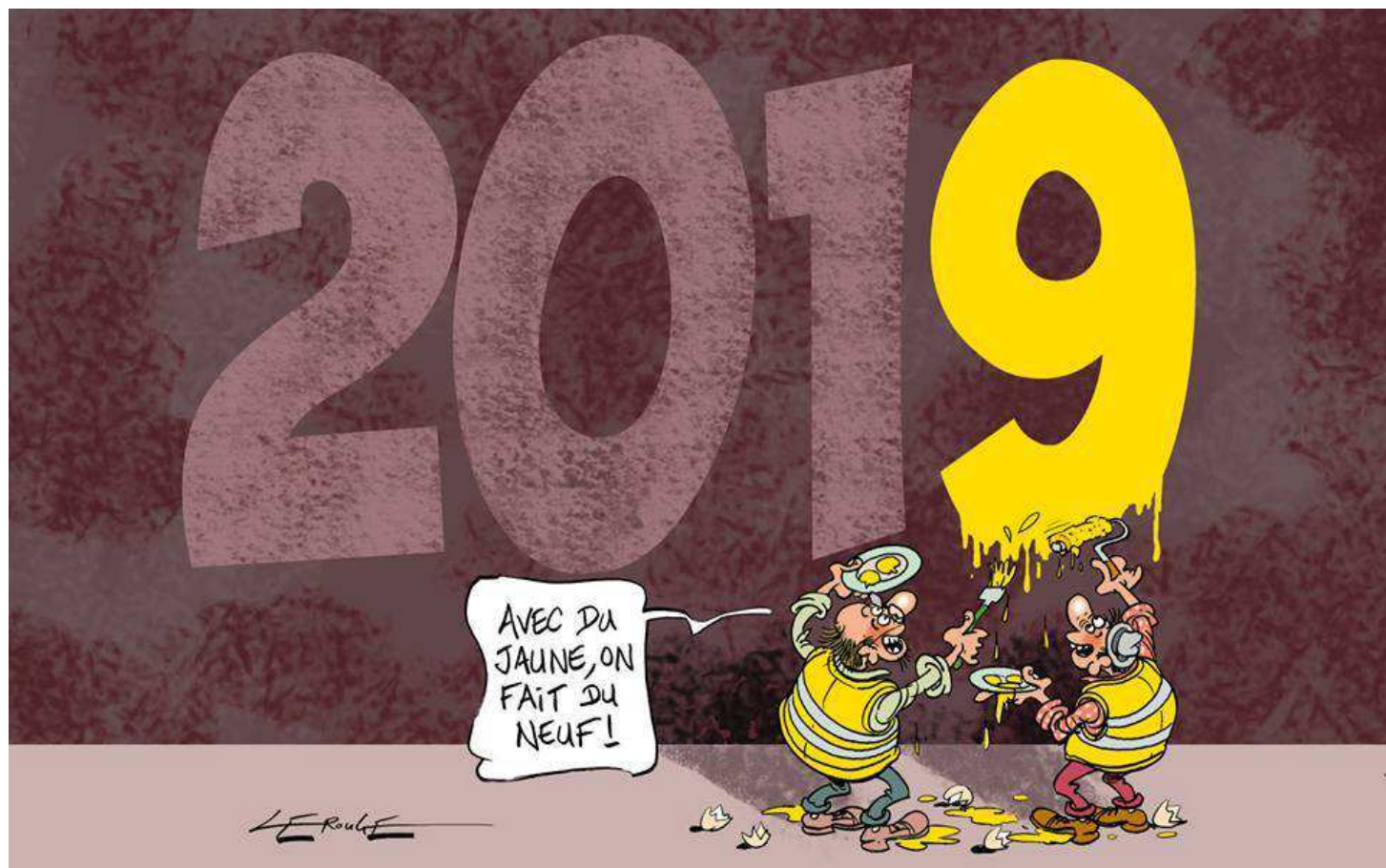


Questions des Délégués du Personnel du jeudi 24/01/2018



Vos Élu.e.s Délégués du Personnel SDACAP/SUDCAM :

