



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Quimper, le jeudi 14 avril 2022

Infox

La Direction semble enfin prendre conscience du malaise existant dans notre CR. Afin de tenter d'éteindre le feu, la Direction a organisé, dans l'urgence, des réunions sociales pour nous faire croire que notre rémunération n'est finalement pas si mauvaise que ça.

Avant d'analyser leur bagage, nous tenons à rappeler certaines vérités. Nous aussi nous prenons le droit de vous dévoiler certains chiffres :

Evolution de rémunération de la classe 6 de 2015 à 2020 : +4,78% (+ 1 687€ en 5 ans).

Evolution de rémunération de la classe 17 sur la même période : + 31,14% (+ 33 398€ en 5 ans).

Source : bilans sociaux 2015 à 2020 de la CR.

Après avoir enfin récupéré la Convention Collective de nos cadres de Direction et son annexe sur leurs rémunérations, vos élus ont calculé la rémunération de notre Directeur Général. Voici nos estimations basses et hautes, hors avantages en nature de toutes sorte (logement et véhicule de fonction et avantages liés...) :

Composantes de la rémunération du directeur général

	Hyp. Basse		Hyp. Haute	
	Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
Rémunération de fonction	14 860 €	178 320 €	14 860 €	178 320 €
Rémunération complémentaire liée à la CR	2 233 €	26 796 €	2 233 €	26 796 €
La rémunération des compétences	2 972 €	35 664 €	8 173 €	98 076 €
La rémunération spécifique (le cas échéant?)	nc	nc	nc	nc
Le 13e mois	20 065 €	20 065 €	25 266 €	25 266 €
Supplément familial (le cas échéant)	nc	nc	nc	nc
Les avantages en nature (1 670/mois si pas de logement attribué)	logement attribué par la CR Finistère			
Rémunération fixe annuelle	260 845 €		328 458 €	
Rémunération variable annuelle	78 254 €		147 806 €	
Rémunération totale	339 099 €		476 264 €	

Avant l'Assemblée Générale de CASA, les montants de jetons de présence des administrateurs CASA ont été diffusés sur internet. Nous avons ci-dessous les sommes perçues par notre Président au titre de ses mandats nationaux depuis 2015 :

Année	CASA		FILIALES		TOTAL	
2015*	12 573,00 €		- €		12 573,00 €	
2016	18 098,00 €	43,94%	- €		18 098,00 €	43,94%
2017	26 289,00 €	45,26%	3 575,00 €		29 864,00 €	65,01%
2018	37 450,00 €	42,46%	15 400,00 €	330,77%	52 850,00 €	76,97%
2019	39 341,00 €	5,05%	20 900,00 €	35,71%	60 241,00 €	13,98%
2020	50 610,00 €	28,64%	24 200,00 €	15,79%	74 810,00 €	24,18%
2021	48 790,00 €	-3,60%	23 650,00 €	-2,27%	72 440,00 €	-3,17%
TOTAL	233 151,00 €		87 725,00 €		320 876,00 €	

* cooptation au 4 novembre 2015

Vous trouverez ci-après nos commentaires afin de rétablir la vérité.....

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2022



Inflation à 4.5% à fin Mars confirmée

- **Au niveau de la branche : les augmentations collectives RCE, RCI, RCP**
 - Paramètres pris en compte :
 - Inflation retenue : + 2,44% (moyenne d'un panel de 3 indicateurs au 21/01/2022 : CASA Eco., Banque de France et CACIB IPC «hors tabac»)
 - Situation économique des Caisses régionales,
 - Compétitivité des salaires
 - Accord sur une **prime PEPA de 800 €** net par salarié en janvier soit 1,96% de pouvoir d'achat
 - **RCE +1 %** au 1^{er} janvier 2022 (mesure unilatérale car aucune organisation syndicale signataire à 1,2%)

La Prime PEPA ne peut se substituer à des augmentations d'après l'article 4 de la loi de finance

▪ Au niveau local : augmentations individuelles, REC et éléments complémentaires (en cours)

- **Enveloppe RCE / RCI / RCP (*)** avec un minimum de 1,55% (des RCE) dont 1% dédiés aux RCI
 - Proposition : 1,95% tenant compte de la mise en place du modèle distributif (vs 1,73% en 2021)
- **REC**
 - Proposition initiale : +1% de la base REC (avant crise Ukrainienne)
- **Indemnités kilométriques**
 - Proposition : +10% pour les IK voitures (soit 0,56 € / km)

Que vient faire la crise Ukrainienne là-dedans ???

