



# **Le Mémento du Salarié**

**Crédit Agricole  
Ille et Vilaine**

**Mars 2007**

# Préambule

Les représentants FO ont voulu éditer cet ouvrage à l'intention de tous les salariés du Crédit Agricole d'Ille et Vilaine.

Ce mémento a pour vocation de faire une synthèse sur les principaux dispositifs sociaux ou financiers en place au sein de l'entreprise. (d'éventuelles mises à jour vous seront alors envoyées)

Pour autant que nous en connaissions l'existence, beaucoup d'entre nous, jeunes embauchés ou même "anciens" dans la maison, n'en maîtrisons pas forcément tous les aspects.

Aussi, avons-nous pensé qu'il serait pratique, pour vous tous d'en avoir une présentation synthétique et explicative.

Bien que n'ayant pas un caractère exhaustif, si ce mémento pouvait être utile à tous les collègues, alors nous en serions pleinement satisfaits.

Ce Mémento est bien sûr disponible sur notre Blog

<http://focam35.com/>

**Les Représentants FO du Crédit Agricole d'Ille et Vilaine.**

**Mars 2007**

# Sommaire

■ La REC	P 3
■ L'intéressement	P 11
■ La Participation	P 13
■ L' Evolution de l'emploi	P 15
■ Les Congés	P 17
■ La RTT	P 19
■ Les Frais de Déplacements-Trajet	P 21
■ La Prévoyance	P 23
■ La Mutuelle de Santé	P 25
■ Le Congé Individuel de Formation	P 27
■ Le Congé Sabbatique	P 30
■ La Retraite	p 33
■ L'activité au Syndicat FO	P 36

# La REC



## ■ Un Principe Général

La REC (Rémunération Extra Conventionnelle) est une prime commerciale. Le montant de cette prime varie en fonction de l'atteinte d'objectifs commerciaux fixés en début d'année.

## ■ La première chose à faire Connaître son Plafond REC

Le système de la REC repose sur l'attribution à chaque salarié d'un "Plafond REC".

Ce plafond représente un nombre de "points de salaire" qu'il faut donc multiplier par la valeur du point, c'est à dire 4,087 € (au 01 01 2007) pour obtenir le montant à 100 % de sa REC.

**Exemple pris dans le tableau ci-contre : un Agent Commercial Très Qualifié ( A.C.T.Q.) du Réseau**

Plafond REC = **1130 points** soit  $1130 \times 4,087 \text{ €} = \mathbf{4.618 \text{ €}}$ . C'est le montant de la prime commerciale annuelle que pourra toucher cet Agent Commercial avec une atteinte d'objectifs à 100 %.

La REC se compose d'une prime collective et d'une prime individuelle qui seront détaillées ci-après.

Afin de situer votre plafond, vous trouverez ci-dessous et page suivante les 2 tableaux Réseau et Siège qui reprennent l'intégralité des plafonds REC en vigueur.

Fonctions Réseau	Ventilation		Plafond REC en points
	Part Collective	Part individuelle	
Agents Commerciaux (cat B )	790	140	930
Agent Application des agences spécialisées	790	140	930
Télé Conseillers	960	170	1130
Assistants Commerciaux Très Qualifiés (A.C.T.Q.)	960	170	1130
Agents Commerciaux	960	170	1130
Télé-Conseillers	960	170	1130
Autres Agents du Réseau (cat C)	960	170	1130
Assistants Crédits	960	170	1130
Conseillers, Chargés de clientèle Particuliers, Prospecteurs.	1050	180	1230
Assur-Pro	1050	180	1230
Animateur de Guichet	1050	180	1230
T.A.U. Agences spécialisées	1050	180	1230
Adjoint, Resp. Bureau rattaché	1300	180	1530
Resp. Habitat Conseil et R.M. des Agences Spécialisées	1300	230	1530
Directeur Agence	1300	280	1900
Resp Agences Entreprises	1300	280	1900
Resp. Agence Conseil Patri	1300	280	1900
Resp. Agence Promo. Immobilière	1300	280	1900

## Plafonds REC pour le Siège

Fonctions Siège		Ventilation		Plafond REC en points
		Part Collective	Part individuelle	
Agent Application	Cat. A	490	160	650
Agent Application	Cat. B+C	600	200	800
T.A.U. Siège	Cat. D+E	680	220	900
Responsable siège et Responsable	Cat. F+G+H	1090	360	1450
Responsable Unité du siège	Cat. G+H	1310	440	1750

**Attention : La réforme de l'annexe à la Convention collective va modifier ces données en 2007.**

**Une négociation nationale à laquelle participe F.O. se déroule actuellement.**

## ■ Sur quelle base sont calculés mes objectifs ?

Dans le réseau : La Part Collective est déterminée en fonction des résultats de l'Agence à hauteur de 70 % et des résultats du secteur à hauteur de 30 %. Une exception toutefois pour les D.S.A., les C.G.P. et les postes attachés aux pôles qui verront leur R.E.C. collective calculée en fonction des résultats de leurs secteurs.

**Chaque agence et chaque Secteur** reçoivent en début d'année des objectifs annuels répartis en plusieurs niveaux : Collecte, Crédits, Produits et Services et nouveauté à partir de 2007 des critères de Gestion et de Rentabilité.

