

## Sommaire

- **Actualités CSE CASA**
- **Partage de la valeur ajoutée : le compte n'y est pas pour les salariés**
- **Handicap : 15 ans après la loi, le combat continue**
- **Télétravail : où en est-on dans le Groupe CASA?**
- **Retraites, pénibilité : des avancées insuffisantes pour la CFTC**
- **Question à notre experte : le rachat de trimestres retraite est-il encore judicieux?**

## Actualités CSE CASA

Tous les mois, le CSE se réunit à l'initiative de la RH. Dans l'attente de la mise en place d'une information récurrente sur les sujets abordés en réunions CSE, nous vous proposons de retrouver les documents présentés en séance (sauf confidentiels) et les procès-verbaux, sur notre [site internet](#) (accès réservé aux membres\* du site dont le statut « salarié CASA » aura été vérifié).

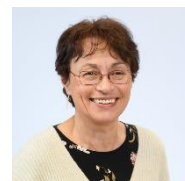
*\*pour devenir membre, accès en haut à droite ou en bas de la page d'accueil du site.*

### Commission voyages : le mot de la Présidente

Les délais de mise en place du CSE ont généré du retard sur la préparation de l'année 2020. Nous savons que vous êtes impatients de connaître les offres 2020 et faisons le maximum pour vous proposer des séjours dès le premier semestre tout en innovant sur la nature des propositions.

Mon ambition est de répondre le plus largement possible à la mission d'une commission voyages, soit, permettre au plus grand nombre de salariés de s'offrir des temps de repos auxquels ils accèderaient moins aisément sans le CSE.

Je m'efforcerai avec la commission voyages, dans le respect de nos impératifs budgétaires, de vous proposer des WE (culturels, détente ou actifs), des voyages plus ou moins longs et des séjours familles variés afin que tous aient du plaisir.



## Partage de la valeur ajoutée de l'entreprise : le compte n'y est pas pour les salariés.

Le RNPG publié de CASA augmente de **10,1%** sur l'année 2019. Le résultat est impacté par des éléments exceptionnels significatifs, notamment la décision favorable du Conseil d'Etat sur Emporiki et une dépréciation partielle de l'écart d'acquisition sur LCL. Au-delà de ces éléments exceptionnels, le **résultat sous-jacent progresse de 4%**, avec une contribution de tous les métiers. **Donc une très bonne année pour le Groupe Crédit Agricole SA.**

**Mais force est de constater que le partage des bénéfices n'est pas en faveur des salariés.**

L'enveloppe des augmentations individuelles plafonne à 1,8% pour l'année 2020, aucune mesure d'augmentation générale et une prime pour le pouvoir d'achat en baisse dans toutes les entités avec une uniformisation du montant maximum versé à 450 €.

Cet écart entre la progression des résultats du Groupe en 2019 et les enveloppes consacrées aux augmentations salariales 2020 est **encore plus flagrant chez LCL**. Alors que le résultat sous-jacent progresse de 5,6% en 2019, l'enveloppe des augmentations salariales individuelles a diminué passant de 10 M€ à 7,8 M€. Aucune mesure générale n'est prévue tandis que l'enveloppe consacrée à la prime pour le pouvoir d'achat a été divisée par 2,4.

La **CFTC CASA et filiales** note un déséquilibre criant dans la répartition des profits entre investissements, actionnaires et salariés. Elle craint que le "Pilier Humain" du Plan Moyen Terme du Groupe ne soit qu'un colosse aux pieds d'argile.

Nous contacter : ☎ 06.75.24.59.77 ✉ [cftccasa@gmail.com](mailto:cftccasa@gmail.com) Nous retrouver : Pietra bat B 3<sup>ème</sup> étage

## Handicap : 15 ans après la loi, le combat continue



### Le « Grenelle » du handicap s'est déroulé le 11 février 2020 à Paris

Intitulée "*Tous concernés, tous mobilisés*", la 5e conférence sur le handicap a été placée sous le signe de la "*mobilisation nationale*". Le président de la République a même déclaré que "*c'est notre responsabilité collective si le taux de chômage chez les personnes en situation de handicap reste deux fois supérieur à la moyenne nationale*".

