



Toute l'équipe de la CFTC CASA vous souhaite une excellente année 2021 avec :

- la disparition de la COVID 19 ;
- une RVP satisfaisante (même si globalement, les RVP devraient être à la baisse, voir notre article à ce sujet) ;
- une promotion ou une augmentation (si vous l'espérez) ;
- une mobilité (si vous l'attendez) ;
- une très bonne santé (respectez les gestes barrière - évitez le surmenage et le stress inutile)
- un environnement personnel harmonieux (famille, amis, logement, vacances, etc...).



Sommaire :

- Excellente nouvelle année 2021
- Edito : projet Humain – acte 2
- Rémunérations
 - RVP : l'enveloppe 2020 est-elle en baisse ?
 - Aperçu des négociations annuelles sur les salaires dans le groupe CASA
- Le diagnostic de l'expert du CSE sur la protection sociale complémentaire
- Epargne salariale (PEE et PERCOL) : zoom sur la gamme actuelle
- La panoplie des aides d'Action Logement

Edito : projet Humain - acte 2

L'IER 2020 est révélateur, une fois de plus, de la fierté d'appartenance à l'entreprise (90%) et au Groupe (91%). Cela ne signifie pas pour autant que tout est « rose » dans l'entreprise. Des progrès doivent encore être réalisés, notamment organisationnels et managériaux (cf. les résultats des enquêtes réalisées depuis quelques mois).

En conformité avec le projet Humain, nous assistons, depuis plusieurs mois à une volonté de la Direction de modifier en profondeur les pratiques managériales. Après l'évolution de l'entretien d'évaluation vers plus de responsabilisation du salarié sur son évaluation et plus de dialogue avec son manager, deux nouvelles expérimentations d'une durée de 3-4 mois vont être menées :

- Aidés par du « coaching » en continu, des périmètres pionniers vont tenter d'améliorer leur façon de travailler dans un « cadre de bienveillance ». Pour l'UES CASA, ce sont 4 services de DRG (environ 80 personnes) qui mèneront l'expérimentation.
- La DRH de Crédit Agricole SA va tester une solution innovante de feedback en continu et en temps réel développée par une start-up.

Même si elle approuve ces évolutions et expérimentations, la **CFTC CASA** déplore que les salariés et les élus soient aussi peu associés à la réflexion. Peut-être pourraient-ils avoir eux-aussi de bonnes idées et ainsi, être fiers de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail ?



Rappel du bilan RVP 2019/2020

Niveaux de performance (en % des salariés) :

- 1 : 0,2%
- 2 : 2,5%
- 3 : 50%
- 4 : 46,3%
- 5 : 1%

-> **46,3%** des salariés ont dépassé leurs objectifs en 2019, **chiffre trop élevé pour la RH.**

Taux de RVP moyen : 110,3%

Montant moyen de RVP (hors C1/C2) : 7 664 €

RVP : l'enveloppe 2020 est-elle en baisse ?

Selon nos informations (remontées de collègues), il a été demandé aux managers de baisser les notes en raison d'une enveloppe RVP en baisse. Nous avons interrogé la RH à ce sujet : elle nous a répondu qu'il avait été demandé de **revenir à une juste évaluation** avec deux implications :

- un collaborateur qui **atteint ses objectifs** (note de 3) ne devrait pas se voir attribuer **un taux de 90% ou 110%** (sous entendu, il devrait obtenir une RVP 100%*) ;

** A noter que la CFTC CASA avait demandé à maintes occasions, de mettre fin à un taux de RVP de 90% pour les collaborateurs qui atteignent leurs objectifs, d'autant plus que certains services ou directions en abusaient et pas d'autres (quelle équité ?).*

- un contrôle accru des Directions, **des notes de 4 et 5**, partant du principe qu'il était anormal que plus de 45% des collaborateurs dépassent leurs objectifs chaque année (peut-être en raison d'objectifs mal calibrés ou trop faciles ou des appréciations trop favorables pour satisfaire les salariés ?).

