

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

OCTOBRE 2019

Sommaire :

- Démarrage de la NAO 2020
- Le saviez-vous ?
- Analyse complémentaire santé (suite)
- Impact de la réforme 100% santé

Que prévoit la loi en termes de NAO ?

- une négociation sur la **rémunération**, notamment les **salaires effectifs**, le **temps de travail** et le **partage de la valeur ajoutée** dans l'entreprise ;
- une négociation sur **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Ça se passe dans la nouvelle UES CAPS :

- Nos collègues de la CFTC CAPS nous ont informé que l'accord sur le télétravail en cours de négociation devrait intégrer une formule avec **2 jours de télétravail**.

C'est la saison des N.A.O (Négociation Annuelle Obligatoire)

Nous comptons sur vous, pour nous indiquer vos attentes et ce que vous voudriez voir proposé à ou par la Direction.

Des exemples :

- ✓ **Pérennisation de la prime Macron à 1000 €**, sans proratisation pour les temps partiels
- ✓ **Augmentation annuelle généralisée** (l'inflation cumulée sur 2 ans est de 3%)
- ✓ **Équité du pourcentage d'augmentation entre les membres du cercle 1 & 2 et les autres catégories de salariés**
- ✓ **Augmentation de la cotisation de retraite supplémentaire Agrica** prise en charge par l'employeur, à l'instar d'autres entités du Groupe
- ✓ Dans l'hypothèse d'une **augmentation** des garanties du contrat santé et de la **cotisation afférente, maintien d'une prise en charge à 75% de la part employeur** (versus, toute augmentation de cotisation issue d'une amélioration des garanties serait imputée à 100% sur la cotisation salarié)
- ✓ **Augmentation** et pérennisation du **plafond d'abondement sur le PEE** à hauteur de **1.800 €**, ce qui ferait au global pour le PEE+PERCO un montant de **3.100 €** (pour mémoire, CACEIS, AMUNDI et INDOSUEZ WM sont à 3.300 € et CACIB à 3.150 €)
- ✓ Dans le cadre de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, plus de **transparence** sur les mesures effectives (notamment sur la détermination du budget alloué et sa répartition) ; prévoir également des **mesures complémentaires** pour les **familles monoparentales** (complément familial, aménagements horaires, etc...)
- ✓ Attention particulière sur les **augmentations de salaires des seniors**. Dans le même ordre d'idée, respecter une augmentation minimale tous les 3 ans, sans que les salariés soient obligés d'aller en commission (souvent des seniors)
- ✓ Augmentation de la **subvention employeur** pour les **restaurants d'entreprise** pour s'aligner sur celle d'autres filiales sur site
- ✓ Revoir le **mécanisme de la RVP** : est-il normal qu'un salarié qui est conforme et a atteint ses objectifs à 100%, ait une RVP à 90% ?

C'est toujours pareil. On est trop bon. On leur donne du travail...

En on s'aperçoit qu'il n'y a que le fric qui les intéresse !



Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

OCTOBRE 2019

Que faire si vous avez reçu un choc émotionnel au travail ?

N'hésitez pas à vous rendre à la **médecine du travail** qui pourra constater votre état et vous orienter le cas échéant vers votre **médecin traitant**. Celui-ci va certainement vous prescrire un arrêt de travail. Selon la gravité du choc émotionnel, vous pouvez même demander un certificat médical initial **d'accident du travail** (cf. notre article ci-contre).

Pour la suite, chaque cas est **individuel** et nécessitera certainement un **accompagnement** médical et/ou psychologique.

Sachez que dans l'entreprise vous pouvez faire appel à des personnes susceptibles de vous écouter et de vous aider à vous relever de ce choc (**représentant syndical CFTC**, référents harcèlement, GRH, médecin du travail, etc...).

