Syndicat CFTC du Crédit Agricole Libre et indépendant
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

AVRIL 2019

Sommaire :

- **Edito**
- **Proratisation de la prime Macron**
- **Télétravail :** à qui s'adresser en cas de refus du manager
- **Le Compte personnel d'Activité,** vous avez droit à des heures de formation
- **La folie des mails**
  - 10 entreprises qui innovent sur le sujet
- **Questions/ Réponses à notre expert**
- **Crédits et réductions d'impôts** avec le prélèvement à la source ?
- **Plafonds d'abondement PEE et PERCO** dans le Groupe CASA

Edito : Deux annonces gouvernementales qui ont attiré notre attention

- La pérennisation de la prime pour le pouvoir d'achat (prime « Macron »)
- Le plafonnement des retraites chapeaux à 30% du revenu d'activité

Ces 2 mesures ont des impacts financiers opposés pour Crédit Agricole SA.

En ce qui concerne la prime Macron, sa pérennisation passe par un nouvel accord d'entreprise et bien-sûr coûterait de l'argent à Crédit Agricole SA.

En ce qui concerne les retraites chapeaux, il faut savoir que le Groupe Crédit Agricole SA, applique la règle du plafonnement à hauteur de 45% des revenus d'activité, prônée par le MEDEF. Aussi, si la mesure est confirmée, plafonner les retraites chapeaux à 30%, pourrait représenter une source d'économie pour le Groupe. Sauf à ce que les revenus d'activité des heureux bénéficiaires soient augmentés en fin de carrière, de manière à contourner le nouveau plafonnement...

L'économie générée par la mesure sur le plafonnement des retraites chapeaux pourrait financer la pérennisation de la prime Macron, tout en mettant fin au calcul injuste pour les temps partiels (cf. article page suivante) ; voire permettre de donner 1000 € pour tous les salaires inférieurs au plafond fixé par la loi, voire 1000 € à tous les salariés, comme l'ont fait certaines Caisses régionales.

Nos convictions : place à la diversité des idées et à l'union

Témoignage d'une salariée : « J'ai suivi une formation professionnelle sur la négociation il y a une vingtaine d'années. Je m'en souviens encore. Le dernier jour, l'animateur nous propose un jeu par équipes, avec pour objectif de mener des négociations visant à échanger des salariés avec des expertises différentes (chaque équipe disposait d'un effectif au départ, cependant, par tirage au sort, certaines équipes étaient avantagées). Nous avons alors assisté à une lutte acharnée des deux équipes favorisées par le tirage au sort, au détriment des autres. ***Au final, aucune équipe n'a gagné*** *car une des règles du jeu précisait que chaque équipe devait disposer à la fin d'un effectif minimal.* ***Les équipes les plus fortes auraient dû prêter attention aux équipes les plus faibles et non pas se focaliser sur leur victoire. »***

Par ce témoignage, nous souhaitions illustrer le fait que les petites équipes peuvent avoir besoin des autres et inversement. Nous aurions souhaité une alliance avec un syndicat proche de nos valeurs, mais cela n'a malheureusement pas pu se faire. **Unis, nous sommes plus forts et plus constructifs**. **Nous prônons l'unité syndicale au sein de l'entreprise pour faire progresser le dialogue social et obtenir de réelles avancées.**

Aussi, aux prochaines élections, plutôt que de céder aux sirènes des grosses équipes, veillez à soutenir les petites équipes innovantes et impliquées afin de garantir l'expression de tous. **En votant pour nous, vous aurez l'assurance que nous défendrons en permanence l'unité, le bien commun et les meilleures idées des uns et des autres.** Nous saluons au passage la dernière initiative du CE avec les abonnements magazines gratuits.

Syndicat CFTC du Crédit Agricole Libre et indépendant
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

Informations Syndicales
Crédit Agricole SA
AVRIL 2019

A la base du télétravail : faire confiance aux salariés

Faire confiance : c'est accepter que les collaborateurs puissent faire les choses par eux-mêmes, accepter qu'ils n'aient pas besoin d'un petit chef sur leur dos mais d'un leader qui les accompagne et les aide à progresser dans leur mission. C'est d'ailleurs ainsi que les managers continueront d'exister.

