

SOMMAIRE →
INTERACTIF
CLIQUEZ SUR
L'ARTICLE

► p1. NAO juillet 2022 :
retour sur une négociation
historique

► p2. Quel intéressement
pour 2023 ?

► p3. Site PER AGRICA
Prévoyance : comme un air
de déjà vu

► p3. Décryptage : pourquoi
le salaire versé est plus élevé
en cas d'arrêt de travail ?

► p3-4. La monétisation des
RTT / EJR

► p5. Déblocage exception-
nel du PEE

► p5. Bilan télétravail

La CFTC espère que vous avez passé de bonnes vacances d'été et vous souhaite en pleine forme pour cette rentrée 2022 !



CONCERNANT LE CALENDRIER SOCIAL DE RENTRÉE

Un programme chargé au niveau des accords (Télétravail, Seniors et peut-être sur le paiement des jours RTT en lien avec la loi sur le Pouvoir d'Achat).



NAO juillet 2022 : retour sur une négociation historique

⇒ Un contexte économique inédit avec une inflation en progression constante depuis plusieurs mois (4,5 % fin mars, 4,8 % fin avril, 5,2 % fin mai, 5,8 % fin juin), la hausse devant se poursuivre pendant l'été, voire au-delà (selon les derniers chiffres publiés, l'inflation a un peu ralenti en août après une progression en juillet tandis que l'indice des prix à la consommation harmonisé sur un an est égal à 6,5 % fin août).

⇒ **Une pression continue sur le premier semestre de l'ensemble des syndicats du Groupe Crédit Agricole** (Caisses régionales, UES CASA et ensemble des filiales).

⇒ **La multiplication des débrayages massifs dans les Caisses régionales** au cours du mois de mai, qui a obligé la Fédération du Crédit Agricole à rouvrir les négociations en juin pour aboutir à une hausse généralisée des salaires de 2,9 % avec un plancher de 850 € à compter du 1^{er} juillet 2022.

⇒ Citons également l'**appel à la grève du 2 juin au sein de Crédit Agricole Assurances**, initié par l'intersyndicale CFE-CGC CGT, **CFTC** et SUD et suivi par d'autres actions courant juin (rassemblements devant les locaux et arrêt des ordinateurs des télétravailleurs).

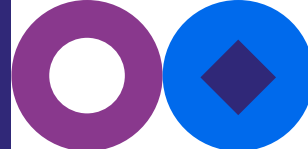
⇒ Après les Caisses régionales en juin, des négociations anticipées ont pu enfin avoir lieu courant juillet dans le Groupe CASA, sur la base d'un taux maximum autorisé de 2,9 % (taux obtenu dans les CR), avec des variantes au sein de chaque entité (toutes les entités n'ont pas obtenu ce taux de 2,9 % et des planchers et des plafonds différents ont été appliqués).



La CFTC, est fière d'avoir pu contribuer à ce mouvement général de revendications et de négociations dans l'ensemble des entités du Groupe. Au cours du CSE du 20 juillet 2022, la CFTC a tenu à saluer les résultats obtenus au sein de l'UES CASA. Elle a également émis le vœu que l'entreprise revienne à l'avenir à un mécanisme combiné d'augmentations générales et individuelles ; les augmentations générales devant servir à compenser l'inflation et les augmentations individuelles à récompenser le travail de chacun et à permettre les progressions de carrière.



→ Lire notre déclaration à ce sujet



Quel intéressement pour 2023 ?

Retour sur l'article de notre précédente [Newsletter](#), dans lequel le contexte de la négociation n'avait pas été repris à l'identique lors de la mise en page.

Par ailleurs, les résultats du Groupe CASA du 2^{ème} trimestre, publiés récemment, nous laissent envisager des résultats plus élevés que ceux anticipés par les analystes fin juin.

Dans ce contexte, la barre des 5 Md€ pour le résultat sous-jacent du Groupe CASA pourrait être atteinte en fin d'année.



