

# Informations Syndicales

## Crédit Agricole SA

### MARS 2019

#### Sommaire :

- Résultat élections chez CAPS
- Site internet CFTC CASA
- La mixité F/H dans l'entreprise
- Les prérogatives du CE :
  - Extraits d'échanges en CE sur l'IER et le CICE
- Questions/ Réponses à notre expert
  - D'où provient la règle du dixième applicable au congés payés ?
  - Pourquoi des abondements différents entre PEE et PERCO ?
  - Pourquoi une retraite supplémentaire en plus de la complémentaire ?

#### Elections Argence Développement :

Succès important également pour la **CFTC** chez **Argence Développement**, filiale de **Crédit Agricole Consumer Finance**, spécialisée dans la relation et la vente par téléphone (plateaux téléphoniques).

La toute nouvelle section **CFTC ARGENCE DEVELOPPEMENT** est **majoritaire** avec 65% des voix exprimées.

#### Elections professionnelles chez CAPS : un grand BRAVO A LA CFTC !



En Décembre 2018, nous vous avons annoncé la naissance de la section CFTC CAPS.

Aujourd'hui, nous sommes fiers de vous annoncer que la section **CFTC CAPS** a grandi et a **obtenu des résultats très satisfaisants** pour sa première participation à des élections.

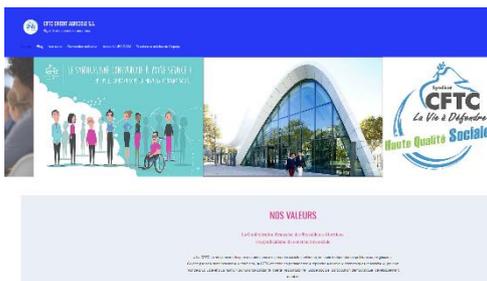
**La CFTC CAPS est maintenant le 2<sup>e</sup> syndicat représentatif sur les 4 présents chez CAPS : BRAVO !**

Ceci est le résultat de la **très forte implication de l'équipe** pour participer au futur dialogue social et à son grand dynamisme. Un **ancrage** proche des préoccupations de chacun et un **discours franc** ont touchés les électeurs !

Les salariés CAPS ont montré une très forte implication pour ces élections avec un **taux record de participation** de plus de 80 % chez les cadres et de plus de 70 % chez les techniciens !

Ces chiffres obligent les élus dans leur capacité à bien représenter les collaborateurs, mais aussi la Direction dans l'instauration et le maintien d'un dialogue social constructif.

#### Site internet CFTC CASA :



Notre site internet est visible à cette adresse :

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

Et est également accessible via l'intranet CASA portail syndical

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

Nous contacter : [cftccasa@gmail.com](mailto:cftccasa@gmail.com)

**Nous rencontrer : Jeudi 11 avril de 13H à 14H**  
**Evergreen AQ C 1er étage salle CAMPUS BARENTS**

Pour participer à distance : 01 72 10 33 75 code 62791604#

# Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

**MARS 2019**

## Pour INFO :

La loi Copé-Zimmermann (2011) impose un quota de 40 % de femmes dans les Conseils.

Près d'un cadre sur 3 est une femme, pourtant les femmes ne pèsent que 13,7 % des comités exécutifs du CAC 40 et du CAC Next 20 à fin 2017.

En 2018, la Suisse a instauré un seuil de 20 % de femmes dans les Directions et de 30 % dans les conseils d'administration.

Selon une étude de Michel Ferrary, les sociétés peuvent être classées en 4 catégories : les Machistes, les Amazones, les Féminines et les Masculines (cf. définition dans l'Observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises 2019).

Dans les **Machistes** (% de femmes cadres supérieur à la moyenne mais taux de féminisation du COMEX inférieur à la moyenne) figurent notamment Natixis, BNP Paribas, Société générale et CREDIT AGRICOLE !

## La mixité F/H dans l'entreprise, parlons-en

Des progrès ont été faits dans l'entreprise, en partie sous la pression du législateur. La France figure en tête de peloton des pays qui ont adopté le plus de mesures en faveur des femmes au cours de ces 10 dernières années.

