



En page 3

Situation trimestrielle de l'emploi
Bilan Action Logement

En page 4

Avis du CSE sur la nouvelle organisation
DAG
Restauration

En page 5

Commission des rémunérations
Subvention équipement pour le télétravail
Nouvel accord AGIRC-ARRCO

Les propositions de la CFTC pour la Négociation Annuelle Obligatoire

Edition spéciale
NAO

Augmentation collective

Pour mémoire, en juillet 2023, la **CFTC** a signé l'accord pour mettre en œuvre une augmentation collective de 1 450€ bruts pour toutes les rémunérations <100K€ hors C1/C2. Cette augmentation cumulée avec celle obtenue en 2022 a permis de couvrir **de moitié** l'inflation, comme définie par l'INSEE, à concurrence de 5% pour les rémunérations inférieures ou égales à 70K€.

Néanmoins, l'inflation reste persistante. Les produits alimentaires courants sont les principaux concernés. Selon l'INSEE, l'inflation sur les produits alimentaires aurait culminé en mars 2023 autour de +16% (mars 2022 à mars 2023). Elle devrait refluer en décembre autour de +7%. Sur 2022 et 2023 les ménages auraient donc subi une inflation moyenne autour de 11% par an.



L'inflation touchant toutes les classifications, avec des impacts différents, la CFTC demande une nouvelle augmentation pour tous, hors C1 et C2.

La **CFTC** défend le pouvoir d'achat des collaborateurs et milite pour **une augmentation moyenne cumulée** (de juillet 2022 à novembre 2023) **d'environ 10%** en tenant compte d'une inflation prévisionnelle de 4,9% d'octobre 2022 à octobre 2023 (l'inflation alimentaire étant estimée elle à 11 % sur 2022 et 2023).

La CFTC demande **une augmentation collective de 5% avec un plancher de 2 200 €** pour les salaires inférieurs à 44K€ et **un plafond à 3 200 €** au-delà de 64K€ y compris pour les rémunérations fixes annuelles supérieures à 100K€, hors C1 et C2.

Maintien du pouvoir d'achat sur les restaurants d'entreprise de Montrouge et Saint-Quentin en Yvelines



La CFTC demande :

1. **La révision à la hausse des montants des 4 seuils (C1/C2/C3/C4) servant à déterminer les subventions employeur** et qui n'ont pas été révisés régulièrement. L'augmentation doit couvrir a minima le cumul des augmentations collectives obtenues en 2022 et 2023 et permettre de rééquilibrer le nombre de salariés dans chaque catégorie.
2. **L'augmentation de 10% de toutes les subventions employeur sur les admissions et les denrées pour l'ensemble des collaborateurs sur l'ensemble des sites.**
3. **Sur le site de Saint-Quentin, une compensation intégrale par l'employeur de la différence de coût (admission/denrées) à la charge des collaborateurs de Saint-Quentin sur les 4 catégories.**

Le tout sans attendre le résultat des appels d'offres en cours sur la restauration qui, de notre point de vue, ne feront qu'accroître les charges pour les collaborateurs quels que soient les prestataires retenus.



Autres mesures de maintien du pouvoir d'achat

La CFTC demande :

1. Une attribution de chèques déjeuners pour chaque jour de télétravail effectué.
2. Le maintien dès novembre 2023 et au moins jusqu'à fin 2024 du moratoire sur les cotisations relatives à la mutuelle santé (l'accord prend fin le 31 octobre 2023), en continuant de puiser sur les réserves constituées au cours des dernières années (il y a largement de quoi !).
3. L'augmentation de l'enveloppe de réduction des inégalités salariales pour 2024 à 0,5% pour atteindre plus vite l'égalité.
4. Une enveloppe d'augmentation individuelle de 3% pour 2024 contre 2% les années précédentes.
5. Le doublement des barèmes versés pour les médailles du travail 20, 30, 35 et 40 ans pour récompenser la fidélité à l'entreprise. Il faudrait aussi différencier le montant entre 30 et 35 ans (augmenter celui des 35 ans). Retrouvez notre comparatif sur les différentes primes médaille du travail pratiquées dans le groupe : [À lire ici](#)
6. La révision de la grille des RVP : revalorisation de 2% à partir de la 11^{ème} année de présence chez Casa, quelle que soit la classification du collaborateur, puis 2% supplémentaires à partir de la 21^{ème} année, ... Ce serait une vraie prime à la fidélité.

Que nous dit la DRH ?

Lors de la première séance de négociation le 19/10/2023, la DRH nous a présenté des tableaux reprenant l'effectif présent depuis 3 ans, comme chaque année. En additionnant les augmentations individuelles, les promotions et les 2 augmentations collectives de 2022 et 2023, les collaborateurs ont vu leurs rémunérations fixes croître de 11,3% sur les 3 dernières années.

Mais :

1. Sur 3 ans cette présentation concerne un peu moins des trois quarts des collaborateurs puisqu'elle exclut de fait les nouveaux entrants.
2. La CFTC rappelle que les augmentations individuelles et les promotions ne sont pas destinées à couvrir l'inflation mais à récompenser les efforts individuels et à permettre la progression sociale dans l'entreprise.
3. En 2022, les augmentations individuelles n'ont concerné que 48% de l'effectif.

