



[En page 2](#)

Rémunération des dirigeants

[En page 3](#)

Le management de demain
CSE & nouveaux arrivants

[En page 4](#)

Congé Proche Aidant

[En page 5](#)

LinkedIn Learning

[En page 6](#)

NAO 2024 à l'AFB
Actualité CPF

Augmentation de capital 2024 (ACR) réservée aux salariés du Groupe CA. Sera-t-elle incitative ?



Lors du CSE du 23 avril 2024, la **DRH** a présenté la **nouvelle augmentation de capital réservée aux salariés du Groupe CA pour 2024**.

Rien de très innovant, une formule d'achat classique abondée de 20%, placée sur le PEE.

De nouveaux pays où le Groupe est implanté pourraient bénéficier de cette nouvelle offre, si les réglementations locales le permettent.

La **CFTC** a fait une déclaration en séance :

Après la déconvenue liée à la rémunération variable collective pour 2023, la **CFTC** est fortement déçue que la Direction du Groupe n'ait pas retenu une décote de 30% pour l'Augmentation de Capital 2024 réservée aux salariés (ACR 2024), comme le pratique déjà AMUNDI depuis plusieurs années.

C'est pourtant une attente très forte des salariés, que la **CFTC** avait encore relayée dans sa déclaration lors du CSE du 22/03/2024.

Comme les années précédentes, la décote sera donc limitée à 20% du montant de l'investissement.

Compte tenu du cours actuel de l'action Crédit Agricole S.A., la **CFTC** craint que cette ACR 2024 ne soit pas véritablement incitative.

C'est une nouvelle occasion perdue pour démontrer l'envie de la **Direction** de réellement partager équitablement la valeur créée dans le **Groupe**.

Soucieuse de cette équité entre actionnaires, dirigeants et salariés du Groupe, la CFTC réitère sa demande d'une nouvelle opération de distribution d'actions gratuites, la dernière datant de 2013.

La **CFTC** continuera aussi de militer pour l'homogénéité des critères d'augmentation de capital au sein de toutes les entités du Groupe qui en proposent et ce, sur les critères les plus élevés possibles.

Merci de votre attention



Pour mémoire, ces ACR sont récurrentes dans le **Groupe CA** depuis une dizaine d'années.

L'historique démontre que **ces opérations ont pour le moment toujours été bénéfiques** pour les salariés qui y ont souscrit.

Mais il faut noter que depuis l'origine, elles se sont toutes déroulées **avec un cours de souscription de l'action Crédit Agricole S.A. largement inférieur à 10 euros après décote**.

L'année 2020 a même établi le record de souscription puisqu'il a fallu écrêter la demande qui fut très supérieure à l'offre.

C'est la seule année où la décote a été de 30% et où le cours de souscription était de 5,09 euros !

Qu'en sera-t-il en 2024 avec un cours de l'action supérieur à 15,50 euros durant ce mois de mai, qui laisse présager un cours de souscription après décote autour de 12 euros ?



Qu'en est-il de l'évolution de la rémunération de nos dirigeants ?

Au fil des années et des ACR successives, vous êtes peut-être devenu un éminent actionnaire de **Crédit Agricole S.A.** !

La **CFTC** vous invite donc à lire attentivement l'ensemble de la documentation légale de l'assemblée générale 2024. Dans le « Document d'Enregistrement Universel 2023 enregistré auprès de l'AMF sous le numéro D.24-0156, contenant les documents destinés à être présentés à l'AG », la **CFTC** vous propose un focus notamment sur la **page** numérotée **298** :

4.4.3.4 APPROCHE COMPARÉE DE LA RÉMUNÉRATION

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, Crédit Agricole S.A. publie l'évolution comparée sur cinq ans de la rémunération totale due ou attribuée aux dirigeants mandataires sociaux avec la performance du Groupe (mesurée par le résultat net part du Groupe sous-jacent) et avec la rémunération totale moyenne des salariés de la Société (Crédit Agricole S.A.).