**La CFTC** a approuvé l'ensemble des mesures prises à l'automne par le gouvernement et notamment la mise en place de l'index sur l'égalité femmes/hommes avec à la clé une pénalité de 1% de la masse salariale pour les entreprises ayant toujours un score inférieur à 75 points au 1<sup>er</sup> mars 2022.

Pendant 1 an, préalablement à l'annonce de ces mesures, **la CFTC** a été force de propositions et celles-ci ont évolué positivement. Par exemple, à la demande de la **CFTC** la pénalité de 1% restera versée au fonds de solidarité vieillesse, les inégalités ayant de fortes répercussions sur la retraite des femmes.

**La CFTC** espère surtout que ces mesures aboutiront à une prise de conscience des chefs d'entreprise, et plus globalement de l'ensemble de la société.

En dépit d'un index Femmes/Hommes de 84/100, Crédit Agricole SA compte peu de femmes dans ses instances dirigeantes :

- Une seule femme au COMEX sur 16 membres (6%)
- 9 femmes au Comité de direction élargi sur 58 membres (16%)

Au niveau de la loi, il y a bien un quota de femmes imposé dans les Conseils d'administration (40%), respecté au niveau de CASA, mais aucun quota imposé pour l'instant dans les Comités exécutifs d'où la faible représentativité des femmes au COMEX de CASA.

A croire que l'entreprise n'évolue que sous la pression du législateur, même si elle s'évertue à multiplier des actions de communication sur la mixité. Tout comme « Rome ne s'est pas faite en un jour », **modifier un état d'esprit très machiste et répandu dans le secteur financier en général, prendra de nombreuses années encore.**



## Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

**MARS 2019**

### Un cadre français sur deux s'estime mal payé

Il paraît qu'à CASA, les rémunérations sont en phase avec le marché. Pour autant, beaucoup d'entre nous, sont insatisfaits de celle-ci.

Une 1<sup>ère</sup> explication (mais ce n'est pas exhaustif) réside dans le fait que tout salarié peut comparer son salaire avec celui des autres salariés, au travers des données de l'entreprise.

Si la rémunération se situe dans les déciles inférieurs de sa classification, le salarié est en droit d'être insatisfait.

Si le salarié se trouve dans la moyenne mais quelques années auparavant, il se trouvait dans un décile supérieur, il a un sentiment de déclassement.

L'insatisfaction liée à sa rémunération peut avoir de multiples causes (elle peut aussi être trop basse) et il nous semble utile que l'entreprise écoute les salariés et fasse un travail pédagogique sur ce sujet.

### Connaissez vous les prérogatives du CE ? (prochainement CSE)

Au-delà des activités sociales et culturelles, le Comité d'entreprise (prochainement le CSE) a également pour mission de veiller à la bonne marche de l'entreprise. Il exerce donc un rôle économique et social. Chaque mois le CE se réunit à l'initiative de la RH qui soumet aux élus des dossiers pour information ou pour avis. La liste des sujets présentés est très large. Des commissions sont prévues pour discuter de sujets impactants, afin que les élus puissent en débattre.

Si comme nous, vous ne participez pas au CE (nous n'avons plus de représentant pour cause de départ en retraite), le seul moyen d'information de ce qui s'y dit, est la lecture des Procès-verbaux publiés sur l'intranet RH [ici](#).

En lisant le PV de décembre 2018, nous avons été étonnés, dans certains cas amusés, par plusieurs échanges entre Direction et élus. Nous avons repris ci-après deux extraits.

#### Présentation de l'IER (extrait des pages 61-73 du PV de décembre 2018)

**Elu CE** - Les résultats sont là et ils sont présentés, sauf que nous avons une difficulté à comprendre ce que l'on ressent et ce que l'on observe factuellement dans notre quotidien. Il y a des capteurs d'ondes négatives plus que positives.

**Représentant RH** - Nous partageons le point.

....

**Elu CE** - Ce qui veut dire que des collaborateurs pensent ou sont convaincus d'être très impliqués pour le Groupe et convaincus d'être mal rémunérés. Il y a là un gap qui peut être source de mal-être. Pourquoi ce gap ? Je pense que cela apportera la réponse à ces questions.