Le saviez-vous ? Un choc émotionnel d'une salariée lors d'un entretien avec son employeur, a été reconnu en accident du travail

Cour d'Appel de Caen, Chambre sociale, 3^{ème} section – 2 Mai 2019 – N° 16/02573

Les faits : une salariée a soutenu avoir été victime d'un **choc émotionnel très violent** survenu dans le cadre d'un **entretien d'évaluation** conduit par le responsable des ressources humaines de la société. Dans les heures qui ont suivi l'entretien, la salariée s'est rendue au service des urgences du CHU et s'est vue délivrer un **arrêt de travail**. Elle a le lendemain procédé à une déclaration d'accident du travail auprès de son employeur, son **médecin traitant** ayant établi un certificat médical initial **d'accident du travail** pour **troubles anxio-dépressif** et **burn-out** et prescrit un arrêt de travail. Les arrêts de travail ont ensuite été renouvelés jusqu'à l'avis d'**inaptitude définitive** et le **licenciement**. La salariée a été soignée durant 3 mois pour troubles anxio-dépressifs. Elle ne présentait **aucun antécédent** à cette pathologie avant l'entretien et il n'a été allégué **aucune autre cause** pouvant causer la décompensation anxieuse subie par la salariée.

La position de la Cour d'Appel : celle-ci a jugé, qu'avec les faits qui lui ont été présentés, le **syndrome anxio-dépressif** pour lequel un arrêt de travail a été prescrit est bien la **conséquence directe**, quand bien même a-t-elle été constatée de manière différée, de **l'entretien d'évaluation**. En conséquence, **l'accident est bien survenu au temps et au lieu de travail** et la preuve d'une cause étrangère au travail n'est pas rapportée.

Notre commentaire : il arrive régulièrement que des salarié.e.s de l'entreprise se rendent en larmes ou en détresse à la médecine du travail suite à un **choc émotionnel reçu dans le cadre du travail** (entretien d'évaluation, décrédibilisation sur un projet, reproches très violents, etc...) ; ce qui entraîne des arrêts de travail pour troubles anxio-dépressifs. **Peut-être que dorénavant ces salarié.e.s devront faire des déclarations d'accident du travail pour être mieux pris en charge ?**

Les cas de **souffrance psychologique** et de **chocs émotionnels** au travail **existent à Crédit Agricole SA** comme partout ailleurs (ce n'est pas spécifique à CASA). Que fait l'entreprise ? Les situations se règlent au cas par cas pour les salariés en souffrance (changement d'affectation, mobilité) ou ne se règlent pas (retour au même poste, longue maladie, inaptitude, etc...) mais les **managers ne sont généralement pas sanctionnés** même en cas de récurrence.

Au final les salariés en souffrance bénéficieront de jours d'arrêt de travail, consommeront des anxiolytiques et des antidépresseurs ainsi que des séances de psys, certains même finiront en inaptitude ou en invalidité. **Et qui paie ?** L'entreprise, la sécurité sociale et l'assurance obligatoire prévoyance financée par tous les salariés **mais pas le manager maltraitant** responsable de l'état anxio-dépressif.

Que peuvent faire les **GRH** ? Les directions ont beau jeu de répondre aux GRH que les salariés qui se plaignent sont souvent des personnes à problème, ingérables voire dépressives. Quand le **médecin du travail s'en mêle**, on arrive plus facilement à un changement d'affectation et le manager doit éventuellement suivre une formation sur le management.

Nous restons persuadés, qu'au sein d'une entreprise qui a lancé un **ambitieux projet humain**, **des actions doivent être menées** pour mieux traiter ces cas de souffrance et agir sur les managers maltraitants, **le rétablissement des victimes en passe par là**.

A noter que si au niveau de l'entreprise, les managers maltraitants sont rarement sanctionnés, il subsiste toujours la possibilité aux salariés victimes de porter plainte devant les tribunaux.

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

OCTOBRE 2019

Suite de notre analyse sur la complémentaire santé

Dans notre tract de fin août, nous avons réalisé un benchmark sur les contrats santé de Crédit Agricole SA et filiales.

Notre conclusion :

- le contrat de l'UES CASA rembourse moins bien que la plupart des contrats du panel,
- en contrepartie la cotisation afférente reste très modérée avec la cotisation la plus basse du panel pour un salarié avec enfants (sans conjoint).

Parallèlement au benchmark, la **CFTC CASA** a recensé et analysé les restes à charge (RAC) des salariés de l'UES CASA pour étudier les postes qui mériteraient d'être améliorés.