1. Cadre de la négociation sur l'intéressement

L'accord d'intéressement est renouvelé tous les 3 ans. L'accord actuel a été signé en juillet 2020. Il prévoit les modalités de calcul de la RVC⁽¹⁾ et par déduction, le montant de l'intéressement.

(1) Rémunération Variable Collective = Intéressement + Participation

La RVC dépend de deux indicateurs Groupe utilisés également pour calculer la rémunération variable de nos dirigeants : le résultat sous-jacent Groupe (avec retraitements comptables) ainsi que l'indice FRED Groupe avec peu d'aléas. L'accord prévoit par ailleurs dans sa rédaction :

- une actualisation annuelle des indicateurs et des échelles de performance associées via des avenants, afin de tenir compte de l'évolution des réalités économiques
- à défaut de signature d'un avenant, une hausse automatique des seuils de performance et d'échelle Fred pour le calcul de la RVC.

2. La négociation de l'avenant 2022

Comme mentionné dans notre précédente [Newsletter](#), la négociation de l'avenant 2022 a eu lieu courant juin et la première réunion a été plus que décevante. À l'issue de celle-ci, il n'y avait pas beaucoup de différence entre signer l'avenant et laisser l'accord s'appliquer tel que prévu en cas de non signature. Au cours de la 2^{ème} séance de négociation, une nouvelle grille nous a été proposée par la Direction. Ainsi, si le résultat sous-jacent atteint les 5 Md€, le taux de RVC 2023 (au titre de l'année 2022) sera de 9,3 % comme avant la crise COVID. Si le résultat diminue à 4,7 Md€ voire 4,2 Md€, le taux de RVC 2023 sera respectivement de 9 % ou 8,5 %. Des baisses limitées et qui restent dans l'intervalle [8 - 10 %].

Il nous semblait fin juin, qu'il s'agissait d'une proposition basse et que le résultat sous-jacent n'atteindrait pas les 5 Md€, en dépit des chiffres annoncés dans le PMT.

Nous avons cependant signé l'avenant, dans l'intérêt des salariés (les conditions de l'avenant sont meilleures que celles de l'accord lui-même).

3. Quel résultats à mi année et quelles perspectives d'intéressement en 2023 ?

À l'issue du 1^{er} semestre, les résultats publiés sont bien plus élevés que ceux anticipés par les analystes financiers. Ainsi ces derniers escomptaient un bénéfice net sur le 2^{ème} trimestre de 1,2 Md€ en moyenne, alors que celui-ci a atteint 1,98 Md€. Cette performance est due en partie à la volatilité des marchés qui a entraîné une forte demande d'instruments de couverture. Avec des revenus sous-jacents en hausse de 22 %, la banque de financement et d'investissement (BFI) a connu des niveaux records. Au-delà de CACIB, tous les métiers de la banque ont connu une activité très dynamique et les comptes de CASA ont profité d'une baisse importante du coût du risque sur la période (-27 %).

À mi-année, le résultat sous-jacent du Groupe CASA ressort à 2,66 Md€, en hausse de 4,6 %. Bien sûr, nous n'allons pas nous risquer à multiplier par 2 le résultat semestriel pour avoir une estimation du résultat annuel. Cependant, nous sommes en droit de penser qu'atteindre un résultat sous-jacent de 5 Md€ à fin 2022 reste du domaine du possible, sauf nouvel événement géopolitique ou pandémique.

Dans ce contexte, le niveau d'intéressement pourrait être comparable aux années précédant la crise sanitaire.



Site PER AGRICA Prévoyance : comme un air de déjà vu



Dans notre précédente **Newsletter**, nous étions revenus sur les fondamentaux de la **Retraite Supplémentaire AGRICA Prévoyance dont bénéficient tous les salariés de l'UES CASA**. L'article finissait sur la transformation du contrat en PER à effet du 1^{er} juillet 2022.

Nous avons reçu courant juillet les codes pour accéder au site nous permettant de consulter notre compte personnel et y réaliser des opérations.

Après connexion, nous avons pu constater une ergonomie identique à celle du site d'Amundi EE (épargne salariale). Nous en déduisons qu'Agrica

s'est appuyé sur la logistique d'Amundi pour les développements informatiques du site mais aussi pour la gamme des supports financiers proposés (3 des 7 supports sont des fonds Amundi).

