

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA FEVRIER 2019

Sommaire:

- Présentation de notre équipe CFTC CASA
- La Retraite Supplémentaire
- Dossier:
- la médaille d'honneur agricole
- les primes de médaille versées dans le Groupe
- Le C.S.E et les enjeux
- Elections professionnelles 2019
- INFO de dernière minute!

Suggestion de

lecture:

Votre équipe CFTC CA SA:



Marie-José FERJAULT
CASA MAD chez CALF
RSS CFTC Crédit Agricole SA
Secrétaire Générale du
syndicat CFTC CA SA et ses
filiales



Isabelle PASCAL
CASA DDC/EM/CF/FC
Adhérente
Trésorière du syndicat
CFTC CA SA et ses filiales



Alain STEPHAN CASA SIG/SRI/POP/BE Adhérent



Marie-Joelle MONET CASA SIGSRI/POP/DE Adhérente

Des hommes et des femmes réunis par les même valeurs et engagés pour vous

Nos points de vigilance :

- ✓ Votre information
- ✓ Le respect de la dignité humaine
- ✓ L'égalité de traitement entre tous les salariés (que vous soyez MAD ou pas)
- ✓ Les situations de souffrance au travail
- √ L'équilibre vie privée-vie professionnelle



Ce livre décrit les liens entre la dimension psychologique du mal être, les mutations organisationnelles et les transformations du capitalisme financier.

« Un très bon livre pour ceux qui s'intéressent à la souffrance au travail et aux solutions accessibles » Nous contacter: cftccasa@gmail.com

Site internet (en construction): https://cftc-casa.wixsite.com



Informations Syndicales Crédit Agricole SA

FEVRIER 2019

La retraite supplémentaire des cadres dirigeants

Alors que tous les salariés de l'UES CASA bénéficient d'une retraite supplémentaire minimale (taux de cotisation de 1.24%), les cadres dirigeants bénéficient d'une « sursupplémentaire » à 2 niveaux:

- Un 1er niveau à cotisations définies pour laquelle l'entreprise cotise à hauteur de 5% et le salarié 3%
- Un 2ème niveau à prestations définies qui prévoit une acquisition de droits maximale de 36% du salaire de référence pour 30 années de présence.

Les « retraites chapeaux » sont aussi très intéressantes pour l'Etat, qui va prélever 60 à 70 % des sommes versées aux bénéficiaires à la retraite (cumul des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu)....

LE GOLVERNEMENT NOUS DEMANDE NOTRS ANIS SUR LE PROCHAIN



Parlons Retraite Supplémentaire

La Retraite Supplémentaire Agrica

Par accord du 31 janvier 1996, les partenaires sociaux de l'agriculture (affiliés MSA) ont institué un régime de retraite supplémentaire. Ce régime permet aux salariés de bénéficier d'un revenu supplémentaire au moment du départ en retraite, en complément de la retraite de base et de la retraite complémentaire par répartition. Il est composé de 3 niveaux :

- le régime obligatoire dit « régime 1,24 % » ;
- l'option qui permet d'améliorer le taux de cotisation obligatoire;
- les versements individuels et facultatifs.

L'ensemble est géré par CCPMA PRÉVOYANCE, Institution paritaire des organismes professionnels agricoles, membre du GIE AGRICA GESTION.

A CASA, nous bénéficions du taux de régime minimal obligatoire de 1,24 % alors que d'autres entités du Groupe ont un taux de retraite supplémentaire supérieur (2,50%). Sur ce sujet comme d'autres, nous constatons des situations disparates entre entités du Groupe. Les syndicats demandent régulièrement lors de la négociation annuelle, une révision de notre taux de cotisation avec alignement sur d'autres entités, la direction répond qu'elle reste ouverte mais n'agit pas.

