

LA CGT VOUS INFORME

LA CGT-CA-CF - JANVIER 2019

Notre seule priorité : LA DÉFENSE DE VOS DROITS ET DE VOS INTÉRÊTS

ET VOUS SOUHAITE UNE BONNE ANNÉE !

L'ensemble de l'équipe CGT tient à vous remercier pour votre participation aux élections professionnelles et tout particulièrement les salariés qui ont voté pour nos listes.

Toute l'équipe CGT vous remercie de la confiance que vous lui avez témoignée lors des élections du CSE et du Conseil d'administration.

Malgré une participation insuffisante à nos yeux, elle légitime clairement l'équipe CGT élue et lui permet de conserver le mandat de secrétaire au CSE. Vos élus CGT ont une véritable représentativité dans la nouvelle instance, ainsi que pour les négociations à venir.

Votre nouvelle équipe CGT sera toujours là pour défendre les droits et les intérêts de tous les salariés de CA-CF.

■ NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) OU PARODIE DE NAO ?

Nous avons eu 3 réunions que nous ne pouvons pas appeler « négociations » !!!

Comme il fut impossible d'obtenir une Augmentation Générale !!!! car nous demandions 2% d'augmentation générale avec un plancher de 650 euros.

Nous avons demandé :

- Une augmentation ciblée pour les salariés ayant un salaire inférieur à 40 000 euros brut avec un plancher de 650 euros
- Une neutralisation du surcoût pour les salariés impactés par la fusion AGIRC et ARRCO
- Une négociation sur le fonctionnement de la RVP
- Une réévaluation de toutes les PRIMES des différents accords
- Pour l'Égalité professionnelle Femmes Hommes : une enveloppe de 200 000 euros
- Une prime carburant / prime d'éloignement

La direction a finalement proposé pour les NAO:

- Une Enveloppe égalité professionnelle de 100 000 euros (20 000 euros pour les retours congés maternité et 80 000 euros pour les promotions) soit 0,08% de la masse salariale (MS)
- Une Enveloppe Mobilité 760 000 euros 0,6% de la MS
- Une Enveloppe pour les personnes non augmentées depuis 5 ans inférieur à 30 000 euros brut, Nous avons demandé Hors GSI !!! soit 0,02% de la MS
- Une Enveloppe pour 11 personnes en C passage en coefficient D soit 0,02% de la MS
- Une prime d'éloignement (prime de transport) pour Roubaix et le Réseau, Le montant sera basé sur le Pass transpole de Roubaix à hauteur de 75% soit 38,25 euros.
- Une Enveloppe Augmentation Individuelle de 0,9% de la MS (si et seulement si ...Signatures de l'accord NAO par les OS)

Concernant la prime « MACRON » (Hors NAO)

Suite à la clarification par le décret du dispositif la prime peut être attribuée aux salariés qui ont une rémunération jusqu'à 53900 euros brut hors intéressement (mais avec la RVP - astreinte et/ou heures supplémentaires), la Direction a « généreusement » octroyé :

- 1000 euros pour les salariés avec une rémunération jusqu'à 28 000 euros brut (769 salariés concernés)
- 500 euros au-delà de 28 001 euros jusqu'à 53 900 euros brut (1761 salariés concernés)

La CGT a demandé 1000 euros pour tous les salariés concernés (comme prévu dans le décret d'application de la loi portant « mesures d'urgence économiques et sociales »).

Pour la prime exceptionnelle sur le pouvoir d'achat et sur la NAO, la direction nous a indiqué qu'elle avait fait un effort conséquent en termes de budget.....à savoir 1,4 Millions d'Euros pour la prime « Macron » et 2,1 Millions pour la NAO, 1,8 Millions en cas de non signature de l'Accord par les OS (ce qu'on peut appeler un chantage à la signature.....)

Pour votre information en 2018 CA-CF a perçu **3.412.352 Millions d'euros de Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) !!! En plus des allègements de cotisations sociales.....**

Plus de 21 Millions de CICE ont été versé depuis 2013 à CA-CF...à mettre en comparaison avec les budgets alloués pour l'augmentation de nos salaires !!!

Nous avons eu le sentiment d'assister à une « parodie » de négociation. La Direction ne faisant pas d'avancées sur aucune de nos propositions !!!