En tout état de cause, il semble que le message de cette année, de « baisser les notes » passe mal auprès des salariés qui, dans le contexte de crise sanitaire 2020, ont énormément travaillé chez eux, voire plus que d'habitude. Aussi, ils ne comprennent pas qu'à l'arrivée, leur note de performance soit baissée.



Point à date sur les négociations annuelles sur les salaires dans le Groupe Crédit Agricole SA (en % de la masse salariale)

Avec signature d'un accord avec les organisations syndicales représentatives :

UES CASA : 1,7% dont 0,2% pour les mobilités intra annuelles et 0,2% pour l'égalité F/H

CAPS : 1,5% dont 0,1% pour les mobilités et 0,2% pour l'égalité F/H

LCL : 1% + PEPA pour 86% des salariés (500 E versée en décembre 2020) + enveloppe de 1,4 M€ pour des primes pour les salariés hors PEPA + enveloppe égalité F/H 300 000 € + forfait mobilité

Sans signature d'un accord :

CAAS et Pacifica : 1,75% dont 0,4% pour les augmentations intra-annuelles

CACEIS : 1,3% dont 0,1% pour l'égalité F/H et une enveloppe de rémunération variable en baisse à 4,30% vs 4,50% en 2019

CALEF : 1,2%

En cours de négociation

CACF : 1,2% – chiffre provisoire la négociation devant se poursuivre en janvier

Au final, nous constatons des enveloppes à la baisse et une situation contrastée selon les entités. Avec une enveloppe de 1,7%, l'UES CASA s'en tire plutôt bien.



La protection sociale complémentaire dans l'UES CASA : de bons acquis à revisiter et une grosse surprise !

La proposition de la **CFTC CASA** : renégocier les deux contrats de prévoyance pour aboutir à **un seul régime**, à l'instar de toutes les entités du Groupe CASA avec un **taux global de cotisation réduit de 40%**.

En effet, sur 4 ans (2015 - 2018), nous constatons un S/C (sinistres/cotisations) de 57% avec :

- Σ cotisations : 19,6 M€
- Σ sinistres : 8,4 M€

Une baisse des cotisations de 40%, c'est :

- **un S/C moyen rétabli à 70%**, laissant encore espérer une potentielle redistribution de bénéfices
- **une économie annuelle de 520 €** pour un salaire annuel de base de 60 000 €, dont **210 €** pour le salarié et **310 €** pour l'employeur.

L'économie annuelle réalisée pourrait être réinjectée dans d'autres régimes ou prestations*. C'est la suggestion des élus du CSE à l'issue de la présentation du rapport de l'expert du CSE.

* Par exemple : amélioration des garanties de la mutuelle santé, gratuité des bilans de Mondial Assistance, une personne dédiée pour conseiller les salariés sur la retraite et les fins de carrière...

Cette année, vos élus du CSE ont souhaité que l'expertise annuelle sur la politique sociale porte sur la protection sociale complémentaire : prévoyance (arrêt de travail, invalidité et décès), mutuelle santé et retraite / aménagements des fins de carrière.

LA PRÉVOYANCE : LA GROSSE SURPRISE

Les élus ont eu une énorme surprise, avec la découverte **d'excédents techniques conséquents et récurrents** pour les deux régimes de prévoyance **AGRICA** (arrêt de travail, invalidité et décès) et **PREDICA** (décès).

Une surprise d'autant plus inattendue qu'ils pensaient que l'entreprise était **plus regardante sur les dépenses**, les cotisations étant partagée entre l'employeur et les salariés. On parle tout de même de plus de **11 M€** d'excédents techniques **cumulés sur 4 ans** de 2015 à 2018 soit plus de **2,8 M€ par an** en moyenne. A titre de comparaison, le budget annuel du CSE s'élève à un peu plus de 3 M€.

