



La pause *info*

Une publication **Cfdt UES ARKADE**

N°02 - MARS 2019



ÉDITO

Pour cette seconde édition du Mug, votre équipe Cfdt vous propose un point d'étape sur le projet Copernic au CMSO. Qui, que, quoi et comment ? Pour le moment, on navigue à vue !

Réforme des caisses de retraite : un impact immédiat sur vos fiches de paye et assurément pour vos « vieux jours ».

Un quatre pages pour être informé de vos droits et des infos clés de notre entreprise.

Bonne lecture à tous.

- Nous contacter : cfdtcmarkea@gmail.com
- Pour adhérer GO/CFDT



SOMMAIRE

PAGE 1 & 2

À LA UNE EXPÉRIMENTATION COPERNIC AU CMSO

LES SALARIÉS RISQUENT DE
CHEVAUCHER LES YEUX BANDES

PAGE 2 & 3

ZOOM SUR...

RETRAITE : LE DOUBLE
EFFET « PAS COOL »
POUR LES ACTIFS ET LES
FUTURS RETRAITÉS

PAGE 4

LE GROUPE EN CHIFFRES

À LA UNE

EXPÉRIMENTATION COPERNIC AU CMSO

DEVENIR « L'AMAZON(E) » DE LA BANQUE

LES SALARIÉS RISQUENT DE CHEVAUCHER LES YEUX BANDÉS

Pour mémoire, la direction envisage de poster, en Nouvelle Aquitaine (et pourquoi pas l'étendre à toute la France?), des salariés Crédit Mutuel Arkéa sur des points de vente partenaires. L'objectif est de proposer des prestations bancaires notamment sous forme de "coaching bancaire" aux clients présents. Par exemple, vendre un crédit immobilier aux clients d'un constructeur de maisons individuelles comme actuellement à Lacanau.

UN « ÉCHANTILLON » TROP PETIT POUR MESURER SES EFFETS

La « phase de test » se fait pour le moment sur le périmètre du CMSO, sur un point de vente, Lacanau, depuis avril 2018 et un second à Cognac. La direction présente cette phase comme une réussite. Toutefois, les élus du CMSO sont bien en peine de juger cette expérimentation sur un échantillon aussi réduit (1 seul salarié par point de vente) et sans éléments chiffrés communiqués à ce jour. Pour parler d'expérimentation sérieuse, il eut fallu avoir plusieurs essais avec plusieurs partenariats sur plusieurs sites et avec plusieurs profils de salariés.

Suite p.2

UN PROJET QUI NE PEUT ÊTRE DÉPLOYÉ QUE SUR LE PÉRIMÈTRE DE L'UES ARKADE

Au regard des accords et des statuts régissant notre groupe mutualiste, ce projet est-il conforme au principe de territorialité du Crédit Mutuel ? À ce jour, la direction admet qu'elle ne peut déployer son projet que sur les territoires de l'UES Arkade. **Toutefois, dans le cadre de ce test, pourquoi ne pas compléter dès à présent le maillage au CMSO qui demeure incomplet ?**



QUI, QUAND, QUOI, COMMENT ?

Les élus aimeraient que le projet dépasse le stade de la « bonne idée ». En effet, afin de pouvoir juger de la pertinence

de ce projet, de son impact pour l'entreprise et les salariés, il faut des éléments tangibles et un bilan factuel de la phase de test :

- Une étude de marché pour évaluer le potentiel économique;
- Identifier et mesurer les impacts de ce nouveau concept sur les conditions de travail (travailleur isolé avec des horaires de travail décalés, nouvelles pratiques commerciales,...) Avoir une fiche de poste pour connaître les attendus : tâches, missions, organisation du temps de travail et localisation géographique.
- Un échantillon significatif du nombre de points de vente en tests et des résultats détaillés
- etc.

Comme d'habitude, ce que nous déplorons, ce n'est pas l'envie d'innover de la direction, mais sa gestion « à la petite semaine » avec peu de visibilité, un minimum d'informations, des moyens insuffisants pour les tests et sans mesures préalables des impacts humains sur les conditions de travail des salariés.

