



RAPPEL
N'oubliez pas de répondre à notre sondage » p3

p1. Accord sur les mesures exceptionnelles

p3. Nouvel Accord Télétravail...

p3. Congés payés, RTT, Compte Épargne Temps

p4. Activité sociales et culturelles du CSE

p4. Pour en savoir plus sur le Plan d'Épargne Retraite

p5. La CFTC CASA aide des associations...

p5. Idée solidaire : installer le navigateur LILO

p6. Zoom sur le conseiller prud'homal

Accord sur les mesures exceptionnelles en faveur du pouvoir d'achat : après d'âpres discussions, les syndicats ont obtenu une PPV⁽¹⁾

⇒ Une nouvelle négociation sur le pouvoir d'achat s'est ouverte le 14 novembre 2022 au sein de l'UES.

NÉGOCIATION POUVOIR D'ACHAT

- 1^{er} round
- 2^{ème} round
- 3^{ème} round
- 4^{ème} round



(1) Prime pour le Partage de la Valeur

Premier round

La direction expose ses propositions, à savoir :

- un budget d'augmentations individuelles de 2 % (y compris augmentations au titre de l'égalité salariale femmes/hommes et au titre des mobilités 2023),
- une majoration de la subvention employeur au restaurant d'entreprise devant compenser la hausse du forfait d'admission,
- le rappel de la baisse prévue de la cotisation prévoyance décès au 1^{er} janvier 2023.

En cours de séance, la CFTC exprime vivement son incompréhension : un budget de 2 % permet par expérience, d'augmenter 45 % des salariés. En conséquence, dans un contexte de forte inflation, une telle mesure ne peut être suffisante pour le maintien du pouvoir d'achat, notamment pour les 55 % qui n'en bénéficient pas. De plus, les augmentations individuelles sont censées récompenser le travail des salariés et permettre la progression de carrière⁽²⁾ et

non pas compenser l'inflation.

(2) À noter que les augmentations individuelles accordées majoritairement aux plus jeunes, n'entraînent pas forcément une augmentation de la masse salariale du fait de l'effet de Noria. L'effet de Noria désigne en matière de gestion des ressources humaines, la mesure de l'économie obtenue lors du remplacement de salariés âgés par des salariés plus jeunes (moins payés), à effectif constant.

Deuxième round

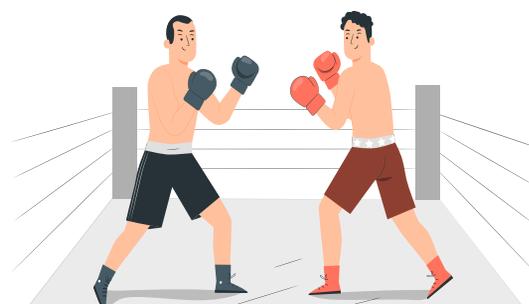
À l'issue de la première réunion, la CFTC indique à l'employeur qu'elle ne signera pas en l'état l'accord reprenant ces propositions (comme les autres syndicats). Elle demande qu'il soit accordé une prime pour le pouvoir d'achat, dénommée depuis la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, "prime de partage de la valeur" ou PPV⁽³⁾, en précisant que cette prime devra concerner l'ensemble des salariés et non pas uniquement les salaires inférieurs à 3 SMICS.

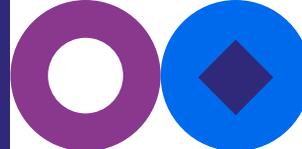
(3) La nouvelle PPV bénéficie d'un cadre social et fiscal amélioré par rapport à l'ancienne PPA dite « prime Macron » : exonération de cotisations sociales jusqu'à 3 000 € par bénéficiaire et année civile (ou

6 000 € si accord de participation ou d'intéressement). L'exonération fiscale continue à ne concerner que les salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 SMICS annuels (idem PPA), mais dans une limite plus élevée (3 000 € ou 6 000 € si accord d'intéressement ou de participation).

