



La pause *info*

Une publication **Cfdt UES ARKADE**

N°01 - OCTOBRE 2018

ÉDITO

Votre équipe CFDT UES ARKADE vous présente « Le Mug », votre nouvelle pause info. Nous avons pensé cette newsletter afin qu'elle soit conviviale et qu'elle traite de votre quotidien de salarié au sein du Crédit Mutuel ARKÉA.

Au fil des mois, vous retrouvez des rubriques récurrentes et d'autres plus exceptionnelles en fonction de l'actualité.

Les vacances scolaires approchent, un peu de lecture utile et pratique, car un salarié averti en vaut deux.

Bonne lecture à tous et rendez-vous au prochain «Mug» !



SOMMAIRE

PAGE 1 & 2 À LA UNE

SONDAGE CFDT, C'EST VOUS QUI LE DITES...

PAGE 2 & 3 ZOOM SUR...

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME /FEMME AU CRÉDIT MUTUEL ARKÉA

PAGE 3 & 4 BON À SAVOIR

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : DÉCRYPTÉ POUR VOUS !

PAGE 5

LE TEMPS PARTIEL AU CRIBLE

PAGE 5 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ÇA SE PASSE EN FRANCE MAIS AUSSI CHEZ NOUS

PAGE 6 NEGO&CO

DU CÔTÉ DU HANDICAP
LE COUP DE LA PANNE

À LA UNE

SONDAGE CFDT DE JUIN SUR LE PROJET DE SORTIE DU CRÉDIT MUTUEL*,

C'EST VOUS QUI LE DITES...

Cet été, votre équipe CFDT a réalisé un sondage auprès d'un panel significatif de salariés de l'UES Arkade. Vous avez été près de 800 à nous répondre et avez rédigé plus de 1 100 commentaires. Cette enquête avait pour objectif de recenser votre point de vue sur le projet de sortie du Crédit Mutuel et la manifestation du 17 mai à Paris.

En tant que salariés, nous sommes concernés au premier chef, et il était important que vous puissiez vous exprimer sur le sujet.

* À ne pas confondre avec l'enquête Syndex pilotée par la CPC-HSCT

Suite p.2

Voici les chiffres clés de cette enquête :



81% des répondants pensent qu'une sortie du Crédit Mutuel impactera négativement leurs conditions de travail



Les salariés sont
4 fois plus nombreux
à craindre pour la pérennité de leur emploi en cas d'indépendance que ceux qui pensent qu'une sortie du Crédit Mutuel serait bénéfique pour l'emploi.



Pour faire suite au rassemblement du 17 mai,

43% restent défavorables au projet de sortie du CM,

25% y sont favorables

32% n'ont pas d'opinion.

Ce qui ressort de cette enquête, c'est que nous sommes très loin des 6000 salariés derrière le projet de direction. Vous soulignez par ailleurs, le manque de lisibilité du projet.

Tant pour les salariés favorables que pour ceux réticents au projet, le manque d'informations, claires, détaillées, argumentées et chiffrées sur les conséquences directes d'une indépendance du Crédit Mutuel Arkéa, fait naître une inquiétude croissante sur l'avenir

de l'entreprise.

De nombreuses questions restent en suspens : quid des conséquences sur l'emploi ? Les conditions de travail ? Qu'est-ce que l'entreprise aurait à gagner financièrement à quitter le Crédit Mutuel ? Nous attendons toujours les réponses.

Les résultats complets sur GO/CFDT.



ZOOM SUR...

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME / FEMME AU CRÉDIT MUTUEL ARKÉA

Tandis qu'en mars de cette année, le gouvernement proposait « dix actions clés » pour lutter contre les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, votre équipe CFDT en profite pour faire le point sur cette question au sein du Crédit Mutuel ARKÉA.

Où en sommes-nous en matière d'égalité salariale, d'évolution de carrière, de temps de travail et de conditions de travail ?

ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : MIEUX QU'AU NATIONAL, MAIS PEUT MIEUX FAIRE !

Selon les derniers chiffres publiés par le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, l'écart de salaire net est passé de 27 % en 2009 à 24 % en 2014. À ce rythme-là, en France, nous atteindrons l'égalité parfaite dans 40 ans.

Heureusement, les écarts ne sont pas aussi significatifs au sein de notre entreprise.

→ Pour les employés, les différences de salaires sont comprises entre 0 % et 2 %. Toutefois, ayons à l'esprit que les femmes sont surreprésentées dans cette catégorie, ainsi 73,4 % sont des femmes et seulement 45,9 % des cadres sont des femmes alors qu'elles représentent 57 % des effectifs.

→ En revanche, dès que l'on passe dans les niveaux cadres supérieurs, ce n'est plus la même histoire. D'ailleurs, alors que les disparités sont faibles sur les postes employés, les inégalités salariales chez les postes les plus hauts sont telles que le pourcentage d'écart au niveau de toute l'entreprise passe à 17.32 %.

→ En matière de primes, celles des femmes sont en moyenne plus faibles de 26 % (soit 717 € d'écart) par rapport à celles des hommes, et les femmes ont également des enveloppes de promotions en moyenne de 17 % moins élevées que celles des hommes.

CRÉDIT MUTUEL ARKÉA NE FAIT PAS DONC EXCEPTION AU « PLANCHER COLLANT » ET AU « PLAFOND DE VERRE »

Les femmes sont plus présentes dans les emplois peu ou pas qualifiés et davantage à temps partiel : c'est ce que l'on appelle le « plancher collant ».

Plus on monte dans les niveaux d'emploi, moins on trouve de femmes. Donc, tout en ayant les pieds collés au plancher, c'est-à-dire en occupant les postes les moins qualifiés, les femmes sont confrontées au « plafond de verre ».

L'ÉGALITÉ HOMME ET FEMME, UN COMBAT AU SEIN DE L'ENTREPRISE ET DANS LA VIE DE TOUS LES JOURS

En la matière, nous avons obtenu des avancées notables dans le dernier accord sur l'égalité professionnelle :

- L'entreprise s'est engagée à réduire l'écart du montant médian des primes et des promotions accordées dans un même emploi à 5 % maximum entre les hommes et les femmes ;
- Le pourcentage de femmes et d'hommes promus ou primés doit être égal à leur représentation dans l'emploi.

LE GROUPE EN CHIFFRES

Le 1er apporteur de clients bruts dans le groupe est...

Financo ! avec **121 927 clients** sur un an !

Suivent les **3 fédérations** avec **114 221 clients**,
puis **Fortuneo-Keytrade** avec **75 601**.



BON À SAVOIR

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : DÉCRYPTÉ POUR VOUS !

2019 est l'année du prélèvement à la source pour tous les salariés. Ce système permet de payer l'impôt l'année où le revenu est perçu. La France rejoint ainsi la grande majorité des pays européens qui pratiquent déjà cette méthode.

Néanmoins, il s'agit d'une petite révolution pour notre pays. En effet, les employeurs deviennent collecteurs de l'impôt, en lieu et place de l'État. De plus, les Français sont attachés à la confidentialité de leurs revenus et du montant de leurs impôts.

Avec l'impôt à la source, qu'en est-il de la confidentialité de ces informations au regard de l'employeur ? Quels recours en cas d'erreur ou de changement de situation ? Vos revenus 2018 seront-ils imposés ? Nous profitons de cette première newsletter pour vous éclairer dans ce processus qui touche directement votre rémunération.

REVENUS 2018 : ANNÉE BLANCHE ?

L'impôt normalement dû au titre des revenus non exceptionnels (c'est-à-dire sans les plus-values mobilières et immobilières) perçus en 2018 sera annulé. Sur la fiche de paye de janvier 2019, vous paierez l'impôt de 2019. Attention, le prélèvement à la source ne tient pas compte des réductions et crédits d'impôts.