Notre Directeur Général annonce vouloir devenir "l'Amazon de la banque". Ce choix nous interroge connaissant les conditions de travail dans cette entreprise et sa politique d'optimisation fiscale au détriment des pays dans lesquels ils font des bénéfices... **Bien loin des valeurs mutualistes ...**

ZOOM SUR...

RETRAITE : LE DOUBLE EFFET « PAS COOL » POUR LES ACTIFS ET LES FUTURS RETRAITÉS

La fusion au 1^{er} janvier de l'Arrco et de l'Agirc en un régime unifié s'est accompagnée d'une modification et d'une augmentation des taux de cotisation sur les fiches de paye. Ces dispositions décidées en 2015, visaient à faire face à l'impasse financière dans laquelle se trouvaient alors les régimes.

FICHES DE PAYE : OUVREZ L'OEIL

Avez-vous remarqué ces changements sur votre fiche de paie ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, en plus du prélèvement à la source, vos cotisations retraite ont changé. Elles sont maintenant réparties en 2 tranches de salaires pour tous les salariés (cadres et non cadres).

Concrètement, elles se répartissent ainsi :

▶ **TRANCHE 1** : comprise entre le premier euro et le montant correspondant à un plafond de la Sécurité Sociale :

Taux de cotisation = taux de calcul des points multiplié par pourcentage d'appel

$$7.87 \% = 6,20 \% \times 127 \%$$

▶ **TRANCHE 2** : comprise entre le montant du plafond de la Sécurité Sociale et 8 fois ce même montant

Taux de cotisation = taux de calcul des points multiplié par pourcentage d'appel

$$21,59 \% = 17 \% \times 127 \%$$

* Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour 2019 : 40524€

Des cotisations ont également disparu. Les cotisations versées au titre de la Garantie Minimale de Points (GMP) ont pris fin. Les droits acquis restent acquis. Cependant, il n'y aura plus de nouveaux droits.

