



**CFTC CREDIT AGRICOLE S.A.**

« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

**NEWSLETTER MENSUELLE**

**MARS 2020**

### Sommaire :

- **Actualités COVID 19 et congés payés**
- **Commission Voyages : le mot de la Présidente**
- **CSE du 25 mars 2020 Bilan Social (BSE) et ses annexes :**
- **Avis de la CPS sur le Bilan Social**
- **Chiffres clés du Bilan Social**
- **Avis de la CPS sur l'Égalité Professionnelle**
- **Chiffres clés sur l'Égalité Professionnelle**
- **Comprendre l'Index Égalité Professionnelle**
- **Dernière minute**

## Actualités : le COVID 19 et son incidence sur les congés payés

La semaine dernière, **sans accord préalable, ni préavis**, la Direction de CASA nous a annoncé qu'il avait été décidé de ne pas accéder aux demandes d'annulation des congés payés déjà posés dans PayOnline (majoritairement ceux visant la période de Pâques).

### Déclaration de la CFTC en CSE du 25 mars 2020 à ce propos :

« Il a été annoncé le 24 mars à 16 h 34, aux managers, que toute demande d'annulation ou modification de congés n'était plus possible à compter de ce jour.

Cette intervention, basée sur l'effet de surprise et en contradiction avec les messages de bienveillance et de reconnaissance émis par la Direction Générale, pose une question de justice, d'équité et vient apporter, pendant une période difficile au cours de laquelle la motivation et l'engagement des collaborateurs sont une nécessité, un élément de perturbation, voire de démotivation.

S'il est nécessaire que les salariés soient solidaires avec l'entreprise en sacrifiant quelques jours de congés au titre d'un effort qu'il n'est pas question de mettre en cause, imposer un traitement ciblé à ceux qui ont posé des congés au printemps relève de l'injustice, et ce d'autant plus pour les salariés de la ligne métier SI salués pour leur engagement en télétravail.

L'injustice étant, par essence inacceptable, c'est la motivation globale des salariés du Groupe qui est en jeu en cette période d'anxiété. Nous espérons donc, après cette communication adressée aux managers du Groupe, qu'une approche mesurée et juste, permettra de partager équitablement l'effort, si cela s'avère nécessaire, en cohérence avec les messages de notre Direction Générale. »

Depuis, suite à la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID 19, le Gouvernement a publié le **26 mars 2020 une ordonnance fixant les règles spécifiques en matière de congés payés.**

**Cette ordonnance donne des pouvoirs étendus aux employeurs en matière de prise de congés (sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche pour les jours de congés).**

### Congés payés :

L'article 1 de l'ordonnance prévoit que l'employeur peut « *imposer la prise de congés payés ou modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de six jours ouvrables, soit une semaine de congés payés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc* ». « *La période de congé imposée ou modifiée ne peut s'étendre au delà du 31 décembre 2020* »

L'employeur peut également « *fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié* » et « *fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise* ».

### EJR et CET :

Selon l'article 2 « *l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, imposer la prise à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier et modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.*»

L'article 4 autorise également l'employeur à imposer la prise ou la modification à des dates prédéterminées par lui de jours issus du CET.

L'article 5 pose une limite de 10 jours de repos maximum (EJR et CET) pouvant être imposés par l'employeur.

**A noter que deux autres ordonnances prévoient le report de la date limite de versement de l'intéressement et de la participation au 31 décembre 2020 (vs 30 juin) et le report du versement de la Prime pour le Pouvoir d'Achat au 31 août (vs 31 juin).**





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

## NEWSLETTER MENSUELLE MARS 2020

### Actualité congés payés chez CALF

Jeudi 26 mars, des négociations ont été engagées chez CALF sur l'application de l'ordonnance sur les congés payés et les RTT mais **aucun accord n'a pu être conclu**. Cependant dans la soirée du 27 mars (à 21H15), la direction a **invité** par mail chaque collaborateur à poser 5 jours de congés (CP ou RTT) sur le mois d'avril

Aux dernières nouvelles, la situation a évolué et les négociations doivent reprendre.