(*) RCE : Rémunération de la Classification de l'Emploi
 RCP : Rémunération de la Classification Personnelle
 RCI : Rémunération des Compétences Individuelles
 RCC : Rémunération Conventiennelle Complémentaire (supplément familial)

La dernière proposition faite aux organisations syndicales est de 1.75%
 Nous n'avons jamais eu de proposition à 1.95% en réunion de négociation

La proposition de la direction n'était que de 5%. Ce sont les syndicats qui ont demandé une revalorisation de 10%, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022
 L'administration fiscale l'a même remonté à 0.60 €/Km

D'où sort ce 1.95% ???

Les impacts sur la rémunération à date

	% augmentation sur la rémunération conventionnelle + REC (hors intéressement / participation)
Négociations nationales : +1%	+ 0,76 %
Enveloppe RCE – RCI – RCP : 1,95% des RCE	+ 1,49 %
REC : + 1%	+ 0,10 %
TOTAL	+ 2,35 %

+0.10% de REC si atteinte à 100%
 Rappel : atteinte à 75% fin Février.
 Nous vous laissons calculer la baisse prévisible de ce pavé...

Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) : 1,96 % de la rémunération conventionnelle + REC
 Dont 1,04 % de rattrapage de l'inflation 2021 (1,56% sur l'année vs 0,52% prévu lors des NAO début 2021)
 Le solde de 0,92% représente une augmentation du pouvoir d'achat

Seulement un tiers des salariés bénéficient chaque année de RCI ou RCP. Donc ce calcul est faux

Impact global de + 3,27 % de rémunération à date sur 2022

Rappel :
 La prime PEPA ne peut se substituer à des augmentations salariales
 Cf article 4, alinéa 4 de la loi de finance rectificative du 19 Juillet 2021

L'intéressement

Le calcul se fait à partir d'une Dotation Collective Globale (DCG) comprenant à la fois la RSP (Réserve Spéciale de Participation) et l'intéressement.

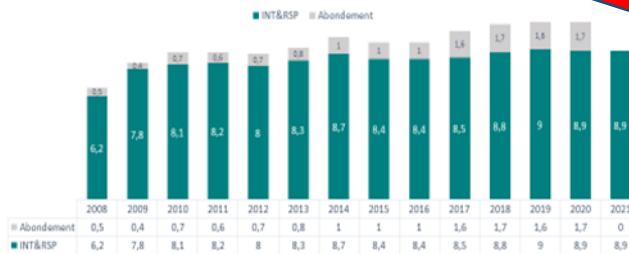


Pour votre information la direction a démarré les négociations 2021 à 7 millions

Accord intéressement pour le versement 2022 (accord signé le 29 juin 2021) :

- Formule 1 = 17,62 % x RN dans la limite de 8,9 M€ (montant maximum)
 - Formule 2 = RBE retraité x 11,58 %, dans la limite de 8,9 M€
- La formule appliquée, entre les deux calculs, est la plus élevée.

En 2021 le versement « intéressement + abondement » a représenté 10,6 M€



Quel aurait été le montant de l'enveloppe sans plafonnement ???
Nous attendons toujours la réponse...

Qui croire ? Qui dit la vérité ?

La Direction tente coûte que coûte de nous faire croire que tout va bien dans le Finistère. Si elle ne veut pas comprendre, il est temps de lui prouver notre ras-le-bol par une action d'ampleur que nous n'avons pas connue depuis longtemps. Il n'y a pas que les salaires qui sont source de mécontentement, il y a aussi les conditions de travail qui se dégradent jour après jour, tant dans le réseau qu'au siège.

Rendez-vous toutes et tous après les vacances de Pâques sur le parking de la CR pour faire part de notre grogne.

D'autres informations vous parviendront bientôt