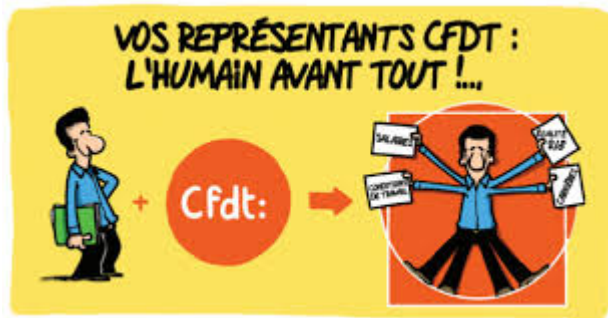


LA TEAM CFDT CA ANJOU MAINE

Socialement responsable





Bonjour,

Dans cette période post covid et de crise sanitaire, l'équipe CFDT a cherché des moyens de rester à l'écoute des salariés. La période est encore compliquée et critique avec la guerre en Ukraine, un contexte économique inflationniste, politique, écologique et social différent d'avant le COVID.

Cela n'a pas été facile d'être en proximité, aussi nous vous envoyons régulièrement de la communication papier dont ce livret qui réunit un maximum d'informations. Dans l'avenir nous souhaitons modifier nos supports de communication. Nous innovons en matière d'échanges avec vous, salariés du Crédit Anjou Maine, en mettant en place de la communication digitale directe et interactive.

L'intérêt est d'être toujours au plus près de vos préoccupations et de chercher ensemble et avec la Direction des solutions.

Nous savons que les confinements ont modifié les comportements des uns et des autres dans notre vie quotidienne mais aussi dans notre travail. Nous devons faire face à des changements profonds en termes d'organisation du travail et de métiers, la CFDT veut engager les mutations avec les salariés pour préserver leurs droits et au plus près de leurs besoins.

Toute l'équipe CFDT est là pour vous apporter son soutien dans l'approche sociale de l'entreprise et mieux faire comprendre son rôle dans le volet social et économique de l'entreprise.

Vous trouverez dans ce livret, les axes d'engagements de la CFDT dans différents domaines pour vous donner une vue du travail réalisé depuis des décennies : des informations concernant la rémunération complexe (salaire, RCC, RCE RCI intéressement) l'organisation du temps de travail, e télétravail, les congés, la mutuelle et la prévoyance, les principaux accords existants dans l'entreprise mais également la fiche d'identité de la CFDT dans l'entreprise et ses valeurs.

LA TEAM CFDT ANJOU MAINE

Des élus CFDT sur le terrain proche de chez vous, mieux les connaître.

Le nombre d'élus est fonction du vote reçu aux élections professionnelles, les prochaines élections auront lieu en 14 mars 2023. Comme dans toute élection la participation doit être importante, cela n'a pas été le cas la dernière fois les collègues Agents d'application, Techniciens ont peu voté vis-à-vis des cadres.

La CFDT est la 2^{ème} organisation syndicale derrière le SNECA-CGC, syndicat catégoriel non représentatif des agents d'application. La CFDT représente tous les salariés (Cadres, Techniciens et Agents d'application).

Voici les noms des personnes engagées CFDT sur le mandat actuel en tant qu'élus du CSE et/ou délégués syndicaux (DS) :

- Gilles BERNADEAUX : DS, élu CSE membre de la commission finance
- Lynda LAIR : DS, élue CSE, membre de la commission Loisir Vacances Culture
- Samuel COSNUAU : DS élu CSE
- Laurent GABET : DS, élu CSE
- Christelle ABRIVARD : élue CSE
- Rachel DUMONT : DS
- Gersende LERAY : DS élue CSE membre de la commission sociale

Les élus CFDT donnent leur avis sur la politique sociale, économique et financière de l'entreprise, ils sont là pour vous représenter. Ils défendent les droits de tous les salariés collectivement et individuellement. Les délégués syndicaux négocient les accords de l'entreprise avec la Direction. Des représentants CFDT au national travaillent également sur la convention collective et les accords nationaux.