A noter qu'au cours de la première négociation, **la CFTC CALF** avait obtenu que les congés déjà positionnés sur avril puissent être repositionnés selon les situations personnelles de chacun, et que les congés au-delà de 5 jours puissent être annulés pour des raisons d'équité entre les salariés.

### Et chez Crédit Agricole SA ?

Des négociations vont être entamées en milieu de semaine chez CASA : **la CFTC** espère que la Direction saura tenir compte du caractère anxiogène et anormal de la situation de confinement et qu'elle n'ajoutera pas à cela la frustration de devoir prendre des congés payés sans pouvoir s'évader de son domicile.

**La CFTC alerte sur les risques psychosociaux** que ne manqueront pas de générer ces dispositions sur des salariés éprouvés par une longue période de confinement et si elle comprend parfaitement les impératifs de reprise d'activité à temps plein dès la fin du confinement, **elle préconise vivement l'épargne de ces jours de congés** pour les salariés qui ne désireraient pas les poser en période de confinement.

**La CFTC** espère que la Direction saura tenir compte également des particularités de l'entreprise (nous ne sommes pas une entreprise industrielle) pour adopter un dialogue social bienveillant à l'égard de ses salariés qui sont fortement impliqués dans la réalisation de leurs tâches en conditions difficiles mais sont aussi fortement éprouvés par le contexte actuel.



**Marie-José  
FERJAULT**  
DCS CFTC CASA  
Présidente  
Commission  
Voyages

### Commission voyages : le mot de la Présidente

La crise actuelle du COVID 19 nous a tous pris de court et nous a imposé le **confinement** pour une durée totale encore indéterminée.

Nous savons combien il est difficile de modifier profondément notre mode de vie et nos repères dans ces moments.

Cependant, nous ne pouvons que vous recommander de suivre les instructions gouvernementales, de rester chez vous le plus possible et de veiller sur vous et vos proches. Nous nous associons à ceux d'entre vous qui sont atteints par la maladie ou dont les proches sont touchés et partageons vos angoisses et vos peines.

#### Alors, comment vous parler de voyages dans un tel contexte ?

Il va bien falloir, à un moment donné, que nous sortions du confinement et que nous puissions vous proposer des séjours et WE pour le 2<sup>e</sup> semestre car il faudra aller de l'avant et penser à retrouver une vie normale.

Délais de réservation oblige, nous serons amenés à vous proposer de vous inscrire pour des séjours alors même que nous serons à peine sortis du confinement.

Il va nous falloir nous projeter sur l'avenir dans les semaines à venir si nous voulons pouvoir vous proposer des séjours pour le 2<sup>e</sup> semestre et pour l'an prochain.

La commission voyages, doit revoir tous ses projets et travaille sur les solutions qui pourront s'ouvrir à nous en fin d'année mais également pour l'an prochain.

Le Bureau du CSE validera le début de nos communications quand il le jugera opportun.



**CFTC CREDIT AGRICOLE S.A.**

« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

**NEWSLETTER MENSUELLE**

**MARS 2020**

En cette période particulière qui marquera chacune de nos existences, **la CFTC** vous propose de se retrouver sur le **groupe facebook Notre drôle de vie** : on rigole, on prend des nouvelles, on se serre les coudes. Quand un témoignage est touchant, révoltant, intrigant, emblématique, ou même drôle, on vous contacte pour en savoir plus et faire un portrait.

