).

Nous sommes bien entendu à votre disposition dans les cas inextricables, par exemple, PlanSanté qui refuse de vous rembourser. Nous avons en effet connaissance de difficultés récentes au sujet de dépassements d'honoraires et autres factures d'hospitalisation, Plan Santé réclamant le bordereau AMO/AMC. Avec la télétransmission des décomptes, Plan Santé dispose de toutes les informations nécessaires et ne doit pas faire un excès de zèle en vous réclamant un autre document que la facture acquittée, sauf à modifier la notice d'information et dans ce cas, nous serons vigilants.

Faire respecter vos droits, fait partie de nos priorités.



Impôts : déclaration de vos revenus salariaux

Vous avez constaté un décalage sur la feuille de paie de décembre par rapport au net fiscal déclaré aux impôts. Un contrôle de cohérence avec vos revenus de 2017, vous permet de vérifier que le montant déclaré aux impôts est le bon. N'oubliez pas que vous êtes susceptible d'avoir été augmenté ou d'avoir perçu des sommes supplémentaires sous l'effet d'aubaine de l'année de transition (exemples : la monétisation de 10 jours CET ou la RVP si vous l'épargniez les années précédentes).

Il est primordial de **ne pas faire de rectification de votre part sur les montants déclarés**. En effet, **rectifier le montant prérempli sur la déclaration expose le salarié à perdre le bénéfice de l'année blanche sur le différentiel**.

Nous vous avons indiqué dans notre tract de septembre que 10 jours CET monétisés n'étaient pas imposables. Cela ne signifiait pas pour autant, qu'ils ne seraient pas déclarables. Ils le sont effectivement, mais n'ont aucun impact sur votre impôt payé en 2019. Par contre, ils ont un impact sur votre taux de prélèvement à la source à compter de septembre 2019, mais ensuite un calcul rectificatif en 2020 annulera cet impact (voir ci-contre).

Rectificatif : dans notre tract d'avril, nous avons mentionné le formulaire 20142 RIC1 pour déclarer les crédits et réductions d'impôts. Ce formulaire est destiné uniquement aux personnes qui font encore la déclaration papier...

Vous conseiller au quotidien et agir pour votre avenir

Dans notre tract de janvier 2019, nous avons critiqué ouvertement l'Entretien Annuel d'Évaluation. **Nous ne remettons pas en cause son utilité mais son process actuel** qui mériterait d'être revu en profondeur.

NOS CONVICTIONS - #VoyonsLoïn (réinventons nous)

Quand **les entretiens annuels** sont arrivés en France dans les années 2000, leur formalisme a rassuré. Enfin, les règles étaient **claires**, et les promotions ne se décidaient plus de manière arbitraire. Sauf que l'entretien annuel, se résume, à présent, à une simple notation, engendrant **stress, déception et démotivation**. Il nous semble qu'à Crédit Agricole, la situation n'est pas si éloignée de celle décrite ci-avant, du moins pour certains d'entre nous ...



Comment Deloitte a réinventé son évaluation annuelle

Les analyses sur l'entretien d'évaluation ont mis en évidence beaucoup d'heures consacrées à cet exercice et une notation traditionnelle produisant des résultats basés plus sur l'opinion de l'évaluateur que sur la personne évaluée. Aussi Deloitte a procédé à une refonte complète de son évaluation de façon à mettre davantage l'accent **sur ce que le manager prévoirait de faire avec chaque membre de son équipe**, plutôt que de juger le travail réalisé par le passé. 3 objectifs ont été identifiés dans le cadre de la gestion de la performance :

Reconnaître la performance - La **voir** clairement - **Alimenter** la performance

Reconnaître et **voir** la performance vont de pair. Deloitte est arrivé à la conclusion que les managers devaient être en mesure de faire les deux sans s'appuyer sur un système de notation peu fiable.

Le troisième objectif, dans la continuité du travail effectué en amont, est d'**alimenter** la performance. Dans cette optique, Deloitte a mis en place un système de contrôle continu hebdomadaire avec les chefs d'équipe. En laissant pour cette étape la responsabilité aux employés de contacter leur superviseur pour réaliser l'évaluation hebdomadaire, Deloitte a constaté que le niveau d'engagement des employés pour se prêter à l'exercice avait une incidence directe sur leur performance. En d'autres termes, la boucle est bouclée.