"*Dans l'un des ouvrages de management les plus influents du 20ème siècle, le gourou Peter Drucker souligne* (...) *combien l'"autocontrôle" des employés accroît leur motivation en substituant au contrôle extérieur, le contrôle plus strict, plus exigeant et plus efficace qui vient de l'intérieur*« .

Extrait de cadreo.com

Était-ce bien utile de proratiser la prime « Macron » pour les temps partiels ?

Une salariée nous a remonté que sa prime Macron avait été proratisée au prorata de son temps partiel alors que sa conseillère à la CADIF (elle aussi en temps partiel et bénéficiaire de la prime) n'avait pas subi de proratisation. Nous avons investigué et passer en revue un certain nombre d'accords signés dans le Groupe sur le versement de cette prime (les accords sont publics sur Légifrance depuis fin 2017).

Nous n'avons trouvé en tout et pour tout que deux entités qui ont pratiqué cette proratisation « mesquine » pour les temps partiels : Crédit Agricole SA et CACF.

Les autres accords du Groupe que nous avons parcourus, n'en font pas mention. A ce sujet, les syndicats chez LCL mais aussi dans d'autres entités, ont été très attentifs à ce que la clause sur la proratisation du temps partiel ne soit pas présente même s'ils ont déploré dans le même temps que la prime soit déterminée sur la base du salaire équivalent temps plein (à CASA, double peine pour les temps partiels : détermination de la prime sur la base du salaire équivalent temps plein et proratisation de la prime).

Rappelons que l'accord a été signé à Crédit Agricole SA par 2 organisations syndicales représentatives sur 4 (la CFTC non représentative depuis 2016 n'en fait pas partie).

Télétravail : que faire si votre demande de télétravail n'aboutit pas ?

Des avancées ont été faites sur le sujet du télétravail (voir nos questions DP). Désormais, un correspondant Télétravail est désigné dans chaque direction. Les correspondants :

- DFI/DCF : Marie-Agnès Huguenin
- DCC : Dominique Aussanaire
- DPF/ALM/DOP = Assia Hidouci
- DRG : Christian Farjado
- DDC : François Baudienville
- ECO : Gilles Bonabeau
- SGL : Anne Brunterc'h
- SIG : Monique Douchement
- DAG : Maxime Genestier
- DCI : Marie-Reine Parat.
- IGL : Stéphane Lebourg
- BPI : Xavier Sarrazin
- CACIF : Thomas Absil
- RHG : Zahra Rezgui
- FIG - DPF et ALM : Elodie Massias

Quand **un manager ne répond pas** à une demande ou répond négativement, **le collaborateur peut solliciter** le correspondant télétravail de sa direction ou la GRH.

Syndicat CFTC du Crédit Agricole Libre et indépendant
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

Informations Syndicales
Crédit Agricole SA
AVRIL 2019

La création/ activation du CPA est rapide et gratuite : moncompteactivite.gouv.fr

Pour alimenter et utiliser son CPF il faut se connecter à son compte CPA.

Exemple :

Le Compte Personnel d'Activité (CPA) : Vous avez droit à des heures de formation

Le compte personnel d'activité (CPA) concerne tous les actifs à partir de 16 ans et tous les statuts (salariés du secteur privé, demandeurs d'emploi, fonctionnaires ou travailleurs indépendants). Il regroupe 3 outils mobilisables pour la formation des actifs: le **compte personnel de formation (CPF)**, le **compte professionnel de prévention (C2P)** et le **compte d'engagement citoyen (CEC)**.

Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF)* et répond aux règles suivantes :

- il est **alimenté automatiquement** à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond.
- les **droits restent acquis** même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi
- son utilisation est **à la seule initiative du salarié, l'employeur ne peut donc pas obliger son salarié à utiliser son CPF pour financer une formation**
- si la formation se déroule pendant le temps de travail, le **salarié doit préalablement demander l'autorisation de l'employeur**. En cas d'accord, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié
- si la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le **salarié n'a pas à demander l'accord** de son employeur mais ce temps de formation ne donne alors pas droit à rémunération.

**Les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF et peuvent les mobiliser jusqu'au 31/12/2020. Depuis le 1er janvier 2019, il est alimenté en euros (à raison de 15€ de l'heure). .*

Le compte professionnel de prévention (C2P)

Le C2P permet à tout actif exposé à des facteurs de risque de pénibilité dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle de cumuler des points. Ces points, comptabilisés dans le C2P, **sont convertibles en formation**, **temps partiel** ou **retraite anticipée**.