Cette situation est d'autant plus choquante lorsque l'on connaît les sommes englouties par le groupe Crédit Agricole SA dans les retraites chapeaux des dirigeants : 3,1 Milliards d'euros provisionnés* (page 420 du rapport annuel CASA 2017) pour 580 cadres dirigeants plus autres affiliés, notamment les ex-dirigeants à la retraite! Nous n'avons pas de détail sur les bénéficiaires, à part le fait que la moitié de cette somme (1,5 MD€) est provisionnée au titre de cadres dirigeants dans la zone euro. Un calcul simplifié donne en moyenne 3,1 millions provisionnés par cadre dirigeant affilié au régime chapeau et une retraite supplémentaire annuelle de 100 000 € (base 1000 affiliés et 30 années de versements à la retraite), avec certainement de grandes disparités au sein de cette catégorie.

Parallèlement, l'ensemble des salariés peuvent escompter un supplément de retraite Agrica financé par 1,24% de la rémunération annuelle. Pour un salaire annuel de 70 K€. cela représente une cotisation de 868 € par an, et 1170 € de retraite annuelle pour une carrière complète (40 années de cotisations et 30 années de versements pendant la retraite), soit 85 fois moins que les 100 000 € de retraite annuelle chapeau des cadres dirigeants! (calcul très simplifié mais qui permet de rendre compte des écarts).

La CFTC dénonce cette situation choquante et demande qu'une certaine équité soit rétablie avec à minima le doublement de la cotisation de retraite supplémentaire pour l'ensemble des salariés, à l'instar d'autres entités du Groupe.

* La dette actuarielle figurant au bilan ne correspond qu'à l'engagement relatif à l'ancienneté déjà accomplie par les salariés. Pour l'ancienneté future, l'engagement viendra augmenter chaque année cette dette actuarielle.



Informations Syndicales Crédit Agricole SA

FEVRIER 2018

A savoir:

- Si vous êtes concerné, ne ratez pas la prochaine session de juillet en déposant votre demande avant le 1er mai 2019.
- Les services pris en compte pour la détermination de l'ancienneté peuvent avoir été effectués chez un nombre illimité d'employeurs. mais les périodes de chômage ne comptent pas. Certaines périodes d'absences sont assimilées à des périodes de travail (exemple: service national, congés de maternité et d'adoption, stages rémunérés au titre de la formation professionnelle,...). Les années accomplies dans le secteur public ne sont pas prises en compte.



Dossier : la Médaille d'honneur agricole

Décryptage :

On distingue la médaille d'honneur du travail et la médaille d'honneur agricole. Dans les faits, il s'agit du même principe de récompenser un salarié au titre de son ancienneté de service ou de son mérite. La différence provient du régime actuel d'affiliation du salarié : un salarié affilié au régime des salariés pourra demander la médaille d'honneur du travail tandis qu'un salarié affilié au régime agricole demandera la médaille d'honneur agricole (cas des salariés de l'UES CASA).

C'est le salarié qui fait acte de candidature pour obtenir la médaille du travail / médaille agricole auprès d'un des organismes agréé à cet effet. Le plus simple est de se renseigner sur le site de la préfecture dont dépend le salarié. Chaque année, il existe deux périodes où les salariés peuvent être récompensés, car la médaille d'honneur du travail est décernée par un arrêté du ministre du Travail ou du préfet le 1er janvier et le 14 juillet..

4 niveaux de médailles sont prévues pour la médaille du travail et la médaille agricole.

Ancienneté	Distinction	
20 ans	Médaille d'argent	
30 ans	Médaille de vermeil	
35 ans	Médaille d'or	
40 ans	Grande médaille d'or	

Prime: Se voir décerner une médaille d'honneur du travail n'implique pas la remise d'une prime quelconque. Cependant, en fonction de la convention collective ou d'un accord d'entreprise, l'employeur peut verser une prime, **exonérée de cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un mois de salaire**. Voir page suivante les montants de primes versées dans les différentes entités du Groupe CASA.

Comment obtenir sa médaille et la prime versée par CASA?

1ère étape : recueillir les imprimés et documents ad-hoc pour faire la demande :

- sur le site internet de la préfecture dont vous dépendez, recherchez l'imprimé pour effectuer la demande :
- sur AskOnLine, faire une demande d'attestation au titre de la médaille du travail; cette attestation permet d'attester la période d'activité dans le Groupe ;
- le cas échéant, retrouver le(s) certificat(s) de travail que vous a(ont) délivré votre(vos) précédent(s) employeur(s)

2ème étape : demander la médaille. Vous devez remplir le dossier téléchargé depuis le site de la préfecture, y joindre les pièces demandées et adressez le tout à l'adresse indiquée.