MÉTHODOLOGIE DE CALCUL

En conformité avec les lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'Afep/Medef et dans un souci de représentativité des données, le Crédit Agricole S.A. a fait le choix d'aller au-delà des obligations réglementaires et de calculer les ratios présentés ci-dessous sur son périmètre France, jugé plus pertinent (environ 35 000 salariés, soit près de la moitié des effectifs Crédit Agricole S.A., représentatifs des métiers de Crédit Agricole S.A., vs environ 1 700 pour le périmètre S.A.).

Ces ratios comparent ainsi la rémunération totale due ou attribuée à chaque dirigeant mandataire social au titre de chaque exercice à celles des salariés France de Crédit Agricole S.A.

Les salariés considérés sont ceux en contrat de travail permanent présents au 31 décembre de chaque exercice.

La rémunération des salariés inclut la rémunération fixe annuelle, les primes et avantages au titre de l'année, la rémunération variable annuelle et long terme au titre de l'année, les primes de participation et d'intéressement au titre de l'année. Pour les calculs de l'année 2023, les éléments de rémunération variable (rémunération variable annuelle et long terme) et les primes de participation et d'intéressement) sont estimés sur la base des enveloppes de l'exercice précédent et des éléments connus à date. Les ratios 2022 ont, à ce titre, été mis à jour pour tenir compte des enveloppes effectives sur l'exercice.

Concernant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, elle correspond à la rémunération fixe et aux avantages en nature valorisés, la rémunération variable annuelle au titre de l'année et la juste valeur de la rémunération variable long terme. Ces informations correspondent aux éléments déjà présentés dans ce rapport.

ÉVOLUTION COMPARÉE DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX SUR LE PÉRIMÈTRE FRANCE

Indicateurs	2019	2020	2021	2022	Variations	
					2023	2019-2023
RNPG sous-jacent (en millions d'euros)	4 582	3 844	5 397	5 468	5 923	29,3 %
Rémunération moyenne des salariés France	66 714 €	67 015 €	70 377 €	73 940 €	76 121 €	14,1 %
Rémunération médiane des salariés France	50 605 €	51 163 €	53 462 €	56 750 €	58 864 €	16,3 %
Rémunération totale Philippe Brassac, Directeur général	1 728 650 € ⁽¹⁾	2 456 562 €	2 579 418 €	2 451 793 €	2 601 644 €	50,5 % ⁽¹⁾
Rémunération totale Olivier Gavalda, Directeur général délégué	NA	NA	NA	1 399 416 €	1 474 922 €	NA
Rémunération totale Jérôme Grivet, Directeur général délégué	NA	NA	NA	1 398 555 €	1 504 956 €	NA
Rémunération totale Xavier Musca, Directeur général délégué	1 015 850 € ⁽²⁾	1 403 478 €	1 509 134 €	1 399 141 €	2 158 496 €	112,5 % ⁽²⁾
Rémunération totale Dominique Lefebvre, Président du Conseil d'administration	560 000 €	560 000 €	560 000 €	625 000 €	625 000 €	11,6 %
PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A. ENTITÉ SOCIALE						
Rémunération moyenne des salariés de la Société	100 351 €	97 671 €	96 134 €	100 681 €	107 638 €	7,1 %
Rémunération médiane des salariés de la Société	75 344 €	74 102 €	76 222 €	79 866 €	83 470 €	10,8 %
PÉRIMÈTRE FRANCE						
Rémunération moyenne des salariés France	66 714 €	67 015 €	70 377 €	73 940 €	76 121 €	14,1 %
Rémunération médiane des salariés France	50 605 €	51 163 €	53 462 €	56 750 €	58 864 €	16,3 %

(1) Suite à la renonciation de Philippe Brassac à 50 % de sa rémunération variable au titre de 2019 initialement déterminée.

(2) Suite à la renonciation de Xavier Musca à 50 % de sa rémunération variable au titre de 2019 initialement déterminée.

Rappelons que dans les variations entre 2019 et 2023, l'année 2019 est dérogatoire, car Philippe BRASSAC et Xavier MUSCA ont renoncé à 50% de leur rémunération variable de l'année, tel que mentionné en bas de page. Par conséquent, l'analyse des variations entre 2020 et 2023 est plus pertinente.