En dépit de la communication des résultats techniques, *l'expertise a pointé de nombreux points qui restent en suspens*. Dans ce contexte :

- La **CFTC CASA** se demande si la RH Groupe fait preuve de mauvaise volonté ou si elle n'est pas en mesure, tout simplement, de répondre dans le détail sur le **dispositif Canopée**, sensé assurer une mutualisation des résultats de la prévoyance pour l'ensemble des entités du Groupe Crédit Agricole SA.
- Existe-il vraiment un règlement de gouvernance pour Canopée ? Des comptes techniques sont-ils réellement effectués chaque année? Pourquoi ne pas les communiquer aux élus ? Comment sont utilisés tous les excédents reversés ? Pourquoi ne pas avoir revu les taux de cotisations compte tenu de la récurrence des excédents ? **Autant de questions restées sans réponse.**
- Vu la faiblesse des montants redistribués par Canopée pour les années 2015 à 2017 (< 100 000 €/an) et alors que la RH Groupe assure que 95% des excédents sont redistribués, nous sommes en droit de nous demander **si AGRICA, dont le contrat représente la majorité des excédents techniques** (9 M€ sur les 11 M€ évoqués ci-avant) **reverse bien chaque année une participation aux bénéficiaires au dispositif Canopée.**



Retrouvez une synthèse des garanties prévoyance de l'UES CASA dans nos [mémos prévoyance](#) (arrêt de travail, invalidité et prévoyance décès)



Le point de vue de la CFTC CASA

Sur la mutuelle santé :

Depuis plusieurs années, les garanties ont peu évolué, les RAC (Reste A Charge) restant relativement stables. *Toute velléité d'amélioration des garanties était freinée par l'impact direct sur le taux de cotisation (augmentation).*

Toutefois la **CFTC CASA** œuvre depuis 1 an pour qu'une étude soit menée par Mercer afin d'améliorer les garanties, en raison :

- des résultats de son benchmark effectué en 2019, montrant que les garanties et le taux de cotisation de l'UES CASA sont **en deçà** de ceux des contrats des différentes entités du Groupe CASA,
- et la possibilité de revoir à la baisse les cotisations sur les régimes de prévoyance.

Sur les fins de carrière :

La **CFTC CASA** encourage fortement l'entreprise à mieux accompagner ses salariés en fin de carrière. Pour mémoire, le top 2 des mesures RH qui impactent le plus le bien-être des salariés au travail, d'après le baromètre Edenred-Ipsos auprès de 14 000 salariés dans le monde (cf. notre Newsletter de septembre 2020) :

- La transmission et le renouvellement des compétences
- La gestion des fins de carrière.

LA MUTUELLE SANTÉ

A l'inverse de la prévoyance, l'expertise sur la complémentaire santé a mis en évidence **un équilibre des comptes du régime**. Ce ne fut pas une surprise pour les élus dans la mesure où le cabinet Mercer qui conseille l'entreprise sur ce contrat depuis plusieurs années, rend compte régulièrement de l'évolution des postes de dépenses. L'expertise s'intéressait également à l'évolution du contrat au cours des 5 dernières années. Rien à signaler : **quasi stabilité à la fois des garanties, du taux de cotisation et du reste à charge moyen (RAC)** aux alentours de **11-12%** avec toutefois un léger accroissement pour le dentaire et une diminution pour les autres soins courants.

A l'issue de la présentation par l'expert du CSE, les élus ont conclu sur le fait qu'ils encourageaient **l'ouverture d'une négociation sur la revue des garanties**.

