



Ne vous trompez pas...  **InterSyndiCAAS**
 Pour des élus qui vous défendent, c'est le **LOGO BLEU!**




InterSyndiCAAS

INFOINTOX?

...On vous dit tout!

RESTEZ INFORMÉS Pour recevoir toutes nos actualités, abonnez-vous à notre blog à l'aide du QR code.



www.intersyndicaas.fr

LES AUTRES

► Histoire

✗ Leur Intersyndicale de circonstance a été créée en Septembre 2023. Des personnes n'ayant aucune valeur commune et qui pendant des années se sont combattues. Malgré moins de 5 mois d'existence, ils n'hésitent pas à mentir en faisant un bilan 2019-2023, en s'appropriant des victoires obtenues par d'autres ! Sur leur liste apparaît une nouvelle organisation syndicale non représentative chez CAAS dont l'existence remonte à juillet 2023 ! Cette organisation syndicale s'invente une participation à des négociations dans lesquelles elle n'était pas présente.

✔ Nous sommes à vos côtés depuis avril 2017. L'InterSyndiCAAS a su garder ses valeurs et seul le fonctionnement démocratique et le respect entre personnes nous à permis de rester soudés et actifs pour vous défendre au quotidien. Nous avons géré les œuvres sociales et culturelles du CSE depuis Juin 2017. Nous sommes indépendants vis-à-vis de la Direction. Ceux préférant défendre leurs intérêts personnels se sont exclus d'eux-mêmes de l'InterSyndiCAAS. Ils se retrouvent aujourd'hui de l'autre côté en vendant du "renouveau" !

► Négociations

✗ Ils signent à tous les coups et sans même tenter d'obtenir des améliorations pour vous.

✔ Nous ne signons un accord que si nous obtenons de réelles avancées en terme d'avantages sociaux !

✗ Les négociations ne les intéressent pas, ils sont prêts à signer au rabais pour finaliser les négociations au plus vite et quittent la salle.

✔ Nous continuons les négociations tant qu'il y a des choses à obtenir. Nous ne comptons pas notre temps, en travaillant chaque dossier/négociation avec acharnement.

✗ Ils sont incapables d'argumenter leurs positions dès que la Direction leur oppose un refus. Leur signature n'a aucun poids ! Qu'ils signent ou pas, leur signature ne valide aucun accord.

✔ Seule notre signature valide légalement les accords, car nous sommes majoritaires au sens légal. L'InterSyndiCAAS a toujours des arguments justes et ne lâche rien.

Exemple :

✗ Pour les augmentations collectives de Juillet 2023, ils signaient immédiatement la 1^{re} proposition de la Direction à 1000€ pour les bas salaires, avec une grande satisfaction des Délégués Syndicaux CFTC.

✔ Nous avons obtenu 1500€ pour les bas salaires avec une dégressivité jusqu'à 1100€ pour les salaires jusqu'à 90 000€ en 2023, après 1500€ jusqu'à 90 k€ en 2022.

Exemple :

✗ Ils font des sondages et ne s'intéressent à vous qu'au moment des élections. Ils se satisfont d'Augmentations Individuelles et pas pour tous, alors que vous réclamez des Augmentations Générales.

✔ Nous avons réalisé le sondage COVID 19 sur vos conditions de travail en 2020-2021, œuvres sociales en 2021, sondage actions/mobilisations sur les salaires en 2021 et 2022 (pétitions, débrayages, ...) et en 2023 sur les augmentations.

Exemple :

✗ Prévoyance : ils signaient une augmentation tarifaire (de 2€ à 20€ max. par salarié). Ils avaient même accepté toute hausse future sans ouverture de nouvelles négociations. Certains pensent même que CAAS dépend de la Convention Collective Banque et que les cotisations Prévoyance sont versées à la MSA !

