



CFTC CREDIT AGRICOLE S.A.
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

NEWSLETTER MENSUELLE

AVRIL 2020

Sommaire :

- **Edito du président de la CFTC**
- **Enquête Télétravail**
- **Synthèse des accords sur les congés dans le cadre de la crise COVID**
- **Point sur la négociation en cours sur l'égalité professionnelle F/H**
- **Le congé de paternité**

Edito de Cyril Chabanier, président de la CFTC

« Adapter la société au vieillissement, il y a urgence »

« **Ce premier mois de confinement a vu s'instaurer un certain nombre de rituels.** Chaleureux, quand il s'agit d'applaudir sur nos balcons les personnels en lutte contre le virus, le rituel se fait clinique et funèbre quand vient l'heure des chiffres. Derrière ces chiffres, des personnes souffrent, se battent pour la vie, guérissent ou nous quittent. Un gros tiers de ces dernières résidait en Ehpad, ces « Établissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes ».

Des témoignages saisissants, parfois révoltants, nous sont parvenus de ces établissements où des militantes et militants CFTC, héroïques comme leurs collègues, font face à des conditions de travail d'un autre âge. Comment également ne pas s'attrister, s'indigner des conditions de fin de vie de nos concitoyens qui sont aussi nos parents ? La CFTC, depuis le début de la crise, se refuse à polémiquer sur quelque sujet que ce soit. En prise avec l'urgence, nous manquons du recul nécessaire à la bonne compréhension du problème. Nous ne pouvons que relayer le manque cruel d'équipement en masques, en sur-blouses, en médicaments parfois, en tests trop souvent. Les compétences médicales, aspirées par l'hôpital, font aussi défaut..

Ces conditions de vie comme de travail, pour les résidents comme pour les personnels, ne sont bien évidemment pas habituelles. **Si la crise sanitaire fait plus que grossir le trait, elle n'en dévoile pas moins un sujet de société pour lequel les actes sont encore très loin d'avoir suivi les paroles et les écrits.** »

Dans ce contexte, la CFTC CASA salue l'initiative de 3 dirigeants de Crédit Agricole SA et d'Amundi (Philippe Brassac, Xavier Musca et Yves Périer) qui ont décidé de renoncer à la moitié de leur rémunération variable due au titre de 2019, pour contribuer à l'action de solidarité engagée par le Crédit Agricole. **Ces sommes iront alimenter le fonds de Crédit Agricole doté de 20 millions d'euros et destiné aux personnes âgées en Ehpad et à domicile.** ([lien](#))

Ils sont les premiers patrons de banques à prendre cette mesure en France. Des résolutions sont prévues dans ce sens à l'occasion du vote des actionnaires lors des assemblées générales annuelles.

A ce jour, les autres banquiers français n'ont annoncé aucune initiative similaire.

Enquête Opinion Way : le télétravail dans un contexte de confinement serait générateur de stress

44 % des salariés français sondés se sentent en situation de "détresse psychologique", **un quart** d'entre eux présente un risque de dépression nécessitant un traitement, **un quart** déclare que leur motivation professionnelle s'est dégradée, selon une étude menée par Opinion Way auprès de 2.000 salariés. **Et le fait d'être en couple et/ou avec un enfant sont des facteurs aggravants.**

Mais, attention aux conclusions hâtives : **le télétravail n'est pas en soi un facteur de risque, ce sont les conditions dans lesquelles il s'effectue qui présentent des facteurs aggravants pour les salariés.** Plusieurs facteurs expliquent ce ressenti : le sentiment d'être plus sollicité que jamais, **une charge mentale alourdie, un cumul des rôles.** Dans ce contexte, **les femmes semblent être les plus impactées.** Travail et maison se mélangent et les parents (souvent les mères) doivent travailler en même temps qu'ils s'occupent de leurs enfants. **Un logement peu adapté ou trop petit** est aussi un facteur aggravant.

Notre Directeur Général avec toute sa bienveillance habituelle a précisé dans sa dernière communication, que « **le travail à distance était beaucoup plus envisageable que ce que nous pensions et pratiquions jusqu'à présent** » mais que « **sont apparues des limites matérielles, managériales et aussi psychologiques** qui supposent un vrai cadre méthodologique et culturel que nous devons élaborer sereinement dans une vision de plus long terme ».