Et parce qu'il faut aussi penser à autre chose voici deux suggestions pour se divertir:

- **Plateforme Auvio** qui permet durant la crise un libre accès aux 229 épisodes de l'émission culte belge Strip Tease.
- **BD** : découvrez une sélection d'albums à lire gratuitement sur vos tablettes ou ordinateurs. Enfant ou adultes, il y en a pour tous les goûts. Par [ici](#)

**Pour répondre à toutes vos interrogations et préoccupations, la CFTC CASA reste à votre écoute au 06.75.24.59.77 ou par mail [cftccasa@gmail.com](mailto:cftccasa@gmail.com)**

## **Comment percevez-vous la gestion et la communication de l'entreprise dans cette période de cette crise ?**

**Nous, nous disons tout simplement BRAVO !**

### **BRAVO pour les différents messages de notre Directeur Général**

En effet, nous ne pouvons qu'apprécier les différents messages chaleureux et remplis d'humanité de notre Directeur Général. Bravo Mr Brassac, continuez ainsi à nous réchauffer le cœur et nous aider à traverser ces moments anxiogènes.

### **BRAVO pour le message adressé par nos dirigeants (FNCA et CASA) le mardi 31 mars aux équipes**

Ce message qui remercie l'ensemble des équipes nous booste et nous redonne de la fierté d'appartenir à une banque dont « *la mission est de faire en sorte que nos Clients et l'économie française traversent les turbulences liées à la crise. Notre solidité nous autorise à la mener avec détermination.* »

### **BRAVO pour la réactivité de l'entreprise et les mesures préventives décidées avant l'annonce du confinement en France**

A notre connaissance dans toutes les directions, des mesures préventives autorisant un large recours au télétravail ont été décidées au cours de la semaine du 9 au 13 mars, avant même la décision des Pouvoirs Publics sur le confinement limitant les déplacements sur le territoire français.

### **BRAVO aux équipes informatiques d'avoir permis le recours massif au télétravail et pour la qualité du réseau**

Le taux de recours au télétravail dans le Groupe est compris entre 100% et 35% (en % des licences Entité). Chez Crédit Agricole SA, ce taux est de 99% pour 2000 licences. Même LCL a mis les bouchées doubles pour permettre à un maximum de salariés de télétravailler (10 000 licences et nombre moyen de télétravailleurs de 7500 salariés sur fin mars).

### **Seul bémol dans cette gestion de crise, le message sur l'interdiction d'annuler les congés d'avril déjà posés dans PayOnline et qui a suscité de l'émoi au sein des équipes...**

Nous espérons que la négociation prévue dans le cadre de l'ordonnance sur les congés payés permettra, à l'instar de CALEF, que les congés déjà positionnés sur avril puissent être repositionnés selon les situations personnelles de chacun et que ceux au-delà de 5 jours puissent être annulés pour des raisons d'équité entre les salariés.



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

Notre  
représentante  
CFTC au sein  
de la CPS\* et  
accessoirement  
sa Présidente



\* Commission  
Politique Sociale

## **CSE du 25 mars 2020 : présentation du Bilan Social de l'Entreprise (BSE) 2019 et de ses annexes**

Chaque année, la RH Crédit Agricole SA présente au cours de la séance du mois de mars le projet de Bilan Social de l'Entreprise (BSE). A l'issue de cette présentation, les élus rendent un avis sur son contenu. A cet effet, la Commission Politique Sociale (CPS) composée d'un tiers des élus CSE titulaires, est chargée de rédiger au préalable une note de synthèse et de proposer à l'ensemble des élus titulaires du CSE, un avis qui peut être favorable, défavorable ou réservé.

**Cette année, la CPS a proposé aux élus du CSE au cours de la séance du 25 mars 2020, de donner deux avis qui ont été adoptés à l'unanimité :**

- 1) Un avis favorable sur le Bilan Social 2019** hors annexe sur l'Egalité Professionnelle F/H.
- 2) Un avis réservé pour l'annexe sur l'Egalité Professionnelle F/H.**

Le Bilan Social ainsi que l'avis rendu par les élus sont transmis aux actionnaires dans le cadre de l'ensemble des documents prévus pour l'Assemblée Générale.