Le compte d'engagement citoyen (CEC)

Le CEC recense les activités de bénévolat ou de volontariat et permet d'acquérir des **droits à formation** inscrits sur le compte personnel de formation (CPF).
Le CEC peut être ouvert dès 16 ans (ou 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage) et reste ensuite ouvert tout au long de la vie.

Syndicat CFTC du Crédit Agricole Libre et indépendant
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

Informations Syndicales
Crédit Agricole SA
AVRIL 2019

Suggestion de lecture :

***Global Burn-out* de Pascal Chabot**

La mélancolie était la maladie du XIXe siècle, la paranoïa celle du XXe, le burn-out sera celle du XXIe siècle, selon ce philosophe.

Un réquisitoire contre un système qui nous broie et des pistes de changement

La folie des mails, responsable de pathologies de surcharge

Extrait d'un article de Psychologies.com

Martin a commencé par demander des informations à un collègue, puis, comme il ne répondait pas, il lui a envoyé un mail qu'il a mis en copie à toute sa hiérarchie : « Comme ça, tout le monde sera prévenu que j'ai bien fait ma demande et que s'il n'a pas répondu, c'est lui qui est coupable. » « Comme ça », Martin a donné du travail à quarante personnes qui vont devoir lire un mail supplémentaire. Christophe Dejours, psychiatre et psychanalyste, commente :

« Les salariés emportent du travail à la maison **parce qu'ils sont sans arrêt interrompus par des mails toujours super urgents !** C'est comme cela que l'on aboutit à une explosion des pathologies de surcharge ! Ces nouvelles formes d'organisations détruisent les liens entre les êtres.

Ce que nous vivons à Crédit Agricole SA n'est donc pas propre à notre entreprise. Pour autant, doit-on baisser les bras et accepter cette situation comme une fatalité ?

A la CFTC, nous pensons qu'avec de la volonté ainsi qu'une Direction et des élus qui approfondissent le sujet, nous pourrions inverser la tendance. Cependant, nous en sommes loin. Preuve en est, le dernier accord sur le droit à la déconnexion. En le lisant, nous découvrons le rappel de la loi, des vœux pieux et des bonnes pratiques mais aucune mesure forte n'en émerge **(la CFTC, non représentative, n'a pas été sollicitée sur son contenu)**.

Quelques mesures simples auraient pu cependant être prévues et notamment la mise en place **d'un système de classification des mails** permettant de ne plus recevoir sur l'outil de messagerie professionnelle les courriels destinés à l'ensemble des salariés au même endroit que les autres. L'outil propose déjà des règles de classement mais peu d'entre nous savent vraiment s'en servir avec efficience.

On peut imaginer aussi que des salariés choisissent de ne plus recevoir ces mails généraux dans la mesure où ceux-ci seraient tous présents dans **un lieu dédié dans l'intranet RH ou encore sur un réseau social d'entreprise**. Et pourquoi pas deux boites mails, l'une pour la réception des mails personnalisés et l'autre pour les mails généraux ?
Faisons place à un peu d'imagination.

Deux autres mesures phares à approfondir :

- **Repenser la partie de l'entretien annuel consacrée à l'échange sur la charge de travail**, qui se résume actuellement à une case à cocher « Lors de cet entretien, les sujets relatifs à la charge de travail du collaborateur et l'organisation de son travail ont-ils été abordés?» ;
- Donner la possibilité au salarié de faire **un diagnostic sur ses usages des outils numériques** et prendre conscience des éventuelles améliorations.

10 entreprises qui favorisent la déconnexion de leurs cadres

https://www.cadreo.com/actualites/dt-10-entreprises-favorisent-deconnexion-cadres

Blocage des serveurs, moments de silence, journées sans mails… Tour d'horizon d'initiatives originales datant de quelques années déjà. Comme on peut le voir, il s'agit plutôt de grandes entreprises notamment allemandes et de sociétés d'e-commerce et de conseil. **Trouvez l'intrus !**

1. Volkswagen : Depuis 2011 le constructeur automobile **bloque ses serveurs le soir et le week-end.** De 18h15 à 7 heures, 7 jours sur 7, 1 000 salariés n'ont plus accès à leurs mails sur leur smartphone. Seuls 1.150 des 190.000 salariés du groupe sont concernés pour l'heure, et cette mesure ne concerne pas encore les cadres. Mais l'idée est là… En France, selon Le Monde, le groupe bancaire BPCE envisagerait d'en faire de même.