Une fois ces objectifs quantitatifs fixés unilatéralement en début d'année par la Direction, il faut pouvoir suivre leur évolution. Ce suivi se fait par des circulaires émises par le service Pilotage Marketing et Gestion (P.M.G.)

Le Comité d'Entreprise est informé 2 fois par an de l'évolution des objectifs, et des éventuelles révision à la hausse ou à la baisse en fonction des parts de marché.

Pour le siège : la Part collective de la R.E.C. est versée en fonction de l'atteinte des objectifs réalisée par la somme des résultats des Agences.

Pour l'Agence téléphone : les plafonds REC attribués sont ceux du Réseau.

## ■ Comment se calcule la REC ?

La REC se calcule toujours à partir du plafond REC.  
Le plafond se décompose en deux parties.

Continuons avec l'exemple d'un  
Agent Commercial très qualifié (A.C.T.Q.)

**Plafond REC = 1130 Pts**

Part Collective



**960 pts**  
(85 %)

Part Individuelle



**170 pts**  
(15 %)



Pour les Agents du siège la répartition est  
différente :

- ▶ 75 % pour la part collective
- ▶ 25 % pour la part individuelle.



## ■ La Part Collective

Elle est le résultat du taux d'atteinte des objectifs du **Bureau et du Secteur** ou de **la CR** selon qu'on soit dans le réseau ou au siège. Donc si l'atteinte des objectifs est de 100 % en fin d'année, chaque salarié touche **100 % de la partie collective** de son plafond REC.

Continuons toujours avec le même exemple : Plafond R.E.C. de l'A.C.T.Q : 1130 Pts.

Sa part collective est de 960 points (flèche rouge ci-contre. Il touchera donc sur l'année la somme de  $960 \times 4,087 \text{ €}$  (valeur du point) = **3.923 €**

## ■ La Part Individuelle



**La partie Individuelle est modulable !** C'est-à-dire qu'elle est laissée à l'appréciation du Responsable Hiérarchique en fonction des résultats obtenus par chaque agent, au regard des objectifs fixés dans le cadre des entretiens annuels de progrès. La modulation peut se faire à la hausse, jusqu'à 150 % ou.....à la baisse jusqu'à 0%.

Un acompte d'au maximum 75 % de l'assiette annuelle est versé en juillet, le solde étant versé en Janvier de l'année suivante.



**Si le montant est inférieur à 50 % votre responsable doit motiver sa décision par un entretien et par un écrit.**



## Exemple de calcul d'une modulation

En janvier 2007, ma REC Individuelle est minorée de - 30 %.  
Quel est le montant de ma pénalité ?

On l'a vu page 9, **ma part individuelle** annuelle est de 170 pts.  
Sans modulation, je devrais donc toucher normalement, **pour un an**,  
 $170 \text{ pts} \times 4,087 \text{ €} = 695 \text{ €}$  au titre de ma REC Individuelle **annuelle**.

Comme la modulation porte uniquement sur un semestre, je divise donc cette somme par deux. J'obtiens donc  $695 : 2 = 347,50 \text{ €}$  (valeur de ma REC individuelle semestrielle).

**C'est sur ce montant** que s'appliquera ma pénalité de - 30 %.  
C'est à dire :  $347,50 \text{ €} \times (- 30 \%) = - 104,25 \text{ €}$  .

**Montant de ma pénalité : - 104,25 €**

Je percevrai donc au lieu de 347,50 €, la somme de  
 $347,50 - 104,25 = 243,25 \text{ €}$  **pour ce semestre**.

### Info

les modulations s'appliquent uniquement sur **la partie individuelle de la REC**.

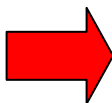
Le mode de calcul est identique lorsqu'il s'agit d'une majoration de la REC Individuelle.

## ■ *La REC en cas d'absence.*

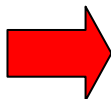
La REC est versée au prorata du temps de présence.

Une franchise de 30 jours ouvrés est prévue en cas de maladie justifiée par un certificat médical. Le versement de la R.E.C. sera maintenu pendant la durée du congé de Maternité ( accord négocié par F.O.).

## ■ **Comment est payée la REC ?**



12 Acomptes mensuels garantis sur les mois de janvier à décembre à hauteur de 5,5% de l'assiette R.E.C. collective annuelle



3 versements intermédiaires en avril, juillet, octobre et le solde attribué en janvier de l'année suivante.  
( possibilité de modulation sur la partie individuelle)

Exemple : si les objectifs sont atteints à 92 % au 31/12. Le paiement de la REC sera :

25 % Avril + 25 % en Juillet +25 % en Octobre + 17 % en Janvier.

# L' INTERESSEMENT



L'intéressement légal est une rémunération collective, aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée soit aux résultats, soit aux performances de l'entreprise. Cet intéressement ne peut se substituer à un élément de salaire préexistant.

- **Mise en place** : la mise en place de l'intéressement se fait par le biais d'un accord d'entreprise entre la Direction et les Organisations Syndicales. Cet accord a une durée de validité de trois ans. A la CR d'Ille et Vilaine l'accord d'intéressement en cours a été signé en Juin 2005 et court donc jusqu'au 31/12/2007. Il devra être renégocié cette année.