Comment IBM a procédé pour réinventer son évaluation annuelle

Ce sont 380 000 employés à travers 17 pays qui ont été mobilisés. **Un message d'appel a été posté sur "Contributions", la plateforme interne de médias sociaux d'IBM**, pour demander aux employés de partager leur idée d'un nouveau système d'évaluation de la performance. Le post a comptabilisé **75 000 vues** et **2 000 commentaires** qui ont permis d'aboutir à un résultat plutôt inattendu : le management proposait au départ un système d'auto-évaluation, il en est ressorti une toute autre idée.... Pour connaître l'idée :

<https://www.myrhline.com/actualite-rh/evaluation-annuelle-3-entreprises-qui-ont-reinvente-leur-systeme.html>



Vous conseiller au quotidien et agir pour votre avenir

Revoir le système d'évaluation n'est qu'un exemple de nos idées pour améliorer votre vie professionnelle. Dans notre profession de foi, nous en avons cité d'autres. Et **nous soutiendrons toutes les bonnes idées**, y compris celles de la RH et des autres syndicats.

NOS RENVEDICATIONS - #VoyonsMieux (voir mieux pour demander le meilleur)



Faire des **benchmarks entre entités du Groupe, permet de rendre plus crédibles et étayées des revendications**, notamment sur des sujets où nous sommes moins bien lotis que dans d'autres filiales. A titre d'exemple, le benchmark sur les **plafonds d'abondement PEE+PERCO**, ci-dessous. C'était bien de le pressentir, c'est encore mieux de le démontrer à la direction de CASA qui nous répète régulièrement que nous sommes des salariés privilégiés, bien payés.

Plafonds d'abondement PEE et PERCO pour l'année 2019 dans les entités du Groupe CASA

ENTITE	PEE	PERCO	TOTAL
Indosuez WM	1 850 €	1 480 €	3 330 €
CACEIS	2 000 €	1 300 €	3 300 €
AMUNDI	1 600 €	1 700 €	3 300 €
CACIB	1 650 €	1 500 €	3 150 €
CAAS	1 200 €	1 200 €	2 400 €
UES CASA	1 100 €	1 200 €	2 300 €
CALF	700 €	1 350 €	2 050 €
CA Immobilier	600 €	1 200 €	1 800 €
CACF	306 €	1 250 €	1 556 €
LCL	455 €	400 €	855 €

Au-delà de ce benchmark sur les plafonds d'abondement, nous savons que la plupart des filiales ont accès à une offre plus diversifiée de fonds dans leur PEE. Aussi, **nous ne comprenons pas pourquoi l'offre de fonds n'a pas été élargie** à l'occasion de la discussion sur l'abondement 2019. Même si tous les salariés ne sont pas des épargnants avisés, cela ne justifie pas de réduire l'offre de fonds, surtout pour un organisme bancaire dont une filiale spécialisée propose une gamme étendue.

Dans le même ordre d'idée d'utilisation des benchmarks, nous avons mis en évidence que la quasi-totalité des entités sur site avait mis en place le **2^{ème} jour de télétravail pour les personnes qui habitent loin** (voir notre tract de décembre 2018). Bien que ne pouvant pas participer au nouvel accord télétravail, nous saluons l'avancée sur la formule flexible. Toutefois nous déplorons la non prise en compte des personnes qui habitent loin, notamment des salariés.es qui n'ont pas voulu déménager lorsque l'entreprise s'est déplacée à Montrouge.



Retrouvez-nous sur notre site internet

<https://www.cftc-casa.com/>

Visitez le, bientôt vous ne pourrez plus vous en passer !



Nous contacter : cftccasa@gmail.com

Pour chaque page vue sur notre site entre le 16 mai et le 31 mai, c'est 1€ que nous verserons à l'Association De l'Eau pour le Sahel dans la limite de 500 clics*. Nous verserons de plus, 2€ par abonnement à notre site (voir en bas de la page d'accueil, abonnement pour recevoir des actus).

*Seul le 1^{er} clic par page d'une même personne sera comptabilisé