Vous pourrez ainsi comparer l'évolution de votre rémunération annuelle depuis 2020, avec celles figurant dans le tableau.

Accéder à l'ensemble de la documentation de l'AG 2024





LA CFTC
À VOS
CÔTÉS

ENGAGÉS POUR VOUS, ÉLUS PAR VOUS, NOUS SOMMES ET SERONT LÀ POUR VOUS !

Le management de demain

Ode à la joie d'un N+1



Le management est aujourd'hui en pleine transformation. Déjà entamée dans les années 2010, cette transformation a été accélérée par la crise sanitaire, les périodes successives de confinement et les incertitudes liées au Coronavirus.

Au-delà des actions traditionnelles du manager (pilotage de l'équipe, son animation, la prise de décision, l'organisation de l'activité et son contrôle), **quel sera le rôle du manager de demain et quelles seront ses principales qualités ?**

Les managers sont désormais confrontés à de nouvelles problématiques face auxquelles les leviers traditionnels sont insuffisants pour animer, fédérer et piloter l'activité et la relation avec leurs collaborateurs.

L'éloignement physique dû au développement du travail à distance leur pose également de nouveaux défis puisque le télétravail affaiblit l'interactivité nécessaire à la communication et aux échanges. Or, une grande partie de l'activité de manager consiste à former, à accompagner et à soutenir le développement des compétences de chacun.

Quelle posture adopter ? Quelles seront les compétences du manager de demain ? Comment devra-t-il s'y prendre pour répondre aux attentes et aux défis auxquels sont confrontées les entreprises pour les prochaines années ?

La **CFTC Cadres** nous livre son éclairage dans son « journal trimestriel n° 175 de décembre 2023 »

[Lire l'analyse de la CFTC Cadres](#)



Nouveaux arrivants et prestations CSE

Le 3 avril 2024, la Cour de cassation a rendu un jugement, précisant que le CSE ne peut réserver le bénéfice des activités

sociales et culturelles (ASC) aux salariés ayant une ancienneté minimale. En clair, tous les salariés peuvent bénéficier des ASC sans critère d'ancienneté et les CSE vont devoir se conformer à cette décision.

Vous êtes nouvel arrivant chez Casa ? Faites calculer votre Quotient Familial par le CSE pour pouvoir bénéficier des prestations auxquelles vous avez droit. **Besoin d'aide, contactez-nous, nous vous guiderons** (toutes nos coordonnées en dernière page).

[Lire le jugement](#)

Vous partagez nos valeurs?

[Adhérez](#)

Suivez-nous

cftc-casa.com

3



Des parents qui vieillissent ? Des proches atteints d'une maladie grave ? Comment faire pour les aider au mieux ?

Tôt ou tard, nous sommes tous confrontés, à la nécessité d'accompagner un proche qui fait face à une maladie grave, ou du fait de son grand âge.

La **CFTC** est très soucieuse de la solidarité entre générations et d'un bon équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, quand vous devez faire face à ces situations toujours difficiles à vivre.

Pour vous aider à y voir clair, la **CFTC** vous rappelle les dispositifs existants chez **Crédit Agricole S.A.**



Autorisations d'absence pour hospitalisation, accident grave ou affection de longue durée d'un proche :

- ✓ Si votre ancienneté est supérieure à 1 an, **l'article 20 de la convention collective de Crédit Agricole S.A.** et son avenant du 23 octobre 2008 prévoient une autorisation d'absence rémunérée de cinq jours ouvrés par événement, affectant le conjoint, un enfant de moins de 25 ans ou un ascendant au 1er degré. Sur présentation d'un justificatif, votre rémunération sera maintenue pendant cette absence.
- ✓ Pour en bénéficier :
 - prévenez votre manager dans les 24 heures,
 - saisissez votre demande d'absence dans **PayOnLine**.
 - puis adressez au **service Paie et Administration RH**, le justificatif (certificat du médecin traitant précisant que la présence du parent est indispensable au chevet du malade) via le **formulaire AskOnLine "Envoi de justificatif d'absence"**.