Troisième round

Une réunion intermédiaire a lieu, au cours de laquelle, la Direction propose une augmentation du forfait Mobilités Durables de 500 à 700 € (mais dont la cible est très réduite) et une augmentation du forfait d'admission au restaurant d'entreprise plus importante pour les catégories 3 et 4 (cependant cela ne compense pas l'augmentation du prix des denrées). Les positions restent inchangées, dans l'attente d'une annonce sur l'attribution d'une PPV.





Quatrième round

La Direction fait une nouvelle proposition le 30 novembre avec à la clé une PPV égale à 900 € pour les salaires inférieurs à 2 SMICS (env. 40 k€ annuels), 700 € pour les salaires compris

entre 2 et 3 SMICS (entre 40 et 60 k€ env.) et 500 € entre 3 SMICS et 90 k€. Même si le montant de la prime n'est pas satisfaisant (voir encadré), la CFTC a décidé de signer l'accord.

Le montant de PPV proposé par la Direction au sein de l'UES CASA ne répond pas à notre attente d'avoir un montant équivalent à celui accordé aux salariés des Caisses régionales, à savoir 1 500 € pour tous

C'est néanmoins mieux que de ne pas avoir de prime du tout (comme prévu au démarrage de la négociation). En cas de non signature, le montant de la prime aurait été dégradé. C'est pour cela que la CFTC a décidé de signer le nouvel accord sur le pouvoir d'achat.



Baisse de la cotisation prévoyance décès annoncée dans le cadre de l'accord sur les mesures exceptionnelles en faveur du Pouvoir d'Achat

La Commission Politique Sociale sous l'impulsion de sa présidente (élue CFTC), avait mandaté fin 2020 une expertise sur la protection sociale complémentaire au sein de l'UES CASA. Celle-ci avait mis en exergue des excédents techniques très importants et récurrents pour les assureurs, sur les garanties de prévoyance décès, incapacité et invalidité : 2,8 M€ d'excédents annuels (trop payé de la part de l'entreprise et de ses salariés) à comparer avec un budget annuel du CSE de 3 M€ ou un budget de PPV de 1 M€. A la suite de l'expertise, la CFTC avait suggéré de renégocier les deux contrats de prévoyance (Agrica et Predica) pour aboutir à un seul régime, à l'instar de toutes

les entités du Groupe CASA avec un taux de cotisation réduit de 40 % (cf. [Newsletter de décembre 2020](#)). Courant 2021, la Direction nous informe qu'elle mandatait le cabinet Mercer pour renégocier la partie prévoyance décès avec pour objectif d'arriver à un seul contrat. Courant 2022, nous avons eu plusieurs réunions avec le cabinet Mercer. Au final, le résultat est un nouveau contrat de prévoyance décès géré par Predica, prévoyant des garanties améliorées pour les familles et une baisse de 25 % de la cotisation, à effet début 2023. Une belle avancée ! Cependant, l'immobilisme reste de mise sur les garanties Incapacité et Invalidité assurées par Agrica et qui génèrent les plus gros excédents.

Nous ne comprenons toujours pas pourquoi, l'entreprise ne renégocie pas à la baisse le taux de cotisation de ces garanties.



« Du fait du poids moindre du chauffage et de l'alimentation dans leur budget, les jeunes s'en sortent mieux que les ménages âgés. »

L'inflation subie n'est pas la même pour tous les ménages

Comme pour les augmentations salariales, exprimées en moyenne et ne reflétant pas le cas personnel de chacune et chacun, l'inflation évaluée par l'INSEE dépend d'un panier moyen et n'est donc pas ressentie de manière égale entre les ménages. La Direction générale du Trésor a rédigé un [article intéressant](#) à ce sujet (lien) et renvoie à un [simulateur réalisé par l'INSEE](#) pour estimer son inflation personnalisée.