■ **Le Calcul** : pour connaître l'enveloppe globale (A), la formule suivante est retenue :

$$A = 8,15 \% ( 10\% \text{ P.N.B.} + 100 \% \text{ R.N.})$$

P.N.B. = Produit Net Bancaire

R.N. = Résultat Net de la Caisse Régionale

■ **Exonération de charges sociales** : les fonds provenant de l'intéressement ne sont pas soumis aux cotisations sociales salariales (22 % au 1/1/06) et patronales (env 58 % au 1/1/07).



Sachez aussi qu'a contrario, les fonds provenant de l'intéressement **ne rentrent pas dans le calcul des droits à la retraite.**

■ **Fiscalité** : l'intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu si le salarié dispose immédiatement de cette somme. Par contre, si l'intéressement est affecté au Plan d'Epargne Entreprise, les fonds sont exonérés (blocage des fonds pendant cinq ans sauf cas de déblocage anticipés. Cf Participation).

■ **Bénéficiaires** : tous les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté (consécutifs ou non) dans l'entreprise et ayant travaillé l'année au titre de laquelle est calculée l'intéressement.

■ **Mode de répartition** La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires est assuré pour :

- 40% proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice, y compris congés, maternité, paternité, accident du travail...
- 60% proportionnellement au salaire, servant au calcul des cotisations sociales perçues au cours de l'exercice.



L'intéressement est versé au prorata du **temps de présence** sur l'année. Les absences pour accident du travail, maladie professionnelle, congés de maternité, et de paternité sont **considérées comme temps de présence**.



# LA PARTICIPATION

La participation date de 1967 et est obligatoire depuis 1990 dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. La participation est mise en place par accord entre la Direction et les Organisations syndicales.

➡ **Ancienneté** : Il faut justifier d'une condition d'ancienneté minimum de trois mois de présence (consécutifs ou non) au cours de l'exercice au sein de la CR d'Ille et Vilaine. Pour la détermination de la condition d'ancienneté, toutes les périodes d'emploi durant l'exercice et les douze mois qui la précèdent sont prises en compte.

➡ **Sous quelle forme est-elle versée ?** les sommes sont consacrées à l'acquisition de titres de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE), dont la performance varie selon le degré de risque.

➡ **Fiscalité pour les salariés et cas de déblocage anticipés :**

Les sommes revenant aux salariés au titre de la participation sont **exonérées d'impôt sur le revenu**.

- L'exonération est liée au respect d'une **période de blocage de 5 ans**). Il existe cependant **9 cas de déblocages anticipés** vous permettant de récupérer vos avoirs avant l'expiration du délai de 5 ans, tout en conservant le bénéfice de l'ensemble des exonérations fiscales :

**1** Mariage ou PACS. **2** Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, si le foyer compte déjà au moins 2 enfants à charge. **3** Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant. **4** Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou du Pacsé. **5** Décès de l'épargnant, de son conjoint ou du Pacsé. En cas de décès de l'épargnant, les ayants droit doivent demander le déblocage dans les 6 mois suivant le décès. Passé ce délai, les plus values seront imposées. **6** Cessation du contrat de travail ou du mandat social. **7** Création ou reprise d'une entreprise, installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée, acquisition de parts de Société Coopérative de Production. **8** Acquisition, construction ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle. **9** Surendettement de l'épargnant.



Les revenus et plus-values tirées du PEE sont néanmoins soumis à la CSG, à la CRDS et au prélèvement social de 2 %.

➡ **La formule de calcul** :  $\text{Participation} = 1/2 [ B - 5 \% C ] \times [ S / VA ]$

B = Bénéfice de l'entreprise, C = Capitaux propres qu'elle possède, S = Salaires versés, V = Valeur ajoutée.

➡ **Quand est versée la Participation ?**

la participation est versée après l'approbation des comptes de la Caisse Régionale. ( soit vers avril - mai)

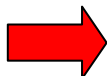
➡ **Selon quelle répartition ?**

La répartition de la Participation est faite pour **3 / 4 des salaires perçus** par chacun d'eux au cours de l'exercice, et pour **1 / 4 en fonction du temps de présence de chaque Salarié.**

Sont assimilés à des périodes de présence, les absences pour accident du travail, maladie professionnelle, maternité ou congé paternité.

# EVOLUTION DE L'EMPLOI

## Qualification & Salaires

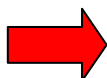


### PQE : Points de Qualification de l'Emploi

Ces points sont aussi appelés "coefficient d'emploi". Ils correspondent à la "pesée" de l'emploi occupé. C'est-à-dire à **des critères de qualification** requis pour occuper le poste. Ces critères sont définis par la Convention Collective ( Visiodoc → Guide Interne → Convention collective ).

■ Il existe trois catégories d'emploi : **les Agents (PQE 330 à 350)**, **les Techniciens (375 à 460)**, **les Cadres (485 à 900)**. Au-dessus se situent les Cadres de Direction qui ont leur propre Convention Collective.

La promotion est donc matérialisée par l'accroissement des PQE.



### PQI : Points de Qualification Individuelle

Ces points ont pour vocation de rétribuer **un surplus de compétence** du salarié par rapport au poste occupé. Dans l'absolu, ils peuvent être attribués à tout moment par la hiérarchie. Cependant la Convention Collective prévoit **qu'un minimum de points (PQE ou PQI)** selon la catégorie d'emploi soit attribué à chaque salarié sur **une période glissante de 5 ans** :

- 16 PQI pour les Agents.
- 18 PQI pour les Techniciens.
- 20 PQI pour les Cadres





Pour bénéficier de ce minimum de points, il faut également :

- ne pas avoir fait l'objet de deux appréciations consécutives négatives dans un même emploi.
- Que le total des PQI déjà détenus par un agent représente 60% au maximum de son PQE (Taux de décollement).