✔ Nous avons mis en exergue la responsabilité de l'employeur sur sa politique de prévention insuffisante dans les années passées sur les Risques PsychoSociaux (RPS) (nombreuses réorganisations pathogènes sans actions pour réduire ces risques). Le taux d'arrêt maladie chez CAAS en 2022 était très supérieur à la moyenne du secteur Banque/Assurance (source Willis Tower Watson, 30 août 2023). Au final, nous avons obtenu plus de 99% de prise en charge par l'employeur et surtout une négociation obligatoire en cas de hausse future de plus de 10% (demande formelle de l'InterSyndiCAAS du 13 octobre 2023).

Exemple :

✗ Ils ont demandé une PPV pour janvier 2024.

✔ Nous avons contraint la Direction à la réouverture des Négociations Salariales (NAO) en Novembre 2023 et avons obtenu une PPV en Décembre 2023 pour éviter qu'elle soit impossible et soumise aux cotisations sociales !

Exemple :

✗ En 4 ans, une seule demande de suspension de séance de leur part et seulement en négociation Protocole d'Accord PréElectoral, pour savoir si en cas de report des élections ils auraient quand même leur budget syndical !

✔ On ne compte plus nos suspensions de séance lors de CSE ou dans le cadre des négociations, mais à chaque fois pour étayer nos revendications, quitte à demander des expertises complémentaires.

► CSE

✗ Ils lancent des sujets en CSE et quittent la salle. Ils planifient d'autres activités aux mêmes dates que le CSE.

✔ Nous sommes présents tout au long des CSE.

✗ Ils remontent des alertes dont ils sont à l'origine et s'en vont quand les réponses ne leur conviennent pas (CSE Octobre 2023).

✔ Nous restons jusqu'à la fin des CSE de façon à pouvoir peser à tout moment sur les débats et les décisions de la Direction.

✗ Minoritaire par leurs nombres d'interventions en CSE sur la mandature lorsqu'ils daignent venir. Toujours présents en début de CSE puis absents durant la séance ou présents sur demande de la Direction comme lors du CSE du 16 Février 2023 malgré les accords officiels donnés à l'InterSyndiCAAS de boycotter ce CSE en solidarité au mouvement de grève nationale contre la réforme des retraites.

✔ Nous sommes largement majoritaires par notre nombre d'interventions en CSE pour vous défendre (cf PV de 2020 à 2023 sur CNOUS) Des dossiers travaillés et la sollicitation des équipes concernées ou bien d'experts lorsque les sujets sont trop complexes. Nous n'étions pas présents lors du CSE du 16 Février 2023, parce que l'InterSyndiCAAS n'a qu'une parole et tient ses engagements ! Aucun membre de l'InterSyndiCAAS n'a été contacté par la DRH.

✗ Lors des derniers CSE, ils votent systématiquement contre l'approbation des PV qui sont pourtant des comptes rendus mots à mots et ils se vantent de rendre des avis favorables à la Direction.

✔ L'InterSyndiCAAS est pour des PV fidèles à la réalité des échanges qui sont des moyens ensuite de pouvoir agir en justice en cas de contestations ou d'engagements non tenus par la Direction.



InterSyndiCAAS



RESTEZ INFORMÉS



Pour recevoir toutes nos actualités, abonnez-vous à notre blog à l'aide du QR code.



www.intersyndicaas.fr

LES AUTRES

Autres

✗ Sur LinkedIn, ils sont les premiers à liker toutes les communications de la Direction.

✓ L'InterSyndiCAAS est indépendante de la Direction.

Quelques-unes de leur «maxi Best Of»

✗ Pourquoi les jours RTT ne sont-ils pas imposés par CAAS ? Ils demandent le retour des RTT employeurs pour mieux gérer les plannings d'activité.

✓ Nous avons imposé à la Direction en 2017 que les RTT soient à la main exclusive des salariés, ce qui constitue un acquis social chez CAAS !

✗ Les CDD, pour certains d'entre eux, ne sont pas des emplois précaires ; c'est un choix personnel des salariés.

✓ Pour l'InterSyndiCAAS, et même la Direction, il s'agit d'emplois précaires. Nous demandons le recours exceptionnel aux CDD et le maximum d'internalisation !

Tout est vérifiable dans les PV de CSE

✗ «Prise en charge de +0,06% de la cotisation art 83 CCPMA 1,24% pour passer à 1,30%» Soit pour un salarié à 50k€/an, 30€ de retraite supplémentaire annuelle versés par l'employeur.