Travail à distance complémentaire à l'enveloppe de 84 jours annuels :

Un nombre maximum de 20 jours de travail à distance supplémentaires par an peut être accordé, sur demande du salarié et après validation de la **DRH** dans les situations suivantes :

- ✓ Salariés en situation de handicap, déclaré auprès de l'entreprise et tel que défini dans l'accord Groupe.
 - ✓ Salariés en situation de proche aidant selon les critères retenus par **l'article L 3142 16 du code du travail** pour bénéficier d'un congé de proche aidant ou salariés dont le conjoint, un ascendant ou un descendant est en situation de handicap déclaré auprès de la **Direction des Ressources Humaines** ;
 - ✓ Salariées en situation de grossesse médicalement constatée et ayant déclaré leur état auprès de la **DRH**.
- Ces situations spécifiques peuvent, le cas échéant, se cumuler dans la limite de deux quotas de jours de 20 jours supplémentaires.

- ✓ Pour en bénéficier :
 - complétez le **formulaire AskOnLine « Demande de jours supplémentaires de travail à distance »**,
 - Adressez-le via AskOnLine à la **DRH Crédit Agricole S.A. Paie et Administration RH** accompagné du justificatif.
 - Pensez à renouveler votre demande tous les ans, si besoin.

A réception du justificatif conforme, l'accord de la **DRH** vous sera signifié.

Congé proche aidant, pour les cas les plus graves :

Il permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Lire les articles dédiés sur **AskOnLine** en cliquant sur le bouton ci-contre

Congé proche aidant



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS

ENGAGÉS POUR VOUS, ÉLUS PAR
VOUS, NOUS SOMMES ET SERONT LÀ
POUR VOUS !

Le projet LinkedIn Learning de la DRH : Se former et favoriser les mobilités, c'est bien. Il faudra néanmoins veiller sur la durée à l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle



Lors du CSE du 23 avril 2024, la DRH a présenté un projet pour « **AMPLIFIER LA FABRIQUE DE TALENTS GRACE À UNE PLATEFORME COMMUNE, LINKEDIN LEARNING** ».

Le groupe **Crédit Agricole S.A.** souhaite ainsi réaffirmer que le développement et la formation des « équipiers » restent un enjeu majeur en lien avec le **Projet Humain**.

La **CFTC** salue cette belle initiative, novatrice et particulièrement intéressante à l'heure où chacun doit rester employable le plus longtemps possible au sein de l'entreprise.

La **DRH** nous précise que cette plateforme viendra en complément de l'offre de formation de l'**IFCAM**, sans l'amoindrir ni la menacer.

Elle s'inscrit dans « la culture de la mobilité, de la curiosité, et de l'apprentissage constant » pour « permettre à chaque collaborateur/équipier d'être acteur de sa mobilité ».

Elle se décline sur un **trptyque « Formation, Mobilité, Collectif »** et s'appuie sur une bibliothèque de plus de **21.000 modules de formation** développés par les équipes LinkedIn sur trois thématiques principales : **technologies, business et créativité**.

La **DRH** nous indique qu'elle mettra en œuvre :

- ✓ des communications adaptées via les **flashes RH et Me&CA**,
- ✓ des webinaires de démonstration et d'aide au paramétrage des profils pour cibler les formations autour des axes intéressant le collaborateur,
- ✓ des guides d'utilisation à destination des collaborateurs et des managers.

S'il le souhaite, chaque collaborateur pourra y rattacher son profil LinkedIn personnel.

Point de vigilance: il est toujours très difficile de libérer du temps sur les horaires de travail pour suivre les formations, à commencer par celles classées réglementaires.