AULAGNE Nadège (Monteux), **BONTEMPI** Sophie (Venelles), **COSTE** Cécile (Carpentras Leclerc), **DRISS** Laetitia (Avignon République), **GIORDANO** Olivier (Gardanne), **GIRAUD** Gladys (Marseille Périer), **LAMBERT** Patricia (Dépôts Gap), **MOYA PUGET** Anaïs (St Rémy de Provence), **PARRIAUX** Christophe (CCM Arles), **ROCHETTE** Jérôme (Rousset), **SANCHEZ** Nawel (Saint Barnabé), **YAZIDI** Bruno (Rognes).

Représentant Syndical aux Délégués du Personnel : **CORNIGLION** Jean-Christophe (CCM Aix).

SYNDICAT **D**ES **A**GENTS DU **C**REDIT AGRICOLE MUTUEL **A**LPES **P**ROVENCE

SIEGE SOCIAL : 4, RUE DES FRERES BRIAN 84 000 AVIGNON ☎ 04 90 87 03 97

LOCAL AIX : CAMPUS DES 3 CYPRES BAT. B RDC CP 16

☎ 04 42 19 22 41

 Consultez notre page "SUD CAAP"

E-MAIL : sud.alpes-provence@orange.fr

SITE SUDCAM : www.sudcam.com

 Consulter la page "syndicat sudcam"

1. R.E.C. CHERCHER L'ERREUR !

Lors de la séance plénière du comité d'entreprise de décembre 2018, la direction a annoncé que la REC du 01/07/2018 au 31/12/2018 serait payé au niveau "agence".

L'accord REC signé par l'ensemble des organisations syndicales avait pour objectif de rétribuer le travail effectué par l'ensemble des équipes au niveau d'un groupe (plus de REC individuelle car le client est partagé) voir depuis le 01/07/2018 au niveau du secteur suite à la modification de l'organisation du réseau. Or, aujourd'hui la direction décide de manière unilatérale le paiement du travail fournit par les salariés du réseau au niveau agence.

Pour autant les objectifs se font au niveau des secteurs.

Les Quotas se font au niveau des secteurs (Obligations / FCP ETC.....)

La gestion des effectifs se fait au niveau des secteurs

Les séances d'appels téléphoniques décentralisés se font au niveau d'une agence regroupant plusieurs conseillers des agences de ce même secteur.

Les communications des équipes managériales se font aussi au niveau des secteurs.

Ces différents exemples montrent la cohérence des équipes au niveau du secteur et non au niveau de l'agence.

Pourquoi la direction ne respecte pas l'objet de l'accord ?

Quelles sont les REC des agences ? Quelles auraient été les REC de chaque secteur composant ces agences ?

Comment la REC des : Conseillers en Gestion de Patrimoine - des adjoints au développement - des adjoints à la transformation- et les directeurs de Secteur sera-t-elle payée ?

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent à la direction de convoquer les organisations syndicales afin de revoir l'accord REC car le périmètre a changé depuis le 01/07/2018 et ne correspond plus à la réalité du terrain.

Réponse :

Comme chaque année, à ce stade les calculs sont en cours de finalisation.

L'accord de REC de 2017 a été négocié et signé, avec des modalités tenant compte de l'organisation distributive en place à cette date.

Le schéma distributif mis en place en juillet 2018 a modifié le périmètre des structures ce qui conduit à adapter les règles de répartition (au sens du périmètre de calcul) pour le second semestre 2018.

Pour 2019, une actualisation sera proposée aux partenaires sociaux.

COMMENTAIRES :

Ce n'est pas faute d'avoir prévenu en DP et en CE la direction !

Il y aura donc une correction tardive en 2019.

Pour ce second semestre, nous avons demandé le détail des calculs de la REC sur l'ancienne base et la nouvelle.

Nous attendons toujours.