### **Extraits de l'avis de la CPS sur le Bilan Social 2019 (voir chiffres clés page suivante)**

**Au niveau de l'emploi**, la CPS constate une quasi stabilité dans les données à même périmètre. Elle note un taux de rotation assez dynamique avec une prédominance des mobilités dans le Groupe. L'âge moyen reste stable.

**Au niveau des rémunérations**, la CPS constate une masse salariale qui se contracte (ndlr, à même périmètre), de manière plus importante pour la partie variable, notamment dans la classification la plus élevée (classe L). Les rémunérations moyenne et médiane sont en légère progression.

La CPS rappelle, comme l'avait fait dans le passé la Commission Emploi Formation (CEF), que le principe actuel de **la rémunération variable qui favorise les classifications élevées est injuste** (taux moyen de RVP de 22,3% pour la classe L, entre 11,4 et 7,6% pour les autres classes de cadres, entre 5,9 et 4,5 % pour les techniciens).

La CPS regrette par ailleurs que **la politique salariale appliquée depuis quelques années** (pas d'augmentations collectives, limitation des promotions et des augmentations individuelles) **pénalise particulièrement les salariés les moins bien rémunérés**. Heureusement, une compensation leur a été octroyée en 2019, au travers de **la prime pour le pouvoir d'achat fiscalement encouragée par les Pouvoirs Publics** et versée au sein de l'UES Crédit Agricole SA en 2019 (prévue en 2020). Dans l'hypothèse où celle-ci ne serait pas reconduite dans la loi de financement de la Sécurité Sociale, **la CPS suggère de consacrer chaque année une enveloppe spécifique pour les plus bas salaires**.

**En conclusion**, la CPS constate une politique sociale dans la continuité des années précédentes. Cependant, elle regrette une faiblesse des augmentations salariales et des promotions pour la grande majorité des salariés. Elle propose aux élus du CSE de donner un **avis favorable** pour le projet de bilan social 2019 tel que présenté au CSE du 25 mars 2020.



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

## NEWSLETTER MENSUELLE

### MARS 2020

### Chiffres clés du Bilan Social 2019

Selon l'indicateur, les données 2018 ont été retraitées à périmètre comparable, hors effectifs CAPS

	2018	2019
<b>Effectifs</b>	<b>2.004</b>	<b>1.991</b> 1.744 CDI payés (1.860 cadres / 64 non cadres), 127 CDD & alternants et 120 CDI non payés
<b>Age moyen</b>	<b>46,1 ans</b>	<b>45,8 ans</b>
<b>Ancienneté moyenne CDI</b>	<b>17,2 ans*</b>	<b>17,8 ans</b>
<b>Taux de rotation</b> (moyenne des entrées /départs)	<b>11,5%</b>	<b>11,9%</b> Les mobilités Groupe représentent le 1 <sup>er</sup> motif d'entrées et de départs
<b>Taux de promotion</b>	<b>6,8%</b>	<b>7%</b>
<b>Taux de salariés handicapés</b>	<b>2,7%*</b>	<b>2,9%</b>
<b>Taux d'absentéisme</b>	<b>3,9%*</b>	<b>4,1%</b> Augmentation des congés événements familiaux
<b>Ratio de jours pris dans le cadre du congé de paternité</b>	<b>92%</b>	<b>94%</b>
<b>Masse salariale</b>	<b>192 M€</b>	<b>190 M€</b>
<b>Rémunération de base moyenne</b>	<b>6 304 €/mois</b>	<b>6 332 €/mois</b> 6 447 € en moyenne pour les cadres, 3 116 € en moyenne pour les non cadres
<b>Taux moyen de rémunération variable</b>	<b>15,7%</b>	<b>15,5%</b> 22,3% classe L - 11,4% classe K - 9,8% classe J 7,6% classe I - 7,8 % classe H- 4,6% non cadres
<b>Rémunération globale moyenne</b>	<b>92 373 €/an</b> <b>7 698 €/mois</b>	<b>93 355 €/an</b> <b>7 780 €/mois</b>
<b>Rémunération globale médiane*</b>	<b>68 976 €/an</b> <b>5 748 €/mois</b>	<b>69 731 €/an</b> <b>5 811 €/mois</b>
<b>Rapport 10% les mieux payés et 10% les moins payés</b>	<b>8,6</b>	<b>7,9</b>
<b>Rémunération variable collective en % des salaires</b>	<b>9,6%*</b>	<b>9,7%</b>
<b>Accidents du travail avec arrêt, de trajet avec arrêt</b>	<b>0,6%*</b> <b>0,3%*</b>	<b>0,4%</b> <b>0,7%</b>
<b>Salariés formés à la sécurité</b>	<b>24*</b>	<b>9</b>
<b>Temps partiel (% de l'effectif)*</b>	<b>8,1%*</b>	<b>7,4%</b>
<b>Télétravail (% de l'effectif)</b>	<b>20%</b>	<b>45%</b>
<b>Budget formation en % de la masse salariale*</b>	<b>3,1%*</b>	<b>3,2%</b>