L'équipe CFDT est en lien à la fois avec l'équipe de la Branche CFDT Crédit Agricole mais aussi avec la confédération qui regroupe tous les syndicats représentant l'ensemble des entreprises. La CFDT est un syndicat réformiste qui agit en prenant en compte les évolutions sociales, sociétales et environnementales. La structuration de la CFDT, le soutien en formation permettent aux élus d'avoir une très bonne connaissance des dossiers et des appuis pour appréhender les mutations sociales et économiques des années à venir. Nous ne sommes pas une équipe « hors sol » !

Envie de nous retrouver, de partager des idées, nous sommes à votre écoute :

Sur notre site cfdtanjoumaine.com, avec notre groupe facebook privé pour obtenir toutes les infos sociales et économique (négociation, emploi, conditions de travail, sujets d'actualité...) dans l'entreprise rapidement.



La rémunération, mieux la comprendre.

Au Crédit Agricole, ma rémunération comporte une part fixe, une part variable et une part aléatoire. La convention collective du Crédit Agricole définit tous les éléments de la rémunération conventionnelle (RCE,RCP,RCC)

RCE : rémunération de classification d'emploi, c'est le salaire lié à la classification de l'emploi exercé.

RCP : rémunération de classification Personnelle liée à des expertises supplémentaires reconnues et mises en œuvre au service des performances de l'équipe.

RCC : rémunération conventionnelle complémentaire dont le supplément familial

- **Les négociateurs nationaux (3 organisations syndicales représentatives dont la CFDT) négocient l'augmentation de la rémunération conventionnelle et ses composantes normalement en tenant compte du pouvoir d'achat des salariés. ACCORD UNILATERAL EN 2022, la négociation avec les organisations syndicales ayant échoué.**

RCI : rémunération de compétences individuelles dans son emploi

- **L'enveloppe RCI et sa répartition est renégociée localement entre la Direction et les syndicats. SIGNÉE EN 2022 par la CFDT, le montant de l'enveloppe est important donc un bon nombre de bénéficiaires, la répartition est également représentative de la population de l'entreprise.**

REC : rémunération extra conventionnelle : Un montant est défini suivant les emplois et Elle est garantie à hauteur de 80% minimum, le reste est fonction de l'atteinte des objectifs et peut atteindre 120%. Elle est renégociée tous les 3 ans. Elle est indexée sur l'inflation et à partir de 2023 les salariés pourront opter pour une mensualisation. **SIGNÉE EN 2022 pour 3 ans par la CFDT.**

Intéressement : c'est une rémunération aléatoire liée à l'accroissement de performance de l'entreprise qui ne contribue pas au financement de la retraite. Son montant n'est pas imposable s'il est placé pendant 5 ans dans le Plan d'épargne Entreprise. La formule de calcul déterminant le montant et sa répartition sont fixés par accord.

- **SIGNÉE EN 2022 pour 3 ans par 2 syndicats dont la CFDT**



Sur mon bulletin de salaire accessible via PEOPLE DOC :

- ▶ Je retrouve des éléments importants sur mon emploi : classe, niveau, fonction repère et des éléments de la rémunération.
- ▶ J'ai le détail de ma rémunération personnelle, de l'ensemble des cotisations et contributions dont la mutuelle et la prévoyance.
- ▶ Je retrouve l'ensemble des informations sur :
 - Commeo RH (rémunération, accords...)
 - People Ask pour des questions de rémunération congés, remboursement transport...
 - La convention collective du Crédit Agricole sur [credit agricole.info](http://creditagricole.info)
 - Je peux aussi demander de l'aide à CEASAR !

