

My CFTC CASA



SOMMAIRE INTERACTIF →
CLIQUEZ SUR L'ARTICLE

- p1. Retraites : éclairage
- p2. Points d'attention de la CFTC au sein de l'entreprise

- p4. Rachat de RTT 2022 : la position de la CFTC UES CASA
- p5. Mutuelle santé

- p6. Agenda : Négociation Seniors et Commission Consultative
- p6. Pour en savoir plus sur Action Logement

Retraites : éclairage

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a publié le 15 septembre un nouveau rapport sur l'état de notre système des retraites. Dans la foulée le Comité de Suivi des Retraites (CSR) a rendu son avis le 22 septembre.



⇒ Le CSR constate que le rapport 2022 du COR révisé assez sensiblement les résultats des projections de 2021, dans le sens de l'accroissement du ratio retraites/PIB et du creusement des déficits. Une partie de la dégradation des comptes peut être due à la manière dont les hypothèses à long terme du COR ont été raccordées cette année aux hypothèses macroéconomiques du Programme de stabilité transmis à la Commission européenne en juillet, conduisant à un possible excès de pessimisme pour la période 2027-2032. Il subsiste donc une incertitude sur son ampleur. Mais, en sens inverse, pour le futur immédiat, les évolutions pourraient être plus dégradées que dans les projections. Le programme de stabilité, tablait encore sur une croissance assez significative sur 2023. Une révision à la baisse de cette hypothèse a d'ores et déjà été annoncée, et le consensus des économistes évolue actuellement vers une croissance très faible voire une nouvelle récession sur cette année 2023.

⇒ Le CSR ajoute :

“Si jamais cette perspective (récession sur 2023) devait se confirmer, se poserait comme en 2020 la question de laisser filer à nouveau le déficit du système de retraite, pour contribuer de nouveau au soutien de l'économie. Il s'agirait d'un choix de politique macroéconomique qui dépasse les compétences du Comité... Malgré l'ampleur des réformes passées on est à risque de déséquilibres résiduels significatifs à court et moyen terme, qu'amplifierait la poursuite de conditions économiques dégradées. Tout cela oblige à reposer la question des voies d'équilibrage du système de retraite.”



Que propose le CSR pour rééquilibrer le système des retraites ?

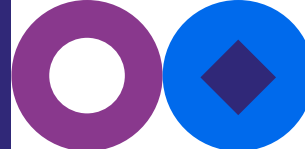
Après avoir évacué les mesures sur l'augmentation des cotisations et sur la baisse des pensions, le CSR indique que le débat principal sur les voies d'équilibrage du système de retraite porte sur les effets respectifs du relèvement de l'âge minimal et de la durée requise

pour le taux plein :

- Avec une efficacité plus rapide pour le relèvement de l'âge mais qui s'atténue à terme, du fait d'un surcroît de pension qui augmente progressivement la pension moyenne du stock. Il y a surtout un effet négatif plus marqué sur la durée de la retraite pour les individus à plus faible pension, même s'il est compensé en partie par l'obten-

tion de droits plus élevés. La mesure épargne largement les retraités plus aisés qui partent spontanément au-delà de l'âge minimal.

- Avec des effets moins rapides mais plus durables pour l'allongement de la durée de cotisation avec l'inconvénient d'accroître la baisse de la pension moyenne, sauf si les individus



compensent par davantage de recours aux surcotes.

Il est bien sûr envisageable de panacher ces deux instruments, en compensant dans la mesure du possible, les effets négatifs du relèvement d'âge sur les populations à plus faible pension qui sont aussi, en général, celles dont l'espérance de vie est la plus courte et dont les conditions de travail sont les moins propices au maintien dans l'activité.

Quelle conclusion du CSR ?

Le CSR ne recommande pas d'effectuer une réforme rapide avec un seul relèvement d'âge, bien au contraire. Le CSR incite le gouvernement à mener une concertation avec les différentes parties prenantes en y intégrant d'autres sujets de réflexion comme les transferts entre régimes, l'indexation des pensions, les mesures accompagnatrices pour les

populations les plus exposées au relèvement de l'âge ou de la durée de cotisation, la prise en compte de la pénibilité, etc... Il rappelle par ailleurs, à la fin de son avis sa position de principe, "d'un besoin d'une démarche d'harmonisation et de simplification des règles" (réforme systémique).



DÉCLARATION DE LA CFTC : EN FINIR AVEC L'ÂGE !