Ce n'est évidemment pas satisfaisant et le compte n'y est pas !

Et vous, qu'en pensez-vous ?

Répondez à notre sondage avant le 7/11/2023
(date de la prochaine séance de NAO)
vos réponses seront traitées de manière anonyme



L'agenda des négociations d'ici la fin de l'année

NAO

- 19/10/2023 1^{ère} séance
- 07/11/2023 2^{ème} séance
- 14/11/2023 Dernière séance

Egalité professionnelle F/H

- 08/11/2023 1^{ère} séance
- 23/11/2023 2^{ème} séance
- 30/11/2023 Dernière séance





LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



**RIEN N'EST ACQUIS
CONSTRUISONS ENSEMBLE
NOTRE AVENIR**

Ordre du jour du CSE du 19/10/2023

Situation trimestrielle de l'emploi T3/2023, Bilan Action Logement 2022, Avis du CSE sur le projet de nouvelle organisation DAG, Restauration sur Montrouge et Saint-Quentin

Situation trimestrielle de l'emploi chez CAsa à fin 09/2023

Chaque trimestre la RH nous présente la situation de l'emploi chez CAsa. La **CFTC** se réjouit de l'accroissement des effectifs (+52 entre septembre 2022 et septembre 2023).

[À lire ici](#)



Bilan Action Logement 2022

Geneviève GLOMOT est venue nous présenter le bilan Action Logement 2022 pour CAsa entité sociale.

En 2022, 4 logements ont été attribués à des collaborateurs. Les salariés de CAsa ont obtenu 44 fois les dispositifs d'aide à la mobilité des jeunes, mais aussi 8 garanties locatives, 1 aide à la performance énergétique et 1 prêt agri-travaux.

RÉSULTATS 2022 CASA ET GROUPE

| | Attributions | | IDF / Région (2022) | |
|--------|--------------|------|---------------------|--------|
| | 2021 | 2022 | IDF | Région |
| CASA | 10 | 4 | 4 | 0 |
| GROUPE | 109* | 146 | 113 | 33 |

Rappels :

- Les partenariats de CAsa avec la CDC Habitat et l'AEPL ont pour objectif de proposer une offre locative diversifiée aux salariés.
- Il existe également une offre locative issue du patrimoine institutionnel des filiales Assurances et Amundi.

Alain STEPHAN, notre Représentant Syndical a lu la déclaration ci-dessous :

La **CFTC** remercie **Geneviève GLOMOT** pour cette présentation de qualité donnant un panorama complet sur ce sujet.

L'utilité de ces dispositifs est démontrée même si on peut regretter le faible nombre de logements attribués aux salariés de CAsa en partie lié à la faiblesse de l'offre sur ce marché eu égard aux demandes d'attribution.

Néanmoins, de fortes tensions apparaissent sur le marché immobilier (de la pénurie d'offres locatives au resserrement des conditions de financement).

Dans ce contexte, l'accueil et les informations obtenues auprès du service des Activités Sociales sont une aide précieuse pour les salariés en quête de solutions.

Ainsi, nous estimons que cette offre sociale essentielle et différenciante mériterait d'être valorisée et mise en avant très régulièrement (trimestriellement ?) afin d'élargir sa portée à la connaissance du plus grand nombre et particulièrement des nouveaux embauchés dont les jeunes. Merci pour votre écoute.



Pour accéder à l'ensemble de la présentation

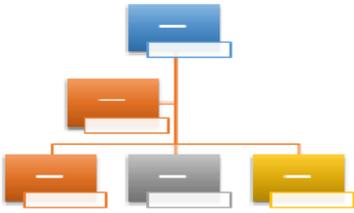


**POUR ÊTRE INFORMÉ DE LA PUBLICATION D'UN NOUVEAU POST,
DEVENEZ ABONNÉ OU MEMBRE DE NOTRE SITE**

cftc-casa.com



Avis du CSE sur le projet de nouvelle organisation DAG



Suite au CSE du 15/09/2023, La Commission Economique et Stratégique, instance nommée par le CSE, a rencontré les collaborateurs pour recueillir leurs questions et remarques relatives à la nouvelle organisation DAG. Une synthèse a été diffusée aux collaborateurs DAG et a ensuite servi de trame à une réunion avec **Bertrand CHEVALLIER** et **Sébastien ETRUIN**. La CES a émis un avis favorable avec quelques réserves lors du CSE du 19/10/2023. Les élus du CSE ont suivi cet avis à l'unanimité. Un suivi des recommandations sera effectué par la CES à la fin du 1^{er} semestre 2024.

À lire ici 

Restauration sur Montrouge et Saint-Quentin

Isabelle BOINOT et **Pascal GOUMAND** nous ont présenté l'avancement de l'appel d'offres en cours pour la restauration sur les sites de Montrouge et Saint-Quentin. Nous ne pouvons pas reproduire ici les éléments présentés pour ne pas perturber le bon déroulement de l'appel d'offres.