Bulletin de salaire
Mars 2022
Période du 01/03/2022 au 31/03/2022

CA DE L'ANJOU ET DU MAINE
ATELIER DELIVER METAIRIE
THOMAS MANS

Établissement CRMAM 40
62 BO PIERRE DE COUBERTIN
49000 ANJERS
SIRET : 4490588000189
APE : 8414Z

CONV. COLL. 'NAT GAMBORIAN 19847' APPÉCIATION POSITION EMPLOI MATRICULE
CLASSE POSITION PERSONNELLE N. ASA
NIVEAU EMPLOI Taux PAVE
FONCTION REPERE REFERENCE 15,17 HEURES

| Éléments de revenu brut | | Quantité | Valeur unitaire | Montant | État | État employeur |
|---------------------------|--|----------|-----------------|---------|------|----------------|
| SALAIRE | | | | | | |
| Salaire de base | | | | | | |
| Salaire de position | | | | | | |
| Salaire de fonction | | | | | | |
| Salaire de qualification | | | | | | |
| Salaire de ancienneté | | | | | | |
| Salaire de sujétion | | | | | | |
| Salaire de responsabilité | | | | | | |
| Salaire de rendement | | | | | | |
| Salaire de performance | | | | | | |
| Salaire de mérite | | | | | | |
| Salaire de complément | | | | | | |
| Salaire de complément 1 | | | | | | |
| Salaire de complément 2 | | | | | | |
| Salaire de complément 3 | | | | | | |
| Salaire de complément 4 | | | | | | |
| Salaire de complément 5 | | | | | | |
| Salaire de complément 6 | | | | | | |
| Salaire de complément 7 | | | | | | |
| Salaire de complément 8 | | | | | | |
| Salaire de complément 9 | | | | | | |
| Salaire de complément 10 | | | | | | |
| Salaire de complément 11 | | | | | | |
| Salaire de complément 12 | | | | | | |
| Salaire de complément 13 | | | | | | |
| Salaire de complément 14 | | | | | | |
| Salaire de complément 15 | | | | | | |
| Salaire de complément 16 | | | | | | |
| Salaire de complément 17 | | | | | | |
| Salaire de complément 18 | | | | | | |
| Salaire de complément 19 | | | | | | |
| Salaire de complément 20 | | | | | | |
| Salaire de complément 21 | | | | | | |
| Salaire de complément 22 | | | | | | |
| Salaire de complément 23 | | | | | | |
| Salaire de complément 24 | | | | | | |
| Salaire de complément 25 | | | | | | |
| Salaire de complément 26 | | | | | | |
| Salaire de complément 27 | | | | | | |
| Salaire de complément 28 | | | | | | |
| Salaire de complément 29 | | | | | | |
| Salaire de complément 30 | | | | | | |
| Salaire de complément 31 | | | | | | |
| Salaire de complément 32 | | | | | | |
| Salaire de complément 33 | | | | | | |
| Salaire de complément 34 | | | | | | |
| Salaire de complément 35 | | | | | | |
| Salaire de complément 36 | | | | | | |
| Salaire de complément 37 | | | | | | |
| Salaire de complément 38 | | | | | | |
| Salaire de complément 39 | | | | | | |
| Salaire de complément 40 | | | | | | |
| Salaire de complément 41 | | | | | | |
| Salaire de complément 42 | | | | | | |
| Salaire de complément 43 | | | | | | |
| Salaire de complément 44 | | | | | | |
| Salaire de complément 45 | | | | | | |
| Salaire de complément 46 | | | | | | |
| Salaire de complément 47 | | | | | | |
| Salaire de complément 48 | | | | | | |
| Salaire de complément 49 | | | | | | |
| Salaire de complément 50 | | | | | | |
| Salaire de complément 51 | | | | | | |
| Salaire de complément 52 | | | | | | |
| Salaire de complément 53 | | | | | | |
| Salaire de complément 54 | | | | | | |
| Salaire de complément 55 | | | | | | |
| Salaire de complément 56 | | | | | | |
| Salaire de complément 57 | | | | | | |
| Salaire de complément 58 | | | | | | |
| Salaire de complément 59 | | | | | | |
| Salaire de complément 60 | | | | | | |
| Salaire de complément 61 | | | | | | |
| Salaire de complément 62 | | | | | | |
| Salaire de complément 63 | | | | | | |
| Salaire de complément 64 | | | | | | |
| Salaire de complément 65 | | | | | | |
| Salaire de complément 66 | | | | | | |
| Salaire de complément 67 | | | | | | |
| Salaire de complément 68 | | | | | | |
| Salaire de complément 69 | | | | | | |
| Salaire de complément 70 | | | | | | |
| Salaire de complément 71 | | | | | | |
| Salaire de complément 72 | | | | | | |
| Salaire de complément 73 | | | | | | |
| Salaire de complément 74 | | | | | | |
| Salaire de complément 75 | | | | | | |
| Salaire de complément 76 | | | | | | |
| Salaire de complément 77 | | | | | | |
| Salaire de complément 78 | | | | | | |
| Salaire de complément 79 | | | | | | |
| Salaire de complément 80 | | | | | | |
| Salaire de complément 81 | | | | | | |
| Salaire de complément 82 | | | | | | |
| Salaire de complément 83 | | | | | | |
| Salaire de complément 84 | | | | | | |
| Salaire de complément 85 | | | | | | |
| Salaire de complément 86 | | | | | | |
| Salaire de complément 87 | | | | | | |
| Salaire de complément 88 | | | | | | |
| Salaire de complément 89 | | | | | | |
| Salaire de complément 90 | | | | | | |
| Salaire de complément 91 | | | | | | |
| Salaire de complément 92 | | | | | | |
| Salaire de complément 93 | | | | | | |
| Salaire de complément 94 | | | | | | |
| Salaire de complément 95 | | | | | | |
| Salaire de complément 96 | | | | | | |
| Salaire de complément 97 | | | | | | |
| Salaire de complément 98 | | | | | | |
| Salaire de complément 99 | | | | | | |
| Salaire de complément 100 | | | | | | |