\* Périmètre 2018, y compris CAPS (données 2018 non retraitées)



06/04/2020

<https://www.cftc-casa.com/>



**Extraits de l'avis de la CPS sur l'annexe 2019 portant sur l'Égalité Professionnelle F/H**

**EN CONCLUSION, des avancées ont été réalisées ces dernières années en faveur des femmes, par exemple, la stratégie de recrutement des cadres, les mesures d'aide en faveur de la parentalité, l'organisation du temps de travail et l'attention réservée aux femmes dans le cadre des augmentations annuelles.**

Cependant, la Commission Politique Sociale (CPS) fait le constat que les femmes continuent de gagner en moyenne, **27% de moins** que les hommes, tous collèges confondus et qu'elles sont moins souvent managers. En dépit des enveloppes dédiées annuellement au rattrapage des écarts salariaux F/H, **les écarts de rémunération persistent dans la classification la plus élevée (classe L) et les promotions en faveur des femmes restent insuffisantes.**

Par ailleurs, la CPS note que **l'index de l'égalité professionnelle 2020** de l'UES Crédit Agricole SA s'élève à **83 points sur 100** et **qu'il n'a pas progressé par rapport à l'année précédente**. Or l'édition nationale 2020 révèle que la note moyenne pour les entreprises de plus de 1 000 salariés est de **87 contre 83 en 2019** (source Ministère du Travail).

Pour ces raisons, la CPS réunie le **23 mars 2020 propose aux élus du CSE, de donner un avis réservé pour l'annexe « Egalité Femmes Hommes » au projet de Bilan Social 2019 telle que présentée au CSE du 25 mars 2020.**