Il ressort de l'article du Trésor, citant une note de conjoncture de l'INSEE de juin 2022, que : « *Du fait du poids moindre du chauffage et de l'alimentation dans leur budget, les jeunes s'en sortent mieux que les ménages âgés. De même, les habitants des grandes villes pourvues de transports en commun s'en sortent mieux que les ménages ruraux, tandis que les ménages figurant parmi les 10 % les plus modestes sont plus fortement affectés par l'inflation.* ».

La note de conjoncture de l'INSEE de juin

2022 mériterait d'être actualisée à fin décembre 2022. Pour autant, le simulateur proposé est actualisé et on peut y retrouver une inflation moyenne de 6,2 % sur les 12 derniers mois avec :

- 12 % en moyenne pour l'alimentation avec un poids moyen de 17,5 % dans la consommation des ménages,
- 8,8 % en moyenne pour l'électricité avec un poids moyen de 2,2 %,
- 31,7 % en moyenne pour le gaz avec un poids moyen de 1 %,
- etc...



Nouvel Accord Télétravail au sein de l'UES CASA : une déception pour la CFTC

L'accord de Télétravail ayant été conclu en juillet 2021 pour une durée allant jusqu'au 31 décembre 2022, une nouvelle négociation s'est ouverte. Mais la déception est de mise, car il n'y avait aucune ouverture pour augmenter le nombre de jours de télétravail ou le montant de l'indemnisation, principales attentes des salariés... En bref, les conditions de l'accord actuel ont été pérennisées avec quelques améliorations à la marge :

- Pas de modification pour le forfait annuel de 84 jours (proratisé les temps partiels inférieurs à 80 %) ;
- Le forfait de 20 jours supplémentaires accordé aux femmes enceintes, aux personnes en situation de handicap et aux aidants ((éligibles congé proche aidant) est étendu aux parents d'enfants handicapés et conjoints d'une personne handicapée.
- La flexibilité sur la prise des jours de télétravail est reconduite à l'identique (respect de 2 jours sur site toutes les

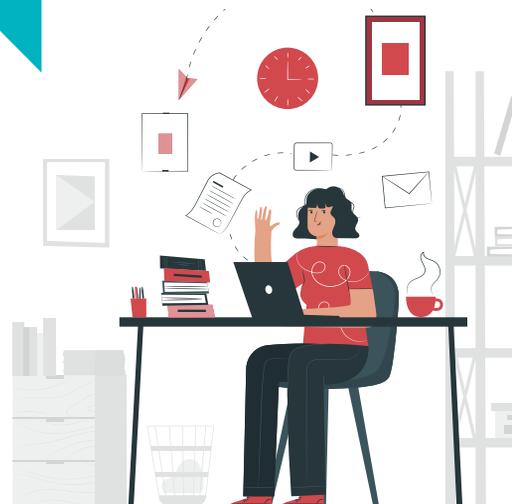
2 semaines et le cas échéant, limites fixées au sein des directions / services) ;

● L'allocation forfaitaire de 2,50 € par jour télétravaillé sera revalorisée au 1^{er} janvier 2023

comme le permet la réglementation ;

● Le remboursement à hauteur de 50 % dans la limite de 180 €, du matériel informatique et du mobilier de bureau, pourra être renouvelé par période de 3 ans, le compteur des 3 ans devant être remis à zéro début 2023 ;

● Le nouvel accord prévoit également la notion de Télétravail imposé par les Pouvoirs Publics. À noter que les jours télétravaillés de manière obligatoire bénéficient du régime d'indemnisation de 2,50 €/j (revalorisés).



La CFTC a bien essayé d'argumenter pour obtenir des jours supplémentaires pour les salariés qui habitent loin à l'instar des accords des filiales CACIB et CACEIS (temps de trajet supérieur à 2h30 par jour). Cet aménagement est refusé, notamment au motif que la Direction ne souhaite pas encourager les déménagements en Province.

De même, nos demandes pour des tickets restaurant ou pour une augmentation du remboursement des dépenses d'équipement ont été refusées. Toutefois, en ce qui concerne l'augmentation de jours télétravaillés pour les seniors, la discussion va reprendre dans le cadre de l'accord Seniors en cours de renégociation.