Santé prévoyance retraite, mieux connaître ma couverture.

La mutuelle PREDICA-MUTUELLE verte

Le contrat collectif de santé de la Caisse Anjou Maine est géré en partenariat avec le CSE. Cela permet au salarié d'avoir un contrat de base de qualité avec un prix raisonnable (11€ pour un salarié seul), la majorité de la cotisation de base étant prise en charge par l'employeur et le CSE. Suivant le besoin du salarié et/ou de sa famille, des options sont possibles. L'équilibre d'un contrat mutuelle est toujours fragile et nécessite un suivi régulier (Direction et commission sociale du CSE), la consommation individuelle ayant des répercussions sur l'ensemble du contrat.



Pour un salarié seul : la cotisation se répartit de la façon suivante :

| Cotisation totale sur contrat de Base | PART SALARIE | PART EMPLOYEUR | PART CSE |
|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 1,26 % du PMSS | 0.30 % du PMSS | 0.63 % du PMSS | 0,33 % du PMSS |

- Ce contrat est le fruit d'un appel d'offre et de négociations qui ont donné lieu à un accord signé entre autre par la CFDT

La prévoyance : couverture assurée par AGRICA

Depuis 2016 à la demande de la CFDT, le contrat a été amélioré et indemnise en fonction de la situation déclarée par le salarié à l'entrée dans l'entreprise et également à sa demande suite à une modification de sa composition familiale. AGRICA peut aussi apporter une aide financière en cas de difficulté financière mais également dans la poursuite des études (suivant les ressources), **la CFDT communique chaque année aux salariés sur cette possibilité.**

Taux de prévoyance :

| % du salaire brut | COTISATION PATRONALE | PART COMITE SOCIAL ECONOMIQUE | COTISATIONS DU SALAIRE |
|-------------------|----------------------|-------------------------------|------------------------|
| Non cadre | 0.27% | 0.09% | 0.13% |
| cadre | 0.52% | 0.09% | 0.13% |

PRESTIMA INCAPACITE : les prestations.