Nous avons testé les fonctionnalités d'arbitrage. On s'y perd un peu parmi les différentes propositions, le PER Agrica devant permettre d'accueillir également des fonds provenant de l'épargne salariale, notamment issus d'un transfert. Nous avons cependant réussi à faire un arbitrage sur encours ainsi que pour les cotisations obligatoires futures.



Par ailleurs, nous avons été déçus par l'absence de projections sur le montant de la rente versée pendant la phase retraite. Il faut toutefois savoir, que pour les personnes proches de la retraite, le taux de conversion du capital acquis correspond grosso modo à 30 années de versements de rente à l'âge de 62 ans, soit une espérance de vie de 92 ans (exemple : si le capital acquis est de 36 000 €, la rente à 62 ans sera environ de 1200 €/an soit 100 €/mois). À noter qu'en deçà de 100 € de rente par mois, Agrica verse automatiquement le montant du capital acquis, la loi le permet (pas de conversion en rente).

Décryptage : pourquoi le salaire versé est plus élevé en cas d'arrêt de travail ?

Le bulletin de paie est un document complexe, encore plus en cas d'arrêt maladie. Conformément à la Convention Collective, l'entreprise doit maintenir le salaire pendant 6 mois, voire 3 ans si le salarié est reconnu en longue maladie. Le service paie effectue cependant un retraitement comptable avec prise en compte des IJ MSA subrogées (voire des IJ CCPMA au-delà de 3 mois d'arrêt) et présence d'une rubrique « maintien du salaire en net » sur le bul-

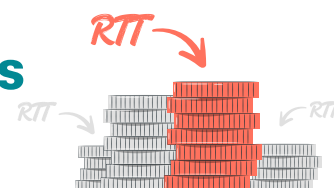
letin de paie. À l'arrivée, en cas d'arrêt maladie supérieur à 3 jours, on constate un salaire net versé en fin de mois plus élevé. À cela, deux raisons principales :

1. Depuis le rapatriement de la paie à Montrouge (janvier 2019), le net payé avec prise en compte des IJ MSA est légèrement supérieur au « net normal » (sans IJ MSA) ; c'est un constat plutôt bénéfique pour les salariés en arrêt de travail. Il faut savoir cependant, qu'il n'y a pas de

cotisations sociales sur les IJ MSA (sauf CSG/CRDS) et donc une légère minoration potentielle sur la future retraite.

2. Par ailleurs, notre employeur n'opère pas toujours le prélèvement à la source sur la partie IJ MSA, ce qui va inévitablement aboutir à un rattrapage d'impôt l'année suivante (qu'il conviendrait de provisionner si on est juste en trésorerie chaque fin de mois).

La monétisation des RTT / EJR (avec défiscalisation à la clé) : recul de la loi sur les 35 heures ou aubaine pour les salariés ?



Dans le cadre de la loi sur le pouvoir d'achat votée début août au parlement, une mesure sur la monétisation des RTT (années 2022 à 2025 inclus) avec exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu⁽¹⁾ est controversée. En effet, certains élus et syndicats de gauche sont vent debout, estimant cette mesure aller à l'encontre de la loi sur les 35 heures. La gauche a même déposé un recours auprès du Conseil Constitutionnel pour son annulation ainsi que sur la suppression de la redevance audio-visuelle. Le Conseil a un mois pour se positionner.

(1) Article 5 de la loi n°2022-1157 du 16 août de finances rectificatives



→ Consulter l'article 5

1. Pas de controverse au sein de l'UES CASA sur la monétisation de jours de congés ou de récupération non pris : explications

⇒ Au sein de l'UES CASA, les salariés disposent depuis la mise en place des 35 heures au 1er janvier 2000, de 31 jours de congés payés plus 12 à 16 jours de RTT (EJR dans le vocabulaire de l'UES CASA) selon le forfait (jours ou heures) et les années (nombre de jours fériés tombant en semaine).