Poste de dépenses avec reste à charge significatif	Consomants	Coût /consommant	Reste à charge (RAC)		RAC moyen / consommant
			€ (ensemble)	% de la dépense	
Reste à charge peu élevé et fréquence élevée					
Soins courants non OPTAM ⁽¹⁾	3 871	46 € x 3,2	59 681 €	11%	15 €
Hospitalisation non OPTAM ⁽¹⁾	1 059	187 € x 1,8	24 495 €	7%	23 €
Hospis hors honoraires médecins	1 778	252 €	263 €	0%	0 €
Lunettes	1359 ⁽²⁾	583 €	98 144 €	12%	76 €
Médecines douces ⁽³⁾	1 303	61 € x 2	32 256 €	21%	25 €
Reste à charge peu élevé et fréquence modérée à faible					
Chambre particulière	180	318 €	5 003 €	9%	28 €
Lentilles	399	265 €	16 724 €	16%	42 €
Reste à charge élevé et fréquence modérée à faible					
Prothèses dentaires remboursées SS	284	570 € x 2,2	55 319 €	15%	195 €
Orthodontie remboursée SS	292	891 €	54 126 €	21%	185 €
Implants	107	788 € x 2,3	65 635 €	34%	613 €
Parodontologie	54	213 €	9 612 €	84%	178 €
Inlay-onlays (estimation) ⁽⁴⁾	nc	350 €	nc	41%	145 €
Reste à charge très élevé et fréquence très faible					
Chirurgie de l'œil	12	1224 € x 2	13 432 €	46%	1 119 €
Audio prothèse (estimation)	nc	1500 € x 2	nc	52%	1 440 €

(1) Non OPTAM = praticien secteur 2 qui n'a pas signé "l'Option pratique tarifaire maîtrisée" visant à limiter les dépassements d'honoraires

(2) Le nombre de consommateurs est égal au nombre de verres divisé par 2 (un peu supérieur au nombre de montures)

(3) La fréquence et le reste à charge ne sont pas totalement représentatifs des dépenses

(4) Nous n'avons pas le détail des restes à charge. A noter que les inlays-onlays sont mieux remboursés depuis le 1er avril 2019

Que constatons-nous ?

- des RAC modérés et nombreux sur les soins et honoraires des praticiens non OPTAM, la lunetterie et les médecines douces,
- des RAC modérés et peu nombreux (moins de 10% des assurés) sur les lentilles et la chambre particulière,
- des RAC élevés et peu nombreux (moins de 10% des assurés) sur le dentaire,
- enfin des RAC très élevés et très peu nombreux pour la chirurgie de l'œil et les audio prothèses (améliorer ces deux postes de dépenses devraient avoir un impact limité sur le taux de cotisation).

Dans cette newsletter, nous n'allons pas rentrer plus dans le détail et **vous trouverez une analyse un peu plus détaillée poste par poste sur notre site internet.**

Sachez cependant que la « **Commission Politique sociale du CSE** » au sein de laquelle **la CFTC** œuvre, va étudier, avec la RH et le cabinet conseil Mercer, des évolutions de garanties.

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

OCTOBRE 2019

Impact de la réforme « 100% Santé »

Dans le cadre de l'étude sur les améliorations de garanties, nous devons tenir compte de la réforme du **100% Santé** qui interviendra au 1^{er} janvier 2020 (2021 pour l'audiologie et étalement du plafonnement de certains actes dentaires).

En optique, la réforme se traduit par la création de **2 paniers d'équipements** :

- **Panier « 100% santé » = équipement de classe A** pour lesquels les **prix sont plafonnés et sans reste à charge** pour l'assuré couvert par une assurance santé responsable ; l'opticien devra présenter dans son point de vente un minimum de **35 montures pour adultes et 20 montures pour enfants**.
- **Panier « libre » = équipements de classe B** pour lesquels les **prix facturés sont libres et les remboursements** par les contrats santé responsables sont **encadrés** par des **planchers** et des **plafonds**, ce qui était déjà le cas mais avec en plus une baisse du montant de remboursement de la monture à 100€ contre 150 € actuellement.