**FLASH!**

Ce sont vos fiches de paie des cinq dernières années qui vous permettent de vérifier l'attribution minimum de vos points.

Info

**Une promotion**, c'est-à-dire un accroissement de PQE, peut aussi entraîner **une absorption de PQI** si l'agent en possède.

En effet, la Convention Collective prévoit que l'écart entre la situation de l'agent avant promotion et la situation après promotion, doit se traduire par **un accroissement minimum de :**

- 10 points pour les Agents
- 17 points pour les Techniciens.
- 25 points pour les Cadres.

**Exemple** : un Agent avec un PQE de 350 et qui possède 40 PQI passe Technicien au coefficient de 375. On aura suite à la promotion :

- ▶ + 25 points d'écart entre les PQE 350 et 375.
- ▶ - 8 PQI (absorption sur les 40 PQI détenus par l'agent).
- ▶ Total : + 17 points = **Accroissement minimum à respecter par rapport à la classe d'arrivée.**

Nouvelle situation de l'agent après promotion :

- PQE 375
- PQI 32
- Total **407 points**

L'accroissement suite à la promotion est bien de **17 points**.



# LES CONGES

## ■ CONGES LEGAUX

Tout agent acquiert **25 jours de congés légaux**, au cours d'une période de 12 mois de présence, (3 jours pour le 1<sup>er</sup> mois de présence + 2 jours par mois).

Les absences pour maternité, accidents du travail, congés spéciaux ne viennent pas en déduction de cette acquisition. Les absences pour maladie ne donnent pas droit à congé, au-delà d'un mois d'absence consécutif ou non.

## ■ CONGES SPECIAUX REMUNERES

Des jours ou des heures sont attribués pour les motifs suivants :

- Mariage ou remariage, Naissance ou adoption, Décès, Veille d'examen, Rentrée des classes(\*), Déménagement, Grossesse, Chandeleur(\*), Braderie St Martin (\*)

Pour la durée et les modalités, voir l'Article 20 de la Convention Collective. Sous Visiodoc puis Guide Interne puis Convention Collective.

(\* ) Modalités spécifiques à la C.R. d'Ille et Vilaine.

## ■ LA MALADIE PENDANT LES CONGES

### INFO

Si la maladie se déclare pendant les congés, le salarié obtient le report de ses congés, **ET**, doit toucher **à la fois** le maintien de son salaire **plus** les Indemnités Journalières MSA.

Si la maladie survient avant le départ en congés, deux cas de figure sont à distinguer

- Si le salarié se rétablit avant que la période des congés ne soit expirée, il doit bénéficier de ses congés à son retour. Les jours perdus en raison de la maladie sont donc reportés.
- Si la maladie se prolonge au-delà de la clôture de la période des congés, le salarié a perdu ses congés et ne peut prétendre à aucune indemnisation de l'employeur.

# LA R.T.T



Le principe adopté au CA est d'atteindre un temps de travail hebdomadaire de 35 heures en moyenne sur l'année, par l'attribution de jours de repos. Dans ces conditions, la durée du temps de travail hebdomadaire au Crédit Agricole d'Ille et Vilaine est selon les cas, de 39 h ou de 38 h. (voir Centres commerciaux)

Les jours de repos s'acquière au fur et à mesure de l'écoulement de l'année civile du 1<sup>er</sup> Janvier au 31 Décembre. Attention : Depuis 2005, un jour de RTT baptisé "jour de solidarité" est également décompté du total RTT (0,9 jour exactement).

Compte tenu de ce jour de solidarité, le nombre de jours de R.T.T. est de **30 jours**.

Mais il convient de déduire de ces 30 jours les jours fériés dont le nombre varie chaque année.

A titre d'exemple, le nombre de jours fériés à déduire des jours de R.T.T pour 2007 est le suivant

- 1) Unités ouvertes du Lundi au Vendredi : 9 Jours
- 2) Unités ouvertes du Mardi au Samedi : 6 Jours

**Les jours de R.T.T. non consommés peuvent être payés ou déposés sur un Compte Epargne Temps.**

La situation personnelle des droits à congés figure sous Self Service → Gestion des absences.

## DECOMPTE DES JOURS POUR LES TEMPS PARTIELS.

Un agent à temps partiel dispose du même nombre de jours de congés légaux et de repos qu'un agent à temps complet, mais le décompte s'effectue proportionnellement à la durée du travail.

A la CR d'Ille et Vilaine, les horaires du cycle de travail des temps partiels **sont transformés informatiquement en équivalent Temps Plein.**

**Exemple pour un salarié à 80 % :** s'il effectue des journées de travail de 7H48mn, et qu'il souhaite prendre une journée de congé, il devra poser **1,25 jour.**

**Pour un salarié à mi-temps :** pour prendre une journée de congé, il posera **2 jours.**



### **INCIDENCE DES JOURS D'ABSENCE (MALADIE, CONGES EXCEPTIONNELS...) SUR LES JOURS RTT**

L'acquisition des jours de RTT est fonction du temps effectivement travaillé. En cas d'absence maladie ou congés exceptionnels (sauf accident du travail), une retenue de 0,15 jour par journée d'absence sera déduite du total RTT.