Nous revoilà avec cette histoire de report de l'âge légal de départ à la retraite (non plus 64 ans mais 65 ans à présent), alors qu'il était question, en 2018, de bâtir un système plus lisible et surtout plus juste. Loin d'adhérer à la révision d'un ou deux paramètres, la CFTC entend défendre le bien-fondé d'une réforme globale (ou systémique), seule à même d'harmoniser les droits sociaux, de réaliser l'équité entre salariés du privé et agents publics et d'assurer un niveau correct de pension.

Une réforme qui prendrait en compte les interruptions d'activité et changements de régime qui sont monnaie courante aujourd'hui, ainsi que les pénibilités avérées. Une réforme, enfin, qui doit impérativement être reliée à la question de l'emploi des seniors. En France, le taux d'emploi des plus de 50 ans est en effet l'un des plus faibles d'Europe. La tendance forte des employeurs à favoriser leur sortie de l'entreprise génère une catégorie de population "ni en retraite ni en emploi", une

catégorie mise en attente. Sans signal fort gouvernemental, sans changement de culture, toute tentative d'élévation de l'âge légal des retraites se traduira par la hausse du nombre d'actifs sans emploi... Et donc restera vaine sur le plan de l'équilibre des comptes sociaux.

Points d'attention de la CFTC au sein de l'entreprise

1. La fatigue des salariés et la hausse des arrêts maladie

Au sein du Groupe, la CFTC va suivre attentivement la transformation culturelle et managériale promise dans le cadre du Projet Humain. En attendant, elle remarque autour d'elle beaucoup de fatigue chez les collègues. C'est un phénomène national confirmé par la dernière enquête de **l'APEC publiée le 12 septembre 2022** :

- bien que 62 % des cadres jugent un impact positif du télétravail sur leur santé psychologique, 1 cadre sur 4 estime que sa santé mentale s'est dégradée

- un peu plus de la moitié a un sentiment de surcharge (55%), d'épuisement professionnel (54%) ou de stress intense (54%)
- 19 % ont dû prendre un congé ou un arrêt maladie en raison d'un épuisement professionnel
- 46 % jugent les actions de leur entreprise, insuffisantes pour préserver la santé mentale des équipes
- 66 % ont mis en tête de leurs résolutions, la préservation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et 26 % souhaitent diminuer leur temps consacré au travail.



Nous n'avons pas encore de données sur les arrêts maladie au sein de l'entreprise en 2022 ; en effet, nous devons pour cela, attendre le mois de mars 2023 avec la diffusion du bilan social. Toutefois, la CFTC a déjà partagé avec la RH Groupe, son inquiétude sur la fatigue des salariés du Groupe.

Et vous, comment est votre charge de travail



JE PARTICIPE AU SONDAGE



Pour un meilleur équilibre vie pro / vie perso : la semaine des 4 jours

Comme en 2020, à la sortie du premier confinement, on voit revenir des articles ou des reportages sur un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle et plus particulièrement sur la semaine des 4 jours. Rappelez-vous, notre sondage de l'été 2020, où nous avons évoqué de nouvelles formules d'adaptation du temps de travail (**article**) : 90 % des répondants plébiscitaient la semaine des 4,5 jours tandis que 10 % étaient contre au motif de journées de travail déjà trop chargées.

Total Energies réfléchit à la semaine des 4 jours

Dans une interview accordée au journal Les Échos en janvier 2022, le PDG Patrick Pouyanné affirme être ouvert à l'idée de mettre en place la semaine de 4 jours. C'est un sujet qui retient toute son attention au vu de ce qu'il constate au sein de l'entreprise. Effectivement, avec la crise du Covid, les bureaux sont davantage chargés du lundi au jeudi et beaucoup moins le vendredi. Il serait peut-être bénéfique de libérer en partie ou complètement cette dernière journée pour que les salariés se concentrent pleinement sur leur mission professionnelle pendant les 4 autres jours de la semaine.

De ce que nous comprenons, l'idée de Total serait de fermer les bureaux le vendredi et de laisser le libre choix à ses salariés de travailler ou non de chez eux, ce jour-là. **Dans la perspective des économies d'énergie à venir, vos élus CFTC ont suggéré cette mesure à notre DRH, mais hélas, sans succès.**



Pour un meilleur équilibre vie pro/vie perso : une charge de travail adaptée

La loi sur les 35 heures avait pour objectif principal de diminuer le temps de travail et créer de l'emploi. Vingt ans après, les cadres ont récupéré des jours de repos en plus qu'ils épargnent ou non et leur charge de travail a fortement augmenté d'où un stress et une fatigue chronique. Ce n'est pas nous qui le disons mais toutes les enquêtes Plus proche de nous, au sein de l'UES,

nous entendons couramment des collègues dire qu'ils n'ont même plus le temps de ranger leur bureau ou de prendre un café avec les collègues. Certains font des journées à rallonge. **À quand une mesure de la charge de travail ?**

Actuellement, la mesure se résume à une simple question dans le cadre de l'entretien d'évaluation : avec-vous abordé le sujet de la charge de travail ? Bien entendu, il ne s'agit pas vraiment d'une quantification mais simplement de répondre à une obligation de la loi pour les sa-

lariés en forfait jours (le sujet de la charge de travail doit être abordé au moins une fois par an avec son manager).