LE FINANCEMENT DES RETRAITES ET L'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

Enfin, sur le 3^{ème} sujet, le rapport d'expertise a mis en évidence de **nombreux points positifs** :

- une **sur-cotisation à la retraite complémentaire**, à la charge de l'entreprise ;
- une affiliation de tous les salariés à un **régime de retraite supplémentaire** (article 83). A noter cependant que l'entreprise **cotise beaucoup plus pour les cadres dirigeants que pour les autres salariés** (part employeur de 4,38 % vs 0,62 %) ;
- un **abondement PERCO** de 1400 € (*toujours améliorable*),
- un **CET avantageux**,
- la possibilité **d'aménagements pour les fins de carrière**,
- enfin, la **prise en charge partielle** de services de conseils proposés par Mondial Assistance.

Mais force est de constater que **ces avantages ont été acquis depuis de nombreuses années et que des améliorations sont encore possibles**. Par exemple, augmenter l'effort de l'employeur sur la retraite supplémentaire, diversifier les sources d'alimentation du CET, proposer de nouveaux aménagements de fin de carrières (retraite progressive, tutorat, mécénat de compétences), financer intégralement les services de Mondial Assistance, etc.

Dans leur avis, les élus ont également insisté sur la nécessité d'avoir **un interlocuteur dédié « Retraite »** au sein de la RH, ainsi qu'une **communication régulière** sur les régimes obligatoires et les dispositifs d'entreprise.

Il ne nous semble pas très reluisant que l'on réponde aux salariés en fin de carrière « nous se savons pas comment sont décomptés les jours pour le CFC » ou bien encore, « nous n'avons pas de personne dédiée comme chez CACIB pour vous répondre ».



Epargne salariale (PEE / PERCOL) : zoom sur la gamme actuelle

Notre gamme d'épargne salariale s'est constituée au fil des années : ainsi notre PEE comporte actuellement 10 fonds et notre PERCOL, plus récent, en comporte 15.

Détail des fonds PEE (fonds grisés, également disponibles dans le PERCOL)

Fonds	Amundi Trésorerie	Amundi 3 mois	CASA rendement	Amundi Protect 90	Amundi Obligateme 2023	Amundi Label Equilibre Solidaire	CASA Expansion	Amundi Actions France	Amundi Conservative Europe	CASA Actionnariat
Orientation de gestion	Monétaire	Monétaire	Obligataire diversifié zone euro	Diversifié protégé	Obligataire zone euro (obj. 5 ans 2018 - 2023)	Solidaire, diversifié zone euro	Obligataire diversifié zone euro	Actions France	Actions européennes	Action CASA
Risque	1	1	3	3	3	4	5	6	6	7
Perf 1 an*	-0,68%	-0,54%	+3,38%	-6,42%	+0,14%	+1,07%	+0,99%	-6,10%	-5,48%	-19,29%
Perf 5 an annualisée*	-0,35%	-0,30%	+2,74%	-1,14%	+0,94%	+3,34%	+4,06%	+5,02%	+3,31%	+4,95%

Détail des fonds PERCOL indisponibles dans le PEE (fonds disponibles aux 2 dispositifs, grisés dans le tableau ci-avant)

Fonds	Amundi Moderato	Amundi AFD Avenirs Durables	Amundi Harmonie	Amundi Obligataire Diversifié	Amundi Actions Immobilier Monde	Amundi Patrimoine	Amundi Convictions	Amundi Actions Emergents	Amundi Opportunités	CASA Actions Or
Orientation de gestion	Diversifié horizon 12 mois	Diversifié aide au développpt international	Diversifié gestion flexible prudente	Obligataire zone euro	Actions Immobilier monde	Diversifié Obj : 5% au dessus de l'Eonia à 5 ans	Actions internationales	Actions pays émergents	Diversifié gestion flexible dynamique	Actions entreprises secteur or
Risque	2	3	3	3	5	5	5	6	6	7
Perf 1 an*	-0,21%	+3,29%	+2,58%	+3,13%	-8,72%	+5,77%	+9,22%	+2,32%	+2,62%	+15,06%
Perf 5 ans annualisée*	+0,28%	+1,91%	+2,24%	+2,53%	+1,83%	+2,58%	Création < 5 ans	+7,65%	+4,17%	+14,65%

* Performances relevées au 28 décembre 2020

Beaucoup d'entre vous sont peu connaisseurs et peu intéressés pour gérer au mieux leur épargne salariale. A cet effet AMUNDI propose une offre de gestion pilotée dans le PERCOL, selon le potentiel de risque et de rendement. Par contre pour le PEE, chaque salarié doit choisir ses propres placements.