**Chiffres clés sur l'Égalité Professionnelle issus du Bilan Social 2019**

Classe	% de femmes	Ecart F/H d'ancienneté <sup>1</sup>	Rémunération mensuelle moyenne de base			
			Femmes	Hommes	Moyenne	Ecart
<b>Cadres</b>	<b>48%</b>		<b>5 515 €</b>	<b>7 364 €</b>	<b>6 454 €</b>	<b>-25%</b>
<b>L</b>	<b>32%</b>	<b>-2,4 ans</b>	<b>9 977 €</b>	<b>13 235 €</b>	<b>12 089 €</b>	<b>-25%</b>
<b>K</b>	<b>43%</b>	<b>+1,6 an</b>	<b>6 175 €</b>	<b>6 302 €</b>	<b>6 247 €</b>	<b>-2%</b>
<b>J</b>	<b>52%</b>	<b>+1,5 an</b>	<b>4 789 €</b>	<b>4 987 €</b>	<b>4 885 €</b>	<b>-4%</b>
<b>I</b>	<b>58%</b>	<b>+4 ans</b>	<b>3 987 €</b>	<b>4 113 €</b>	<b>4 041 €</b>	<b>-3%</b>
<b>H</b>	<b>69%</b>	<b>+10 ans</b>	<b>3 634 €</b>	<b>3 585 €</b>	<b>3 619 €</b>	<b>+1%</b>
<b>Non cadres</b>	<b>91%</b>	<b>-1,1 an</b>	<b>3 164 €</b>	<b>2 921 €</b>	<b>3 145 €</b>	<b>+8%<sup>2</sup></b>
<b>G</b>	<b>92%</b>	<b>ns<sup>2</sup></b>	<b>3 200 €</b>	<b>2 921 €</b>	<b>3 176 €</b>	<b>ns<sup>2</sup></b>
<b>E</b>	<b>83%</b>	<b>ns<sup>2</sup></b>	<b>2 877 €</b>		<b>2 877 €</b>	<b>ns<sup>2</sup></b>
<b>D</b>	<b>100%</b>	<b>ns<sup>2</sup></b>	<b>3 008 €</b>		<b>3 008 €</b>	<b>ns<sup>2</sup></b>
<b>Global CDI</b>	<b>50%</b>	<b>+1,3 an</b>	<b>5 358 €</b>	<b>7 338 €</b>	<b>6 332 €</b>	<b>-27%</b>
<b>Autres données</b>						
<b>Taux de promotion</b>			<b>5,9%</b>	<b>6,5%</b>	<b>7%<sup>3</sup></b>	
<b>Salariés à temps partiel</b>			<b>14,5%</b>	<b>1,5%</b>	<b>7,4%</b>	
<b>Salariés en télétravail</b>			<b>51%</b>	<b>39%</b>	<b>45%</b>	

- 1) L'écart d'ancienneté moyenne par classification et sexe est un indicateur susceptible de ne pas refléter les écarts d'âge au sein des classifications. Aussi, il serait intéressant de disposer à l'avenir dans le Bilan Social des âges moyens par classification et par sexe.
- 2) Chiffres non significatifs, en raison d'une population masculine très restreinte dans la catégorie non-cadre
- 3) Base de calcul différente (mais nous n'avons pas le détail)



**CFTC CREDIT AGRICOLE S.A.**

« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

**NEWSLETTER MENSUELLE**

**MARS 2020**

Retrouvez sur [la page d'accueil de notre site internet](#), les classements réalisés à partir des données publiées :

- [Classement des entreprises du CAC 40](#)
- [Classement des banques et assurances](#)

## Comprendre l'index « Égalité Professionnelle » défini par le ministère du Travail

**Définition (source ministère du travail) :** L'Index d'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

### Comment le calculer ?

L'Index, sur **100 points**, se calcule à partir de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes,
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles,
3. L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
4. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
5. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

### Critiques sur le mode de calcul

Entré en vigueur il y a un an, l'index est un thermomètre de l'égalité professionnelle, une note sur 100 qui est consultable par toutes et tous. Mais en dépit d'une note moyenne France plus qu'honorable, à hauteur de 87%, **les femmes sont payées 25 % de moins que les hommes, tous postes confondus.**

C'est le **mode de calcul du 1<sup>er</sup> indicateur** qui pèse 40 points sur 100 dans le calcul de l'index qui est le plus critiqué car il reflète les écarts de salaire à classification et âge équivalent **mais des biais peuvent être induits entre poste occupé et poste évalué** (chez CASA, c'est la classification qui est retenue dans le calcul). De même il ne reflète pas les écarts de progression de carrière entre femmes et hommes. **Chez CASA la note obtenue pour ce 1<sup>er</sup> critère est de 35 sur 40.**

**Rappelons que l'index CASA est égal à 83, en dessous de la note moyenne des entreprises de plus de 1000 salariés (note de 87). Par ailleurs, l'écart de salaire toutes classes confondues postes confondus à CASA est de 27% en défaveur des femmes.** La RH CASA nous répète régulièrement que l'entreprise n'est pas représentative d'une entreprise type de plus de 1000 salariés car elle concentre un nombre important de cadres dirigeants (y/c filiales) qui sont salariés de CASA.