⇒ Parallèlement, selon l'accord CET datant du 22 juin 2010, les salariés peuvent épargner 15 jours chaque année dans leur CET (les 15 jours englobent les congés payés non pris au-delà de la 4^{ème} semaine de congés et les RTT/EJR non pris). En complément 3 ou 6 jours supplémentaires pour les cadres en forfait jours (plus de 90 % des salariés de l'UES) peuvent être payés ou épargnés chaque année. En conséquence, les salariés de l'UES peuvent épargner entre 15 et 21 jours dans leur CET selon leur contrat de travail.

⇒ Enfin, toujours selon notre accord CET, les salariés ont le libre choix de l'utilisation de ces jours épargnés :

1. **monétisation** (sauf pour les jours épargnés issus de la 5^{ème} semaine de congés payés)
2. **utilisation pour un congé** pour convenances personnelles
3. ou encore **financement de dispositifs pour la retraite** (alimentation PERCOL, financement rachat de trimestres, congé de fin de carrière).

Un certain nombre de salariés de l'UES CASA n'hésitent pas à monétiser leurs jours CET pour boucler les fins de mois depuis plusieurs années. À l'occasion de l'année blanche (2018) précédant la mise en place du prélèvement à la source, bon nombre de salariés ont demandé à monétiser 10 jours de CET qui étaient alors défiscalisés.



2. L'entreprise fera-t-elle bénéficier les salariés de l'UES CASA de cette mesure ?

Nous ne pouvons pas répondre à cette question pour l'instant. Si la mesure est validée par le Conseil Constitutionnel, la balle sera dans le camp de l'employeur. L'accord CET de l'UES CASA prévoit une monétisation possible des jours épargnés dans le CET (donc provenant des années précédentes). La loi précise qu'il s'agit des RTT acquis au titre des années 2022 à 2025. Elle n'exclue pas du dispositif les salariés bénéficiant déjà d'une monétisation possible des jours de CET. Certainement qu'une circulaire interministérielle va apporter une clarification sur les conditions d'application de la mesure, notamment dans les entreprises ayant déjà mis en place un CET avec peut-être la nécessité de négocier un nouvel accord d'entreprise. Il nous semble cependant que si l'entreprise souhaite en faire bénéficier les salariés de l'UES, elle devra a minima prévoir des développements particuliers (communication, gestion, informatique).

En outre la loi mentionne : « *Les journées ou demi-journées travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande (rachat des RTT) donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise* ». Cette phrase questionne : non seulement la monétisation des jours RTT non pris (épargnés au sein du CET) ne s'accompagne pas d'une majoration de salaire au sein de l'UES mais en outre, il n'y a pas d'accord de

branche ou d'entreprise relatif aux heures supplémentaires⁽¹⁾.

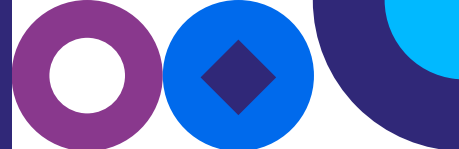
À défaut d'accord sur le taux horaire applicable aux heures supplémentaires, notamment pour les cadres en forfait jours, le taux de majoration légal de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires devrait s'appliquer. Mais là encore, la circulaire interministérielle pourrait apporter des précisions.

(1) D'après l'accord sur le temps de travail, seuls les salariés en forfait heures sont susceptibles de faire des heures supplémentaires, à la demande de l'employeur. Ces dernières sont en priorité récupérées sous forme de repos compensateur. Elles ne sont payées qu'à titre dérogatoire. Dans ce contexte, « les heures effectuées au-delà de 1 607 heures, qui n'ont pu être compensées par prise d'EJR ou par repos compensateur de remplacement, sont des heures supplémentaires dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur. » (Cf. Askonline).