**Exemple :** 10 jours d'arrêt maladie  **une retenue de 0,15 X 10 = - 1,5 jour RTT**

# Frais de déplacements

## Temps de trajet



Les salariés du réseau ou du siège peuvent être amenés à exercer des missions en des endroits différents de leur lieu d'affectation habituel. Les règles à appliquer en matière de frais de déplacement et de prise en compte du temps de trajet sont les suivantes :

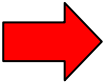
- **Durant la journée de travail, lorsque le salarié est amené à se déplacer :**
  - ▶ le temps de trajet est alors compris dans le temps de travail.
  - ▶ le salarié perçoit des indemnités kilométriques suivant la distance parcourue.
  - ▶ Dans ce cadre, les salariés sont couverts par l'Assurance C.A.M.CA. souscrite par la Caisse Régionale. (Contrat n° 1.400.185 à porter sur le constat en cas d'accident).
  - ▶ Pour toute déclaration d'un accident du travail, il convient d'appeler la Direction des Ressources Humaines (Poste 3433).

- ▶ Les déclarations d'accident concernant des dommages matériels, sont quand à eux gérés par le service Moyens Généraux (Poste 3411).
  - ▶ Il est à noter que lorsque le déplacement doit intervenir pendant la pause de midi, la durée de celle-ci ne doit pas être amputée ou réduite par rapport à la durée habituelle dont bénéficie le salarié.
- A l'occasion d'une mission ponctuelle, (remplacement, renfort, formation, réunion...) lorsque le salarié est amené à se rendre directement à un autre endroit que celui où il travaille habituellement :
- ▶ si le trajet domicile/lieu de mission est supérieur au trajet habituel, une indemnité de déplacement correspondant au nombre de kilomètres supplémentaires sera versée au salarié.
  - ▶ Du point de vue de la durée du trajet, si celle-ci excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, le temps de déplacement supplémentaire doit faire l'objet d'une contrepartie soit financière, soit sous forme de repos.
  - ▶ Dans ce cadre, les salariés sont également couverts par l'Assurance Contrat C.A.M.CA. souscrite par la caisse Régionale.
- **Barème de remboursement Kms et Frais de repas**
- ▶ Actualisation sous VISIODOC « Guide Interne »



# LA PREVOYANCE DES SALARIES

Un contrat groupe Prévoyance Décès et Invalidité couvre l'ensemble des salariés et assure à leurs ayants-droit le versement d'un capital. Le salarié bénéficie également d'un capital à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant.



## La prévoyance Décès Invalidité

Il existe 3 niveaux de couverture cumulatives.

- 1) **La couverture par le contrat CAMCA souscrit par la Caisse Régionale d'Ille et Vilaine.**

Objet : Sinistre à l'occasion de la vie Professionnelle et de la vie Privée.

Garanties Versement d'un capital aux bénéficiaires ( conjoint, héritiers, Enfants) selon les principes suivants :

- si décès suite à maladie : 30.490 €
- si décès suite à accident : 60.980 €
- si incapacité totale et définitive de type 3 : 30.490 €

Un capital est également attribué en cas d'incapacité résultant d'un accident ( vie privée ou professionnelle )  
Son montant est fonction du taux de handicap constaté, selon les modalités fixées par la M.S.A. en matière d'accident du travail ( taux affecté au capital de 30.490 €)

Exemple : taux handicap 10 %, capital attribué = 3.049 €

Le capital n'est attribué qu'au delà de 5 % d'invalidité.



**2) La couverture assurance du régime de prévoyance  
PRESTIMA d'AGRICA à laquelle sont affiliés tous les  
salariés de la Caisse Régionale d'Ille et Vilaine.**

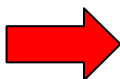
Objet : Décès à l'occasion de la vie professionnelle et de la vie privée.

Garanties : Versement d'un capital aux bénéficiaires (conjoint, héritiers, enfants) égal à 130 % du salaire annuel brut  
+ 50 % si salarié marié ou concubin  
+ 25 % par enfant à charge.

A titre d'exemple : pour un salarié marié avec 2 enfants à charge, le capital versé aux bénéficiaires sera de 230 % des 12 derniers mois de salaire annuel brut.

**3) Le capital décès M.S.A.**

En cas de décès du Salarié, la M.S.A. verse aux ayants-droit du Salarié un capital égal à 3 mois de salaire, limité au plafond de Sécurité Sociale ( maximum : 8.046 € au 01/01/2007 ).



**Les garanties Obsèques.**

En cas de décès du conjoint du salarié non séparé de corps ou à défaut du concubin ou d'un enfant à charge, PRESTIMA PREVOYANCE verse une indemnité funéraire. Le montant de cette indemnité est forfaitaire et correspond à un pourcentage du P.M.S.S. ( 2.682 € au 01/01/2007). Cette indemnité est versée pour autant que le salarié ait lui-même réglé les frais d'obsèques. Elle n'est pas cumulables avec le capital décès PRESTIMA.

De plus, la MACIF verse également une allocation obsèques ( voir garantie de l'Assureur).



# LA MUTUELLE DE SANTE

Le Comité d'Entreprise a souscrit auprès de la **MACIF** un contrat collectif à adhésion obligatoire destiné à couvrir les frais de soins de santé engagés par les salariés et leurs ayants-droit.