3ème étape : demander la prime. Une fois que vous aurez reçu votre diplôme certifiant l'obtention de la médaille agricole (cas des salariés de l'UES Crédit Agricole SA), vous pouvez demander le paiement de la prime sur AskOnLine.

Cela prend un peu de temps, mais à la clé, il y a une prime! C'est toujours bon à prendre.



Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

FEVRIER 2018

Il est dommage, que les RH de certaines entités de CASA n'exploitent pas mieux cet outil de récompense de l'ancienneté avec à la clé des avantages sociaux et fiscaux...

Faits marquants:

- Chez LCL, la négociation de 2011 pour adapter le montant de la prime au seuil d'exonération sociale et fiscale (1 mois de salaire):

- Chez CAAS, l'harmonisation en 2017 de la prime lors de la création d'une entité unique vs 4 entités différentes d'appartenance (CAA, CAAGIS, CACI et Predica);

- Chez CA Immobilier, la modification en 2016 de l'article 39 sur la médaille du travail dans la Convention Collective (article plus favorable); - Dans les Caisses

régionales, l'organisation chaque année d'une cérémonie de remise des médailles.

Les primes au titre de la Médaille du travail ou d'honneur agricole versées dans le Groupe CASA

UES CASA	Argent (20 ans) 500 € Vermeil (30 ans) 700 € Or (35 ans) 700 € Grand or (40 ans) 1000 € Condition: 10 ans au moins d'ancienneté dans le Groupe.	
CACIB	Argent (20 ans) 1000 € Vermeil (30 ans) 1500 € Or (35 ans) 1750 € Grand or (40 ans) 2000 € Montants proratisés en fonction de l'ancienneté chez CACIB (c'est 50 € par année d'ancienneté)	
CALF	Argent (20 ans) 1000 € Vermeil (30 ans) 1500 € Or (35 ans) Grand or (40 ans) 2000 €	
CACEIS	Argent (20 ans) : 4000 € Pas de prime pour les autres médailles	
IWH France (ex Indosuez)	Argent (20 ans) et 12 ans dans le Groupe 740 € Vermeil (30 ans) et 20 ans dans le Groupe 970 € Or (35 ans) et 25 ans dans le Groupe 1130 € Grand or (40 ans) et 30 ans dans le Groupe 1300 €	
AMUNDI	Aucune prime	
LCL	Toutes médailles : $1/13^{\rm ème}$ de la rémunération brute annuelle (1 mois de salaire)	
CACF	Argent (20 ans) : 1,5 mois de salaire brut si CACF seul employeur, 1 mois de salaire si 15 ans d'ancienneté dans le groupe sinon 0,5 mois Autres médailles : 1 mois de salaire	
CAAS	Toutes médailles : un demi mois de salaire de base brut, plafonné à 3000 € (3 ans d'ancienneté dans le secteur agricole requis)	
CA Immobilier (Convention Collective)	Toutes médailles : 1 mois de salaire brut, proratisé si le salarié n'a pas effectué toute sa carrière dans le Groupe (ex pour la médaille 20 ans,, nombre d'années dans l'entreprise / 20)	

Des montants vraiment disparates, vestiges du passé, souvent obtenus à l'occasion d'anciennes négociations sur les rémunérations.



Informations Syndicales Crédit Agricole SA

FEVRIER 2019

A découvrir :



Le management moderne revendique l'idée que le salarié est avant tout un être humain dont il faut prendre en considération les besoins, les aspirations, comme les faiblesses. Ce livre montre que derrière cette idée louable s'organise en réalité une disqualification des métiers, de la professionnalité, de l'expérience qui tend à renforcer la domination et le contrôle exercés par les dirigeants.



La CFTC vous informe sur la mise en place du CSE dans votre entreprise :

Le CSE est destiné à remplacer à la fois le CE, les DP et le CHSCT.

La simplification apparente des 3 anciennes instances en un seul CSE n'est pas anodine : sous prétexte d'efficacité des instances et de professionnalisation des élus, nous devons constater que pour effectuer les mêmes missions les représentants du personnel seront moins nombreux (-40% d'élus en nombre).