Aussi, pour un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, il ne suffira pas d'accorder des jours de repos supplémentaires en diminuant de 10 ou 20 % le nombre de jours travaillés dans une année. Citons le cas des salariés à temps partiel à 80 % (en majorité des femmes) : ils conservent la même charge de travail en étant payés 20 % en moins.

2. Autre phénomène récent constaté au niveau national : la grande démission

Les données sur l'emploi mettent clairement en évidence le phénomène de "grande démission" ("**La France vit-elle une grande démission ?**", Dares, août 2022). Comme ailleurs dans le monde, notre marché du travail connaît, depuis la fin de l'année 2021, un **accroissement exceptionnel des démissions de salariés comparable à celui des années 2008 et 1974.**

Un tel mouvement présage de fortes turbulences économiques et sociales, comme le suggèrent ses précédents historiques.

Les démissions touchent aujourd'hui tous les secteurs et créent dans les entreprises de fortes tensions pour

recruter (Insee, note de conjoncture, septembre 2022).

L'analyse macroéconomique interprète la "grande démission" comme un effet d'aubaine : les salariés profitent de la reprise post-Covid pour mettre les employeurs en concurrence. Il en résulte un intense débauchage interentreprises qui favorise l'augmentation des rémunérations et... encourage les démissions. Malgré un chômage de 7 %, il n'y a pas "d'armée de réserve de chômeurs" pour calmer le jeu, car toutes les compétences sont concernées par la tentation de jouer sur l'opportunité de gagner davantage.

Sur ce sujet, aussi, la CFTC regardera attentivement les chiffres du bilan social 2022 et notamment le nombre des démissions mais aussi des mobilités.

Toutefois, nous entendons régulièrement autour de nous : "Les salaires sont plus bas à CASA que dans d'autres banques, notamment chez BNPParibas et SG. Certains salariés démissionnent, d'autres **se résignent, se démotivent et font le service minimum. Enfin d'autres encore, y compris des jeunes, considèrent l'entreprise comme une planque, un pantouflage.**"





3. NAO et pouvoir d'achat

Lors de la négociation de juillet sur les salaires, la RH nous avait confirmé qu'il n'y aurait pas d'ouverture de nouvelles négociations en fin d'année. Pour autant, un budget d'augmentations individuelles sera bien prévu, ainsi qu'un budget dédié pour l'égalité professionnelle femmes/hommes. De plus, dans l'accord de juillet, une

clause de revoyure début 2023 a été prévue afin de faire le point sur l'impact de l'augmentation collective en regard de l'inflation.

Néanmoins l'augmentation de 2,9 % pourrait être très insuffisante au regard d'une prévision d'inflation de 9 % cumulés sur 2022 et 2023 (prévision 5,5 % en 2022 et 3,5 % en 2023).

La CFTC demandera une nouvelle mesure collective pour 2023.

Rachat de RTT 2022 : la position de la CFTC UES CASA

⇒ Dans notre précédente Newsletter, nous avons évoqué ce sujet. Notre avis au sein de la section syndicale CFTC de l'UES CASA n'était pas partagé par la CFTC en général, ni par d'autres syndicats qui, comme la gauche, ont considéré cette mesure allant à l'encontre de la loi sur les 35 heures et cautionnant l'absence d'augmentations collectives. Au sein de la CFTC UES CASA, nous considérons qu'il y a des nuances qui peuvent être apportées selon le contexte de l'entreprise.



1. Retour sur la loi 2008 sur le pouvoir d'achat

En 2008, une loi pour le pouvoir d'achat a prévu une mesure sur la monétisation des jours CET (la monétisation n'était généralement pas possible dans les accords CET de l'époque) en plus du rachat de RTT avec des avantages sociaux et fiscaux à la clé.

2. Quelle différence avec la loi 2022 sur le pouvoir d'achat ?

En 2022, la loi sur le pouvoir d'achat prévoit à nouveau la mesure de rachat de RTT mais pas celle sur le paiement de jours de CET. Parallèlement, notre accord CET actuel permet de monétiser des jours CET mais ceux-ci sont soumis aux prélèvements sociaux et fiscaux.