Pourtant, la question de **l'emploi** a été peu abordée. La **CFTC** le regrette car l'emploi était l'une des promesses de la loi de 2005 : ouvrir enfin les portes de l'entreprise aux personnes handicapées, et faire du travail un droit pour tous. Or, **le taux d'emploi des personnes handicapées stagne à 3,5 % loin des 6 % imposés par la loi**, et seuls 1 % des jeunes ont accès à l'apprentissage.

La **CFTC** constate qu'à **CASA social**, il en est de même : le taux d'emploi **stagne aux alentours de 3%** alors que dans **certaines entités du Groupe, il dépasse les 6%** (CACF et certaines Caisses régionales). Ce taux devrait continuer à stagner à CASA à moins qu'un sursaut n'intervienne. En effet dans les prévisions d'évolution présentées au CSE du mois de novembre 2019, il n'apparaît pas de volonté d'améliorer ce chiffre. La **CFTC CASA déplore cet état de fait**.

Au delà de l'emploi, le gouvernement mise sur **l'apprentissage**. Il vise 10 000 apprentis d'ici 2021 et au moins 6% dans la fonction publique. La **CFTC** salue cette mesure ainsi que le renforcement de l'accès à l'enseignement supérieur et la perspective de cumuler l'allocation adulte handicapé (AAH) et un contrat de travail à temps partiel.

Au niveau de **CASA social**, un effort a été fait dans le recrutement des alternants. Mais peut-on se contenter de recruter principalement des alternants en situation de handicap plutôt que des CDI handicapés ?

D'autres thèmes ont été abordés dans la conférence nationale qui sont du ressort des pouvoirs publics tels que la **garantie de ressources (AAH)** et le **droit à la compensation (PCH)**. La **CFTC** salue la volonté du gouvernement d'adapter la PCH à l'évolution des besoins (+ 184 millions d'euros dès 2021). Malheureusement en matière de garantie de ressources, le gouvernement, alors qu'il augmente l'AAH (de 810 à 900 euros), supprime le complément de ressources (179 euros).

Il existe des aides financières accordées par **CASA social** aux salariés en situation de handicap, **enveloppe de 102 652 € en 2018**, notamment des aides au transport (nous n'avons pas plus de détails).

Parallèlement, les **élus du CSE CASA** viennent de décider **à l'unanimité** d'augmenter l'enveloppe des **Services à la Personne** pour les salariés en situation de handicap ou avec un enfant ou un conjoint en situation de handicap (plafond de remboursement de 1830 € avec une prise en charge à 90% des factures présentées sur une gamme de services élargie).

Pour finir sur ce thème, le gouvernement a annoncé que le « **système universel de retraites** » va garantir les départs anticipés des personnes en situation de handicap, en permettant de partir **sans décote** sur la base d'une durée cotisée minorée tout en bénéficiant **d'une bonification de points**. Il sera également possible aux travailleurs handicapés de bénéficier d'une **retraite progressive dès 55 ans**. Les **aidants** ne sont pas oubliés non plus avec **comptabilisation des périodes** dédiées à la prise en charge d'un proche en situation de handicap.

La **CFTC CASA** espère que l'entreprise accompagnera ces mesures, notamment **l'accès à la retraite progressive dès 55 ans** pour les personnes en situation de handicap.

## Comité de suivi télétravail

Nous avons eu récemment une présentation par la RH, de l'évolution du télétravail au sein de **CASA social**.

Le recours au télétravail (hors épisode de grève) **a plus que doublé au sein de l'entreprise : de 20 % en 2018 à 45 % en 2019.**

Il a progressé particulièrement dans les 2 directions qui ont mis en place le flex office (DCI + 33 pts) et FIG (+ 36 pts) mais aussi à IGL (+ 44 pts).