- Franchise : 90 jours continus ou discontinus.
- Indemnité Journalière complémentaire CCPMA PREVOYANCE :
 - 365^{ème} partie de 31% du salaire de référence inférieur ou égal au P.S.S.
 - 365^{ème} partie de 81% du salaire de référence supérieur au P.S.S.
 - P.S.S. : Plafond de Sécurité Sociale.
- Cessation de l'indemnisation :
 - La date de cessation du versement de l'Indemnité Journalière de base.
 - La date de reconnaissance d'un état d'incapacité permanente par le régime de base.
 - La date d'attribution de la pension de vieillesse du régime de base.
 - La date de décès du participant bénéficiaire des Indemnités Journalières.
- Pension d'Invalidité complémentaire CCPMA PREVOYANCE :
 - 1/12^{ème} de 33% de la fraction du salaire de référence < = au P.S.S.
 - 1/12^{ème} de 81% de la fraction du salaire de référence > = au P.S.S.
 - Versement mensuel à terme échu directement au participant.



PRESTIMA DECES : les prestations

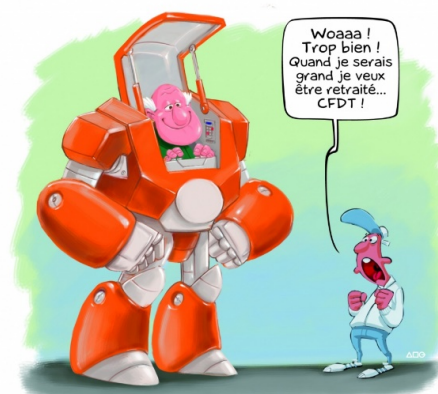
- Capital de Base 130 % du salaire de référence
 - (le participant peut désigner un ou des bénéficiaires, personnes physiques, à défaut, nous appliquerons les règles de la clause bénéficiaire)
- Majoration de Conjoint 50 % du salaire de référence
 - (conjoint non séparé de corps, à défaut pacsé ou concubin)
- Majoration d'Enfant à charge 25 % du salaire de référence
 - (la majoration de conjoint est ajoutée aux majorations enfants à charge s'il n'y a plus de conjoint, ni pacsé, ni concubin).
- Garantie double effet 130 % du salaire de référence
 - (le conjoint, pacsé ou concubin décède dans les 24 h qui précèdent ou 12 mois qui suivent celui du participant. Il est versé un capital de 130 % à chaque orphelin de père et de mère encore à charge)
- Invalidité absolue et définitive 130 % du salaire de référence
 - (paiement par anticipation du capital hors majorations au participant en une seule fois)

! Retrouvez tous les ans sur People DOC votre bilan social individuel, un outil social de très grande qualité.

La retraite complémentaire par l'intermédiaire d'AGRICA

Organisme paritaire (employeurs salariés).

NOUVEAU : Vous pouvez maintenant consulter et modifier vos placements sur l'espace dédié, les identifiants et mots de passe vous ont été envoyés par courrier en juillet 2022.



Défendre les droits des salariés, mieux comprendre le travail syndical de la CFDT au quotidien.

*Maintien des droits existants et obtention de nouveaux droits adaptés à la société actuelle
(conditions de travail, équilibre des temps de vie...)*

Nous ne détaillerons pas tous les accords tels que l'accord égalité professionnelle, l'Organisation du Temps de Travail, mécénat de compétence... ils sont disponibles sur « le portail accès RH » et la majorité d'entre eux sur cfdtanjoumaine.com. Les élus CFDT sont à votre écoute pour des compléments d'information. Vous trouverez des preuves concrètes des actions de la CFDT qui ont une répercussion sur votre quotidien.

Les congés

Il faut saluer le travail syndical de la CFDT au niveau national qui permet aux salariés Crédit Agricole de préserver leurs droits aux RTT pour tous et partout en signant l'accord RTT.

Au niveau local, **la CFDT est signataire de l'accord sur le 13^{ème} mois en congé**. Cet accord est en lien avec les attentes des salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.