2. Henkel : Toujours en Allemagne, le chimiste allemande, fabricant du savon Fa ou encore de la lessive Le Chat, a décrété **des journées sans mails**. La mesure est symbolique, elle ne s'applique qu'entre Noël et le jour de l'an.

3. Intel : En installant la pancarte « Do not disturb » devant leurs bureaux, 300 salariés du groupe électronique Intel sont incités à **éteindre leurs mails et téléphone le mardi matin**.

4. Daimler : « Mail on Holiday » Le constructeur allemand a mis en œuvre ce programme permettant aux salariés **d'effacer tous les mails reçus durant leurs congés.** L'expéditeur en est bien entendu informé. Il reçoit également le nom d'un autre salarié qu'il peut contacter.

5. BMW : Les groupes allemands ont une longueur d'avance sur le sujet de la déconnexion. L'autre grand constructeur du pays a donc mis en place un système permettant aux salariés **d'inscrire leurs heures effectuées en dehors du bureau sur un compte épargne-temps.**

6. PriceMinister : « Mailess Friday Morning ». Depuis février 2015, le site d'e-commerce a mis en place cette opération que l'on peut traduire par **« Vendredi matin sans mail ».** C'est peu mais l'objectif est de sensibiliser les salariés et surtout de les inciter à trouver d'autres solutions que le mail pour communiquer.

7. Nielsen : Le cabinet américain aurait **souhaité interdire la fonction « répondre à tous »** sur les messageries électroniques. Une bonne idée alors qu'en 2015 un salarié du groupe Thomson Reuters avait envoyé par erreur un e-mail à 33 000 collègues. La même année, cette fonction avait généré l'échange de plus de 38 millions de mails au sein du groupe Atos…

8. Atos : En 2011, le groupe Atos lançait **l'opération zéro mail.** L'ambition : bannir tout usage du mail **pour communiquer via un réseau social interne, BlueKiwi**.

9. Mairie de Saint-Sébastien-sur-Loire : Il n'y a pas que les entreprises du secteur privé qui veulent sevrer leurs salariés. En janvier, le directeur de cabinet de cette municipalité avait imposé **trois journées sans mail.** Résultat : durant l'opération les agents ont reçu 75% de courriels en moins, avant un pic jamais atteint le lendemain de l'opération…

10. Areva : Le groupe du nucléaire français a conclu un accord sur la qualité de vie au travail. Parmi les mesures, l'incitation aux salariés **de ne pas envoyer de mails « en dehors des heures habituelles de travail »** et de ne pas utiliser cet outil comme **« mode exclusif d'animation managériale »**. Depuis, le nombre de mails envoyés en dehors du temps de travail **a baissé de 20 à 11%.** Dans les centres regroupant plus de 600 salariés, Areva a aussi bloqué les badges de 20 heures à 7 heures du matin…

Syndicat CFTC du Crédit Agricole Libre et indépendant
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

Informations Syndicales
Crédit Agricole SA
AVRIL 2019

Notre experte :

Après 15 ans dans les Assurances, j'ai rejoint le marketing à Crédit Agricole SA où j'ai approfondi mes connaissances sur les sujets Retraite, Prévoyance et Fiscalité.

Depuis que j'ai rejoint la CFTC, je me passionne pour de nouveaux thèmes aussi variés que le décryptage d'une fiche de paie, le rôle des syndicats, les rapports humains au travail, l'évolution de la souffrance au travail, l'actualité RH, etc…

Questions/réponses à notre experte :

1- Comment a été déterminée la durée du travail à Crédit Agricole SA ?

La durée légale du travail a été abaissée à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000 avec possibilité d'un décompte annuel et une nécessaire adaptation de l'organisation des entreprises. A Crédit Agricole SA**, l'accord du 25 novembre 1999**, sur l'organisation-réduction du temps de travail et le développement de l'emploi pose le principe d'une réduction du temps de travail principalement **sous forme de jours de repos avec une durée effective du travail sur une base annuelle** (forfaits annuels heures et jours). Le nombre d'heures de travail dans la semaine reste fixé à 39 heures, soit 7,8 heures par jour.