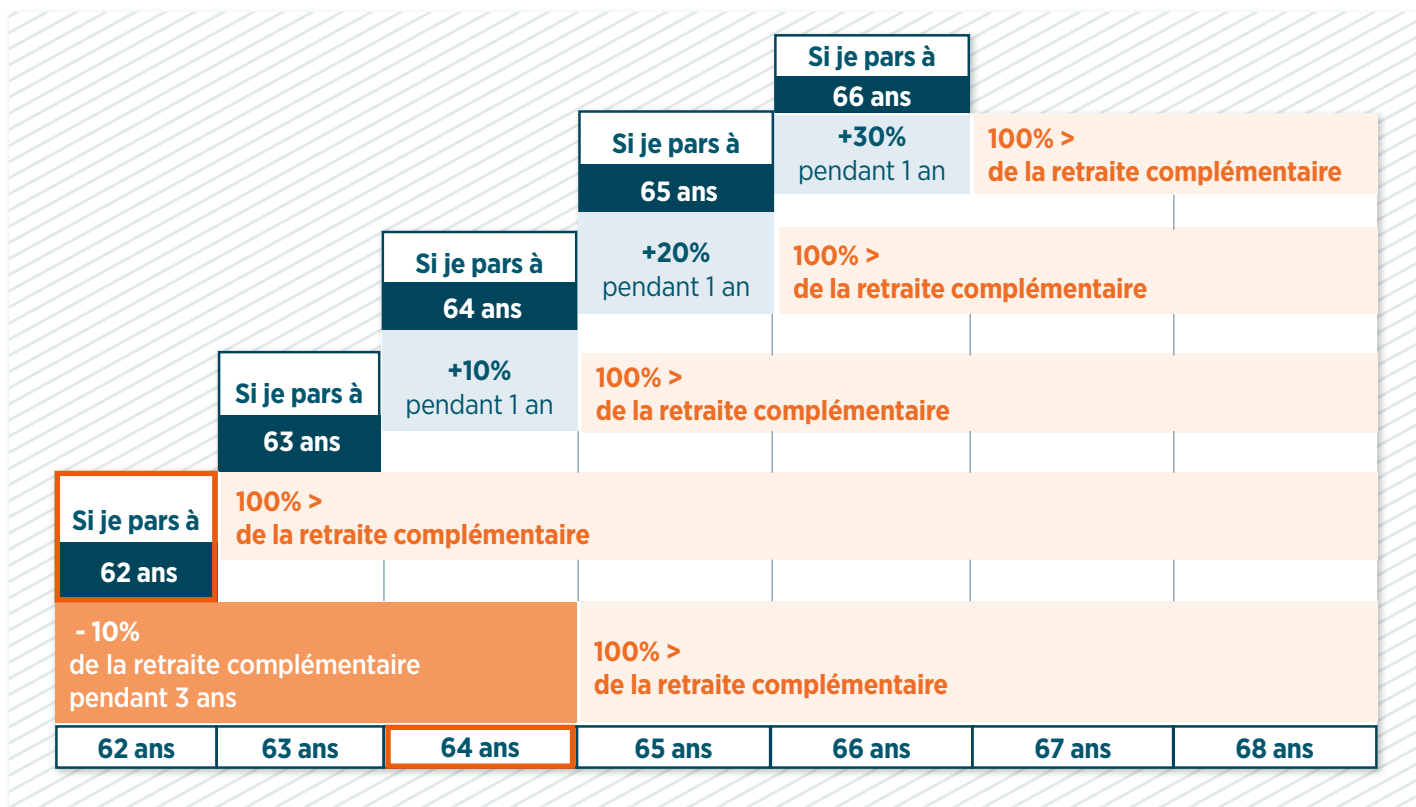
UN DISPOSITIF POUR DÉCOURAGER TOUS LES PROJETS DE DÉPART À LA RETRAITE

La retraite est devenue un « Monopoly menteur » avec des règles du jeu qui changent tout le temps. Si vous êtes nés après le 1er janvier 1957, vous allez avoir 62 ans et vous avez tous vos trimestres pour partir à la retraite. Pas de chance, vous avez tiré la carte « retour à la case départ » !



Si vous avez 62 ans et faites valoir vos droits à la retraite, vous aurez une minoration de - 10 % pendant 3 ans sur votre retraite complémentaire

Pour percevoir votre retraite à taux plein, vous devez à minima accepter de travailler une année supplémentaire.



L'ACCORD SUR LES DISPOSITIFS D'ANTICIPATION RETRAITE AU SEIN DE L'UES ARKADE SOIT TU PERDS, SOIT TU PERDS !

L'accord est construit de telle sorte, qu'il est plus difficile d'obtenir l'abondement de l'employeur.

« LE TEMPS PARTIEL DES SENIORS », RIEN DE NEUF SOUS LE SOLEIL

Il ne s'agit ni plus ni moins que d'un **temps partiel normal**. Vous travaillez 4 jours, vous êtes payés 4 jours. Ce dispositif prévu dans l'accord ne présente aucun intérêt sauf à réduire ses rémunérations plusieurs années avant le départ à la retraite, ce qui aurait pour conséquence de réduire la pension de retraite également.

NE PAS CONFONDRE TEMPS PARTIEL DES SENIORS, ET « RETRAITE PROGRESSIVE »

Jusqu'à présent, le régime de retraite permet à un salarié d'au moins 60 ans qui a atteint l'âge légal de départ à la retraite [selon la génération] moins 2 ans, et qui totalise 150 trimestres, soit 37,5 années, de pouvoir demander une retraite progressive.

Le salarié travaille à temps partiel, entre 40 et 80 %, et son salaire est complété d'une retraite équivalente à son temps partiel (soit 60 à 20 % de complément). Ce dispositif est soumis à l'accord de l'employeur mais **n'hésitez pas le demander**.