**Représentant RH** : Nous partageons votre point. Il faut le comprendre car les rémunérations, quoi que vous en pensiez, ne sont pas en décalage par rapport au marché, mais la perception des collaborateurs est différente et il faut comprendre pourquoi.

#### Que constate-t-on ?

De bons résultats pour l'IER (éléments non repris dans notre extrait ci-dessus), ce qui est un fait indéniable. Et des élus qui ne comprennent pas ces résultats car ils perçoivent des ondes négatives dans l'entreprise. Ces dernières se focalisent dans l'IER sur le niveau des rémunérations, l'évolution de carrière et le management (cette situation perdure depuis plusieurs années).

**Au final, direction et élus, partagent une incompréhension sur les résultats de l'IER.**

**En attendant que la direction trouve une explication et/ou lance son grand projet RH, EXPRIMEZ-VOUS, ECRIVEZ-NOUS, VENEZ NOUS RENCONTRER.**

## Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

**MARS 2019**

### Une douceur pour les banques sous couvert du Brexit

En cherchant des informations sur le CICE, nous avons découvert par hasard une mesure passée inaperçue : la **suppression de la surtaxe sur les hauts salaires, applicable notamment aux banques.**

A l'origine, cette mesure devait viser les salaires des impatriés dans le contexte du Brexit. Mais la mesure a été étendue à l'ensemble des entreprises payant la taxe sur salaires ; le secteur financier bénéficiant de cette suppression de la surtaxe à hauteur de 79% (estimation de la surtaxe : 300 M€),

#### Moralité :

- Quand il n'y a plus d'argent dans les caisses de l'Etat, il y en a toujours.
- Le secteur financier est à nouveau encouragé à verser de très hauts salaires...

### Connaissez vous les prérogatives du CE ? (suite)

Reprenons un autre extrait du PV du CE de décembre 2018 sur l'affectation du CICE\*.

**Avis sur l'affectation du CICE** (extrait pages 73-74 du PV du CE de décembre 2018)

**Représentant RH** - Si vous regardez ce qui est prévu par la loi pour l'utilisation du CICE, comme son nom ne l'indique pas, vous verrez que c'est un crédit d'impôt, mais compétitivité et emploi sont loin d'être exhaustifs. Fort heureusement, nous respectons la loi et ce qui vous est présenté là correspond à ce que la loi permet de faire dans le cadre de l'utilisation du CICE.

**Secrétaire CE** - Je ne doute pas que CA SA soit soucieux de la légalité et reste dans l'épuration des textes, mais dans l'esprit, on en est très loin quand même.

A titre personnel, je me réjouis que nous n'ayons plus à donner notre avis sur le sujet, car cela nous évitera un moment désagréable de part et d'autre.

**Représentant RH** - Nous nous réjouissons quant à nous de ne plus avoir à vous le demander ! Nous serons donc tous contents !

Qui rend un avis favorable sur le projet d'affectation du CICE ? (2 voix).

Qui s'abstient ? (2 voix).

**Qui est contre ? (6 voix).**

#### Que constate-t-on ?

Une affectation du CICE très éloignée de son objectif premier. Les élus le remarquent et rendent un avis négatif à 75% tandis que la direction répond qu'elle respecte la loi. Où est passée l'éthique lorsque l'entreprise n'utilise pas ce crédit d'impôt pour ce pour quoi, il a été créé ?

Avec ce propos, « poil à gratter », nous pointons du doigt, le fait que le CE peut apparaître comme une chambre d'enregistrement inutile et qu'il pourrait y avoir plus de concertation en amont, pour faire émerger des contrepropositions. Est-ce un manque de volonté ou de temps ? La question reste ouverte. Toutefois, ce n'est pas une attitude propre à CASA. D'une manière générale, les entreprises ont du mal à partager le pouvoir.