	31/12/2017		30/09/2018	
	Effectif	Salaire moyen	Effectif	Salaire moyen
TMB	1 301	28 882	1 247	29 005
C	14	25 827	13	25 713
D	432	25 329	420	25 500
E	473	28 862	454	29 034
F	243	31 886	231	32 053
G	139	35 051	129	35 187
Cadre	1 766	50 253	1 803	50 552
H	785	37 870	773	37 787
I	592	49 896	625	49 673
J	233	62 626	230	62 685
K	66	77 121	65	75 969
HC	90	108 870	110	104 864
Total	3 067	41 187	3 050	41 742

Concernant votre situation salariale, pour vous aidez à vous situer, ci-contre le salaire brut annuel moyen hors RVP

Construisons ensemble



Fédération Banques & Assurances

CA CONSUMER-FINANCE

EGALITÉ PROFESSIONNELLE :

Nous nous sommes arrêtés à la 3^{ème} réunion de négociations sur ce thème.

La prochaine réunion de négociation est prévue le 8 Février car le décret relatif à la mise en place de l'Index portant sur l'égalité salariale F/H n'était pas encore publié.

En effet, le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de l'Egalité Femmes-Hommes est paru au Journal Officiel le 9 janvier 2019.

Chaque année les entreprises devront calculer l'index égalité femmes-hommes, à partir de plusieurs indicateurs, rendre public la note qu'elles obtiennent et, le cas échéant, prendre des mesures correctives pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes.

Chaque année avant le 1er mars les entreprises devront ainsi publier sur leur site intranet la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Elles devront également la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, au Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

L'Index, sur 100 points, se calculera à partir de 4 à 5 indicateurs :

- 1/ l'écart de rémunération femmes hommes,
- 2/ l'écart de répartition des augmentations individuelles,
- 3/ l'écart de répartition des promotions,
- 4/ le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- 5/ le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Si l'entreprise obtient moins de 75 points, elle devra mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans. Les entreprises qui ne publieront pas leur Index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction s'exposeront d'une pénalité financière, jusqu'à 1% de la masse salariale. De même, les entreprises devront réduire les écarts salariaux dans un délai de 3 ans, faute de quoi elles s'exposeront à la même pénalité.

Salaires



C'est ça qui explique la différence de nos salaires !

FUSION AGIRC ARRCO

Depuis le 1er janvier 2019 les régimes de retraite complémentaire Arrco et Agirc ont fusionné.

Vous pouvez retrouver sur notre site www.cgt-ca-cf.fr tous les impacts sur les salaires des cadres et non-cadres, sur les cotisations et sur les futures retraites de tous les salariés, notamment après la mise en place d'un malus de 10% et la suppression de la Garantie Minimale de Points. **Encore une mesure qui aura un impact financier pour de nombreux salariés !!!**

VOTRE ÉQUIPE CGT AU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE

Sandrine RAULOT Élu(e) Secrétaire du CSE / Tél : 06.21.09.71.96

Karim BRANKI Élu Trésorier Adjoint

Karine HAKEM Référente en matière de harcèlement sexuel et sexiste

Annette PERTHUIS Représentante du CSE au Conseil d'administration

CSE	
Titulaires	Suppléants
Sandrine Raulot	Corinne Berque
Paulo Marques Martins	Emeric Delannoy
Annette Perthuis	Pascale Bocheux
Karim Branki	Philippe Bertrand
Karine Hakem	Elene Ayala Housset

QVT Nationale (13 membres)
Pascale B.
Philippe B.

QVT Régionales (3 x 9 membres)		
Ile De France	Hauts de France	Réseau
Pascale B.	Elene A.	Emeric D.
Karim B.	Corinne B.	Philippe B.

Commissions Techniques				
Commission économique	Commission GPEC & NTIC	Commission Santé & Prévoyance (*)	Commission ASC	Commission Surveillance des comptes du CSE
Paulo M.	Karim B.	Corinne B.	Sofia Mege	Emeric D.
Annette P.	Karine H.	Elene H.		

Vous rencontrez des difficultés, vous avez besoin de réponses, besoin de conseils, contactez-nous au :

06.79.30.46.76