

Le 15 février 2018,

Après vous avoir présenté notre bilan de l'année sociale 2017, l'année 2018 a mal commencé : alors que l'INSEE annonce 1,2% d'inflation, la négociation nationale sur les salaires a débouché sur des soldes à -50%. La direction va appliquer cette mesure unilatérale : 0,6% d'augmentation sur les différents pavés (RCE, RCI et RCC).

Pour 2018, **SUD** CA Normandie a des ambitions sur les questions de qualité de vie au travail, d'équilibre vie privée - vie professionnelle. Il faut aussi lever les freins à la mobilité et à la prise de responsabilité. Nous vous présentons quelques ambitions :

**Frais de garde** : Afin de faciliter la conciliation des temps de vie des parents (vie professionnelle et vie privée), **SUD** demande la mise en place d'un dispositif social innovant : l'aide financière à la parentalité sous la forme d'un CESU garde d'enfants. Il sera réservé aux salariés ayant des enfants à charge de 0 à 11 ans (âge d'entrée au collège). Lorsqu'on parle de parentalité, cela concerne aussi bien les hommes que les femmes qui sont des parents à part égale.

Cette aide financière peut être utilisée pour offrir de multiples services liés à l'enfance :

- Garde d'enfants à domicile,
- Garde d'enfants hors domicile : assurée par les établissements d'accueil prévus par les textes (crèche, halte-garderie, garderie périscolaire, jardin d'enfant..) ou par une assistante maternelle agréée,
- Centres de loisirs,
- Soutien scolaire à domicile ou cours à domicile.

Le CESU présente des avantages fiscaux pour le salarié et aussi pour l'entreprise.

Pour le salarié, c'est 50% de crédit d'impôt pour les sommes restant à charge et exonération de charges et d'impôt sur la dotation employeur.

L'entreprise bénéficie d'un crédit d'impôt de 25% et c'est une charge déductible des bénéfices imposables des sociétés.

**SUD** demande une prise en charge de l'employeur de 5€ sur la valeur faciale d'un CESU de 10 euros, dans la limite de 1 000€ par an pour un enfant de moins de 3 ans et 500€ par an pour un enfant entre 3 et 11 ans.

**Mobilités** : Il n'y a pas d'accord mobilités géographiques ou fonctionnelles actuellement dans notre CR mais seulement une application unilatérale n°58. En cas de changement d'agence et/ou de postes, de prise de responsabilité, rien n'est garanti, tout est à la tête du client. Pour une mobilité vers un poste inférieur, certains conservent leur rémunération, d'autres perdent un peu et même beaucoup. **SUD** estime que nous devons favoriser l'employabilité, récompenser la mobilité fonctionnelle et/ou géographique, la prise de responsabilité. **Cet engagement des salariés mérite une attribution minimum de RCI.**

**Congé de fin de carrière** : **SUD** demande à la direction de suivre l'exemple de la CR d'Alpes Provence. Dans le cadre de l'accompagnement social des transformations de l'entreprise, cette CR a instauré un congé de fin de carrière permettant aux salariés de partir 3 ans avant la date théorique de validation de la retraite à taux plein (soit dès 57 ans dans le cadre du dispositif des carrières longues...). Pendant cette période, le salarié est dispensé d'activité et touche 75% du dernier salaire annuel, tout en cotisant à taux plein...

**Comité Social et Economique** : En 2019, fini les Délégués du Personnel, fini le CHSCT, fini le Comité d'Entreprise. Bonjour le CSE : Comité Social et Economique. Avec la nouvelle loi travail, un autre modèle des instances représentatives du personnel s'impose, avec une compression du nombre d'élus et de leurs heures de délégation... Si nous avons moins d'élus, moins d'heures, il va falloir prioriser : organisation de l'arbre de Noel ou remontée des problèmes de conditions de travail... Une négociation va s'engager sur les moyens du futur CSE. Jusqu'à présent, la direction se vante des bonnes relations sociales dans l'entreprise, nous verrons si elle souhaite qu'elles perdurent...

Et bien sûr, en fin d'année, nous avons la traditionnelle négociation de **l'enveloppe de RCI attribués suite aux appréciations annuelles** et aussi des accords en fin de validité comme **le CET Solidaires** (don de congés pour permettre à un collègue d'accompagner un enfant ou un conjoint atteint d'une maladie grave), **l'accord HECA** (favoriser l'emploi des salariés en situation d'handicap) et **la mutuelle complémentaire**.



Dans le même temps, au niveau national, les syndicats vont négocier :

**Le forfait jours** : La FNCA voudrait faire évoluer le forfait jours à tous les cadres (notamment les experts du siège) et à certains métiers non cadres tels que les CGP, les chargés pro et agri par exemple...

Pour **SUD**, il ne peut pas y avoir de forfait jours sans réelle autonomie dans l'organisation du temps de travail. Le forfait jours ne doit s'adresser qu'à des emplois de cadres. Donc, si la direction veut étendre le forfait à des non cadres, il convient de revaloriser les métiers visés.

En préalable à toute évolution, il faut mettre en œuvre, pour les salariés, **un suivi effectif du temps de travail, afin que les heures supplémentaires effectuées soient reconnues, puis récupérées ou payées.** Car ces heures sont bien la conséquence d'une charge de travail trop élevée et non pas d'un « problème d'organisation individuelle » comme il est parfois sous-entendu (voire même clairement dit ...)!

De plus, la prime annuelle versée pour le forfait jours (788 euros) correspondrait à payer 1 heure supplémentaire par semaine, ce qui est loin du compte !

**Soutenez SUD dans ses ambitions en vous syndiquant !**

----- BULLETIN D'ADHÉSION -----

Je soussigné, déclare adhérer au syndicat SUD Crédit Agricole

NOM : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_

Service ou Agence : \_\_\_\_\_

Date d'adhésion : \_\_\_\_\_

Signature

Autorise le trésorier de SUD Crédit Agricole à prélever sur mon compte (joindre un RIB) le montant de la cotisation syndicale (13 € par trimestre pour 2018)

Coupon à retourner à ✉ Denis MARION – Caisse Régionale CAEN  
ou par mail à [denis.marion@ca-normandie.fr](mailto:denis.marion@ca-normandie.fr)