**Nous sommes des idéalistes..... Nous rêvons d'un monde où les élus seraient beaucoup plus associés aux décisions de l'entreprise.**

Nous rêvons d'un **dialogue social constructif**, à l'instar de ce qu'exprime le DRH de Michelin : « il va falloir travailler sur la reconnaissance des compétences (ndlr : des représentants syndicaux). Quand on aura renforcé le dialogue social, toute la hiérarchie devra comprendre qu'il est important pour le groupe »

**Il est important de voter aux prochaines élections et d'avoir des élus**, même si, à votre niveau, vous avez l'impression que tout va bien, que vous bénéficiez d'un bon cadre de travail et de nombreux avantages sociaux. **Il ne faut pas oublier cependant, que ceux-ci ont été acquis notamment, parce qu'il y a des syndicats au sein de l'entreprise pour négocier avec la DRH.**

*\*CICE = Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Sujet abordé dans notre tract de décembre, rappelant que le CICE était très critiqué .*

## Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

**MARS 2019**

### Suggestion de lecture :



#### S'adapter à tous les profils grâce à la communication non verbale.

Imaginez un monde où vous plongeriez instantanément dans la tête de votre interlocuteur : vous liriez dans ses pensées et sauriez ainsi immédiatement comment réagir : va-t-il faire ce qu'il prétend ? M'apprécie-t-il autant qu'il le dit ?

#### Est-il authentique ou manipulateur ?

Dans cet ouvrage pratique et pédagogique, vous trouverez les clés du profilage comportemental pour devenir un véritable caméléon : **désamorcer les conflits, convaincre plus rapidement et, surtout, négocier sans peine.** Un guide de survie indispensable et une « boîte à outils ».

## Point sur la rémunération des cadres (Etude APEC 2018)

- La rémunération annuelle brute **médiane** des cadres du secteur privé (fixe + variable) progresse légèrement en un an (+ 2 %, 49,1 K€), en lien avec l'amélioration de la conjoncture économique.

La **moyenne** de la rémunération annuelle des cadres est plus élevée (56 K€), 80 % des cadres déclarent avoir un salaire brut (fixe + variable) entre 35 K€ et 85 K€.

**Inégalités H/F** : l'étude révèle un écart de 13 % en défaveur des femmes sur le salaire annuel brut médian.

Si les grandes entreprises (>1000 sal) rémunèrent mieux leurs cadres, les cadres des petites structures ont les progressions les plus importantes.

L'industrie est le secteur le plus rémunérateur (sal. brut annuel médian 52 K) tandis que les services sont à 47 K€ mais parmi ce secteur les Banques & Assurances sont à 53 K€.

52% des cadres ont une rémunération variable (pour 1 cadre sur 10 cette partie variable représente plus de 21 % de leur rémunération).

Les dispositifs d'intéressement (41 % des cadres) et de participation (38 % des cadres) concernent essentiellement les cadres des grandes entreprises.

- Les augmentations des cadres qui n'ont pas changé de poste en 2017 progressent, quelle que soit la taille des entreprises.

Ces augmentations sont pour 26 % d'entre elles exclusivement individuelles (montant entre 1% et 8 %) et pour 9 % seulement exclusivement collectives (entre 0,8 % et 3,8 %) et concernent surtout les jeunes cadres.

**Inégalité H/F** : 47 % des hommes cadres ont été augmentés contre 44 % pour les femmes.

- Les augmentations restent toutefois plus fréquentes pour les cadres qui ont changé de poste en interne ou en externe sans période de chômage.

Un changement de poste en interne entraîne 2 fois sur 3 une augmentation. Idem pour un changement d'entreprise mais surtout pour les jeunes cadres (30 à 39 ans).

- En revanche, les cadres qui ont changé de poste suite à une période de chômage sont nettement moins nombreux à voir leur rémunération augmenter (dans 34 % des cas, elle est même inférieure), en particulier en cas de chômage de longue durée (au-delà d'un an de chômage, la rémunération de 53 % des cadres diminue).

Le risque de connaître une longue période de chômage est aussi plus élevé pour les cadres en fin de carrière, leur imposant alors d'avantage de compromis afin de retrouver un emploi.