- **Les Garanties** : Nous ne les détaillerons pas ici, pour des raisons d'actualisation. Vous trouverez le tableau des garanties et les taux de couverture sur le site du Comité d'entreprise.
- Depuis le 01 01 2007 il existe 2 niveaux de garantie :
  - **Le régime de base** (suite signature d'un avenant au contrat).
  - **Le régime « amélioré »** sur demande expresse du Salarié.

**La Cotisation** : Au 1/1/2007 la cotisation mensuelle pour notre contrat est de

	<b>Régime de base</b>	<b>Régime « amélioré »</b>
<b>Salarié (1)</b>	<b>22,35 €</b>	<b>33,57 €</b>
<b>Conjoint</b>	<b>39,89 €</b>	<b>51,11 €</b>
<b>Enfant (2)</b>	<b>22,87 €</b>	<b>30,94 €</b>

(1) Cotisation nette après participation du C.E. **11,44 €** et de l'employeur de **6,10 €**

(2) **Gratuit** à partir du 3<sup>ème</sup> enfant, ainsi que pour l'année de naissance de chaque enfant .



## Exception au caractère obligatoire de l'adhésion

Dans le cas où le conjoint et les ayants-droit du salarié ne souhaiteraient pas être adhérents au contrat groupe M.A.C.I.F., il est permis de résilier à tous moments avec un préavis d'un mois (\*). Mais attention, **en cas de dénonciation d'adhésion pour ce motif, la sortie est définitive**, de telle sorte que le salarié ne pourra plus formuler une nouvelle demande par la suite, sauf appréciation par la MACIF.



### A retenir :

- ▶ Les garanties apportées par le Contrat Mutuelle de Santé MACIF cessent à la date de départ de l'entreprise du salarié.
- ▶ **Pour les salariés Retraités** : Moyennant une cotisation spécifique, ils peuvent continuer à bénéficier d'une garantie Frais de soins de santé.
- ▶ En cas de résiliation du contrat les anciens salariés bénéficiaires d'Allocations chômage, ou d'Incapacité permanente de Travail, ou d'Invalidité peuvent continuer à en bénéficier à titre individuel, moyennant le paiement de cotisations spécifiques sous réserve d'en faire la demande à la M.A.C.I.F. **dans les Six mois** suivant la date de résiliation du contrat de travail.

(\*) Les conjoints et les ayants-droit bénéficient d'une réduction de 10 % sur le contrat santé souscrit près de PACIFICA .

**La notice d'information du Contrat est disponible au C.E.**

# LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

Ce congé a pour objet de permettre à tout salarié de suivre des actions de formation à son initiative. Le salarié a donc un droit personnel de s'absenter pendant son temps de travail pour suivre la formation de son choix.

## ■ La formation doit-elle avoir un lien avec l'emploi occupé ?

Pas nécessairement. Le CIF du salarié peut lui permettre selon les cas de :

- ▶ Changer d'activité ou de profession.
- ▶ Exercer des responsabilités associatives ou bénévoles
- ▶ Préparer un examen pour l'obtention d'un diplôme.
- ▶ Améliorer sa qualification.

## ■ Quelle est la durée du CIF ?

Il correspond à la durée de formation sans pouvoir excéder 1 an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein ou 1200 heures s'il s'agit d'une formation se déroulant à temps partiel.

## ■ Quelles conditions pour accéder au CIF ?

- ▶ Ancienneté de 24 mois minimum consécutifs ou non en qualité que salarié, dont douze mois dans l'entreprise actuelle.
- ▶ Présentation de la demande à l'employeur **au plus tard soixante jours à l'avance** lorsque la formation a une durée inférieure à 6 mois ou lorsqu'elle est à temps partiel.

**Au plus tard 120 jours à l'avance** si formation à temps plein et que l'interruption continue de travail est d'au moins 6 mois.

## ■ L'employeur peut-il refuser le CIF ?

- ▶ Lorsqu'il reçoit la demande du salarié, l'employeur a **trente jours** pour lui faire connaître sa réponse. A défaut de réponse, le congé est accordé.
- ▶ L'employeur ne peut refuser un CIF au salarié qui en remplit les conditions. En revanche, il **peut reporter** ce congé dans deux cas :
  - S'il estime après avis du CE que cette absence serait préjudiciable à la marche de l'entreprise, le report ne peut excéder 9 mois.
  - Si le nombre de salariés simultanément en CIF dépasse 2 % de l'effectif. Soit environ 25 personnes à la CR 35.

## ■ Comment le salarié est-il rémunéré ?

Pour obtenir une prise en charge de son salaire ainsi que de ses frais de formation, le salarié doit adresser une demande à l'OPACIF auprès duquel l'employeur verse sa cotisation.

La demande est étudiée par les organismes paritaires qui financent les CIF et acceptée ou refusée selon le nombre des demandes et leur caractère prioritaire.

Lorsque la prise en charge est acceptée la rémunération du salarié est maintenue dans les limites suivantes :

- ▶ **Prise en charge à 100 %** pour les salariés dont la rémunération est **inférieure à deux fois le SMIC** (soit 2.508 € brut mensuel).

- ▶ 90 % du salaire si la formation est considérée comme prioritaire et 80 % pour les autres cas dans la limite d'un an ou 1200 heures de stage.
- ▶ 60 % au-delà d'un an ou de 1200 heures de stage.