2. COMPTES EKO

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM souhaitent savoir :

- Combien de comptes EKO ont été ouverts dans CAP depuis le lancement
- Combien de comptes EKO ouverts par les agences ?
- Combien de comptes EKO ouverts en ligne ?
- Parmi les comptes EKO combien de mandats MACRON entrants ?

Réponse :

Cette question ne relève pas de votre domaine de compétence.

Par ailleurs une question identique a été posée lors du dernier CE; un point sera fait lors du CE de Février.

COMMENTAIRES :

Nous attendons donc l'ordre du jour du CE de février 2019.

3. MON PATRIMOINE ET LE COMPTAGE DE BATTONS

Lors des formations mon patrimoine, les salariés ont été informés qu'il fallait deux rendez-vous par semaine et qu'il y aurait un suivi à "la culotte" du nombre de rendez-vous pris pour des entretiens "mon patrimoine".

Or le logiciel fonctionne de manière partielle (pour exemple : il faut prendre une personne seule sans enfant afin de faire l'entretien car pour un couple cela ne fonctionne pas).

Si Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM peuvent comprendre l'enjeu de la satisfaction client, nous ne pouvons pas cautionner le comptage de battons par rapport aux rendez-vous.

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent à la direction de laisser le temps aux conseillers du réseau de s'approprier le logiciel car ce dernier n'est pas encore au point au regard des éléments évoqués ci-dessus, et demandent à la direction de proscrire les mails faisant apparaître un quelconque "comptage de battons".

"On ne tire pas sur l'herbe qui pousse".... Ce dicton de la direction générale devrait être rappelé à l'ensemble des salariés tout au long du projet et mis en application au quotidien et non un pseudo slogan fait aux salariés en 2010

Réponse :

Le lancement de la nouvelle démarche commerciale Mon Patrimoine est structurant pour le Groupe Crédit Agricole et notre CR, pour accompagner notre développement et rester compétitif par rapport, notamment, aux nouveaux acteurs bancaires et non bancaires.

Il est important de laisser le temps aux équipes pour se l'approprier au regard de l'expérience des autres CRs qui nous montre que 5 à 10 entretiens sont nécessaires pour maîtriser totalement la démarche et l'outil.

C'est la raison pour laquelle il est préconisé de réaliser 2 entretiens minimum par semaine pour les CPAT et CGP et 1 entretien minimum par semaine pour tous les autres métiers.

Au regard du nombre d'entretiens réalisés en 1 semaine par un conseiller, il ne semble pas incohérent d'en consacrer au moins 2 aux échanges autour du patrimoine actuel et futur des clients.

Par ailleurs, le suivi de cette appropriation sera réalisé dans le cadre des indicateurs de Labélisation Digitale Agence, et non pas par collaborateur individuellement.

COMMENTAIRES :

Nous serons donc naïfs de croire que ce suivi va dans l'esprit d'une meilleure formation pour l'ensemble des salariés.

L'avenir de ce suivi nous donnera tort ou raison.

4. MARSEILLE ESTAQUE : DROIT A LA RECONNAISSANCE

Depuis plusieurs semaines, les salariés de l'agence de Marseille L'Estaque sont confrontés à une recrudescence des incivilités et des comportements violents de la clientèle.

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM constatent que la direction a pris en compte ce problème par la mise à disposition d'un vigile.

C'est sécurisant mais cela ne règle pas le problème de fond :

De fait, Marseille l'Estaque est bien une agence sensible.

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent donc que cette agence soit reconnue comme telle et que de ce fait les salariés, qui y travaillent, perçoivent la prime « agence sensible », tout comme ceux qui travaillent à Saint Antoine. Cette agence faisant partie du même secteur.

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent à la direction de nous préciser les critères qui définissent la qualité d'une agence « sensible ».

Réponse :

Un dossier est à l'étude sur ce sujet.

COMMENTAIRES :

Jusqu'à quand ?

Sans avancée sur ce sujet, nous reposerons la question fin mars.

5. AGENCE SENSIBLE ET POSTE ACCUEIL

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent si il est normal que dans une agence « sensible », le poste accueil soit assuré par un agent en mission ADECCO non formé, sans expérience du monde bancaire et sans formation aux incivilités ?