La régularisation sera effectuée par l'administration fiscale directement auprès du contribuable en fin d'année. Et en termes de trésorerie, pour les salariés mensualisés ou au tiers cela ne changera pas grand-chose.

CONFIDENTIALITÉ DE VOTRE TAUX D'IMPOSITION AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR

La question de la confidentialité est importante. En effet, le taux communiqué par l'administration fiscale à l'employeur peut l'informer indirectement sur les revenus du couple ou sur les autres sources de revenus d'un salarié (revenus fonciers, revenus mobiliers...). Sans en donner le détail, le taux donne une information sur le niveau de vos revenus.

VOUS DEVREZ OPTER PARMIS L'UN DES TROIS TAUX SUIVANTS :

1

LE TAUX APPLICABLE AU FOYER FISCAL

Ce taux correspond à celui du foyer fiscal.

2

UN TAUX INDIVIDUALISÉ CORRESPONDANT À VOTRE REVENU PERSONNEL

Cela concerne les couples mariés ou pacsés dont les revenus sont inégaux.

3

UN TAUX NEUTRE, QUI ENTRAÎNERA UNE RÉGULARISATION DU FOYER FISCAL

Le taux neutre est appliqué si le contribuable ne souhaite pas transmettre son taux à son employeur. Il assure une totale confidentialité.



CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

PRINTEMPS 2018

Déclaration de vos revenus et choix de votre option sur le taux de prélèvement à la source

AUTOMNE 2018

L'administration fiscale communique à l'employeur le taux fiscal de chaque collaborateur

FICHE DE PAYE DE JANVIER 2019

Application du prélèvement à la source sur votre paye, et ce chaque mois.

ET SI MA SITUATION CHANGE

QUE SE PASSE-T-IL POUR MON TAUX DE PRÉLÈVEMENT ?

Sous certaines conditions, vous pourrez demander à l'administration de modifier le taux de prélèvement en cours d'année.

Pensez avant le mois de décembre à demander à votre employeur le taux qui lui a été communiqué afin de vérifier qu'il n'y ait pas d'erreur. Nous vous invitons à être vigilant dans les mois qui viennent et à solliciter vos représentants du personnel CFDT.

LIEN UTILE : <https://www.impots.gouv.fr/portail/>

LES SOCIÉTAIRES DU CMMC AUX URNES

Les sociétaires des Caisses Locales du CMMC se réunissent en Assemblées Générales Extraordinaires de mi-septembre jusqu'au 30 octobre pour se déterminer sur le changement de caisse fédérale et quitter CM Arkéa afin de rester Crédit Mutuel. Ils se sont déplacés en grand nombre pour poser leurs questions et voter. Au 11 octobre, où en sommes-nous ? Plus du deux tiers des caisses locales se sont déjà exprimées et 24 caisses ont déjà voté.

21 OUI

à plus des **2 tiers**

2 OUI

à **62%**

1 NON

souhait de rester Arkéa

Affaire à suivre...



LE TEMPS PARTIEL AU CRIBLE

Les négociations relatives au temps partiel ont commencé afin de renouveler l'accord de 2015 qui arrive à échéance. **L'objectif du précédent accord était 10 % de l'effectif à temps partiel.**

Les chiffres dans la réalité sont :



8,1 % de l'effectif est à temps partiel



92 % des temps partiels sont occupés par des femmes



70% des demandes faites sont acceptées*

* mais avec de fortes disparités entre établissements

1

Faire en sorte que les 10 % soient atteints. Ce ratio est largement dépassé dans la plupart des autres établissements bancaires, avec 11,2 % chez Banques AFB et 15 % dans certains départements bretons du Crédit Agricole. Il nous semble opportun de promouvoir le dispositif pour lever certains blocages éventuels, entre autres, en augmentant le nombre d'acceptations et en favorisant les demandes également chez les hommes.

sans impacter la charge de travail des équipes, et/ou renforcer le nombre d'itinérants.