## ■ Droits et obligations du salarié en CIF

Pendant le CIF **le contrat de travail est simplement suspendu.**

Le salarié a plusieurs obligations et droits:

- ▶ loyauté envers l'employeur. Il ne peut donc ni travailler ni exercer un stage pratique dans une entreprise concurrente.
- ▶ A la fin de chaque mois et à l'issue du stage il doit remettre à l'employeur une attestation de fréquentation effective de stage.
- ▶ S'il abandonne son stage, il ne peut exiger d'être réintégré avant la date prévue.
- ▶ Il conserve sa couverture maladie, maternité, invalidité-Décès comme s'il travaillait. Il est également couvert contre les accidents pouvant se produire pendant sa formation.
- ▶ Le CIF est assimilé à du travail effectif pour les droits du salarié liés à l'ancienneté et pour le calcul de ses congés payés.

# LE CONGE SABBATIQUE

Le congé sabbatique permet au salarié de s'absenter, sans avoir à justifier d'un projet particulier, pendant une durée qui **varie de 6 à 11 mois**. Autrement dit, le salarié fait ce qu'il veut de son congé et notamment il peut exercer une activité professionnelle sous réserve qu'elle ne soit pas concurrente à celle de son employeur.

## ■ Durée du congé et condition d'obtention

- ▶ Congé non rémunéré d'une durée de 6 mois minimum et 11 mois maximum.
- ▶ Totaliser six d'ancienneté professionnelle
- ▶ 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise actuelle.
- ▶ Ne pas avoir bénéficié d'un tel congé ou d'un CIF, d'une durée de six mois ou plus **durant les six dernières années**.
- ▶ Informer l'employeur au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée.

## ■ Comment et dans quels délais l'employeur doit-il répondre ?

A compter de la présentation de la lettre, l'employeur a **30 jours** pour se manifester. A défaut son accord est réputé acquis. La réponse expresse de l'employeur se fait également par lettre recommandée ou remise en main propre.

**L'article 20 de notre Convention Collective prévoit un congé pour convenance personnelle de 3 à 12 mois, avec pour seule condition, une année de présence au sein de notre Caisse Régionale.**



**Lorsqu'un accord est donné, ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent revenir dessus.**

## ■ Dans quel cas l'employeur peut-il refuser ou différer le départ ?

- ▶ si la demande n'est pas faite dans les délais.
- ▶ Il peut reporter de six mois maximum pour les entreprises de + 200 salariés. Pour ce report il n'a aucun justificatif à donner.
- ▶ Si au titre du congé sabbatique, il y a déjà 1,5 % de salariés absents au titre du congé sabbatique.

## ■ Le salarié peut-il exercer une activité professionnelle pendant son congé ?

- ▶ Il n'y a aucune obligation d'information de l'employeur sur l'utilisation de son congé sabbatique. Le salarié peut tout à fait exercer une autre activité professionnelle sous réserve des obligations légales en terme de loyauté et de non-concurrence.

## ■ le salarié a-t-il la garantie de retrouver son poste à l'issue de son congé ?

Au terme du congé, l'employeur a l'obligation de réintégrer la salarié en priorité à son poste initial et dans le cas où cela serait impossible, dans un emploi similaire mais en tout état de cause assorti d'une rémunération au moins équivalente. Remarque : un emploi similaire est un emploi qui implique qu'il n'y ait pas de modification de contrat de travail.



## ■ le salarié qui ne reprend pas le travail peut-il être considéré comme démissionnaire ?

La démission suppose une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail. Ce qui n'est pas le cas lorsque le salarié ne reprend pas le travail à l'issue de son congé. C'est ce qui a été jugé pour un salarié qui s'est présenté pour reprendre son poste avec 15 jours de retard. (Cass. Soc.20 Oct.1993 n°90-41.958). A l'inverse, dans un autre cas, les juges ont estimé que le salarié avait manifesté son intention de démissionner, malgré les demandes répétées de son employeur. L'employeur peut aussi licencier le salarié dont l'absence est injustifiée.

### **FLASH!**

le salarié ne peut pas reprendre son travail avant le terme du congé, sauf accord de l'employeur.

## ■ Quelle est l'incidence du congé sur les droits du salarié ?

- ▶ Le congé sabbatique n'est pas pris en compte dans l'ancienneté et n'étant pas assimilé à du travail effectif, il ne donne pas droit à des congés payés. De plus, le salarié n'acquiert aucun droit à retraite.
- ▶ Pendant son congé, le salarié conserve son droit aux prestations en nature et aux indemnités journalières de l'assurance maladie maternité.

# LA RETRAITE

## ■ Conditions légales d'ouverture des droits

La réforme de 2003 dite "Loi Fillon" a apporté des modifications sur les conditions d'âge et de durée d'activité.

- ▶ jusqu'au **31/12/2008**, pour partir à 60 ans, il faut avoir obtenu **160 trimestres validés** (périodes assimilées comprises du type service national, majoration pour enfants élevés, etc...).
- ▶ à partir du **1/1/2009** cette durée d'assurance sera ensuite augmentée d'un trimestre par an pour atteindre **41 ans (164 trimestres) en 2012** (sauf modification par décret).