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent quelle solution officielle est proposée pour une telle situation ?

Réponse :

La formation d'1/2 journée des intérimaires et CDD préalable à leur arrivée en agence est en cours de refonte. Ce sujet déjà identifié est embarqué dans ce cadre.

COMMENTAIRES :

En attendant, ceux qui vivent des grands moments de solitude sont bien seuls face à la clientèle dite sensible.

6. REVUE D'EFFECTIF

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM s'interrogent sur les revues d'effectifs organisées entre les managers (Directeur d'agence et Directeur de secteur) et la RH.

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent :

Dans quel but sont-elles organisées ?

En quoi est-ce plus efficace ou pertinent que les entretiens annuels déjà effectués entre les salariés et les Directeur d'agence ?

Réponse :

La revue d'effectif est un dispositif qui vient en complément de ceux existants (entretien d'appréciation, entretiens professionnels) et permet un regard croisé.

Elle est réalisée par le management et les ressources humaines et répond à plusieurs objectifs :

- pour les collaborateurs : permettre une dynamique de carrière en cohérence avec :

*les évaluations managériales

* les souhaits exprimés (entretiens professionnels)

* la vision Entreprise (revue d'effectif)

- pour les managers : partager les perspectives d'évolution et d'employabilité de leurs collaborateurs

- pour l'entreprise : répondre aux besoins prévisionnels de postes dans le cadre de la GPEC et disposer d'une vision partagée et qualifiée de ses ressources humaines.

COMMENTAIRES :

Nous ne comprenons toujours pas la pertinence de cette revue sachant que les entretiens d'appréciation commencent en février 2019.

7. DEMANDE DE CONGES

Dans le réseau, des salariés ont fait une demande de prise de congés (Jours fractionnés) par exemple demande de congés 2 jours.

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM ont été informés du refus au motif qu'il faut déposer une semaine et non pas des jours fractionnés.

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent à la direction de rappeler les règles de prise de congés à l'ensemble des équipes afin d'éviter des problématiques "locales".

Congés bis :

Des salariés se sont vu refuser de déposer des congés pour le mois de janvier au motif suivant :

« interdiction par la direction commerciale de poser des congés au mois de janvier ».

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent si ces pratiques sont cautionnées par la direction ?

Quelles sont les raisons de cette impossibilité de prise de congés ?

Nous demandons encore une fois que ces pratiques cessent.

Réponse :

La note d'instruction sur les congés payés du 1er Mars 2017 (N° 2017-66) n'interdit pas de recourir aux congés fractionnés et ne fait pas obligation de poser une semaine entière de congés.

(Sauf sur certaines périodes de l'année où il convient de poser, à minima, 2 semaines consécutives).

Pareillement, cette note, qui doit être observée par l'ensemble des salariés de la Caisse Régionale, n'exclut pas la prise de congés sur certaines périodes de l'année.

En revanche, il appartient au responsable hiérarchique de se positionner sur les demandes de congés de ses collaborateurs, en tenant compte, dans sa décision, de la bonne organisation de l'unité en vue d'assurer un service clients de qualité.

Pour information extrait de la note d'instruction :

En principe, les congés payés doivent être pris en 2 temps :

* un congé principal continu qui peut être de 4 semaines

* la cinquième semaine En tout état de cause, pour répondre aux besoins d'organisation de la Caisse Régionale, Durant la période du 1er Juin au 30 Septembre : • 4 semaines devront être prises obligatoirement par chaque salarié (dont au minimum 2 semaines consécutives)

Les salariés devront saisir leurs demandes de congés au plus tôt dans l'outil RH de gestion des congés.

Les managers devront également valider rapidement les congés de leurs collaborateurs dans ce même outil afin de permettre un suivi fiable.

Une fois la date de départ en congé fixée, il est possible de la modifier à condition de le faire au moins un mois avant la date de départ (sauf circonstance exceptionnelle).