Accords sur les congés payés et RTT dans le cadre de la crise du COVID. Tableau récapitulatif pour le Groupe CA

	Congés Payés pouvant être imposés / modifiés	Jours RTT et CET pouvant être imposés / modifiés	Autres mesures
CASA	Du 6 avril au 31 mai : de 0 à 10 jours imposés/modifiés selon contraintes de service. Du 1 ^{er} juin au 31 décembre : de 0 à 5 jours supplémentaires imposés/modifiés selon contraintes de service.		CET : augmentation du nombre de jours pouvant être épargnés à 20 j.
CAAS	D'ici le 31 décembre : de 0 à 5 jours imposés/modifiés selon contraintes de service.	D'ici le 31 décembre : de 0 à 10 jours imposés/modifiés selon contraintes de service.	Réponse favorable aux demandes d'annulation pour des congés posés entre le 17 mars & fin avril. CET : possibilité d'épargner 4 jours supplémentaires.
CACEIS	Du 17 mars au 22 mai : 5 jours à poser. Du 25 mai au 30 juin : de 0 à 5 jours supplémentaires pouvant être imposés/modifiés selon contraintes d'activité.		
CACF	La prise des jours de congés payés n'est pas en année civile – se termine au 31 mai -> donc pas de nécessité d'imposer des jours à prendre sur avril et mai 2020.	Les jours RTT acquis du 1 ^{er} janvier au 30 avril 2020 doivent être posés indifféremment sur les mois d'avril et de mai 2020 -> pour un salarié à temps plein avec 22 jours de RTT, cela représente 6 jours à poser sur avril/mai – des arbitrages pourront intervenir sur les dates.	Salariés sans RTT et salariés à temps partiel : accomplissement des heures au titre de la journée de solidarité au choix du salarié jusqu'au 30 septembre.
CACIB	Du 1 ^{er} avril au 30 juin : le standard est 8 jours de repos à poser dont 5 jours de repos effectif minimum et 3 jours pouvant être épargnés dans le CET. Dans la pratique, cela dépendra des contraintes d'activité des services.		CET : augmentation du nombre de jours pouvant être épargnés à 20 j.
CALF	Du 30 mars au 31 mai : 8 jours à poser dont 5 jours incompressibles à poser sur la période du 30 mars au 15 mai et 3 jours imposés/modifiés selon service sur l'intégralité de la période. Du 1 ^{er} juin au 31 décembre : de 0 à 5 jours supplémentaires pouvant être imposés/modifiés selon contraintes d'activité.		CET : les jours CET pourront être utilisés de manière dérogatoire. Un état des lieux sera réalisé pour étudier l'opportunité de relever ou non le plafond maximal de jours épargnés dans le CET.
CAPS	Du 6 avril au 31 mai : pose obligatoire de 3 jours de CP et au-delà jusqu'à 7 jours de congés pouvant être imposés/modifiés selon contraintes de service. Du 1 ^{er} juin au 31 décembre : de 0 à 5 jours supplémentaires imposés/modifiés selon contraintes de service.		CET : augmentation du nombre de jours pouvant être épargnés à 20 j.
Indosuez Wealth Management	Du 7 au 30 avril : 5 jours CP à poser.	Du 7 avril au 30 juin : de 0 à 5 jours RTT imposés/modifiés. Si confinement après le 4 mai : possibilité de 5 jours RTT supplémentaires imposés/modifiés.	
LCL	Salariés bénéficiant de 20 jours de RTT au moins en 2020 (sinon prorata pour les RTT)		
	Du 7 avril au 31 mai : 5 jours CP à poser.	Du 7 avril au 31 mai : 5 jours RTT à poser.	Possibilité d'épargner 2 jours, à déduire des 10 jours imposés. Fermeture des agences les 2 et 9 mai avec obligation pour les collaborateurs concernés de poser 2 jours de RTT ou CP.
	Obligation plafonnée à 15 jours en cumul depuis le 1 ^{er} janvier 2020, afin de maintenir un droit à congés suffisant pour le reste de l'année		
Branche CA (CR, CATS, CAGIP, CA-Titres, FNCA, IFCAM)	Sur avril et mai : 10 jours (CP et RTT) dont 5 j en avril et 5 j en mai, peuvent être imposés/modifiés selon l'entité. <i>Chez CAGIP, pas d'obligation particulière, la Direction ayant jugé que devant la forte mobilisation des équipes CA-GIP dans cette période il n'était pas pertinent d'imposer des congés.</i> Les CET ne sont pas concernés. Si le confinement se poursuit sur juin, les entités pourront imposer/modifier 5 jours de plus.		