## ■ Carrières longues "Départs Fillon"

Les assurés ayant eu des carrières longues peuvent depuis le 1/1/2004 partir en retraite **avant l'âge de 60 ans** s'ils remplissent certaines conditions à deux niveaux :

- ▶ 168 trimestres **validés** (dont périodes assimilées).

### Et justifier de :

- ▶ 168 trimestres **cotisés** (42 ans) pour un départ à **56 ans** et un début d'activité avant l'âge de 16 ans (mini 5 trimestres)
- ▶ 164 trimestres **cotisés** (41 ans) pour un départ à **58 ans** et un début d'activité avant l'âge de 16 ans.(mini 5 trimestres)
- ▶ 160 trimestres **cotisés** (40 ans) pour un départ à **59 ans** et un début d'activité avant l'âge de 17 ans.(mini 5 trimestres)



Bien faire la différence entre un trimestre "validé" et un trimestre "cotisé".

## ■ Dispositifs complémentaires au Crédit Agricole

### ■ Aménagement des fins de carrière. (valable jusque 2010)

Population concernée : tous les salariés nés avant le 1/1/53 et ayant plus de 10 ans d'ancienneté au CA.

▶ Principe : Travailler à temps partiel pendant une période de 1 à 4 ans, pour une durée de travail n'allant pas en dessous de 80 %. Cotisations à taux plein prises en charge par l'employeur.

▶ S'engager sur la date de son départ.

Age minimum 58 ans ou dès 2006 pour les salariés nés avant le 1/1/1950.

▶ Mettre au moins 10 jours de congés ou RTT par an dans un Compte Epargne Temps pendant une durée de 1 à 4 ans maximum. La CR abonde ces jours dans les limites suivantes

- 100 % pour les salariés nés en 1948 ou avant.
- 60 % pour les salariés nés en 1949
- 40 % pour les salariés nés en 1950
- 20 % pour les salariés nés en 1951
- 10 % pour les salariés nés en 1952

Le but recherché : aménager la fin de carrière en utilisant le temps partiel et anticiper le départ en retraite grâce à l'épargne en jours de congés placés sur le CET.

## ■ Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

■ Accord permettant à l'employeur de mettre à la retraite **à son initiative** les salariés âgés de 60 ans **dans la mesure où ces salariés peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein**.

■ En contrepartie, l'employeur s'engage à recruter **deux personnes pour trois départs** à la retraite jusqu'au 31/12/2008.

■ Majoration et non imposition de la prime de départ.

- Prime = 1/10<sup>e</sup> de mois de salaire pour 40 années de cotisation. + **majoration de 1/11<sup>e</sup> de mois de salaire pour 30 années d'ancienneté.**
- Exemple : pour une personne qui a 60 ans et qui totalise 40 ans d'ancienneté.

$1/10^e \times 40 = 4$  Mois de salaire (prime conventionnelle) + **Majoration de  $1/11 \times 30$  soit 6,72 mois salaire non imposable.**

**FLASH!** Ceci pour les départs **à l'initiative de l'employeur !**  
Si c'est le salarié qui part de sa propre initiative, les conditions sont les mêmes qu'avant : 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté et imposition totale de la prime de départ.

# L'ACTIVITE AU SYNDICAT FO



02.99.03.37.78



[syndicatfocam35wanadoo.fr](mailto:syndicatfocam35wanadoo.fr)



<http://focam35.com/>

## Les Délégués Syndicaux

- Alain LETAINTURIER, Louis DUBOIS, Emilie NOUGARET
- Emmanuel LESUEUR, Hilaire DESFEUX, Jean Luc PAUL.

## Les Elus CE - DP - CHSCT

- ▶ Hilaire DESFEUX
- ▶ Louis DUBOIS
- ▶ Anne Claude DURAND
- ▶ Roger GARCON
- ▶ Céline LEDIEU
- ▶ Emmanuel LESUEUR
- ▶ Alain LETAINTURIER
- ▶ Lydie LEZEMENT
- ▶ Emilie NOUGARET
- ▶ Jean Luc PAUL
- ▶ Gérard RAHUEL

## 1 Conseiller Prud'hommes

- Alain LETAINTURIER

## **Les fonctions au Comité d'entreprise et CHSCT**

- Alain LETAINTURIER Secrétaire du Comité d'entreprise, Rapporteur des commissions économique et formation. Membre élu du C.H.S.C.T.
- Emmanuel LESUEUR Membre du bureau du C.E., de la commission médiathèque
- Hilaire DESFEUX Membre de la Commission Spectacle
- Emilie NOUGARET Membre de la Commission Médiathèque
- Louis DUBOIS Représentant syndical au C.E., Membre élu du C.H.S.C.T.

## **2 Membres au Conseil de surveillance de l'Epargne Salariale Gestion des Fonds Agriplan Expansion et Agriplan rendement**

- Louis DUBOIS et Hilaire DESFEUX

## **1 Administrateur à la M.S.A.**

- Alain LETAINTURIER

## **Développeur du Site Internet du C.E.**

- Emilie NOUGARET
- Emmanuel LESUEUR



Syndicat des Employés & Cadres  
Crédit Agricole d'Ille et Vilaine  
Rue du Pré perché  
35000 RENNES

✉ [syndicatfocam35@orange.fr](mailto:syndicatfocam35@orange.fr)

Blog F.O. : <http://focam35.com>



**02.99.03.37.78**