Sauf accord exprès de l'employeur, un salarié ne peut pas anticiper des congés qu'il n'a pas encore acquis.

La gestion des congés est indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise, ainsi sauf cas d'absence de longue durée, chaque salarié devrait disposer d'un solde indicatif de fin de trimestre (hors CET) de :

- 40 jours à fin mars

- 35 jours à fin juin –

- 12 jours à fin septembre

- 0 jour à fin décembre

COMMENTAIRES :

Comment une si belle note d'instruction peut laisser de telles dérives sur le terrain ?

8. FERMETURES COLLECTIVES

SUITE AU MOUVEMENT DES GILETS JAUNES

Certaines agences de Marseille ont été fermées en décembre.

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent :

Quelles sont les critères des agences qui seraient demain susceptibles de fermer en cas de manifestations ?

Quelles en sont les raisons ?

Réponse :

Ces fermetures ont été décidées sur la base d'informations confidentielles fournies par les pouvoirs publics et sur la base du principe de précaution. La sécurité des personnes, collaborateurs et clients, est la priorité de la Direction.

COMMENTAIRES : Priorité totalement partagée.

9. SEA HS

Lorsque une ou plusieurs tablettes SEA sont HS (Vol, dysfonctionnement etc.), et ce pendant plusieurs jours, Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent comment est compensé l'impact sur le taux de SEA comptant pour la REC ?

Réponse :

Compte-tenu du fait que chaque agence dispose d'autant de tablettes SEA que de postes de travail, il est évidemment possible d'appairer une tablette d'un autre poste de travail.

Par ailleurs les vols sont pilotés de manière très précise (aucun depuis le 17/12, plutôt localisés et une opération de sécurisation des tablettes par câble a été déployé sur les PDV « sensibles » en accord avec les DA), et hormis certains PDV spécifiques, ils sont en forte baisse depuis déjà 1 an.

Si toutefois une agence était fortement impactée, et que les tablettes n'étaient pas remplacées rapidement, il est important d'en faire la déclaration à l'informatique de proximité immédiatement pour remédier au problème.

COMMENTAIRES :

Selon cette réponse, l'impact sur la REC est donc nul.

A vérifier lors de la prochaine commission sur le suivi de la REC.

10. CONTROLE PERMANENT ET DES RISQUES CREDIT

Dans le cadre du contrôle permanent et des risques certains salariés reçoivent une lettre, remise par leur directeur, leur indiquant qu'un dossier habitat était en anomalie en termes de conformité, de risque ou de délégation.

Sachant qu'en amont, un mail expliquant les anomalies est envoyé au salarié, Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent :

Quel sont l'intérêt et l'objectif de cette lettre ?

Est-ce une lettre d'observation ?

Est-ce que cette lettre reste dans le dossier du salarié ?

Si oui, combien de temps? Depuis quand ces lettres sont expédiées ?

Combien de lettre de ce type ont été envoyées en 2018 ?

Va-t-elle engendrer d'autres contrôles pour les salariés ayant des dossiers en anomalie ?

Quels sont les critères de contrôle (échantillons aléatoires CAAP, sur une agence, sur un salarié) ?

Nous considérons qu'il serait plus juste d'informer aussi les salariés dont les dossiers contrôlés sont conformes et pour ceux en anomalies, les mettre en rapport avec le nombre de dossier montés, sans anomalie.

Réponse :

La Caisse Régionale distribue du Crédit depuis toujours et les contrôles règlementaires de la conformité des crédits banque de détail existent depuis très longtemps.

Malheureusement depuis plusieurs années, le contrôle scope crédit est rouge car le taux de conformité des dossiers est inférieur à 85%.

Les principales anomalies portent sur des éléments fondamentaux de la connaissance Client et de l'analyse du risque du projet :

- Particuliers : erreur dans le calcul des revenus et des charges, le non-respect des délégations pour les particuliers

- Pro/agri : erreur de calcul des revenus et de charges et erreur dans l'identification du périmètre du groupe de risque, non-respect des délégations.