Néanmoins et en lien avec la NAO (cf page 1), la **CFTC** a souhaité faire une déclaration en séance, lue par notre Représentant Syndical, **Alain STEPHAN** :

La **CFTC** remercie **Isabelle Boinot** et **Pascal Goumand** pour cette présentation et pour les échanges qui ont suivi.

Par cette déclaration la **CFTC** tient à attirer l'attention de la **Direction de Crédit Agricole SA** sur l'importance particulière de la restauration collective dans un contexte de forte inflation alimentaire.



Un groupe tel que le nôtre se doit d'apporter la plus grande attention à la qualité de la prestation offerte et au coût de la restauration collective supporté par les collaborateurs.

Le nouvel appel d'offres en cours ainsi que l'évolution constante du prix des denrées depuis un an nous fait craindre une forte augmentation du coût des repas pris sur site et ceci quelle que soit la formule proposée. Or il est primordial, afin d'assurer une qualité de vie au travail et d'alléger les charges actuelles, que les collaborateurs puissent disposer d'une offre de restauration bien subventionnée sur site.

La **CFTC** déplore que ce sujet ait été trop longtemps considéré comme « accessoire », que la revalorisation des seuils n'ait pas été régulièrement effectuée et qu'il existe toujours une forte différence de prix (admission et denrées) entre les sites de Montrouge et de Saint-Quentin en Yvelines.

En cohérence avec le projet sociétal et humain en cours, en vue d'une équité appliquée entre les collaborateurs des divers sites, et compte tenu des excellents résultats atteints par le groupe grâce aux efforts collectifs, la **CFTC** appelle donc la **Direction de Crédit Agricole SA** à porter une attention particulière au montant des subventions accordées aux salariés sur la restauration collective.

Beaucoup de nos collègues nous sollicitent constamment sur ce point et nous remontent une très forte attente. Il nous semblerait pertinent qu'une réponse forte leur soit apportée rapidement par la **RH**, sans attendre les échéances des appels d'offres en cours.

Nous vous remercions pour votre écoute.



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



RIEN N'EST ACQUIS
CONSTRUISONS ENSEMBLE
NOTRE AVENIR

Commission annuelle des rémunérations

Pas augmenté depuis plus de 3 ans ???

Ne restez pas seuls face à cette situation !

Vos Délégués CFTC sont à votre écoute, pour vous accompagner et défendre vos intérêts lors de la commission annuelle des rémunérations qui aura lieu fin novembre 2023. Tous nos contacts en bas de cette page.



Alain STEPHAN (RS & DS) sera votre contact pour préparer et défendre votre dossier auprès de cette commission, n'hésitez pas à le contacter et à solliciter cette commission.

Subvention CAsa pour l'équipement en télétravail

PENSEZ-Y

L'avenant de révision n° 3 à l'accord sur le télétravail de l'UES CAsa a été signé fin décembre 2022 par l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives. L'article 10.1 prévoit le renouvellement pour une durée de 3 ans, à compter du 1^{er} janvier 2023, de la prise en charge par CAsa, de 50% du coût de l'équipement mobilier ou informatique (hors imprimante et consommables) acheté par le salarié pour le télétravail et pour le compte de l'entreprise, le tout limité à 180€ sur les 3 ans.

Nouvel Accord National Interprofessionnel AGIRC-ARRCO

Le pilotage de la gestion de l'AGIRC-ARRCO relève de la compétence exclusive des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. La **CFTC** au niveau national se satisfait de voir l'inflation prise en compte dans le calcul des pensions, avec un relèvement de 4,9%. Le système qui incitait les personnes ayant tous leurs trimestres à partir un an après l'âge légal pour éviter un malus de 10% pendant 3 ans est par ailleurs supprimé, mais le bonus est lui maintenu.

Les organisations représentatives ont pu proposer ces avancées sociales, malgré leur coût, grâce à la pertinence de leur gestion, des années durant.

La CFTC a décidé de signer cet accord sur la gestion de l'AGIRC-ARRCO.

À lire ici

ENVIE DE GARDER LE CONTACT ? BESOIN D'INFOS ?

cftc-casa.com



**VOS DÉLÉGUÉS
SYNDICAUX**

MARIE-JOSE FERJAU
06 75 24 59 77

ALAIN STEPHAN
06 85 67 52 98

CATHERINE ABALAIN
01 43 23 60 65

DENIS CIROT
06 74 44 68 02

Élus titulaires

Élus suppléants

RS



cftc-casa@gmail.com



**MARIE-JOSÉ
FERJAU**

CA-LF/PRP



**DENIS
CIROT**

DAG



**VALÉRIE
VOYNEAU**

DDC



**LUCIEN
KEMKENG**

DDC



**CATHERINE
ABALAIN**

RHG



**BENJAMIN
MASSONIE**

PBP



**LIZ
MARUANI**

DDC



**ALAIN
STEPHAN**

ITD

Consultez le site
CFTC.fr