RAPPEL

N'oubliez pas de répondre à notre sondage

⇒ 3 petites questions > Oui / Non

Et vous, comment est votre charge de travail

JE PARTICIPE AU SONDAGE

Congés payés, RTT, Compte Épargne Temps

⇒ Il semblerait que certains salariés aient toujours du mal à s'y retrouver dans les règles de prise de congés et d'alimentation du CET. À ce sujet, retrouvez notre mémo sur notre [site internet](#). Celui-ci explique également l'indemnité complémentaire de congés payés versée, le cas échéant, en janvier et le transfert possible de 10 jours au PERCOL.

En bref sur l'alimentation Compte Epargne Temps en jours de congés et EJR

Au sein du Compte Epargne Temps, chaque salarié peut épargner des congés payés et EJR non pris dans la limite de 15 jours par année civile en respectant les règles suivantes par compartiment :

Suite



● dans le compartiment CET, chaque salarié peut épargner entre 1 et 6 jours de congés payés (les jours au-delà des 5 semaines de congés payés) et l'intégralité des EJR -> contrairement à une idée fautive qui circule dans l'entreprise, les EJR peuvent être majoritaire-

ment épargnés ce qui n'est pas le cas des congés payés ;

● dans le compartiment CE5, chaque salarié peut épargner les jours de la 5ème semaine de congés payés soit 5 jours maxi. Attention : les jours du CE5 ne peuvent pas être monétisés.

Les 15 jours s'appliquent au cumul CET et CE5. Par contre les 3 ou 6 jours supplémentaires qui peuvent être payés ou épargnés en fin d'année, ne rentrent dans cette limite de 15 jours.

Activité sociales et culturelles du CSE

⇒ Après les années confinement lié au COVID-19, les commissions Jeunesse, Culture et bien être, et Voyage du CSE ont retrouvé en 2022 une vitesse de croisière avec des offres variées à des tarifs négociés et subventionnés par le CSE.

CULTURE ET BIEN ÊTRE

Conférences et visites guidées, spectacles divers (théâtre, concerts, etc.) sorties, ateliers détente et pédagogiques. Certaines offres sont ponctuelles alors que d'autres sont permanentes (accès à des sites de loisirs). Toutes ces offres sont disponibles sur le site du CSE, rubrique Bons plans/partenariats.



JEUNESSE

Outre les aides "rentrée scolaire", "garde d'enfants", "soutien scolaire à domicile", "cours de musique à domicile", "séjours jeunes", votre CSE propose différentes activités aux enfants et familles, concoctées par la commission jeunesse. Dimanche 11 décembre, l'arbre de Noël fut une belle réussite, à laquelle la CFTC

a participé. Les conditions météo n'ont pas réfrigéré la joie des enfants et de leurs parents conviés à des jeux et activités à partager en famille. La commission jeunesse a également proposé récemment des journées récréatives au jardin d'acclimatation ou Disney On ice. Ces prestations sont désormais fermées mais d'autres seront proposées courant 2023.

VOYAGES

La commission poursuit ses projets avec à l'étude : des WE liberté en Europe, un circuit de 8 jours en Italie et un circuit de 12 jours au Viet Nam pour 2023.



Viet-Nam

... Et s'il est trop tard pour profiter des offres de Noël (coffret cadeau smartbox, création de bougie parfumée fleurie, atelier emballage de Noël zéro déchet), n'oubliez pas d'utiliser votre dotation de Noël, mise à votre disposition sur le site de Meyclub.

Pour en savoir plus sur le plan d'Épargne Retraite

⇒ Vous vous posez des questions sur le Plan d'Épargne Retraite ? Retrouvez notre article actualisé sur notre [site internet](#).