Dans les faits, les salariés privilégient (répartition des encours) :

- **Dans le PEE** : l'action CASA (34% des encours), le monétaire (18%), les 2 fonds maison CASA rendement et CASA expansion (24%), le reste étant réparti dans les 5 autres fonds (environ 5% par fonds).
- **Dans le PERCOL** : les 3 fonds disponibles dans le PERCOL piloté (Amundi Convictions, Amundi Obligataire diversifié et Amundi Trésorerie) totalisent 50% des fonds dont 23% au titre du PERCOL piloté. Les 12 autres fonds sont détenus à hauteur de 4% en moyenne (en 2,5 et 5,5%).

Une négociation est actuellement en cours pour revoir la liste des fonds disponibles, sachant que la majorité des fonds peuvent être rendus disponibles dans les 2 dispositifs. Si vous souhaitez contribuer à la réflexion, vous pouvez nous contacter par mail : cftccasa@gmail.com ou par téléphone au 01.43.23.28.24 (Isabelle Pascal).



Action Logement : des aides à connaître



Qu'est-ce que c'est ?

Depuis une réforme entrée en vigueur le 1er janvier 2017, les 20 comités interprofessionnels du logement (CIL) dédiés à l'aide au logement ont été réunis sous un même nom : "**Action Logement**". Son objectif : **faciliter l'accès au logement pour favoriser l'emploi**. Action Logement gère la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC) qui est une cotisation versée par toutes les entreprises du secteur privé d'au moins 20 salariés.

Les missions principales d'Action Logement sont :

- accompagner les salariés dans leur mobilité résidentielle et professionnelle,
- construire et financer des logements sociaux et intermédiaires.

Action Logement tient particulièrement à venir en aide aux **jeunes actifs**, aux **salariés précaires** ou en **situation de mobilité**, ainsi qu'à ceux qui doivent **faire face à un accident de la vie** entraînant une baisse de revenus significative.

Vous avez certainement entendu parler d'**Action Logement** sous son ancien nom d'1% patronal ou d'1% logement. Ces dispositifs permettent d'obtenir de nombreuses aides, prêts ou subventions, que vous soyez locataire ou propriétaire. Malheureusement, ces aides sont souvent méconnues et on ne sait pas comment en profiter. La **CFTC CASA** vous guide et vous dit tout sur **Action Logement**.

Qui peut en bénéficier ?

Que vous soyez locataire, en recherche de logement, propriétaire, que vous vouliez faire des travaux, que vous ayez besoin de déménager loin ou que vous soyez en difficulté financière, **Action Logement** peut vous aider. Les aides proposées s'adressent non seulement aux salariés mais aussi aux demandeurs d'emploi, aux travailleurs saisonniers, aux jeunes de moins de 30 ans salariés ou en recherche d'emploi, aux étudiants qui reçoivent une bourse d'Etat, aux personnes handicapées, aux bailleurs ou aux propriétaires.

Quelles aides pour les propriétaires ?

De nombreuses aides et conseils sont apportés aux propriétaires, qu'il s'agisse d'acheter un logement, d'y apporter des modifications ou de le rénover. Ces aides viennent en complément de celles proposées par la banque :

Le **Prêt construction ou acquisition dans le neuf** vous aide dans l'achat de votre résidence principale.

Le **Prêt acquisition dans l'ancien sans travaux** vous permet de financer au maximum 30% de votre résidence principale à un taux préférentiel.