3

Améliorer l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel

On espère donc que les propositions de la direction seront en rapport avec les demandes des salariés que la CFDT porte lors des négociations.

À noter : la demande de temps partiel est à votre main dans GO/FORMULAIRE Temps Partiel. N'hésitez pas à remplir le formulaire car ce sont les RH qui accordent le temps partiel.

2

Obtenir une embauche systématique dans les Unités Territoriales et services qui acceptent les temps partiels pour permettre une adaptation immédiate de la charge de travail, des objectifs et du portefeuille



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ÇA SE PASSE EN FRANCE MAIS AUSSI CHEZ NOUS

Ces dix dernières années, en France, les arrêts maladies non justifié ont doublé. Une des justifications à ce phénomène, c'est la difficulté pour un certain nombre de salariés à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Pour y remédier, les salariés qui sont confrontés à ces difficultés aimeraient bénéficier de dispositifs spécifiques :

- Des horaires de travail plus souples ;
- une réduction du temps de travail ;
- La possibilité de télétravail.

(source Malakoff Médéric et France Inter 09/2018)

Votre équipe CFDT s'engage pour plus de temps partiel et de télétravail. Après la signature de l'accord sur le télétravail dans les services centraux, nous avons signé, le 15 décembre 2017, un accord pour une expérimentation du télétravail pour les métiers du réseau dans les pôles professionnels. Malheureusement, l'expérimentation n'a toujours pas commencé. Selon la direction, ce retard serait dû à un blocage au niveau de la sécurité des données. On suit le dossier.

NEGO&CO

DU CÔTÉ DU HANDICAP

Malgré un important travail de la mission « handicap », la direction campe sur un accord a minima qui n'a quasiment pas évolué depuis 2013. D'ailleurs, celui-ci a même régressé depuis la suppression du dispositif de temps partiel, pour les travailleurs handicapés dès 55 ans, qui prévoyait 80 % de temps de travail, payé 100 %. Aucun coup de pouce pour répondre aux spécificités des salariés touchés par le handicap de leurs ayants droit.

En effet, le budget alloué n'est ni plus ni moins que l'équivalent de la contribution minimum l'égale due à l'AGEFIPH. Bien évidemment, refus catégorique de mettre en place le chèque CESU... 237 salariés en situation de handicap, visiblement ça ne compte pas ! Pour la CFDT, les salariés en situation de handicap comptent, c'est la raison pour laquelle nous n'avons pas signé cet accord.

Prochainement, une réunion sur le handicap doit se tenir, ce sera l'occasion pour nous de renouveler nos demandes de mesures pour les ayants droit en situation de handicap.



RÉPERTOIRE DES MÉTIERS LE COUP DE LA PANNE

Il y a 3 ans, avec la mise en place de l'organisation Ark'id Réseau, vos représentants CFDT ont réclamé à la direction la création du métier Part du PRO. La direction a choisi de créer les métiers de DUT et de R3P, mais a refusé de créer le métier de Part du Pro qui concerne pourtant bien plus de salariés. Nos emplois évoluent, ne sont toujours pas reconnus à leur juste valeur et de nouveaux emplois seraient à créer : le Part du Pro, le poste d'Adjoint R3P, la reconnaissance des missions de pilotage, les nouvelles fonctions et les métiers d'expertise au siège.

La direction a décidé de suspendre unilatéralement les négociations car elle veut avoir toute latitude sur la gestion du Répertoire des Emplois, mais en dehors de la convention collective. Nous sommes d'accord de négocier l'actualisation du Répertoire des Emplois, mais en le conservant dans la convention collective, afin que les éléments d'évolutions de la rémunération restent une garantie pérenne pour les salariés.

