

En page 2

- Le billet d'humeur : Cotisation **AGIRC-ARRCO** pour les cadres à temps partiel

En page 3

- ❤️ Le harcèlement, la discrimination c'est **NON !**

En page 5

- **La CFTC** obtient 100% des voix chez **Olinn Services**
- Impact de l'IA générative sur les métiers IT

En page 4

- Emploi des seniors : entre envie d'utilité et sentiment d'invisibilité

En page 6

- Pourquoi adhérer à la **CFTC Casa** ?
- **La CFTC** vous souhaite un bel été

Situation économique et financière de Casa à fin 2024

En **CSE** extraordinaire le 30/06/2025, les élus ont adopté à l'unanimité l'avis favorable de la **CES (Commission Economique et Stratégique)** sur les comptes 2024 de l'UES Crédit Agricole SA.

« Le **Groupe Crédit Agricole SA** aborde 2025 avec des fondamentaux solides et une gouvernance renouvelée pour construire le prochain **PMT**.

Les contextes économiques et géopolitiques sont de plus en plus incertains et demanderont en 2025 un **pilotage complexe sur les trois points suivants** :

- ✓ La baisse des taux directeurs devrait favoriser la reprise de la marge d'intérêt dans la banque de détail, mais la **normalisation des activités de marché** pourrait peser sur les résultats de la **BFI**.
- ✓ La vigilance reste de mise concernant l'**évolution du coût du risque**, dans un contexte de défaillances d'entreprises en hausse en France.
- ✓ La **pression réglementaire** avec la mise en application de « Bale IV » pourrait impacter les ratios de solvabilité.

Les élus espèrent que la **RVC** se matérialisera à un niveau dans le trend des trois années passées. »



[Lire l'avis du CSE sur les comptes Casa à fin 2024](#)

Environnement technologique et IA dans le Groupe Casa

Lors du même **CSE**, les élus ont aussi adopté à l'unanimité l'avis sur l'environnement technologique et l'Intelligence Artificielle au sein du **Groupe Casa**. La **CES** a formulé les demandes suivantes :

- ✓ « La présentation en **CSE** de la **gouvernance autour de l'IA** et d'un **inventaire exhaustif des solutions d'IA déployées au sein de l'UES Casa**.
- ✓ La **consultation systématique du CSE** avant de déployer toute solution d'IA, conformément à la réglementation en vigueur et à la jurisprudence pour permettre au **CSE** de rendre un avis éclairé.
- ✓ La **présentation annuelle globale et détaillée de la stratégie technologique**.
- ✓ **Des CSE extraordinaires trimestriels ou semestriels dédiés** permettant aux élus d'avoir une vision globale de l'état d'avancement des projets et de rentrer dans le détail des différents projets sur le point d'être déployés.
- ✓ **Des heures de délégation supplémentaires pour les élus de la Commission Économique et Stratégique** pour travailler spécifiquement sur ces sujets techniques et impactant, et exercer pleinement leurs prérogatives.
- ✓ La **formation spécifique des élus du CSE** sur les enjeux liés à l'IA.
- ✓ L'**intégration des enjeux RSE** dans l'évaluation de toutes les solutions d'IA, en cohérence avec la stratégie RSE du Groupe.

Le manque d'information au niveau des **élus du CSE** devient une réelle gêne dans le cadre de l'exercice des mandats. Nos collègues sont en attente d'informations de la part de leurs élus. Il est nécessaire de pouvoir répondre dans les meilleurs délais à leurs attentes légitimes sur le déploiement et l'usage de l'IA dans notre entité ».

[Lire l'avis du CSE sur l'environnement techno et l'IA chez Casa](#)





LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



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

Le billet d'humeur d'une collègue cadre en forfait jours



Le 19 mars 2025, l'**AGIRC-ARRCO** a publié la **Circulaire AGIRC-ARRCO 2025-6-SG-DRJ** pour diffuser un avenant

signé par les **Partenaires sociaux**.