Le décompte annuel de chaque forfait s'établit comme suit :

- **Pour les forfaits heures**, la loi a déterminé le nombre d'heures à travailler dans l'année, à partir du nombre de semaines légales travaillées, multipliés par 35 heures, soit **1607 heures**. En divisant ce nombre d'heures par la durée journalière applicable dans l'entreprise (7,8 heures), on obtient un équivalent de **206 jours** travaillés dans l'année.
- **Pour les forfaits jours**, on calcule le nombre d'heures à récupérer à partir du nombre de semaines travaillées dans l'année multiplié par 4 heures par semaine à récupérer. Ce nombre total d'heures est ensuite divisé par la durée journalière applicable dans l'entreprise (7,8 heures), ce qui a permis de déterminer **208 jours** travaillés.

	Forfait heures	Forfait jours
Nombre de jours travaillés légaux avec 8 jours fériés ouvrés, soit en semaines	228 jours* soit 45,6 semaines	
Forfait heures annuel légal (45,6 x 35 h)	**1596 h arrondies à 1600 h → 1607 h avec journée solidarité**	
Equivalent en jours de 7,8 h (1607 / 7,8 h)	**206 jours**	
Heures à récupérer (45,6 semaines x 4h)		182 h
Jours à récupérer (182 h / 7,8 h)		23,4 j → 24 j**
Forfait annuel jours (228j – 24j + 3j épargnés ou payés**)		**207 j → 208 j avec la journée de solidarité**

* 365 j - 104 j samedis et dimanches - 8 j fériés ouvrés - 25 j congés payés légaux
** L'accord de 1999 a conclu sur 24 jours à récupérer y compris les 3 jours épargnés ou payés

2 – Comment obtient-on précisément le nombre d'EJR ?

Pour obtenir le nombre d'EJR, il faut repartir du nombre de jours légaux travaillés dans l'année, déduire les jours de travail prévus dans le forfait annuel ainsi que les 6 jours de congés payés dits conventionnels (nous avons 31 jours soit 6 de plus que les 25 légaux).

Exemple en 2019 : avec 10 jours fériés ouvrés, le nombre de jours légaux travaillés est de 226 jours. Le calcul des EJR 2019 s'établit à :
✓**Forfaits heures** : **EJR** = 226 j – 6 j – 206 j = **14 jours**
✓**Forfaits jours** : **EJR** = 226 j – 6 j – 208 j = **12 jours**

Syndicat CFTC du Crédit Agricole Libre et indépendant
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

Informations Syndicales
Crédit Agricole SA
AVRIL 2019

Le crédit d'impôt « cotisations syndicales »

Les cotisations syndicales permettent d'obtenir un **crédit d'impôt égal à 66% des sommes versées, retenues dans la limite de 1% du revenu imposable.** (justificatifs à conserver pendant 3 ans).

Si vous optez pour la déduction des frais réels, pas de crédit d'impôt. Vous devez inclure la cotisation dans les frais professionnels déductibles.

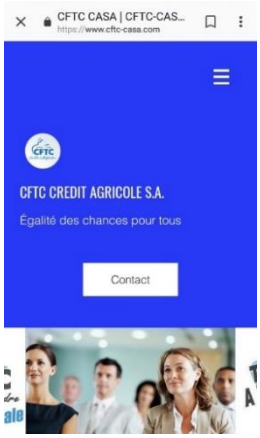
Crédits et réductions d'impôt : que deviennent–ils avec le prélèvement à la source ?

Avec la mise en place du prélèvement à la source, les crédits et réductions d'impôt continuent d'être pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu. Ils sont calculés sur la base des dépenses indiquées dans la déclaration annuelle de revenus et versés avec une année de décalage. Ainsi en 2019, les foyers perçoivent les crédits d'impôt relatifs à l'année 2018 et en 2020 ceux dus au titre de l'année 2019. Le calcul effectué au regard de la déclaration d'impôt est toujours assuré par l'administration fiscale. Cependant, en 2019, les dépenses éligibles à des crédits et/ou réductions d'impôt au titre de l'année 2018 doivent être renseignées à l'appui d'une déclaration spéciale, **le formulaire 2042- RICI**.