Le CSE devra désormais prendre sur son budget de fonctionnement une partie des frais à engager pour saisir un expert sur un cas précis (le CE en demandait la prise en charge à la Direction).

La conséquence : moins de temps pour étudier les accords proposés, moins de moyens pour faire réaliser des études d'impact lors d'opérations de transfert du personnel, un CSSCT (remplaçant du CHSCT) qui a perdu sa personnalité morale et donc sa faculté de saisir la justice, une moindre disponibilité des élus pour régler les problèmes des salariés (à CASA par exemple, la Direction nous refuse la possibilité d'avoir des Représentants de Proximité).

Face à cela, nous constatons un désintérêt de la fonction syndicale.

Une poignée d'élus demain, va devoir agir avec des moyens considérablement réduits pour défendre vos intérêts, votre avenir professionnel et vos conditions de travail.

Tout cela dans un contexte économique qui se durcit pour les salariés, combiné à une réforme du travail qui détourne la loi de ses fonctions protectrices. Car, de par le lien de subordination qui les relie, salarié et employeur ne sont pas dans une relation d'égalité et il revient donc à la loi mais aussi aux organisations syndicales, par leur présence dans les entreprises, de le compenser.

<u>Vos élus sont vos derniers remparts</u> face à la Direction, <u>vos alliés</u> face aux accidents de la vie professionnelle.

Alors venez les aider, renforcez les équipes de vos syndicats, mobilisez vous pour figurer sur les listes de candidats, cela vous donnera la possibilité de participer aux futures Commissions par exemple. Vous pourrez ainsi suivre l'actualité économique de votre entreprise, donner votre avis sur les œuvres sociales, les aides au logement, les activités culturelles et de loisirs....bref vous avez la possibilité de devenir acteurs de la vie de l'entreprise.

N'oubliez pas qu'il est important de disposer d'une pluralité syndicale pour vous représenter, **avoir le choix c'est essentiel**. Ne pas voter vous expose à limiter votre choix.

Et surtout n'oubliez pas que vous allez devoir voter. Vous avez encore ce droit, ne le réduisez pas à néant.



Informations Syndicales

Crédit Agricole SA FEVRIER 2019

Vous voulez participer ?

L'actualité sociale ne cesse d'évoluer et nous impose connaissance et vigilance pour la défense des salariés.

Contactez nous:

M-J FERJAULT RSS CFTC CASA 06.75.24.59.77



Elections professionnelles mai 2019

Soyez acteurs du dialogue social à CASA

Les instances représentatives du personnel vont être renouvelées dans notre entreprise sous une nouvelle forme issue des ordonnances Macron : le Comité Social **Economique** et rassemble en une seule instance prérogatives du Comité d'Entreprise, du CHSCT et des Délégués du Personnel.

C'est pourquoi il est nécessaire de saisir cette opportunité qui vous permettra de représenter vos collègues dans cette nouvelle instance et ainsi participer activement à la vie économique et sociale de CA SA.

<u>Date limite d'inscription :</u> 15 avril 2019

Par email: cftccasa@gmail.com

Etre candidat CFTC c'est quoi?

S'engager, soit!



Mais pour quelle forme de syndicalisme?
Comment?
Et avec quelles conséquences éventuelles?

Afin d'apporter des réponses à vos questions, nous vous invitons à prendre connaissance des lignes à venir et à nous contacter...





Informations Syndicales Crédit Agricole SA FEVRIER 2019

Vous souhaiteriez vous engager, ou vous vous interrogez à ce sujet :

Figurer sur une liste électorale **CFTC** c'est aussi se donner la possibilité de choisir par la suite **d'intégrer éventuellement l'action syndicale**, qu'il s'agisse d'un mandat qui vous prendra une heure par mois ou d'un engagement plus soutenu. Quel que soit votre choix il n'y en a pas de « secondaire » à nos yeux, alors n'hésitez pas à nous contacter et à nous poser des questions.

Figurer sur une liste **CFTC** c'est également bénéficier du **statut de « salarié protégé »** prévu dans le code du travail.