On note de **très grandes disparités selon les directions**, ce qui laisse penser que certaines y sont plus favorables que d'autres et qu'un **travail de pédagogie est encore nécessaire.**

En termes de journée de télétravail, les lundis et mardis sont très en retrait (journées consacrées aux réunions de service ou d'équipe ?).

## Dossier Télétravail

### Que prévoit la charte Groupe CASA relative aux nouveaux modes de travail

La charte Groupe, publiée le 6 novembre 2018, propose un **cadre commun** concernant la mise en place du **travail nomade** et du **télétravail** à domicile pour les différentes entités du Groupe CASA. Chaque société peut décliner la Charte dans les formes et selon un planning qui lui est propre.

En matière **de télétravail**, la Charte définit :

- Le télétravail peut être exercé depuis le **domicile** du collaborateur **ou depuis tout autre lieu**, qui soit situé hors des locaux de l'employeur.
- Les salariés mis à disposition ne peuvent bénéficier du télétravail que si leur entité **d'accueil est couverte** par un **dispositif de télétravail**.
- En matière d'éligibilité, le télétravail est ouvert par principe **à tous les salariés**. Les critères de sélection doivent cependant reposer sur des **éléments objectifs**. Il ne peut pas être déployé auprès de tous les métiers et activités, notamment en raison de **contraintes techniques**, de la nécessité d'une **présence dans les locaux**, de la **réalisation de tâches à distance**, etc...
- Le télétravail peut être **régulier (max 2 jours fixes par semaine)** et/ou **occasionnel (quota de jours flottants accordés sur le mois, le trimestre, le semestre ou encore l'année)**. D'une manière générale, les salariés devront être **physiquement présents sur leur lieu de travail habituel au moins 2 jours par semaine** (sauf contraintes ou déplacements professionnels). Les deux modes d'organisation (régulier et occasionnel) sont éventuellement cumulables.

### Comment se positionne l'accord signé le 18 novembre 2018, dans l'UES CASA ? (voir tableau de synthèse page suivante)

Désormais **huit entités du Groupe** donnent la possibilité à leurs salariés d'accéder à **2 jours de télétravail par semaine** (hors conditions spécifiques pour les femmes enceintes), avec ou sans conditions d'éloignement :

- Sans condition d'éloignement et/ou formule souple : **CAPS, CACEIS, CAGIP**
- Avec condition d'éloignement ou formule souple : **LCL** (trajet > 3 h)
- Avec condition d'éloignement : **CA Immobilier** (trajet >1h30), **CACF** (>2 h), **CACIB** (>2 h30 et salariés 55 ans et plus), **CA IWM Group** (>2h30)

A défaut de la possibilité de bénéficier de 2 jours fixes par semaine, le salarié de **l'UES CASA peut cumuler 1 jour fixe** par semaine et le **forfait annuel de 18 jours** (après 1 an de mise en place du télétravail). A noter que des dérogations existent sur avis du médecin du travail.

Trois autres entités, qui **n'ont pas mis en place le 2<sup>ème</sup> jour** de télétravail, **n'autorisent pas ce cumul** entre formule régulière et formule occasionnelle : **CALF, CAAS et PACIFICA**.

Enfin, **AMUNDI** qui n'a pas négocié d'accord, a rédigé une charte, avec des conditions de télétravail en retrait **avec un seul jour fixe de télétravail par semaine** (la charte prévoit toutefois un télétravail exceptionnel pour raisons médicales et des jours volants de télétravail (maxi 4 j) lors d'une reprise d'activité suite à une longue absence (maternité, adoption, congé parental).