L'échelonnement sur l'année 2019
Mi-janvier 2019, le versement d'un acompte de 60% a été versé aux bénéficiaires de certains crédits et/ou réductions d'impôt sur la base de la situation fiscale de l'année antérieure (réduction/crédit d'impôt payés en 2018 pour les dépenses engagées en 2017).
Le versement de cet acompte a concerné les crédits et réductions d'impôt suivants :

- le crédit d'impôt lié à l'emploi d'un salarié à domicile
- le crédit d'impôt lié à la famille (garde d'enfants de moins de 6 ans)
- la réduction d'impôt pour dépenses de dépendance (EHPAD)
- les réductions d'impôt en faveur de l'investissement locatif
- la réduction d'impôt en faveur des dons aux œuvres
- le crédit d'impôt cotisations syndicales.

Le solde d'acompte sera versé en juillet 2019 après la déclaration de revenus (au printemps) permettant de déclarer le montant des dépenses effectuées en 2018 ouvrant droit aux crédits et/ou réductions d'impôt.
Les autres crédits et/ou réductions d'impôt comme le crédit d'impôt transition énergétique (CITE) ou la réduction d'impôt liée à la souscription au capital d'une PME ne sont pas concernés par le versement de cet acompte et seront remboursés à l'été 2019.



Site internet CFTC CASA

https://www.cftc-casa.com/

En plus de l'ordinateur (accès internet et intranet CASA portail syndical), notre site internet est accessible sur tablettes et téléphones

Visitez le, abonnez-vous, bientôt vous ne pourrez plus vous en passer !

Nous contacter : *cftccasa@gmail.com*

Syndicat CFTC du Crédit Agricole Libre et indépendant
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

AVRIL 2019

A savoir :

Comme nous vous l'avions annoncé dans notre tract de mars dernier, la direction s'était engagée à revoir le montant de l'abondement du PEE en 2019. Ce qui vient d'être fait.
Il s'agissait d'une demande latente et qui mérite encore d'être pérennisée.

Par ailleurs, **la CFTC regrette le peu de choix en termes de fonds accessibles dans le PEE**, versus le PERCO ou dans les autres entités du Groupe CASA. Pourtant, cette extension de fonds ne coûte rien à l'entreprise. **La CFTC y reviendra dès qu'elle redeviendra représentative.**

Plafonds d'abondement PEE et PERCO pour l'année 2019 dans les entités Groupe CASA

ENTITE	PEE	PERCO	TOTAL
Indosuez WM	1 850 €	1 480 €	3 330 €
CACEIS	2 000 €	1 300 €	3 300 €
AMUNDI	1 600 €	1 700 €	3 300 €
CACIB	1 650 €	1 500 €	3 150 €
CAAS	1 200 €	1 200 €	2 400 €
UES CASA	1 100 €	1 200 €	2 300 €
CALF	700 €	1 350 €	2 050 €
CA Immobilier	600 €	1 200 €	1 800 €
CACF	306 €	1 250 €	1 556 €
LCL	455 €	400 €	855 €

Les montants indiqués dans le tableau ci-dessus sont valables pour la plupart, pour l'année 2019 et peuvent être revus à la hausse ou à la baisse en 2020.

L'abondement 2019 UES CASA de 1 100 €, intégrant un montant exceptionnel de 500€ (+200€ pour FRED), reste en deçà des abondements de certaines entités du Groupe. La **CFTC**, demandera **lorsqu'elle redeviendra représentative**, outre l'élargissement du nombre de fonds (cf. ci-contre), un relèvement du **plafond PEE à hauteur de 1 800 €** (montant tout à fait raisonnable pour l'entreprise) **pour un cumul PEE + PERCO de 3 000 €**.

L'information que nous donnons vous intéresse ?

Vous voulez participer ?

Vous pouvez nous rejoindre !

Bienvenue à la CFTC!

Contactez nous : 06.75.24.59.77
cftccasa@gmail.com

Non, tous les syndicats ne se ressemblent pas !

La CFTC est depuis toujours un partenaire social réformiste, constructif et médiateur

La CFTC se démarque fondamentalement dans sa philosophie et son action.