Des modifications sont à prévoir sur notre contrat avec l'intégration d'une ligne « **panier 100% santé** » et la diminution du remboursement de la monture. Aucune amélioration de garantie ne peut être envisagée sur notre contrat responsable puisque celui-ci remboursait déjà au plafond. Par ailleurs, on s'attend à un impact positif de la réforme sur le résultat technique du contrat ce qui permettrait de dégager une petite **marge de manœuvre** par exemple pour améliorer la **chirurgie de l'œil** ou le **remboursement des lentilles**.

En dentaire, la réforme prévoit de **revaloriser certains soins conservateurs** et de créer **3 paniers d'actes prothétiques** :

- **Panier « 100% santé » (RAC 0)** avec **plafonnements des tarifs de certains actes** (selon type de prothèse et dent concernée) **et sans reste à charge** pour l'assuré couvert par une assurance santé responsable
- **Panier « modéré » (RAC M)** avec **plafonnement des tarifs de certains actes** (selon prothèse et dent) et selon calendrier
- **Panier « libre »**, sans plafonnement des soins.

Type de prothèse	Sur incisives à 1 ^{ère} prémolaire	Sur 2 ^{ème} prémolaire	Sur molaires
Couronne métallique	Panier RAC 0	Panier RAC 0	Panier RAC 0
Bridge métallique			Panier RAC M
Couronne zircone		Panier libre	
Bridge céramo-métallique	Panier libre	Panier libre	Panier libre
Couronne céramo-métallique			Panier libre
Couronne céramo céramique			
Couronne sur implant			

Comme pour l'optique des modifications sont à prévoir pour intégrer une ligne « **panier 100% santé** ». Mais au-delà de cet ajout, nous pourrions passer en revue les différentes garanties afin d'y apporter des améliorations et prévoir des taux de remboursement **plus adaptés** aux différentes prothèses : couronnes, inlays-cores, bridges et autres appareillages. Il faudra également étudier des améliorations sur les **inlays-onlays**, l'**orthodontie** et la **parodontologie**.

En audiologie, la réforme du 100% santé qui n'entrera en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2021, se traduit par la création de **2 paniers d'équipements** :

- **Panier « 100% santé » = équipement de classe I** pour lesquels les **prix sont plafonnés et sans reste à charge** pour l'assuré couvert par une assurance santé responsable ; l'audioprothésiste devra proposer au moins un équipement de classe I dans son devis.
- **Panier « libre » = équipements de classe II** pour lesquels les **prix facturés sont libres et les remboursements** par les contrats santé responsables sont **plafonnés**.

En attendant 2021, la base de remboursement des équipements est revalorisée progressivement et identique pour les classes I et II (300 € en 2019, 350 € en 2020 et 400 € en 2021). Les prix limites de vente des équipement de classe I diminuent en parallèle (1 300 € en 2019, 1 100 € en 2020 et 950 € en 2021).

Des améliorations de garantie sont à étudier **sans attendre 2021**.

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

OCTOBRE 2019

Idée de lecture :

Innovation organisationnelle et transformation managériale par le « design thinking », d'Aurélie Marchal



L'enjeu majeur d'une entreprise est l'**innovation**, mais comment doit-elle faire ? Elle doit parier sur le **capital humain**, la **performance** et surtout, le **design**. Centré sur l'Homme, il peut aider l'entreprise à se réorganiser et à modifier son management. **Aurélie Marchal**, dans son ouvrage présente cette démarche collaborative et créative. Elle passe d'abord en revue les pratiques existantes avant d'expliquer la méthodologie du "**design thinking**" et ses avantages.

Au quotidien, une équipe soudée au service du dialogue social et à votre service

Nos élus titulaires CSE



Nos élus suppléants CSE



Nos délégués syndicaux parmi nos élus ci-avant

Marie José FERJALUT : délégué syndicale centrale
Isabelle PASCAL et **Thomas HONORIO**

Une nouvelle recrue avec un mandat de Représentante syndicale CFTC CASA :

Sophie BOURDETTE de DDC/SF

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.

Nous contacter : ☎ 06.75.24.59.77 ✉ cftccasa@gmail.com