En conséquence, la **CFTC** a préconisé en séance que le déploiement de cette offre soit accompagné de messages clairs et explicites concernant :

- ✓ le strict équilibre entre les vies personnelle et professionnelle,
- ✓ le respect total de l'accord d'entreprise sur le droit à la déconnexion,
- ✓ la nécessaire vigilance constante en matière d'identité numérique et de traces personnelles laissées sur les réseaux sociaux, d'autant que les données seront hébergées aux États-Unis.

En votre nom, la **CFTC** veillera à ce que ces préconisations soient bien mises en œuvre.

Si, à l'usage vous constatiez que ces points cruciaux n'étaient pas respectés, contactez-nous !

[Lire la présentation DRH du projet LinkedIn Learning](#)

Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

Suivez-nous



cftc-casa.com

5



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



**RIEN N'EST ACQUIS
CONSTRUISONS ENSEMBLE
NOTRE AVENIR**

Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) au sein de l'Association Française des banques (AFB). La CFTC a décidé de ne pas signer

Pour rappel, certaines entités du groupe Crédit Agricole SA sont adhérentes à l'AFB.

La Fédération Banques de la CFTC a refusé de signer l'accord sur la NAO au sein de l'AFB :

- ✓ L'augmentation de 1,9% envisagée ne bénéficiera qu'à un nombre restreint de salariés (environ 2 000), soit à peu près 1% des 182 000 employés du **secteur bancaire AFB**, ce qui semble disproportionné par rapport à l'ensemble des effectifs.
- ✓ L'entrée en vigueur au 1er mai 2024 ne correspond pas à une augmentation de 1,9% sur une année pleine.
- ✓ Ces mesures présentées comme significatives par la délégation patronale ne parviennent pas à suivre le rythme de l'inflation.
- ✓ L'ajustement du salaire des cadres de plus de 50 ans à 36 000 € brut ne touchera même pas 100 salariés ! Cette focalisation sur un nombre si restreint d'employés soulève des interrogations quant à l'équité et à la portée réelle de cet accord.

Lire le communiqué de la Fédération Banques CFTC

Chez **Crédit Agricole S.A.**, pour le moment, pas de son, pas d'image sur un planning pour une hypothétique NAO en milieu d'année !

Ce qui se passe à l'AFB n'augure rien de transcendant pour cette année 2024, au titre du maintien du pouvoir d'achat des salariés dans les banques, alors même que chacun d'entre nous constate toujours dans son portefeuille un déficit lié au cumul d'inflation sur les dernières années.

La CFTC continue d'appeler de ses vœux le démarrage de cette négociation.

Actualité : Compte Personnel de Formation (CPF)

Depuis le 2 mai 2024, il faut déboursier 100€ pour suivre une formation à l'aide de son CPF (compte personnel de formation) (**Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024**). Cette somme est amenée à augmenter chaque année puisqu'elle sera indexée sur l'inflation. **Le décret précise également les exceptions** : pour les chômeurs et les salariés en reconversion, les formations éligibles au CPF resteront gratuites. Même chose **lorsque la formation fait l'objet d'un abondement par l'employeur, y compris lorsque cet abondement est prévu par un accord d'entreprise ou de branche.**

Vous appréciez le contenu de nos newsletters ? Dites-le nous en nous adressant un mail à cftccasa@gmail.com.

Vous partagez nos valeurs ?

Adhérez

ENVIE DE GARDER LE CONTACT ? BESOIN D'INFOS ?

Vos délégués
Syndicaux

MARIE-JOSE FERJULT
06 75 24 59 77

ALAIN STEPHAN
06 85 67 52 98

CATHERINE ABALAIN
01 43 23 60 65

DENIS CIROT
06 74 44 68 02

Élus titulaires

Élus suppléants

RS



MARIE-JOSÉ
FERJULT

DENIS
CIROT

VALÉRIE
VOYNEAU

LUCIEN
KEMKENG

CATHERINE
ABALAIN

BENJAMIN
MASSONIE

LIZ
MARUANI

ALAIN
STEPHAN

CALF/DCCR

DAG

DDC

DDC

RHG

PBP

DDC

ITD

Rejoignez-nous sur nos sites
Abonnez-vous à nos publications

cftc-casa.com

le site CFTC.fr

6