La vie professionnelle et le travail des élus se poursuivent malgré tout ...

Le syndrome de l'imposteur

Les stéréotypes des représentations des 2 sexes continuent à être véhiculés par la famille, le corps enseignant, les manuels scolaires, l'entreprise et la société en général. Les femmes montrent, par l'éducation qu'elles ont reçue, une ambition parfois plus mesurée, voire quasi inexistante. C'est ce que les psychologues appellent "le syndrome de l'imposteur" : la crainte de ne pas être à sa place, de ne pas occuper un poste pour lequel elles ont les compétences.

Lorsqu'un poste à forte responsabilité est à pourvoir, certaines femmes compétentes peuvent ne pas être sollicitées parce qu'on pense qu'elles ne sont pas intéressées, ou ne postulent pas car elles ne pensent pas être au niveau, ou bien encore postulent mais négocient une rémunération inférieure à celle que demanderait un homme au même poste.

Egalité Pro F/H où en est la négociation ?

Une négociation au sein de Crédit Agricole SA, en vue d'un accord sur l'Égalité Professionnelle F/H a été ouverte fin février 2020. Y participent la RH et les 3 syndicats représentatifs (CGC, CFDT et CFTC).

A noter qu'il n'y avait plus d'accord au sein de CASA même si des mesures étaient en place dans la continuité de l'accord de 2012 échu en 2016.

Au cours de la première séance de négociation, un état des lieux a été réalisé avec les chiffres disponibles, extraits du bilan social (voir notre newsletter de mars 2020). Au cours des 2 réunions suivantes, CFDT, CFTC et Direction ont déroulé leurs premières propositions.

Depuis mi-mars, les travaux avec la Direction ont été stoppés pour prioriser d'autres sujets, dont notamment la gestion de la crise du coronavirus.

Les propositions phares de la CFTC

La CFTC a formulé plus de vingt propositions d'actions et objectifs chiffrés dans le cadre de la négociation. Voir pages suivantes une synthèse des propositions. Les plus marquantes concernent la formation, les promotions et les rémunérations sans oublier le très symbolique congé de paternité :

1. Utiliser la formation comme un levier essentiel pour l'évolution des mentalités et des carrières

R	100% des managers formés/informés sur la mixité et sur :
F O	- les stéréotypes et les biais décisionnels dans le recrutement
I U	- la formation comme levier du développement professionnel
L G	- les inégalités salariales et les éléments de comparaison
E	100% des salariés formés sur « vivre ensemble la diversité »

2. Garantir l'égalité dans la promotion professionnelle et briser le plafond de verre

- Aller au delà de l'équité dans les promotions, de manière à résorber les écarts de carrière ;
- Identifier et accompagner les femmes avec le syndrome de l'imposteur ;
- Rendre plus transparents les processus de recrutement de managers ;
- A haut niveau, lutter contre la cooptation en rendant paritaires les comités de carrière ;
- D'une manière générale, se fixer des objectifs chiffrés ambitieux et disposer d'indicateurs plus pertinents pour mesurer les écarts et leur évolution.

3. Garantir l'égalité salariale tout au long de la carrière

- Dissocier la campagne managériale (où l'équité doit être de mise) et l'opération de rattrapage des écarts F/H ;
- Suivre l'évolution salariale des femmes non seulement au retour de congé de maternité (la loi l'impose) mais aussi quelques années plus tard ;
- Mettre en place une procédure de recours pour les salariés.es qui se sentent discriminés.es dans leur rémunération.

4. Allonger la durée du congé de paternité avec maintien intégral du salaire

La CFTC a demandé un allongement équivalent au congé de maternité post naissance (10 semaines) mais la direction est plus encline à accorder 21 jours (vs 11 jours actuellement). En outre, la CFTC souhaiterait que ce congé soit accompagné de mesures financières incitatives.