L'ABONDEMENT DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE : N'OUBLIEZ PAS DE LIRE LES PETITS CARACTÈRES!



Montant de l'abondement : 1,2 mois de salaire pour les services centraux et 2,4 mois de salaire pour le réseau (en raison de l'absence de rtt)

Il faut être particulièrement attentif pour toucher l'abondement, les conditions pour en bénéficier sont tellement restrictives qu'il va être difficile de l'obtenir :

- Vous devez le demander au moins un an avant le début de votre congé de fin de carrière ou de départ à la retraite. Attention, il ne s'agit pas de la date de départ à la retraite à laquelle vous souhaitez partir, **mais de la date légale à laquelle vous pouvez partir à taux plein!**

Il faut donc être dans les «starting block», pour connaître précisément la date à laquelle vous

avez l'âge et les trimestres pour partir à taux plein, et faire la demande au moins 12 mois avant. Par ailleurs, il faut penser à ajouter à ce délai d'un an, le temps épargné sur votre CET/CETR. Le délai d'un an peut donc considérablement s'allonger et difficulté supplémentaire, à ce jour, les organismes de retraite sont réticents à donner trop tôt les estimations de départ à la retraite !

Par ailleurs, cet abondement ne sera pas versé aux salariés qui feront le choix de décaler leur départ d'un an ou deux, notamment pour les salariés qui ne voudraient pas subir la minoration de la retraite complémentaire pendant 3 ans.

L'ABONDEMENT EMPLOYEUR EST DÉSORMAIS CONDITIONNÉ AU VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE (IFC) *

Auparavant, l'abondement employeur était de droit sous condition qu'au moins 19,5 jours aient été épargnés sur le CETR.

Conséquences du nouvel accord : maintenant l'abondement employeur dépend de l'éligibilité à l'IFC. Or, le versement de l'IFC dépend à la fois de l'ancienneté dans l'entreprise (10 ans minimum) et est pro-raté au temps de travail (si moins de 10 ans de travail à taux plein). Ainsi, tous les salariés ne sont pas éligibles à l'IFC et ne peuvent donc pas bénéficier de l'abondement quand d'autres ont une IFC minorée et donc un abondement minoré. C'est pour toutes ces raisons que la CFDT n'a pas signé cet accord.

*IFC = égal à 3 mois de salaire

► **CONTACT UTILE :** Référente RH-Groupe : Anne Moal

► **LIENS UTILES :** Simulateur retraite sur les sites cmb / cmso / cmmc .fr (rubrique devis / simulation) et site info-retraite.fr

LE GROUPE EN CHIFFRES

L'ASSURANCE VIE EN LIGNE, SEULEMENT 1,19 % DU MARCHÉ

En France, 18 ans après la création du premier contrat d'assurance vie en ligne par symphonis-vie (créée par le groupe), le marché de l'Assurance vie en ligne représente 20 milliards d'euros d'encours à fin 2017. Une goutte d'eau au regard des 1676 milliards d'euros d'encours d'Assurance Vie. Le marché de l'assurance vie en ligne représente donc seulement **1,2 % des encours** et 3 % de la collecte brute au niveau national.

LES CCM INDISPENSABLES ET VITALES POUR L'ASSURANCE-VIE

Au Crédit Mutuel Arkéa, les réseaux de nos 3 fédérations dont Arkéa Banque Privée pèsent pour 19,2 Md€ en assurance vie,

quand Fortuneo détient 5,5 Md€ d'encours en assurance-vie. La répartition est donc différente de celle de l'ensemble du marché.

Au niveau de la collecte brute, les chiffres sont :

1

Les FÉDÉRATIONS

avec **1223 M€**
(dont 38% en UC)

2

FORTUNÉO

avec **863 M€**
(dont 24% en UC)

3

VIE PLUS

avec **853 M€**

Conclusion : que ce soit pour la collecte ou pour la conquête (cf Newsletter 1), la production des réseaux assure l'essentiel des chiffres en production et encore davantage en stocks !