Pendant plusieurs années des plans d'actions ont été mis en place en collaboration avec la direction des crédits et le management de proximité pour améliorer la conformité : formations, sensibilisation et formations personnalisées par la direction des crédits.

Des résultats ont été obtenus mais le taux de conformité reste insuffisant pour les régulateurs.

Pour mémoire, le résultat de ces contrôles est adressé automatiquement à CAsa et mis à disposition du régulateur.

Ce dernier s'est d'ailleurs impliqué directement dans le processus en imposant aux banques une formation crédit immobilier de 7 heures (DCI).

Pour chaque dossier contrôlé la Direction des Crédits envoie un mail au collaborateur concerné, soit pour l'informer de l'existence dans son dossier d'une ou plusieurs erreurs, soit pour lui indiquer que son dossier est parfaitement conforme.

En l'absence d'amélioration du taux de conformité malgré les plans d'actions déployés, le Comité de Contrôle Interne a du décider, en complément du process existant, de sensibiliser directement et uniquement les collaborateurs à l'origine des anomalies fondamentales (erreur de calcul des charges et revenus des clients, non- respect des délégations).

Un courrier émis par la Direction des Risques est adressé aux collaborateurs concernés.

Ce dispositif a été mis en place en décembre 2018 au titre des contrôles du 3ème trimestre 2018.

Il doit permettre au collaborateur de prendre conscience de ses erreurs afin de pouvoir les corriger ou demander de l'aide à sa hiérarchie si besoin.

11 courriers ont été envoyés (à rapprocher des 1 200 personnes éligibles à la formation DCI).

COMMENTAIRES :

Nous sommes donc toujours dans une optique d'aide aux salariés et non dans celle d'une recherche de sanctions.

Dont acte mais nous craignons tout de même une possible dérive.

11. JOURNEE DU 31

Nous sommes conviés le 31/01 à « la convention des équipes » sur Aix en Provence.

Le départ des bus est prévu dans un créneau allant de 10h30 à 13h30.

Les retours se feront à partir de 17h30.

Nous regrettons vivement que cette convention se déroule en dehors des heures de travail : les salariés de Gap devront subir un trajet de 7h, pour assister à une présentation de 2h30.

A l'heure du digital, il aurait été plus judicieux et moins coûteux de trouver une solution alternative.

Toutefois, afin de rassurer les salariés, Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent :

- pouvez-vous nous confirmer que les heures de trajet sont bien considérées comme des heures de travail et que par conséquent les heures passées dans le bus en dehors des heures de travail seront payées en heures supplémentaires ?
- Y-aura-t-il une déclaration globale prise en charge par le manager où chaque salarié devra-t-il remplir la fiche à faire valider par son manager ?

Pour plus de simplicité et d'équité, nous préconisons une centralisation.

Réponse :

Pour la plupart des salariés de l'entreprise, et notamment les collaborateurs du réseau qui ont des horaires collectifs, la journée de travail débute entre 8H00 et 8H15 pour s'achever entre 17H30 et 17H45.

La convention des équipes, contrairement à ce que vous indiquez dans votre question se déroule bien pendant les heures de travail.

Contrairement également à ce qui mentionné dans la question, les heures de trajet ne sont pas des heures de travail effectif et ne donnent en conséquence pas lieu au paiement d'heures supplémentaires.

En revanche, et cela pourra être le cas en l'espèce pour certains collaborateurs, il existe une compensation financière destinée à indemniser un temps de trajet inhabituel, pour autant que celui-ci soit réalisé en dehors des horaires habituels de travail.

Sur le plan pratique, il ne peut pas y avoir une déclaration « globale » par le manager, l'éventuelle compensation financière étant différente selon les salariés, en fonction des heures de sortie, du temps de trajet habituel etc...

Pour une information complète, permettant à chacun d'effectuer sa déclaration, il convient de taper dans chorale net « trajet inhabituel ».

COMMENTAIRES :

Nous avons communiqué sur cette fiche de « trajet inhabituel ».