Egalité Professionnelle F/H à CASA : synthèse des mesures existantes et des nouvelles propositions à date (10 avril 2020)

DISPOSITIONS ACTUELLES

1ères PROPOSITIONS RH dans le cadre de la négo

PROPOSITIONS CFTC

EMBAUCHE

- Neutralité de la rédaction des offres d'emploi
- Au moins un candidat de chaque sexe par poste ouvert

- Veiller à la mixité lors du recrutement des stagiaires et alternants

- Formation sur les stéréotypes et les biais décisionnels dans les process de recrutement (GRH et managers)
- Egalité de traitement des demandes de mobilités des salariés à temps partiel

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Priorité d'accès à une action de formation pour les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental

- Garantir l'égalité d'accès à la formation
- Accessibilité de la formation pour tous les salariés (organisation des formations)

- Garantir un accès équitable aux formations non obligatoires
- Faciliter l'accès aux formations diplômantes, d'autant plus pour les femmes
- Abonder le CPF au retour d'un congé parental
- **Sensibiliser l'ensemble des salariés sur les enjeux de la mixité (serious game « vivre ensemble la diversité »)**

PROMOTION PROFESSIONNELLE

- Garantir l'égalité dans la promotion professionnelle
- Porter une attention particulière à la promotion des femmes à des postes à responsabilité
- Lors des comités de carrière, s'assurer pour les postes de niveau C1 /C2 de la présence de candidatures des deux sexes si possible

- Contrôle en amont de la validation finale des décisions de promotions et nominations de managers
- S'assurer autant que possible de la présence de candidatures des deux sexes pour les postes de niveaux managériaux

- **Plus de 50% de femmes** dans les promotions et nominations de managers (pour rattraper le passé)
- **Identifier les femmes avec des retards de carrière**
- Sensibilisation sur la mixité et lutter contre le « **syndrome de l'imposteur** »
- **Rendre transparent les process de recrutement des managers**
- Lutter contre la cooptation des nominations à haut niveau **en rendant paritaires les comités de carrière**
- Formaliser un vivier de femmes à très haut potentiel



CFTC CREDIT AGRICOLE S.A.
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

NEWSLETTER MENSUELLE

AVRIL 2020

DISPOSITIONS ACTUELLES

- Equité et transparence des politiques et pratiques salariales
- Suivi de la proportion F/H parmi les salariés n'ayant pas été augmentés depuis 3 ans et plus

1ères PROPOSITIONS RH dans le cadre de la négo

- Contrôle en amont de la validation finale des décisions de promotions
- Mener une opération de rattrapage des écarts de rémunération F/H
- Au retour d'un congé de maternité ou adoption, le taux d'augmentation est égal à la moyenne du taux d'augmentation des salariés augmentés (hors promotions) avec effet rétroactif au 1er janvier
- Pas de prorata sur la RVP si congé de maternité, adoption et paternité

PROPOSITIONS CFTC

- Fournir aux managers un bagage complet sur les inégalités salariales et des éléments de comparaison en début de campagne : nuages de points, études d'équité interne, enquête de rémunération externe et recommandations RH
- **Action de rattrapage des écarts de rémunération F/H en cours d'année, dissociée de la campagne managériale**
- S'assurer que le taux de RVP après un congé parental soit égal au minimum à celui de la classe ou bien à la moyenne des taux accordés aux cours des 3 dernières années du salarié
- Suivi de la rémunération des mères de famille, 3 ans après un congé de maternité, à 45 ans, à 50 ans et suivi particulier des femmes avec 3 enfants et plus
- **Permettre aux salariés.es qui se sentent discriminés.es dans leur rémunération, d'exercer un recours**

REMUNERATION EFFECTIVE

CONCILIATION VIE PRO / RESPONSABILITE FAMILIALE

- Favoriser une meilleure organisation des temps de travail et la qualité de vie au travail (rappel des horaires de réunions, du droit à la déconnexion, etc...)
- Charte de la parentalité
- Mise en place d'un entretien systématique suivant le retour du/de la salarié(e) à son poste
- Création et diffusion d'un guide à l'usage des managers en vue d'optimiser l'entretien de retour de congé parental
- Maintien de salaire pendant le congé de paternité