À NOTER

L'entreprise sera libre d'accepter ou non la mesure, cette dernière représentant un surcoût pour elle par rapport à l'existant (développements informatiques + majoration). Cependant, nonobstant la majoration de salaire, l'exonération des cotisations sociales et d'impôt sur le revenu représente un réel avantage pour les salariés. À l'heure actuelle, en cas de monétisation, le cumul des cotisations sociales et d'impôt sur le revenu représente 50 % du montant monétisé pour un cadre avec une tranche marginale d'imposition de 30 %. Aussi, nous pouvons espérer que notre employeur ne voudra pas priver les salariés de l'UES de cette mesure aussi avantageuse pour eux.





Déblocage exceptionnel du PEE (autre mesure de la loi sur le pouvoir d'achat)

Points clés de la mesure déjà connus (en attendant la circulaire interministérielle) :

- déblocage exceptionnel des sommes issues de la participation et de l'intéressement antérieurs au 01/01/2022,
- investies dans un PEE, hors fonds solidaire,
- sous réserve d'être en mesure de justifier de l'achat d'un ou plusieurs biens ou de la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services (justificatifs devant être tenus à disposition du fisc),
- montant plafonné à 10 000 euros nets par personne,
- déblocables en une seule fois,
- mesure ouverte jusqu'au 31 décembre 2022,
- pas d'imposition sur le revenu (mais plus-value soumise aux prélèvements sociaux de 17,2 % en vigueur).

CAS PARTICULIER DES COMPTES COURANTS BLOQUÉS (CCB) ET DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

le déblocage de la participation gérée en CCB ou des flux de participation et d'intéressement investis en titres de l'entreprise, est subordonné à un accord collectif ou à l'accord du chef d'entreprise.

Bilan télétravail

Dans le cadre de la négociation sur l'accord Télétravail, vos délégués syndicaux ont eu droit à un bilan fin juillet avec des données issues de l'application PayOnLine :

- ⇒ 77 % des collaborateurs sur le T4 2021 et 74 % sur la période février-avril 2022 ont posé au moins 1 jour de télétravail dans PayOnLine
- ⇒ 59 % sur le T4 2021 et 54 % sur février-mars 2022 ont utilisé plus de 50 % des jours disponibles sur un trimestre (soit 1 jour de travail à distance ou plus par semaine posé dans PayOnLine)
- ⇒ les femmes sont plus utilisatrices du travail à distance, peut-être parce qu'elles sont moins nombreuses à être manager ou bien plus nombreuses à devoir gérer les enfants ou des parents dépendants. D'ailleurs le recours au temps partiel a baissé corrélativement avec la montée en charge du télétravail.
- ⇒ le mardi est le jour le moins télétravaillé (15 %) et le vendredi le plus télétravaillé (30 %)

Au vu de ces chiffres et compte tenu de la fréquentation sur site, il semblerait que ces données ne reflètent pas totalement le recours au travail à distance, celui-ci étant certainement plus important. D'après des remontées de collègues, certains ne sont jamais arrivés à poser un seul jour dans PayOnLine. D'autres ne réussissent pas à poser leur jour de télétravail quand ils effectuent la transaction le jour même avec le



navigateur Edge. Les salariés en temps partiel thérapeutique ne peuvent pas non plus poser de jours dans l'appli et doivent procéder au travers d'une procédure manuelle à laquelle ils peuvent être tentés de renoncer.

Ce constat ne devrait pas avoir d'incidence sur la négociation qui va reprendre. De nombreux salariés sont demandeurs d'un 3^{ème} jour de télétravail, les différents sondages effectués en interne le prouvent. La crise sanitaire a permis de prendre du recul sur le temps perdu dans les transports en commun ou dans sa voiture. Il est ainsi devenu inconcevable pour certains salariés de perdre 2 à 4 heures de leur journée pour réaliser un travail qu'ils peuvent très bien faire de chez eux, d'autant plus quand leurs interlocuteurs directs sont à distance (collaborateurs de Caisses régionales et de filiales hors Montrouge). **Et il ne s'agit pas d'imposer à tous 3 jours de télétravail en moyenne par semaine mais de donner la possibilité à des cadres autonomes d'en bénéficier.**

NOUS
CONTACTER



ISABELLE PASCAL
06 09 98 58 95 • 01 43 23 28 24
MARIE-JOSÉ FERJAULT
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