- 35 % des cadres en poste se montrent confiants quant à leurs perspectives salariales à horizon 3 à 5 ans et les jugent intéressantes (contre 29 % en 2017). Les cadres les plus jeunes sont les plus optimistes et les femmes le sont moins que les hommes (32 % chez les F contre 37 % chez les H) mais cette confiance renforcée concerne l'ensemble des cadres.

Ainsi l'APEC conclue que la tendance constatée d'une légère augmentation des rémunérations des cadres pourrait se poursuivre à court et moyen terme, portée par un marché de l'emploi cadre dynamique et un contexte économique favorable.

## Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

**MARS 2019**

### Les news de votre Épargne salariale

Nous avons reçu 2 mails de la part d'Amundi dans le cadre de la semaine de l'épargne salariale, avec le message suivant :

**« Amundi s'engage en faveur de l'économie sociale et solidaire en France**

Le 2<sup>ème</sup> mail nous remerciant d'investir dans le fonds **Amundi Finance et Solidarité**.

Ca ne vous dit rien ? En réalité, vous pouvez avoir investi dans le fonds **Amundi Label Equilibre Solidaire**, disponible au sein de notre PEE & PERCO (obligation de proposer au moins un fonds solidaire), lui-même investi à hauteur de **5,82%** dans Amundi Finance Solidarité.

Mais pourquoi ne pas investir **jusqu'à 10%** comme l'orientation de gestion le permet?

Pourquoi ne pas nous proposer un **2<sup>ème</sup> fonds solidaire** dans notre PEE & PERCO, alors que Amundi gère d'autres fonds solidaires ?

### Les plafonds d'abondement PEE dans le Groupe Crédit Agricole S.A.

| Entité                         | Plafond d'abondement PEE | Différentiel avec CASA |
|--------------------------------|--------------------------|------------------------|
| <b>UES Crédit Agricole SA*</b> | 400 €                    |                        |
| <b>CACIB</b>                   | 1 650 €                  | + 1 250 €              |
| <b>CALF</b>                    | 700 €                    | + 300 €                |
| <b>CACEIS</b>                  | 2 000 €                  | + 1 600 €              |
| <b>Indosuez WM</b>             | 1 850 €                  | + 1 450 €              |
| <b>AMUNDI</b>                  | 1 600 €                  | + 1 200 €              |
| <b>LCL**</b>                   | 305 €                    | - 95 €                 |
| <b>CACF</b>                    | 306 €                    | - 94 €                 |
| <b>CAAS</b>                    | 1 200 €                  | + 800 €                |

\* En 2018, il a été prévu un abondement exceptionnel de 200 € selon progression de l'indice FRED

\*\* Selon les années un abondement complémentaire sur le PEE peut être accordé.

Tant pour la prime médaille du travail (la prime la plus basse des entités CASA, excepté Amundi) que pour l'abondement PEE (cf. ci-dessus), **les avantages sociaux ne progressent plus depuis de nombreuses années et décrochent par rapport à certaines filiales**. Et ce n'est pas comme si l'entreprise devait se serrer la ceinture ou dégagerait de mauvais résultats. En tout cas, les filiales du Groupe sont plus optimistes.

**Mais que s'est-il passé au cours des dernières années à Crédit Agricole SA ? Tandis que dans certaines filiales, des accords salariaux permettaient une augmentation significative de l'abondement PEE, rien chez la maison mère.**

Heureusement, nous sommes optimistes pour l'avenir. Au vu de cet état des lieux, de la promesse de la direction de revoir les conditions du PEE et de la pétition en cours que nous approuvons, nous espérons l'obtention de meilleures conditions pour notre abondement PEE.

## Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

Mars 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.

Je me suis investie tardivement dans le syndicalisme. Je l'ai fait dans le but de mettre à disposition mes connaissances en protection sociale.

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

Nous inaugurons une nouvelle rubrique mensuelle. Il s'agit de répondre à des questions qui nous ont été posées. N'hésitez pas à nous en poser des nouvelles !