Il s'agit de permettre aux salariés dont « **la rémunération n'est pas déterminée selon un nombre d'heures de travail, d'accéder au dispositif de maintien des cotisations AGIRC-ARRCO sur la base de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils travaillaient à temps plein, et ce même s'ils ne sont pas éligibles au même dispositif pour le régime de base.** »



[Lire la circulaire AGIRC-ARRCO](#)

A la lecture de cette circulaire, **l'une de nos collègues** nous a demandé s'il était désormais possible chez **CAsa**, pour un **cadre en forfait jours, à temps partiel de cotiser au régime AGIRC-ARRCO sur la base d'un temps plein.**

Vos élus CFTC rappellent qu'un **cadre en forfait heures peut déjà bénéficier de cette mesure** s'il le souhaite.

Sur notre suggestion, **notre collègue** a également formulé cette demande sur le portail **AskOnline**.

La réponse obtenue est la suivante : « Bonjour, nous avons bien pris note de votre demande. A ce jour nous sommes en attente des modalités concernant la cotisation retraite **AGIRC-ARRCO**. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous lorsque nous aurons plus d'info. Nous vous souhaitons une bonne journée. »

Vos élus CFTC prennent note de cette réponse et invitent dès maintenant, **tous les acteurs concernés à la DRH** à s'appropriier ce sujet et, à rédiger, dès que possible, **un mode opératoire** qui permettra à **tous les collaborateurs à temps partiel qui le souhaitent, de bénéficier de cette décision de l'AGIRC-ARRCO.**

En formulant sa question, **notre collègue** s'interroge aussi : « Il est **assez incompréhensible** qu'en 2025 la **MSA soit le seul régime** d'assurance à ne pas être capable de gérer cette situation et à **faire perdurer une inégalité de traitement** voire, d'une certaine façon, **une situation de discrimination** alors même que cela va à **l'encontre des grands principes d'égalité des travailleurs** portés par **le gouvernement.**

Crédit Agricole S.A., CAPS et les Assurances sont, sauf erreur de ma part, des « clients » importants de **la MSA**. Une action commune pourrait-elle être menée ? »

Vos élus CFTC partagent cette même interrogation. Ce serait utile et pertinent que les entités du **Groupe Crédit Agricole** affiliées à **la MSA** fassent un jour **pression sur la MSA pour que cette discrimination s'arrête.** Vu son poids au sein de **la MSA, le Groupe Crédit Agricole** a forcément un moyen de pression.

Vous partagez nos valeurs?

[Adhérez](#)

Suivez-nous



cftc-casa.com

2



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS

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

Le HARCELEMENT, la DISCRIMINATION, c'est NON !

Dans sa communication « Culture éthique X Crédit Agricole » du 27 mai 2025, la Direction de la Conformité met en avant la prévention du harcèlement au Travail au sein de Crédit Agricole SA. Depuis toujours la CFTC, s'engage partout, dans toutes ses structures et avec tous ses élus et adhérents, contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement.



Vos élus CFTC partagent ce message fort et sans ambiguïté et vous invitent à **revoir la vidéo** et à **lancer la formation IFCAM** proposée dans cette communication essentielle, en cliquant sur le lien ci-dessous :

[\(Re\)lire la communication « Culture éthique X Crédit Agricole »](#)

Si vous êtes **victime ou témoin** d'une situation qui peut relever de la **discrimination** ou du **harcèlement**, surtout **ne restez pas silencieux, ne faites pas semblant de ne rien avoir vu !**

Vos **Délégués Syndicaux CFTC** (toutes nos coordonnées en dernière page) **sont à votre écoute et vous accompagneront en toute confidentialité** afin de faire cesser au plus vite cette situation.

Discriminations



La CFTC, à la pointe de ces combats, vient d'éditer un petit guide « Discriminations, connaître mes droits et les faire respecter » que vos élus CFTC partagent avec vous en cliquant sur le lien ci-dessous :

[Accéder au guide « Discriminations » de la CFTC](#)

Enfin, La **Défenseure des Droits, Claire HEDON**, a rendu le 5 février 2025, sur la base d'un constat hélas édifiant (*), **une décision-cadre** portant de **nouvelles recommandations** en matière de **recueil, du signalement et de l'enquête interne pour des faits de discrimination et de harcèlement sexuel** dans l'emploi privé et public que nous vous invitons à découvrir en cliquant sur le lien ci-dessous :

[Lire la décision-cadre de la Défenseure des Droits](#)

(*) 34 % de la population active déclare avoir été témoin de discriminations dans l'emploi, fondées principalement sur l'origine, l'apparence physique, l'état de santé, le handicap, le sexe et l'identité de genre. Près d'une personne active sur trois déclare avoir personnellement été victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire. Près d'une femme sur trois déclare avoir déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail.



Défenseuredesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

Suivez-nous

cftc-casa.com

3



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



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

Emploi des seniors : entre envie d'utilité et sentiment d'invisibilité

Dans le numéro 192 de **sa lettre des cadres**, la **CFTC Cadres** met en avant une étude « **IPSOS-Consultation sur l'emploi des salariés expérimentés** » publiée en avril 2025. Elle brosse un **portrait nuancé de la situation des salariés expérimentés, notamment ceux âgés de plus de 50 ans**. Loin des clichés d'un désengagement supposé, **ces actifs manifestent une forte volonté de rester dans l'emploi (77 %), avec une envie affirmée de transmettre leurs savoirs et leurs compétences (84 %)**. Cependant, cette aspiration se heurte à **des freins systémiques**. Plus de la moitié d'entre eux redoutent une forme de **déclassement professionnel**, un **isolement progressif** au sein de leur organisation, voire **une mise à l'écart silencieuse**. La **formation professionnelle continue** leur reste souvent **inaccessible**, les **mobilités internes s'amenuisent** avec l'âge, et le **regard porté** par l'entreprise **sur leur valeur ajoutée tend à se brouiller**. Paradoxalement, **seuls 39 % estiment que leur entreprise agit concrètement pour favoriser leur maintien en activité**. **Pourtant**, dans un contexte de tensions sur le marché de l'emploi, **leur expérience constitue une ressource stratégique** que les entreprises ne peuvent plus se permettre de négliger.



Le **recrutement des seniors** reste également **un angle mort** : les candidats expérimentés sont souvent écartés dès la sélection des CV, victimes d'idées reçues tenaces. Certains recruteurs les perçoivent comme moins adaptables, plus coûteux ou réticents au changement, alors que les données démentent largement ces préjugés. L'enjeu est donc aussi culturel : **changer de regard sur l'âge, c'est élargir le vivier de talents**.

La **CFTC Cadres** plaide depuis longtemps pour **une gestion active et valorisante de la seconde partie de carrière**. Il est temps d'abandonner les approches fondées sur l'âge et de bâtir une politique RH qui s'appuie sur **l'expérience comme levier de performance collective**. Cela suppose de :

- ✓ développer de véritables parcours intergénérationnels dans les entreprises ;
- ✓ garantir un accès effectif à la formation continue et à l'évolution professionnelle ;
- ✓ encourager la transmission des savoirs à travers des dispositifs concrets (mentorat, tutorat, ingénierie des compétences) ;
- ✓ combattre les discriminations liées à l'âge dans les pratiques managériales et les process RH.

En valorisant l'expertise des salariés expérimentés, c'est l'ensemble du tissu professionnel que nous renforçons. À l'heure du vieillissement de la population active, **investir dans les parcours seniors n'est pas un luxe : c'est une nécessité sociale et économique**.

Vos élus CFTC rappellent le paradoxe où, le plus souvent, **les 55 ans marquent le début de la catégorisation «senior»** dans l'esprit des **DRH**, mais le « **déclassement professionnel, l'isolement progressif, la mise à l'écart silencieuse et la baisse des formations** » commencent souvent bien avant, alors même que nous devons tous rester de plus en plus longtemps dans les entreprises. Pourtant selon l'étude **IPSOS**, **seul environ un quart des DRH interrogés** déclare avoir mis en place :

- ✓ **des outils et des mesures spécifiques pour le suivi des âges des effectifs,**
- ✓ **des mesures spécifiques pour accompagner les salariés dès 45 ans dans l'évolution de leur carrière.**

Et à peine 4 sur 10 ont mis en place **des dispositifs pour aménager le temps de travail des salariés expérimentés en fin de carrière** (le plus souvent à plus de 50% des réponses sous la forme d'une retraite progressive ou d'une réduction du temps de travail. Notons que dans l'étude, le temps partiel avec maintien des cotisations arrive en 3^e position avec 31% de mention).

En conclusion, **vos élus CFTC** voient dans cette étude une formidable matière pour une future négociation d'un accord seniors chez **CAsa**.