## Télétravail dans le Groupe CASA

2 j par semaine et/ou formule souple	CAPS	<p><b>Formule fixe</b> : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaine pour les personnes en télétravail depuis 1 an au moins.</p> <p><b>Formule flexible</b> : 18 jours par année pleine.</p> <p>Après 1 an de mise en place du télétravail, les salariés peuvent cumuler 1 j fixe et la formule flexible ou accéder à 2 jours fixes par semaine.</p>
	CAGIP	<p><b>Formule hebdomadaire</b> : 1 jour ou 2 jours fixes par semaine.</p> <p><b>Formule forfait</b> : 20 jours dans l'année. Formules non cumulables.</p>
	CACEIS	<p><b>Formule classique</b> : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaine pour les personnes en télétravail depuis 1 an au moins.</p> <p><b>Formule souple</b> : 12 jours par an. Formules non cumulables.</p>
	LCL	<p><b>Formule fixe</b> : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours pour les femmes enceintes et pour les salariés avec trajet de 3 heures au moins</p> <p><b>Formule souple</b> : quota de 10 jours par trimestre entier.</p> <p>Les deux formules ne sont pas cumulables.</p>
2 j par semaine (sous conditions)	CA Immobilier	<p><b>Formule fixe</b> : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaines pour les femmes enceintes et les salariés dont le temps de transport est &gt; à 1h30 par jour.</p>
	CACF	<p><b>Sans condition de temps de transport</b> : 3 jours par mois.</p> <p><b>Temps de transport égaux ou supérieurs à 1h aller-retour</b> : 1 jour fixe par semaine.</p> <p><b>Temps de transport égaux ou supérieurs à 2h aller-retour</b> : 2 jours fixes par semaine.</p> <p>Possibilité de dérogations médicales.</p>
	CACIB	<p><b>Formule fixe</b> : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaine pour les femmes enceintes, les salariés dont le temps de transport est &gt; à 2h30 par jour et les salariés de plus de 55 ans.</p>
	CA IWM Group	<p><b>Formule fixe</b> : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaine pour les femmes enceintes et les salariés dont le temps de transport est &gt; à 2h30 par jour.</p>
1 j par semaine et/ou formule souple	CASA	<p><b>Formule fixe</b> : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours pour les femmes enceintes et pour les salariés sur avis médical.</p> <p><b>Formule flexible</b> : 18 jours en année pleine.</p> <p>Les deux formules <b>sont cumulables</b> après 1 an.</p>
	CALF	<p><b>Télétravail régulier</b> : 1 jour fixe par semaine. Possibilité 2 jours par semaine pour les femmes enceintes.</p> <p><b>Télétravail occasionnel</b> : plafond de jours non précisé dans l'accord mais ne doit pas mener à un jour par semaine.</p> <p>Ces deux formules <b>ne sont pas cumulables</b>.</p>
	CAAS	<p><b>Formule hebdomadaire</b> : 1 jour fixe par semaine. Possibilité de 2 jours par semaine sur avis médical.</p> <p><b>Formule trimestrielle</b> : forfait de 6 jours par trimestre avec possibilité de poser des demi-journées.</p> <p>Il est prévu une <b>3<sup>ème</sup> formule relevant du droit au télétravail occasionnel</b> : forfait de 10 jours par an.</p> <p>Ces trois formules <b>ne sont pas cumulables</b>.</p>
	PACIFICA	<p><b>Formule classique</b> : 1 jour fixe par semaine. Possibilité de 2 jours pour les femmes enceintes.</p> <p><b>Formule forfait</b> : 12 jours annuels.</p> <p>Ces deux formules <b>ne sont pas cumulables</b>.</p>
1 j par semaine	AMUNDI	<p><b>Télétravail récurrent</b> : 1 jour fixe par semaine.</p> <p><b>Télétravail exceptionnel</b> : dérogations possibles pour raisons médicales et possibilité de jours flottants (maxi 4 j) lors d'une reprise près une longue absence (maternité, adoption, congé parental).</p>



**CFTC CREDIT AGRICOLE S.A.**

« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

**NEWSLETTER MENSUELLE**

**FEVRIER 2020**

## Concertation sur le financement des retraites :

Au cours de la 1<sup>ère</sup> séance, Cyril Chabanier, président de la **CFTC**, a mentionné une étude de l'INSEE qui révèle « **une moindre progression des gains d'espérance de vie pour la période 2014-2019** » ce qui implique de revoir à la baisse le déficit programmé pour 2027.