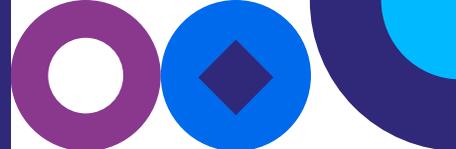
LE SAVIEZ-VOUS ?

La fiscalité en cas décès du PER : le décès entraîne la clôture du contrat. Les sommes qui n'ont pas été converties en rente, seront reversées dans la succession dans le cas d'un PER bancaire (PERCOL Amundi). Dans le cas d'un PER Assurance Vie (PER Agricola) :

● si le décès intervient avant 70 ans, le PER est considéré hors droits de succession et c'est l'article 990 I du CGI qui s'applique (notamment, abattement de 152.500 € par couple assuré/bénéficiaire);

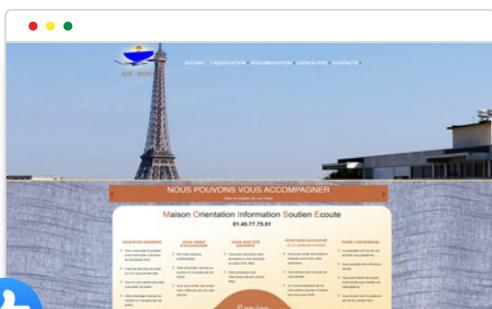
● si le décès intervient après 70 ans, le PER est considéré comme faisant partie de la succession et c'est l'article 757 B du CGI qui s'applique (abattement de 30 500 € applicable sur l'ensemble des contrats souscrits par un même titulaire et taxation aux droits de mutation en fonction du lien de parenté).





La CFTC CASA aide des associations proche des salariés

Tous les ans, la CFTC CASA dédie un budget pour effectuer des dons à des associations sponsorisées par des sympathisants ou adhérents. Découvrez aujourd'hui l'association AGE MOISE au travers d'un témoignage :



Le service AGE-MOISE tient à remercier vivement la CFTC, pour le don que nous avons reçu en 2021. Celui-ci est à l'attention des femmes enceintes et des jeunes mères que nous accompagnons et qui se trouvent en situation de grande précarité.

Le service AGE-MOISE, service laïque et gratuit accompagne depuis 30 ans,

toute femme enceinte en difficultés avec le vécu de sa grossesse et son devenir mère.

Il a été créé à l'initiative de professionnels de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) et de service sociaux Parisiens. Ces professionnels s'inquiétaient du nombre d'enfants confiés à l'ASE, qui ne pourraient jamais être adoptés bien que délaissés par leur mère. Ces femmes très isolées pendant leur grossesse souvent non désirée, n'ayant bénéficié d'aucun accompagnement psycho-social pour envisager d'accueillir sereinement l'enfant à naître ou de le confier à l'adoption.

Depuis ces dernières années, nous recevons un nombre plus important de femmes venant de l'émigration, arrivant

en France complètement démunies, sans papiers et vivant à la rue ou dans des conditions très difficiles. Notre accompagnement psychologique et social nécessite de pouvoir leur apporter une aide ponctuelle de première nécessité (aide alimentaire, aide aux transport pour assurer leur suivi obstétrique, vêtements, achats de carte téléphonique pour maintenir un lien avec leur famille au pays...).

Encore un grand merci pour votre soutien.



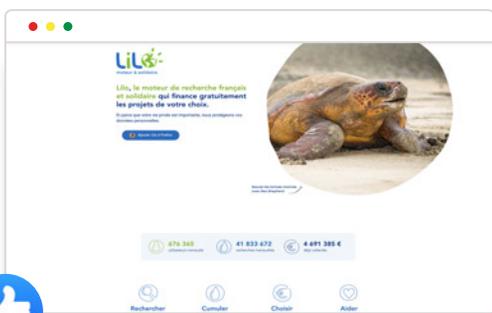
Marie-Odile Baumard

Psychologue clinicienne,
Responsable du service AGE-MOISE
21 rue de l'amiral Roussin
75015 Paris



La CFTC a continué à soutenir Age Moise en 2022

Idée solidaire : installer le navigateur LILO sur votre téléphone, tablette ou ordinateur personnel (à défaut de son ordinateur professionnel)



Lilo est le 1^{er} moteur de recherche français et solidaire. Il consacre la moitié de son chiffre d'affaires au financement de projets, classés en 3 catégories : venir en aide à ceux qui en ont le plus besoin, agir pour l'environnement et défendre la cause animale. L'entreprise déclare ne pas collecter, ni revendre les données

personnelles de ses utilisateurs.