La CFDT Lutte contre toutes les formes de discriminations au travail



TRAVAIL & HANDICAP



La situation de handicap

Accord signé par la CFDT et cesu jusqu'à 500 € pour chaque salarié déclaré RQTH (reconnaissance de travailleur en situation de handicap). La CFDT dispose d'un élu référent sur la question du handicap. La CFDT lutte contre l'exclusion et toute forme de discrimination dont le handicap.

Dons de jours au profit d'associations

En 2021 c'est 3000 euros redistribués à des associations, cet accord permet aux associations de pouvoir fonctionner. Dons de jours, mécénat de compétences sont des innovations sociales défendues par la CFDT.

Parentalité et congé paternité

Cesu garde d'enfant de 6ans au 11^{ème} anniversaire et jusqu'à 16 ans si l'enfant est en situation de handicap, montant jusqu'à 500€ de prise en charge.



Télétravail et travail déplacé

Les fruits du travail de la CFDT depuis 2021 :

- Une participation active dans la commission de suivi de l'accord de méthode sur le projet mobilIT depuis 3 ans
- Deux enquêtes sur le télétravail en 2021 et 2022 (786 répondants)
- le retour des résultats des enquêtes à la direction montrant le souhait des salariés d'effectuer du télétravail et expliquant les motivations des salariés

LES SALARIÉS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL

... À SE DEMANDER SI ILS NE FONT PAS TRAVAILLER LEURS GOSSES!



Résultat : Depuis octobre 2022 les collègues peuvent bénéficier de cette nouvelle modalité de travail dans le cadre de l'expérimentation d'un an. Demain le travail de la CFDT c'est vérifier que les salariés en bénéficient et c'est négocier un accord pour que cela devienne pérenne.

Indépendance

Démocratie



Solidarité

Émancipation

Autonomie

Les valeurs de la Cfdt

Cinq valeurs qui placent l'homme au centre de l'action de la Cfdt, en faisant un acteur de ses choix de vie, pour construire un monde plus équitable et durable.

Solidarité



Être solidaire c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de tous, au-delà des corporatismes. Solidarité au sein de l'entreprise bien sûr, mais également entre les salariés et les chômeurs, entre les générations, et plus largement entre les peuples, pour lutter contre toutes les formes d'exclusion, d'inégalités et de discriminations.

Démocratie

Une valeur qui est l'identité même de la Cfdt, puisqu'elle se trouve au cœur de notre sigle. Nous la concevons comme un droit fondamental à l'expression et comme une démarche de participation à la prise de décision.

Laïque, la Cfdt rassemble ses adhérents et militants dans une dynamique de débat permanent au-delà de toutes différences d'origine, de nationalité, de confessions religieuses et bien sûr d'opinion.

De même, au sein de l'entreprise et de la société, la démocratie doit garantir à tous la possibilité d'être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie.



Indépendance



La Cfdt estime nécessaire de distinguer ses responsabilités de celles de l'État, des partis politiques et des confessions religieuses. Elle effectue un diagnostic critique et autonome de notre société et détermine elle-même son champ d'action pour impulser ou infléchir les décisions gouvernementales.

Émancipation



Inscrite dans nos statuts, l'émancipation, tant individuelle que collective, est pour nous un droit inaliénable, celui de diriger sa vie. Le respect de la dignité et de la liberté s'impose dans l'entreprise et au sein de la société afin que chacun puisse satisfaire ses besoins matériels et intellectuels, dans sa vie professionnelle et personnelle.



Autonomie

L'indépendance de pensée et d'action ne peut se concevoir si la Cfdt est tributaire de ressources extérieures. C'est pourquoi elle s'appuie sur un syndicalisme d'adhérents. Par leurs cotisations, les membres garantissent l'indépendance financière de la Cfdt, et par là même, lui donne les moyens de son autonomie.



Pour élire les représentants CFDT au Crédit Agricole ANJOU MAINE

Je vote du 14/03/2023 au 22/03/2023

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**



VOTEZ CFDT