Il a, par ailleurs, rappelé qu'on pouvait estimer à environ **1/4 la part des mécanismes de solidarité relevant de l'Etat**.

Dans cette logique, le président de la **CFTC** a redit que les efforts visant à réduire ces déficits devaient :

- **s'établir sur des bases claires** qu'il s'agisse des **montants en jeu** ou encore **des acteurs en cause** derrière ces déficits ;
- **être équitablement partagés entre l'Etat, les entreprises et les travailleurs.**

## Retraites, pénibilité : des avancées insuffisantes pour la CFTC

Parmi les bonnes nouvelles annoncées suite à une réunion multilatérale gouvernement / syndicats, la **CFTC** salue l'idée d'une **transition dite à l'italienne**. Autrement dit, pour les générations qui seraient à cheval sur les deux régimes (celles nées entre 1975 et 2004), il est proposé de **continuer à prendre en compte, pour les fonctionnaires, les 6 derniers mois et, pour les salariés du privé et contractuels de la fonction publique, les 25 meilleures années**. Cette revendication **CFTC** garantit donc que les droits générés par l'ancien système soient maintenus dans le nouveau avec une règle de calcul plus favorable.

Les évolutions retenues sur la **retraite progressive** sont aussi de nature à satisfaire la **CFTC**. En effet, elle a été entendue sur **l'abaissement à 60 ans** de l'accès à ces dispositifs au lieu des 62 ans initialement prévus dans la loi.

Rappelons que l'instauration de la retraite progressive à **CASA** est un sujet que défend activement la **CFCT CASA**.

Autres dispositifs pour améliorer l'emploi des seniors : ouvrir une **réflexion sur le CET** (compte épargne temps) et développer le **mécénat de compétences**. Sur ces deux sujets, la **CFTC CASA** a déjà fait des propositions dans ses newsletters mensuelles. Nous avons même interpellé l'année dernière notre directeur général sur le mécénat de compétences.

Le développement de ces trois dispositifs (retraite progressive/ CET /mécénat de compétences) ne fera pas disparaître les difficultés des seniors sur le marché du travail, mais il contribuerait à pallier l'obstacle du relèvement de l'âge de départ. Par ailleurs ces dispositifs conduiraient à ce que les entreprises prennent leur part de l'effort collectif, un principe cher à la **CFTC**.

Au sein de l'**UES CASA**, nous espérons qu'une négociation pourra s'engager suite à la promulgation de la loi sur la réforme des retraites. Nous rencontrons au quotidien des salariés seniors en souffrance en raison d'une absence de perspectives favorables et d'un manque de reconnaissance. De surcroît, ceux-ci redoutent un report de l'âge de départ en retraite avec l'instauration d'un âge pivot à 64 ans.

Concernant la **pénibilité**, la **CFTC** a noté des avancées en matière de reconversion (congés formation) ou de prévention **mais elle attend toujours des annonces fortes et concrètes permettant aux personnes exerçant les métiers les plus pénibles de partir au même âge qu'aujourd'hui**, ainsi que **des avancées sur la réintégration des 4 facteurs de pénibilité exclus lorsque le C3P est devenu C2P**. Elle rappelle encore et toujours que 85% des maladies professionnelles ont précisément pour origine l'un de ces facteurs exclus.