Enfin, être militant aujourd'hui c'est désormais pouvoir se mettre au service des salariés mais sans craindre l'avenir! En effet, depuis les ordonnances, une reconversion post syndicale est possible puisque l'expérience et les compétences acquises au cours du mandat syndical devront être reconnues dans le parcours professionnel du salarié et prises en considération pour l'obtention d'un nouveau poste/métier à l'issue du mandat.



Vous ne souhaitez pas vous engager:

Sans pour autant faire le choix du militantisme vous pouvez quand même nous soutenir et nous aider car nous aider c'est aussi participer activement avec nous à améliorer notre qualité de vie dans notre entreprise. Comment ? En figurant simplement sur nos listes électorales à une place non éligible.

Mais alors quel est votre intérêt?

En figurant sur nos listes vous attirerez des votes et vous participerez donc au développement d'un syndicat différent au sein de votre entreprise pour représenter vos intérêts et ceux des salariés. Syndicat dont la vision du partenariat social est la construction sociale par le dialogue, la médiation et la négociation, et non par la contestation à outrance et procédurière. En nous encourageant vous marquez ainsi votre refus d'être instrumentalisé par toute idéologie politique ou autre, vous faites le choix de nous soutenir pour être vous-même représenté par des partenaires sociaux responsables et libres.



Informations Syndicales Crédit Agricole SA

FEVRIER 2019

Non, tous les syndicats ne se ressemblent pas!



La CF7C un autre regard.



Information de dernière minute : « L'ind. complémentaire congé payé », apparue sur nos feuilles de paie de février

Les anciens doivent s'en souvenir. Dans le passé (avant 2005), les salariés de CASA avaient une fois par an sur leur feuille de paie, une indemnité dénommée « Régul CP du $10^{\rm ème}$ ». Cette indemnité a disparu en 2005 avec le passage de la paie CASA chez CSP Paie. Personne ne s'en est ému à l'époque... Suite aux demandes récentes et répétées de deux syndicats dont la CFTC, la direction s'est engagée à faire réapparaître cette régularisation annuelle à l'occasion du rapatriement de la paie à CASA.

De quoi s'agit-il exactement?

En vertu de l'article L3141-24 du code du travail, le congé annuel ouvre droit à une indemnité de congé payé calculée selon la méthode la plus favorable entre :

- o 1^{ère} méthode, l'indemnité est égale à 1/10^e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence générant les droits à congés payés.
- o 2^{nde} méthode (celle du maintien de salaire que l'on retrouve sur nos feuilles de paie lorsque l'on prend des congés), l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue en travaillant sur la même période.

Cette comparaison peut être faite à chaque prise de congés ou bien une fois par an sous la forme d'une régularisation annuelle d'où l'appellation « Régul CP du $10^{\rm ème}$ » ou « Ind. complémentaire congé payé ».

Exemple pour bien comprendre:

Hypothèse : pas d'augmentation entre l'année génératrice des congés payés (N-1) et l'année de leur prise effective (N)

Règle de calcul	Salaire fixe annuel 60 000 €	60 000 €+ variable 20% ⁽¹⁾
Maintien du salaire ⁽²⁾	IJCP (Indemnité journalière de congé payé) = 230,73 €	
Règle du 1/10 ^{ème(3)}	IJCP = 240 €	IJCP = 288€
Régularisation pour 31 CP ⁽⁴⁾	287,37€	1 775,37 €

- (1) Par exemple compensations financières au titre d'astreintes ou paiement heures supplémentaires
- (2) IJCP = salaire brut annuel de l'année en cours divisé par 12 et divisé par 21,67 jours en moyenne dans un mois
- (3) IJCP = salaire brut annuel de l'année précédente y compris le cas échéant le variable, divisé par 10 et par 25 jours de congés légaux
- (4) Différentiel d'IJCP entre les 2 méthodes multiplié par le nombre de jours de congés effectivement pris sur l'année

Avec la CFTC, vous disposez d'une information utile et synthétique mais aussi de dossiers plus complets. N'hésitez pas à nous poser des questions ou à nous demander des analyses plus détaillées sur des sujets qui vous tiennent à cœur.