A chacun de saisir cette opportunité validée par la direction pour faire remonter un max de demandes individuelles.

Cela déclenchera peut-être pour l'avenir un process collectif.

12. CONGES AVEC SAMEDIS

Dans certains secteurs les salariés ne peuvent pas prendre 2 samedis de suite.

Cela pose des problèmes surtout pour les réservations du comité d'entreprise.

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent :

Que proposez-vous pour que cette pratique inéquitable cesse ?

Réponse :

Nous avons déjà répondu à cette question lors de la séance du mois de novembre 2018.

Pour mémoire : Il appartient à chaque responsable d'agence de valider les congés de ses collaborateurs en vue d'assurer un service de qualité auprès de nos clients.

COMMENTAIRES :

Nous poserons la question autant de fois que nécessaire dans la mesure où cette règle, à la base de bon sens, est largement détournée pour aboutir à des situations absurdes et préjudiciables pour bon nombre de salariés.

13. FAIRE PLUS AVEC MOINS

La nouvelle organisation avait entre autre pour but de réduire les délais de décisions et d'être plus réactifs pour nos clients.

Or, les directeurs d'agence ayant des tâches de plus en plus nombreuses à traiter, sans adjoint pour les seconder, ont de plus en plus souvent des difficultés à répondre aux demandes dans des délais raisonnables.

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent à la direction de proposer des solutions afin de respecter ses engagements et d'aboutir au résultat escompté: une réduction des délais et un allègement des process.

Réponse :

Les travaux de réduction des délais et d'allègement des processus ont été importants en 2018, et doivent bien sûr se poursuivre en 2019 c'est ce qui est prévu (si toutefois des points spécifiques sont notés, il est important de les remonter via les EURECAAP sur Intranet ou directement à l'Organisation pour qu'ils soient bien pris en compte).

Par ailleurs, comme indiqué dans les réunions de lancement et en CE du 16/01, des analyses spécifiques sont en cours au sujet des Directeurs d'agences.

COMMENTAIRES :

La direction fait des analyses en janvier pour une application qui s'est faite 6 mois plus tôt. Cherchez l'erreur!

14. CONTRATS ADECCO : DES PRECISIONS NECESSAIRES !

Suite à l'organisation de nocturnes jusqu'à 20 h (ex black Friday), les heures ont été payées ou rattrapées pour les salariés sur la base du volontariat !

Les élu.e.s DP SDACAP/SUDCAM demandent :

- Un agent en intérim peut-il bénéficier de ces mesures ?
- On demande à un agent, sous contrat Adecco affecté à une agence, d'aller occasionnellement à une permanence. Comment lui rembourser ses frais kilométriques ?
- Est-il couvert en cas d'accident ?

Réponse :

CConcernant les heures supplémentaires, il suffit au manager de les ajouter au relevé d'heures hebdomadaire qui est soumis à leur validation.

Pour les IK, les managers doivent les déclarer là aussi sur les relevés d'heures hebdomadaires auprès d'Adecco qui les refacturent ensuite à la Caisse Régionale.

Tous les contrats contiennent la mention « déplacement possible » et les collaborateurs sont assurés par ADECCO lors des déplacements.

COMMENTAIRES :

Nous ne sommes vraiment pas persuadés que tous les salariés sous contrats ADECCO aient ce niveau d'informations sur leur droit, un rappel s'impose.



Dans l'action, le nombre compte ... Ensemble, nous gagnerons !

BULLETIN D'ADHÉSION

NOM : _____ PRENOM(S) : _____
ADRESSE PERSONNELLE : _____
CODE POSTAL : _____ VILLE : _____
DATE DE NAISSANCE : ____ / ____ / ____ DATE D'EMBAUCHE : ____ / ____ / ____
TEL MOBILE PERSONNEL : _____ TEL LIEU DE TRAVAIL : _____
E-MAIL PERSONNEL : _____ AFFECTATION (SERVICE/AGENCE) : _____
FONCTION : _____ CDD / CDI / APPRENTI (1) - AUTRE : _____ (1) Rayez les mentions inutiles.