- Congé de maternité, d'adoption, de paternité : rémunération sans condition d'ancienneté
- Permettre aux salariés en congé parental qui le souhaitent de maintenir le lien avec l'entreprise en transmettant Mag RH + Tracts.
- Accès possible aux places de parking handicapé durant un congé de maternité
- Maintien de salaire lors du congé de paternité porté à 21 jours (28 jours en cas de naissance multiples, maintien dans la limite de 30 jours si hospitalisation de l'enfant à la naissance), accessible sans condition d'ancienneté

- Prise en charge du surplus de charges financières liés à l'organisation familiale dans le cadre de déplacements professionnels et du travail en dehors des heures 9h-18h et/ou jours ouvrés.
- **Mettre fin aux situations de refus, d'intimidation ou de discrimination sur le temps partiel et le télétravail**
- Renforcer les temps d'adaptation pendant la grossesse et au retour du congé de maternité (horaires, 2/3 jours de télétravail, etc...)
- 2ème jour de télétravail pour les jeunes papas
- **Allonger le congé de paternité (jusqu'à 10 semaines) et le rendre très incitatif sur une durée minimum de 2 semaines**
- **Un congé parental de 4 mois rémunéré à 50% du salaire pour les pères, fractionnable jusqu'au 12 ans de l'enfant, afin d'inclure les jeunes papas dans leur rôle de parent et de rétablir l'inégalité existante et importante concernant la gestion conjointe des enfants.**

Congé de paternité - Un rapport remis au Premier ministre préconise un congé de 4 semaines et en partie obligatoire

Bonne élève en 2002, la France, avec 3 jours de naissance et 11 jours de congé de paternité, se situe à présent parmi les pays les moins généreux en Europe

Le Parlement européen a établi en 2019 une norme minimale de 10 jours de congés paternité dans l'UE, en dessous des 14 jours prévus en France (3 + 11). Mais certains pays en Europe font beaucoup mieux :

- en Espagne, la durée est de 12 semaines en 2020 et passera à 16 semaines en 2021, autant que pour les mères,
- au Portugal, le congé est de 4 semaines dont 2 semaines obligatoires,
- en Autriche, le congé de paternité dure 1 an et peut même se prolonger jusqu'à 3 ans.
- la Norvège propose un quota de 10 semaines et 26 semaines à partager avec la mère. Avec maintien du salaire à 100%.
- en Suède, les pères sont autorisés à prendre 480 jours (autant que pour les mères), payés à hauteur de 80% du salaire. Les 2 parents peuvent transférer leurs jours de congés entre eux avec 2 mois minimum pour chacun d'entre eux.
- au Danemark, les pères peuvent prendre 2 semaines de congés payés à 100%, la mère dispose de 18 semaines et au delà, les 2 parents peuvent se répartir 32 semaines payées 100%.
- en Islande, le congé de paternité est de 90 jours.

Et dans d'autres entreprises (en France) ?

Les entreprises de nouvelles technologies « chouchoutent » leurs salariés et accordent les congés de paternité les plus longs : Spotify 24 semaines, Facebook 17 semaines, Google 12 semaines, Airbnb 10 semaines, Amazon 6 semaines, Microsoft 6 semaines, Ubisoft 4 semaines, Adobe 4 semaines.

Mais dans d'autres secteurs, on trouve également des entreprises accordant des congés de paternité de 4 semaines au moins : le groupe de luxe Kering avec 14 semaines, Aviva 10 semaines, Mastercard 8 semaines, l'Oréal 6 semaines, Ikea 5 semaines, Axa 4 semaines et Caisse des Dépôts 4 semaines (seule banque). Liste non exhaustive.

Et qu'en pensent les français ?

Vu les chiffres de personnes plébiscitant l'allongement du congé de paternité (ci-contre), on peut constater que l'évolution des mentalités est encore très lente notamment pour les plus de 35 ans et plus encore au-delà de 50 ans.

Est-ce que ce congé de paternité doit être rendu obligatoire ? Seulement 3 français sur 10 le pensent... Est-ce la crainte des pressions de l'employeur et/ou la persistance des stéréotypes qui expliquent cette réticence à un congé de paternité obligatoire ? **D'autres pays ont cependant franchi le pas tandis que la France fait du sur-place depuis près de 20 ans...**