Lilo loue les algorithmes d'autres moteurs de recherche, tels que Bing, et collabore avec différents acteurs (tels que Pages Jaunes, Google et Yahoo) pour restituer des résultats de recherche. Sur le moteur de recherche, l'utilisateur est crédité "d'une goutte d'eau" à chaque recherche. Il choisit ensuite le projet auquel il souhaite contribuer, en répartissant les gouttes d'eau collectées.

Lilo se charge de convertir ces gouttes en argent à hauteur de 50 % de son chiffre d'affaires.

Sur internet, Lilo propose des extensions pour utiliser son moteur de recherche depuis les principaux navigateurs web

(Chrome, Edge, Firefox, Opera, Safari).

Lilo est également accessible sur mobile, sous Android30 et iOS, depuis le PlayStore et l'AppStore.

À noter cependant que sur mobile, Lilo reste un navigateur perfectible ; en cas de recherche décevante ou infructueuse, il peut être judicieux d'utiliser ponctuellement un autre navigateur.



Zoom sur le conseiller prud'homal

Institué en 1806, le conseil de prud'hommes est une juridiction du premier degré spécialisée dans le règlement des litiges individuels qui surviennent entre les salariés ou apprentis et leurs employeurs dans le cadre d'un contrat de travail ou d'apprentissage.

Les juges qui le composent, les conseillers prud'hommes, sont issus du monde du travail et nommés pour 3 ans par arrêté sur proposition des organisations représentatives (salariés et employeurs). Il faut donc appartenir à une organisation syndicale représentative pour devenir conseiller prud'homal.

L'institution prud'homale trouve son fondement dans l'idée que la relation de travail, par nature spécifique et com-

plexe, implique un examen par un juge qui ait une expérience avérée de cette relation, tant du côté des salariés que de celui des employeurs. Les conseils de prud'hommes sont des juridictions paritaires par nature. Les juges non professionnels, qui les composent sont répartis dans deux collèges, salariés et employeurs, et cinq sections (industrie, commerce, agriculture, activités diverses et encadrement).



On recense près de 14 500 conseillers prud'homme qui exercent leurs fonctions dans les 211 conseils de prud'hommes métropolitains et ultramarins et traitent environ 100 000 affaires par an. Leur mission essentielle est de concilier les parties et, à défaut, de trancher les litiges qui les opposent.

À NOTER

les conseillers prud'hommes ont droit à des absences et des horaires aménagés, leur permettant d'exercer leur fonction. Afin de veiller à leur donner une compétence suffisante, les conseillers prud'homaux ont une obligation de formation durant leur mandat de six semaines pour leur permettre de connaître les règles liées au mandat de conseil prud'hommes.

Joyeuses Fêtes



TOUTE L'ÉQUIPE DE LA CFTC CASA MARIE-JOSÉ, ALAIN, VALÉRIE, LUCIEN, ISABELLE, BENJAMIN, NELLY, VOUS SOUHAITE DE BONNES FÊTES DE FIN D'ANNÉE

BON À SAVOIR

Nous avons prévu de vous distribuer comme chaque année, notre calendrier 2023 en format chevalet, qui comprend au verso des informations très utiles : nos coordonnées, vos droits à congés et autorisations d'absence et tous les numéros et adresses utiles. Malheureusement, depuis l'impression de notre calendrier courant novembre, les dates de vacances scolaires de décembre 2023 ont changé et débiteront le 22 décembre au soir au lieu du 15 au soir.

**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