✓ Nous demandons le passage du taux de cotisation de la retraite supplémentaire à 2,48% contre 1,24%, avec une prise en charge à 60% par l'employeur (contre 50% actuellement) comme c'est le cas pour les membres du Comité de Direction. C'est 14 fois plus que leur modeste revendication !

✗ Pour les THPN, les travaux des week end, les salariés sont toujours volontaires et ils apprécient d'augmenter ainsi leurs salaires.

✓ Pour nous, pour diminuer la charge de travail, les THPN doivent être exceptionnels. De plus, nous préférons demander de vraies augmentations de salaires plutôt que d'être obligés de travailler les week end au détriment de sa vie personnelle.

ASCAA

✗ Aucune transmission/présentation des comptes de l'ASCAA au CSE pendant 3 ans, reports systématiques.

✓ Le CSE CAAS finance à peu près 50% de l'ASCAA. Le CSE demande des comptes au président de l'ASCAA depuis le 27 Octobre 2023 avec une présentation en réunion. Comptes 2022 arrêtés en AG du 4 Décembre 2023, alors qu'ils devaient être arrêtés avant le 30 Juin.

✗ Mission de l'Inspection Générale en reprécisions de l'enquête sur le management inapproprié du DG.

✓ Mission IGL avortée, grâce aux avocats du CSE mandatés par son secrétaire et aux éléments fournis par celui-ci.

✗ Le président de l'ASCAA a fait voter en AG ASCAA le report d'un audit aux calendes grecques, malgré son engagement !

✓ Nous redemanderons un audit de l'ASCAA lors des prochains financements par le CSE.

Fêtes Noël

✗ Gérer uniquement par l'ancien Trésorier CSE (candidat désormais sur leur liste), sans association d'autres élus : 230 k€ sans aucune présentation de devis, avec sa seule signature sans autorisation, pour 1100 salariés pour le Noël 2022. Cette facture n'a qu'une ligne !!!

✓ Gérer totalement en collégialité par la commission Noël formée d'élus InterSyndiCAAS, après avoir dû écarter le trésorier : 80 000 € d'économies pour 1400 personnes.

Œuvres Sociales

✗ Pour eux le CSE doit se substituer à la politique salariale défaillante.

✓ Pour nous, les œuvres sociales sont un plus pour le bien-être des salariés et pas une compensation salariale. L'augmentation de salaires, les primes et l'intéressement sont les seuls revenus qui permettent d'avoir de véritables gains de pouvoir d'achat pérennes.

✗ Distribution de places du PSG à la seule discrétion de l'ex trésorier, sans aucune visibilité donnée sur les places attribuées.

✓ Plusieurs demandes de l'InterSyndiCAAS pour obtenir cette visibilité. Nous avons été contraints de révoquer le trésorier, entre autres pour récupérer les moyens de paiement et les abonnements PSG, pour plus de transparence.

Boycott de réunions de négociations

✗ Ils vont en réunion, en allant à l'encontre de la décision unanime de l'ensemble des Organisations Syndicales.

✓ On boycotte les réunions de négociations contre le chantage à la signature.

GRÈVES et débrayage sur les salaires en 2022

✗ Absents lors de la grève du 2 juin 2022 et des manifestations les 14 et 16 juin sur le pouvoir d'achat. Cela ne les empêche pas de s'approprier les augmentations collectives obtenus par les combats de l'InterSyndiCAAS.

✓ Obtention d'augmentations collectives et renégociation du plafond de l'intéressement à 17%.

Intéressement

✗ Encore une fois ils s'approprient ces 17% de déplafonnement, alors que ce n'était même pas une de leurs revendications et qu'ils ont été silencieux pendant cette négociation en juin 2022.

✓ Nomination d'un expert spécialisé sur ce sujet et obtention grâce aux débrayages en juin 2022, d'un déplafonnement à 17% de la Masse Salariale au lieu des 15% initiaux. Soit un gain moyen potentiel de 1250 € par salarié et par an.