Le gouvernement vient de recourir au 49.3 afin d'adopter sans vote son projet de réforme. La **CFTC** prend bonne note des évolutions apportées au texte, dont certaines reprennent ses propositions (par exemple, l'ouverture de la retraite progressive abaissée de 62 à 60 ans). **Pour autant, beaucoup reste à faire pour rendre le texte acceptable.**

Notre experte  
sur les retraites  
et la protection  
sociale :  
Isabelle, élue  
CSE



N'hésitez pas à la  
contacter au  
**01 43 23 28 24**

Si le rachat de  
trimestres vous  
coûte par exemple  
30 000 euros et  
qu'il vous fait  
gagner 250 euros  
de retraite nette  
mensuelle  
(3 000 euros /an),  
il sera rentabilisé  
au bout de dix ans  
de retraite

## Question à notre experte : le rachat de trimestres de retraite est-il encore judicieux ?

Le gouvernement a retiré de la loi, la mesure qui prévoyait, pour les salariés nés à partir de 1963 (puis nés à partir de 1965), un malus en cas de départ à la retraite avant un âge pivot fixé à 64 ans. Toutefois ce retrait implique de trouver avant fin avril des solutions alternatives afin que le régime soit à l'équilibre en 2027. Sans connaître le résultat de la concertation, on peut néanmoins penser que les salariés nés avant 1963 ou 1965, ne seront pas concernés par l'âge pivot, ni par l'instauration du système unique à points et peuvent entrevoir un rachat de trimestres si nécessaire.

Nous nous intéressons donc au cas de ces salariés nés avant 1963 ou 1965.

### Comparer le coût au gain

Au préalable, il faut bien contrôler son dossier retraite pour estimer le nombre de trimestres manquants. Le salarié doit ensuite demander une simulation de rachat de trimestres à sa caisse de retraite ou à un expert retraite. Enfin, la dernière étape consiste à **calculer le retour sur investissement de l'opération**. Pour cela, il suffit de diviser le coût du rachat à la retraite de base (nous préconisons l'option 1) avec le gain obtenu sur la retraite totale annuelle nette de cotisations sociales (9,1% sur la retraite de base et 10,1% sur la retraite complémentaire). Ce calcul indiquera le nombre d'années à l'issue duquel le rachat sera rentabilisé.

**En général pour des salariés cadres, la rentabilité est obtenue avant 10 ans, voire avant 5 ans pour les cadres supérieurs avec beaucoup de points de retraite complémentaire (carrières très ascendantes).**

*On peut intégrer les **éléments fiscaux** dans les calculs, mais pour cela, il faut connaître son taux marginal d'imposition (TMI) en activité et à la retraite. Si le TMI n'est pas modifié (par ex 30% en activité et à la retraite), l'impact fiscal sera neutre même si le salarié aura pu bénéficier d'une déduction fiscale sur le coût de son rachat de trimestres (mais ensuite à la retraite, il paiera un peu plus d'impôt en raison d'une retraite majorée).*

## La nouvelle stratégie pour les rachats de trimestres face au malus sur les retraites complémentaires.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, si vous partez à 62 ans après avoir racheté tous vos trimestres manquants, on vous appliquera un abattement de 10% pendant 3 ans sur votre retraite complémentaire (cette décote est appliquée systématiquement à tous les salariés qui partent à la retraite l'année du taux plein). **Se pose alors la question de savoir si, compte tenu du coût élevé d'un rachat de trimestres, il ne vaut pas mieux racheter un trimestre de moins que le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le taux plein ; ceci, afin de subir un abattement viager sur la retraite totale (environ 1,85% sur la retraite de base et 1% sur la retraite complémentaire) plutôt qu'un malus temporaire de 10% sur la retraite complémentaire pendant 3 ans.**

Pour donner un ordre d'idée, le gain lié au rachat d'un trimestre en moins, serait gagnant si la personne vit au plus 25 années à la retraite. Le résultat peut être légèrement différent selon les personnes mais il faut néanmoins se projeter à vivre longtemps pour privilégier le rachat de tous ses trimestres, nonobstant le fait que celui-ci ne doit s'envisager que quelques années avant le départ en retraite.