### Position de la CFTC CASA

La **CFTC CASA** entend que l'entreprise concentre un nombre important de cadres dirigeants bien rémunérés (et d'ailleurs l'ensemble des salariés de l'UES en profite indirectement, notamment au travers du budget des œuvres sociales ou encore du taux de cotisation aux régimes de prévoyance et santé). Cependant, elle considère que **les femmes devraient pouvoir accéder aux plus hautes fonctions de manière égalitaire**. Par ailleurs, même si des efforts sont réalisés au sein de l'entreprise pour l'accès des femmes à des fonctions de manager, **ils ne sont pas mesurables** au travers des chiffres disponibles dans le bilan social.

Une négociation est actuellement en cours en vue d'un accord sur l'égalité professionnelle. Nous demandons à avoir **plus de transparence** dans les process d'évolution professionnelle avec la mise en place de nouveaux indicateurs permettant d'évaluer les progrès réalisés au sein de l'entreprise (progression de carrière et accès aux plus hautes responsabilités). La **CFTC CASA demande aussi que chaque salarié.e qui se sent discriminé.e au niveau de sa rémunération puisse avoir recours à une procédure ad hoc adressée à une référente.**

## Dernière minute, aujourd'hui 1<sup>er</sup> avril



Alors que notre newsletter était bouclée, nous avons souhaité retarder sa parution pour vous rendre compte de **la négociation sur les congés payés qui a démarré ce jour 1<sup>er</sup> avril** (négociation très sérieuse, ce n'est pas un poisson d'avril). Rappelons (voir 1<sup>ère</sup> page) que la loi autorise l'entreprise à imposer la prise de 15 jours de congés (10 jours CET & EJР et 5 jours CP) jusqu'au 31 décembre 2020.

A l'issue de la 1<sup>ère</sup> réunion (une autre est programmée vendredi 3 avril), nous avons l'impression d'une forme de **compréhension mutuelle**. Il ne s'agit pas **d'imposer de manière unilatérale des prises de congés**, partant du principe que les différents services de CASA peuvent avoir des impératifs différents en termes de gestion des équipes. Par ailleurs, il ne faut pas générer de **sentiment d'iniquité**, comme cela a été ressenti avec **l'impossibilité d'annuler les congés déjà posés**. **A ce sujet, la RH nous a confirmé qu'une forme de souplesse existe et que les salariés qui souhaiteraient repositionner des congés déjà posés le peuvent en concertation avec leur manager.**

Ceci étant dit, il a été proposé au cours de la 1<sup>ère</sup> séance de négociation, **la possibilité d'imposer la prise de 10 jours de congés jusqu'au 3 mai et 5 jours sur la période du 4 mai au 31 décembre**. Il s'agit bien d'une **possibilité** et non pas d'un impératif. La décision d'imposer des jours de congés doit être prise **« par les managers sous réserve de l'accord d'un membre du COMEX en fonction de l'activité du service »**.

Le plafond de jours pouvant être placés en **CET** en 2020 sera fixé à **20 jours au lieu de 15**.

Nous avons demandé à élargir la **1<sup>ère</sup> période d'avril à fin mai** et la possibilité **de fractionner la prise de congés** (possible par journée voire demi-journée). Pour ce qui est des **situations particulières** (parents divorcés, prise de congés significative sur le T1), **l'entreprise compte sur l'intelligence et la compréhension mutuelle des uns et des autres**.

**Info de dernière minute** : il n'y aura pas de **décalage du versement de l'intéressement et de la participation** qui est toujours prévu fin mai. De même la **prime pour le pouvoir d'achat** sera versée (montant 450 €) avec la paie de mai, aux salariés qui gagnent moins de 55 419 € (salaire brut annuel).