#### 1- D'où provient la règle du 1/10ème qui sert au calcul de l'indemnité de congés payés ?

En 1982, lorsque le nouveau gouvernement socialiste est arrivé au pouvoir, il a fait voter très rapidement la **5<sup>ème</sup> semaine de congés payés** et son corollaire, le nouveau montant de l'indemnité de congés payés. Ce dernier est égal, selon la loi, à **la rémunération brute de l'année** ayant généré les congés payés, **proratisée à hauteur de 5 semaines indemnisées pour 52 semaines de travail** (5/52). Ce coefficient a été arrondi à **1/10 (10%)**. Pour obtenir la valeur de 1 jour indemnisé, il suffit alors de diviser ce montant par 25 jours de congés payés ouvrés (ou 30 jours ouvrables selon la référence de l'entreprise).

En outre, pour éviter que le salarié soit moins payé l'année suivante, au moment de la prise des congés, la loi a prévu en complément **un minimum égal au maintien de salaire**, la valeur d'un jour travaillé étant égal à la rémunération brute mensuelle divisée par 21,67 jours en moyenne travaillés dans un mois (base jours ouvrés).

#### 2 - Pourquoi l'abondement employeur sur le PEE est-il limité à 400 € sur le PEE alors qu'il est de 1200 € sur le PERCO ?

**L'abondement sur le PEE** est une décision unilatérale de l'employeur relativement ancienne. Non seulement le plafond de l'abondement maximum n'a pas été revalorisé depuis très longtemps mais en outre, lorsque le PERCO a été mis en place en 2011, celui-ci a été **abaissé de 700 € à 400 €**.

**Le PERCO**, a donc fait l'objet d'une négociation en 2011. Il était temps ! Les salariés le demandaient depuis plusieurs années et une certaine filiale du Groupe, leader en épargne salariale en faisait la promotion sur les ondes. Par bonheur pour les salariés, la direction a été généreuse puisqu'elle a accordé un abondement pouvant aller **jusqu'à 1200 €**. Certes, c'est une goutte d'eau par rapport au résultat de l'entreprise mais c'est tout de même plus que pour le PEE et nous n'allons pas nous en plaindre.

**Peut-on espérer un montant d'abondement plus élevé sur le PEE dans les mois à venir ? Oui, nous sommes optimistes** car nous avons ouïe que la direction s'était engagée oralement auprès des organisations représentatives, à revoir les conditions du PEE ; d'autant plus que nous avons des montants d'abondement inférieurs à un certain nombre de filiales (cf. page précédente) et peu de fonds proposés comparativement au PERCO. D'autres arguments militent pour cette évolution : les montants d'abondement n'ont pas été revalorisés depuis 2011 tandis que l'entreprise est de plus en plus rentable.

## Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

**MARS 2019**

### Votre équipe CFTC :



Marie-José FERJAULT



Isabelle PASCAL



Alain STEPHAN



Marie-Joelle MONET

L'information que nous vous donnons vous intéresse ?

Vous voulez participer ?

Vous pouvez nous rejoindre !

Bienvenue à la CFTC !

Contactez nous :  
06.75.24.59.77

[cftccasa@gmail.com](mailto:cftccasa@gmail.com)

### Questions/réponses à notre experte (suite)

#### 3 - Pourquoi une retraite supplémentaire en plus d'une retraite complémentaire ?

Le système des retraites français prévoit pour **les salariés**, deux niveaux de retraite : une **retraite de base** gérée par l'Assurance Retraite ou la MSA et une **retraite complémentaire** Agirc-Arrco gérée par des organismes paritaires dépendant des branches d'activité. Les salariés de CASA sont affiliés à la MSA pour la retraite de base et à AGRICA pour la retraite complémentaire.

Pour ces deux niveaux, les taux sont fixés de manière uniforme pour toutes les entreprises. Si vous changez d'employeur, vous cotiserez selon les mêmes modalités mais vous pourrez être rattachés à des caisses de retraite différentes.

Les entreprises **rattachées à la MSA** disposent en plus d'une **retraite supplémentaire**, également gérée par AGRICA (cf. notre tract de février).

#### Info de dernière minute : résultat des élections professionnelles chez CACEIS

**BRAVO à la CFTC CACEIS** qui prend la 4<sup>e</sup> place des Organisations Syndicales Représentatives de CACEIS.

## 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.