Cotisations trimestrielles : Classe 1 : 32,40 € Classe 2 : 35,65 € Classe 3 : 43,22 €

La cotisation est due annuellement mais avec un prélèvement trimestriel.

Ces tarifs (mis à jour 07/03/2017) sont révisés annuellement sur décision du Conseil Syndical avec comme base minimum l'Indice des Prix à la Consommation hors tabac INSEE., IPC 4018E (+ 1,60 % au 31/12/2018).

Cotisations syndicales : la substitution de la réduction d'impôt en crédit d'impôt

La loi de Finances rectificative pour 2012 et plus spécifiquement l'article 23, modifie l'article 199 quater C du Code Général des Impôts :

Depuis l'imposition sur les revenus de 2012, les cotisations syndicales ouvrent droit à un crédit d'impôt sur le revenu et non plus, comme jusqu'à présent, à une réduction d'impôt.

Le montant de ce crédit d'impôt s'élève à 66 % des cotisations versées.

L'éventuel excédent de celui-ci est remboursé.

Ainsi, l'adhérent d'une organisation syndicale dont le montant de la cotisation s'élève à 100 €, obtiendra une diminution de 66 € du montant de son impôt sur le revenu s'il est imposable ou un remboursement de 66 € s'il est non-imposable.

L'Attestation Fiscale justificative est envoyée par mail en mars/avril de l'année suivante

① Pour les agents ayant moins de 2 ans d'ancienneté :

Classe 1 (CDI et CDD) gratuité des cotisations la première année, soit jusqu'au : ____ / ____ / ____

Classe 2 et 3 (CDI et CDD) $\frac{1}{2}$ tarif la première année soit jusqu'au : ____ / ____ / ____

② Pour les agents travaillant à mi-temps :

$\frac{1}{2}$ tarif

J'adhère au Syndicat SDACAP/SUDCAM, je remplis le Mandat SEPA (au verso) et je joins un RIB.

Fait à _____ le : ____ / ____ / ____

Signature précédée de la mention "Lu et Approuvé"

SYNDICAT **D**ES **A**GENTS DU **C**RÉDIT AGRICOLE MUTUEL **A**LPES **P**ROVENCE

SIEGE SOCIAL : 4, RUE DES FRERES BRIAN 84 000 AVIGNON
LOCAL AIX : CAMPUS DES 3 CYPRES BAT.B RDC CP 16

☎ 04 90 87 03 97
☎ 04 42 19 22 41



Consultez notre page "SUD CAAP"

E-MAIL : sud.alpes-provence@orange.fr

SITE SUDCAM : www.sudcam.com

Consulter la page "syndicat sudcam"

Mandat de prélèvement SEPA Direct Debit - SDD

IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

Vous vous engagez avec l'entreprise suivante :

Nom SDACAP / SUDCAM
Adresse 4 RUE DES FRERES BRIAN RESIDENCE
Code Postal 84000 Ville AVIGNON
ICS FR40ZZZ498258

REFERENCE DU MANDAT

Cette Référence Unique du Mandat est à conserver et à rappeler dans tous vos courriers

Conditions générales d'utilisation de votre mandat

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) SDACAP / SUDCAM à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de paiement de SDACAP / SUDCAM. Vous bénéficiez d'un droit de remboursement par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

IDENTIFICATION DU CLIENT

En ce qui vous concerne, nous avons besoin des éléments suivants :

Votre nom et Prénom Nom
Prénom
Votre adresse N° et Rue

Vos coordonnées bancaires
Code Postal Ville
BIC AGRIFRPP813
Le BIC est le Code International d'identification de votre banque
IBAN
Votre IBAN est le numéro d'identification internationale de votre compte

Type de paiement Récurrent
Ponctuel

Votre signature Date Ville
Date de signature de votre mandat Lieu de signature de votre mandat

Votre signature valide votre autorisation

REFERENCE DU CONTRAT N. d'identification du contrat

Description du contrat