3. La mesure sera-t-elle appliquée au sein de l'UES ?

À priori, non (sauf revirement). Notre section syndicale a raisonné à l'échelle de l'UES et compris depuis, qu'il s'agissait d'un débat national idéologique. Nous n'avons pas vu de demande de la part des autres organisations syndicales. L'entreprise n'a pas intérêt non plus à la mettre en place en raison des développements informatiques nécessaires et du risque de voir émerger à l'avenir une demande récurrente de rachat des RTT avec la majoration prévue pour les heures supplémentaires.

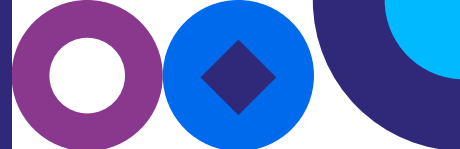
Le système actuel d'épargne de jours de repos non pris au sein du CET fonctionne bien et nous ne souhaitons pas non plus qu'il soit remis en cause. Il permet d'épargner des jours pour financer des dispositifs de retraite (transfert de jours au PERCOL, rachat de trimestres à la retraite obligatoire, congé de fin de carrière) ou pour des congés exceptionnels ou encore pour un complément de salaire exceptionnel.

“ Notre avis au sein de la section syndicale CFTC de l'UES CASA n'était pas partagé par la CFTC en général ”

Notre entreprise en a fait bénéficier ses salariés (nous avons pu demander en 2018, le paiement de jours CET acquis au 31 décembre 2007 hors charges sociales, sauf CSG et CRDS et défiscalisés). Dans les mois et années qui ont suivi, certaines entreprises dont l'UES CASA en 2010, ont négocié de nouveaux accords CET prévoyant à l'avenir la possibilité de monétiser les jours CET (sans avantages sociaux et fiscaux sauf en cas de transfert dans un PERCOL ou un PERO).

Il nous a semblé que sans remettre en cause quoi que soit, la mesure de rachat de RTT 2022 exonérés socialement et fiscalement présentait un avantage supplémentaire par rapport à la monétisation des jours CET.

Et compte tenu de l'augmentation collective intervenue au 1^{er} juillet 2022, cette mesure ne pouvait freiner les augmentations salariales. Ce sont nos particularités au sein de l'UES CASA.



Mutuelle Santé

1. Résultats du contrat des Actifs

Si vous êtes abonné au kiosque ECO, vous avez dû voir passer l'information sur la forte hausse des dépenses de santé en France en 2021 : + 7,9 %.

Le régime obligatoire mais aussi les complémentaires santé ont été confrontés à cette forte augmentation. C'est à relativiser toutefois, dans la mesure

où l'année précédente, les dépenses n'avaient progressé que de 0,4 % (plus faible taux depuis 1950), une majorité de soins ayant été reportée en 2021 suite à la crise sanitaire.

Au niveau de la complémentaire santé de l'UES CASA, après la baisse importante des dépenses en 2020 (-16 %), nous avons assisté à une progression en 2021 à l'instar de l'ensemble du marché,

mais qui reste très contenue puisque nous n'avons pas atteint le niveau de dépenses de 2019 (-4 %). Ce bon résultat est en déphasage par rapport au marché des complémentaires santé qui a constaté un dérapage des dépenses trouvant son origine dans le déploiement de la réforme du 100 % santé (mais peu d'impact au niveau de notre contrat qui couvrait déjà bien les remboursements optiques et dentaires).

2. Suspension de la cotisation salariale pendant 15 mois

Comme vous avez pu le lire dans le flash RH du 27 septembre, la part salariale de la complémentaire santé (25 %, soit 30,85 €) sera financée par ponction sur les réserves accumulées, ces mêmes réserves qui ont pu financer depuis le 1^{er} juillet 2021, une amélioration de nos garanties sans augmentation de la cotisation, **notre demande ayant été enfin entendue.**

Nous saluons cette initiative de la RH de l'UES CASA. Même si cela ne coûte rien à l'entreprise, **c'est une bonne mesure que nous avons largement approuvée.**

3. Tarif de la complémentaire santé pour les retraités "seuls"

Après l'amélioration des garanties, la CFTC se bat depuis plusieurs mois pour obtenir un tarif plus juste pour les futurs retraités qui ne sont pas en couple. Hélas, nous sommes les seuls à défendre cette cause. **Fort heureusement, la loi Evin est avec nous, ce qui a nous permis d'obtenir une avancée.**

De quoi s'agit-il ? Lorsqu'un salarié de l'UES CASA part à la retraite, il lui est proposé de conserver les garanties du contrat des actifs en s'acquittant d'une cotisation de 235 € par mois. Il s'agit d'un tarif famille (spécificité de l'UES CASA que l'on ne retrouve dans aucune filiale du Groupe). Ce tarif plus que raisonnable pour un couple, est exorbitant pour une personne seule. Or la loi Evin prévoit de limiter la progressivité du tarif pour les anciens salariés, sur la base d'un tarif individualisé. Celui-ci doit être équivalent au tarif des actifs, la 1^{ère} année de la retraite, puis l'assureur peut appliquer une majoration maxi de 25 % la 2^{ème} année, puis 50 % la 3^{ème} année et ensuite tarif libre.