**Accéder à l'étude IPSOS-Consultation sur
l'emploi des salariés expérimentés**

NUM. 192 | AVRIL 2025

LA LETTRE DES CADRES



Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

Suivez-nous

cftc-casa.com

4



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS

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

Olinn Services: la CFTC obtient 100% des voix



Pour mémoire, **Olinn** est devenue une filiale à 100% de **Crédit Agricole Leasing & Factoring (CAL&F)** en 2021.

Olinn offre aux entreprises et collectivités des solutions et services plus responsables et solidaires pour la gestion des équipements professionnels.

Olinn Services, basée à Aix en Provence, a organisé ses premières élections professionnelles le 12 mai dernier.

Nos deux collègues ont brillamment décroché le fauteuil de titulaire et celui de suppléante avec **100% des voix obtenues dès le 1^{er} tour**.

Bravo à elles. Là aussi, elles pourront porter une voix différente,

VOTRE VOIX !

L'IA générative aura aussi un impact sur les métiers IT

IT ■ 2025



Le **Programme de Transformation IT 2025** du **Crédit Agricole**, a mené une étude sur l'IA générative, parue le 02/06/2025.

On y apprend que **l'IA générative transformera profondément les métiers IT d'ici 2030**.

Les points principaux mis en avant dans cette étude sont :

- ✓ **la complémentarité intergénérationnelle** → expertise métier des collaborateurs les plus expérimentés versus aisance technologique et numérique des plus jeunes,
- ✓ **l'importance du regard critique sur les productions IA,**
- ✓ **la fluidification de l'accès aux données,**

le tout au sein d'un **cadre solide** dans lequel **les équipes Risques** et les « **Design Authorities** » jouent un rôle crucial pour garantir **qualité, sécurité et conformité, sans freiner l'innovation ou l'expérimentation**.

Trois axes stratégiques sont identifiés :

- ✓ **développer les compétences** via un "passeport IAG",
- ✓ **repenser les modes de travail autour de binômes humain/IA,**
- ✓ **faire évoluer le management IT** pour intégrer de nouvelles missions (éthique appliquée, audit des contenus générés, ingénierie de prompts).

Accéder à la synthèse de l'étude IT

Au travers de cette étude, **vos élus CFTC** concluent que **l'évolution** au sein des métiers IT **n'est finalement guère différente** de celle qu'il faut mener **dans tous les métiers de Casa**. Pour l'IT comme pour les autres Directions, **vos élus CFTC** réclament un **passage systématique en CSE de tous les projets IA sans exception**.

Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

Suivez-nous



cftc-casa.com

5



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



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

Pourquoi adhérer à la CFTC Casa ?



Adhérer à la CFTC :

C'est choisir un syndicat qui place, depuis 1919, la personne au cœur de ses actions !

C'est aussi bénéficier :

- ✓ d'un accompagnement personnalisé en cas de difficulté,
- ✓ d'un appui dans vos démarches RH ou juridiques,
- ✓ d'une voix différente qui pèse dans les négociations sociales,
- ✓ d'un réseau solidaire qui agit pour améliorer vos conditions de travail,

- ✓ de réductions négociées dans votre vie au quotidien,
- ✓ de formations spécifiques et enrichissantes dans le cadre avantageux du **Congé de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES)** (voir lien ci-dessous),
- ✓ et d'autres avantages encore...

Plus nous sommes nombreux, plus nous sommes forts pour défendre vos droits. Rejoignez-nous !

Contactez vos élus et délégués syndicaux CFTC ou écrivez-nous : cftccasa@gmail.com

En savoir plus sur le CFESES

Vos élus CFTC vous souhaitent un bel été



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

CATHERINE ABALAIN
01 43 23 60 65

ALAIN STEPHAN
06 85 67 52 98

VALERIE VOYNEAU
01 57 72 42 05

DENIS CIROT
06 74 44 68 02

Élus titulaires

Élus suppléants

RS



**MARIE-JOSÉ
FERJALT**

**DENIS
CIROT**

**VALÉRIE
VOYNEAU**

**LUCIEN
KEMKENG**

**CATHERINE
ABALAIN**

**BENJAMIN
MASSONIE**

**LIZ
MARUANI**

**ALAIN
STEPHAN**

CALF

DAG

DDC

DDC

RHG

DBI

DDC

ITD

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

cftc-casa.com

le site CFTC.fr

6