Le **Prêt Accession+** pour acheter un logement HLM ou PSLA vous aide à devenir propriétaire avec un prêt de 45 000 euros maximum.

Des **conseils en accession** si vous désirez acheter mais que vous ressentez le besoin d'être accompagné.

De l'aide pour l'**agrandissement** si vous désirez effectuer des travaux afin d'ajouter une surface habitable d'au moins 14 m².

De l'aide pour **améliorer les performances énergétiques** de votre logement si vous souhaitez bénéficier d'une aide financière afin d'effectuer des travaux d'isolation ou de chauffage.

De l'aide pour **adapter votre logement aux personnes handicapées** afin de financer les travaux nécessaires à un taux préférentiel.

De l'aide pour **remettre en état une copropriété dégradée** faisant l'objet d'un plan de sauvegarde ou d'une opération programmée d'amélioration de l'habitat.

Contacts et informations sur le site d'Action Logement, [ici](#)



Action Logement : des aides à connaître

Le coup de pouce de Crédit agricole SA :

Action Logement

Services permet au Groupe CASA de prioriser chaque année **28/29 dossiers**. Ils seront ainsi prioritaires pour l'affectation d'un logement social.

La procédure : la remontée des dossiers à prioriser passe par les assistantes sociales.

Les **6 CATÉGORIES de publics prioritaires** sont :

- **Raison de santé:** handicap /longue maladie limitant l'activité
- **Sans logement**
- **Logement inadapté:** insalubre/sur-occupation
- **Raison financière:** surendettement / taux d'effort élevé
- **Précarité:** perte de logement programmée, situation précaire, expulsion, hébergement chez un tiers, perte de logement
- **Sécurité de la personne:** insécurité grave, violence

Quelles aides pour les locataires ?

Pour les locataires, **Action Logement** déploie deux types d'actions. En premier lieu, vous pouvez y trouver des offres de logements : logements sociaux, résidences temporaires ou colocation.

Vous pouvez également bénéficier de différentes aides financières pour votre logement :

Le Financement de la mobilité professionnelle qui vous permet de financer une installation due à une mutation.


L'aide MOBILI-JEUNE® qui permet aux jeunes de moins de 30 ans d'alléger leur loyer.

L'avance et la garantie LOCA-PASS® qui permettent de se faire prêter le montant de la caution et d'obtenir un garant.

Le dispositif VISALE qui est une garantie apportée par Action Logement permettant aux locataires de trouver plus facilement un logement.

Le bail mobilité qui facilite l'accès au logement en cas de besoin sur une courte période (10 mois maximum).

Comment faire pour une demande de logement social ?



La nouvelle **plateforme locative nationale AL'IN** est ouverte aux salariés de CASA depuis le 16 juin 2020 (depuis le 19 novembre seulement pour l'espace entreprise de CASA - équipe RHG/PSO).
Le mode d'emploi est disponible [ici](#)

Qui peut bénéficier de ce dispositif ?

- Tous les salariés en CDI ou CDD
- Ayant plus de 6 mois d'ancienneté consécutifs dans le Groupe Crédit Agricole SA
- Répondant aux conditions réglementaires
- Se situent en dessous des plafonds de ressources PLI*

Comment activer & créer une demande ?

- Créer un Compte
- Obtenir un Numéro Unique (NUR-NUD)
- Communiquer les pièces justificatives
- Saisir le n° Siret & le code entreprise communiqués aux salariés
- Choisir une offre de logement
- Suivre sa candidature

Vous pouvez retrouver les contacts RH et des informations complémentaires sur Me&CA – Mon quotidien / Avantages et Services.

BON A SAVOIR

Action Logement propose un service d'accompagnement social dédié aux salariés ayant des difficultés à accéder à un logement ou à se maintenir dans le leur. Pour en savoir plus, rendez-vous ici : <https://www.actionlogement.fr/le-cil-pass-assistancer-0>