La CFTC n'a pas obtenu une mise à plat du contrat actuel qui n'est pas équitable pour les personnes seules, mais a néanmoins obtenu la garantie que les salariés qui partent à la retraite puissent bénéficier des dispositions de la loi Evin.



Les deux situations pour les retraités

Tarif actuel au sein de l'UES (tarif famille)

⇒ **235,84 € / mois (tarif famille)**

Si on individualisait ce tarif et sur la base de 71% d'assurés en couple (constat), on obtiendrait un tarif de **138 €/an, qui est exactement le tarif actuel des Actifs** (part salariale + patronale)

Tarif loi Evin (tarif individuel)

⇒ **138,49 € / mois la 1^{ère} année (tarif des Actifs)**

- Maxi 173,11 € / mois la 2^{ème} année
- Maxi 207,73 € / mois la 3^{ème} année
- Ensuite tarif libre



Pourquoi avons-nous mené ce combat ?

Pour permettre aux salariés "seuls" qui partent en retraite de conserver leurs garanties avec un bon rapport qualité/prix pendant un an au moins, voire plus. Nous espérons que Predica, notre assureur santé, n'augmentera pas trop la cotisation après la 1^{ère} année, leur évitant ainsi de devoir chercher une autre mutuelle santé avec un tarif plus abordable. Ces futurs retraités "seuls" doivent déjà assumer seuls des charges fixes de logement, voiture et autre. On va leur demander en plus de payer un prix très élevé pour leur santé. Actuellement, ils renoncent généralement au contrat santé de l'UES lors du départ en retraite et vont s'assurer ailleurs. Mais avec un contrat individuel, ils ne pourront jamais retrouver un même niveau de prestations et de tarif. Notre contrat est négocié avec 9 % de frais, alors que les meilleurs contrats individuels du marché affichent des frais de gestion et de commercialisation de 20 %.

Agenda : Négociation Seniors et Commission Consultative

Nous avons déjà évoqué la **négociation Seniors** dans de précédentes Newsletters. La RH nous a promis encore une fois son ouverture.... En tout cas, nous sommes prêts à négocier. Nous avons réalisé un sondage l'année dernière, qui a permis de mettre en avant les souhaits des salariés de la tranche d'âge concernée. A la suite de quoi, nous avons rédigé des revendications qui pourront encore être retravaillées en fonction de vos remarques et commentaires. Retrouvez l'ensemble de ces éléments sur notre site internet :

[Dossier Seniors | CFTC - CASA](#)

La prochaine **Commission Consultative** pour les salariés qui n'ont pas (ou peu) été augmentés sur les 3 dernières années devrait se tenir fin novembre 2022. Chaque année, un flash RH publié après les vacances de la Toussaint, annonce la tenue de cette commission. Les modalités d'inscription sont précisées dans le flash.



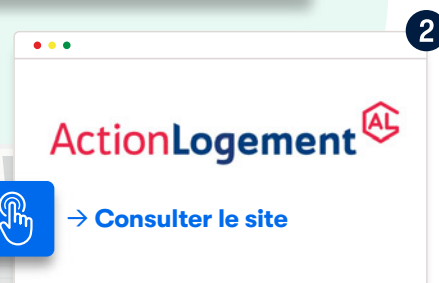
NOTRE CONSEIL POUR 2022

Si vous êtes concernés, n'hésitez pas à vous inscrire et à nous solliciter pour vous représenter lors de cette instance. Votre situation sera examinée de près et votre management sera incité à vous augmenter. La RH regarde de près les refus éventuels, notamment pour les salariés qui remplissent leurs objectifs annuels.

Pour en savoir plus sur Action Logement

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, conseils, 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 sur Action Logement sur son site ①. Vous pouvez aussi vous rendre directement sur le site d'**Action Logement** ②. N'oubliez pas qu'en tant que salarié de l'UES CASA, vous êtes un salarié agricole.



**NOUS
CONTACTER**



ISABELLE PASCAL
06 09 98 58 95 • 01 43 23 28 24
MARIE-JOSÉ FERJAUULT
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**

P. 6