

Sommaire :

- **Edito**
- **Accords Télétravail étendus chez CNP Assurance et MAIF**
- **Le bien-être au travail**
- **Divers sujets présentés en CSE du 23 septembre**
- **Le moteur de recherche d'AskOnLine / Nos mémos**
- **Rappel :**
 - **Notre sondage sur de nouvelles formules d'adaptation du temps de travail**
 - **Vos élus CFTC à votre disposition**

Edito : nos dirigeants sont-ils toujours réticents sur le travail à distance ?

Rappelez-vous, mi-juin, vous aviez été conviés à répondre à un questionnaire sur les enseignements du confinement, organisé par la RH Groupe. Voici une synthèse des principaux résultats présentés à vos élus:

- **51 000 répondants** sur **76 000 collaborateurs** Groupe CASA.
- Nonobstant des difficultés rencontrées dans le cadre du 100% à distance, **92% des salariés aspirent pour l'avenir à des conditions de travail plus flexibles -> un vrai plébiscite pour le télétravail !**

*Pour mémoire, vous aviez été 120 à répondre spontanément à l'enquête sur le télétravail menée par la **CFTC CASA** en mai (lien depuis la newsletter de mai) : **97%** des répondants y étaient favorables et **84%** étaient intéressés par 2 jours et plus par semaine.*
- **19% des salariés seulement sont d'accord pour dire que les dirigeants du Groupe CASA encouragent le travail à distance** (23% pour ceux qui travaillaient déjà régulièrement à distance).

Alors que les messages de notre Directeur Général au cours du printemps laissaient **entrevoir la volonté de développer le travail à distance**, une très grande majorité des salariés du Groupe pensent qu'au contraire, **il n'en est rien**. Peut-être ont-ils dû faire face à une pression pour revenir à 100% sur site ?

Dans ce contexte, la **CFTC CASA** s'étonne que la **communication sur le travail à distance** soit aussi **brouillée** au sein du Groupe CASA.



Autres enseignements de l'enquête Groupe : au-delà d'attentes opérationnelles liées au télétravail (normes de travail, flexibilité, mise à disposition d'outils adaptés), l'enquête s'intéressait également aux améliorations à apporter aux pratiques managériales et à l'organisation du travail. Sans être une surprise au niveau de l'UES CASA, vos élus ont pu constater les mêmes critiques à l'échelle du Groupe : les salariés trouvent **l'organisation actuelle compliquée** avec **une absence de clarté des rôles de chacun** et **une multiplicité de strates hiérarchiques**. Ils aspirent à un **modèle plus collaboratif favorisant une prise de décision rapide** et souhaitent plus de **fluidité dans les échanges d'informations intra-Groupe** (outils / normes).

Quelle(s) suite(s) à l'enquête ? Va-t-on vers un nouvel accord sur le télétravail au sein de l'UES CASA ? Lors de la présentation des résultats de l'enquête, la RH Groupe a conclu **qu'il ne fallait pas se précipiter pour négocier à la va vite de nouveaux accords télétravail dans les entités**. Dans ce contexte, les négociations vont s'ouvrir dans les entités en octobre/novembre 2020 mais n'aboutiront pas avant T1 2021. En parallèle, des chantiers et des réflexions vont être menés sur les outils, l'immobilier et les transformations managériales (horizon 6 mois à 3 ans).

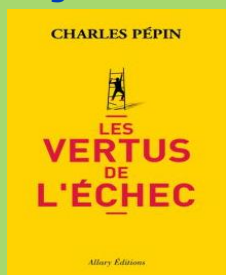
Edito (suite) : En attendant, dans le contexte actuel de poursuite de la pandémie, la Direction nous a assuré qu'elle serait **plus réactive que fin août** (communication le 31 août à 19h30 pour le lendemain). **Ce qui a été mis en acte le 23 septembre après information au CSE.** La même information a été délivrée au sein des filiales du Groupe et ce, afin d'éviter la cacophonie de fin août.

La **CFTC CASA** a fait savoir, à l'instar des autres organisations syndicales, qu'il aurait été plus judicieux de prolonger le dispositif exceptionnel de télétravail jusqu'à la fin de l'année, le virus étant toujours très présent et pour plusieurs mois encore. Une fois de plus, les salariés sont en droit de penser que les dirigeants du Groupe rechignent à installer durablement développer le télétravail.

Notre conseil : les salariés qui ne télétravaillaient pas avant le confinement, peuvent faire une demande de télétravail ([lien](#)), pour le jour où la situation va « revenir à la normale ». Ils montrent ainsi leur nouvelle appétence pour le travail à distance et éviteront le cas échéant d'en être privés du jour au lendemain (situation redevenue à la normale, absence de nouvelles dispositions et communication tardive).

Idée de lecture

Et si nous changions de regard sur l'échec?



Les vertus de l'échec de Charles Pépin, est un petit traité original dédié au développement personnel. Sans échec, pas de possibilité de rebondir, pas de moyens de se connaître réellement et finalement de s'accomplir. L'échec est non seulement synonyme d'apprentissage, mais également une fenêtre sur l'avenir. Le livre retrace de nombreux exemples de réussites dont le moteur fut l'échec (Steve Jobs, De Gaulle, Churchill, Freud, Gainsbourg, Darwin, Federer, etc.)

Et si les dirigeants du Crédit Agricole changeaient leur regard sur le télétravail ?

Alors que Crédit Agricole Assurances avait décidé **une reprise normale du travail en septembre** et tandis que son accord télétravail avait pris fin au 30 juin*, **2 autres assureurs (CNP Assurances et MAIF) se sont fait remarquer cet été par des accords télétravail étendus.**

*Suite à un article du journal Libération, l'entreprise est revenue à plus de raison et a maintenu le télétravail étendu avec l'obligation minimale de 2 jours sur site comme chez Crédit Agricole SA.

CNP Assurances : en pratique, c'est un accord QVT qui a été signé cet été entre Direction et Organisations Syndicales et étend le télétravail à **3 jours par semaine**. Les négociations étaient en cours début 2020 et devaient aboutir à 2 jours. **Mais avec le confinement, le contexte a changé :** « Nous avons beaucoup progressé dans notre façon de travailler à distance. Les conditions d'autonomie et d'ancienneté sont tombées de fait ; l'appréhension qu'éprouvaient certains managers vis-à-vis du télétravail s'est estompée ; nous avons constaté que la performance et l'efficacité de l'entreprise pendant le confinement, durant lequel 98% des collaborateurs du siège travaillaient à distance, étaient au rendez-vous ; et que la présence physique n'avait pas besoin d'être aussi importante qu'on l'imaginait », décrit **Bérangère Grandjean, DRH de CNP Assurances.**

MAIF : « Engagée de longue date en faveur d'un management par la confiance reposant sur la responsabilisation de ses collaborateurs, MAIF rend possible l'accès au télétravail pour 100% des salariés (sauf métiers spécifiques). Avec cet accord, signé à l'unanimité, MAIF répond à l'un de ses objectifs de société à mission : favoriser l'épanouissement de ses acteurs internes. » **Communiqué de presse MAIF.**

L'accord, très souple, prévoit une alternance entre les périodes de présence sur site et celles de travail à domicile, pour conserver un lien social nécessaire. Les salariés en télétravail devront être sur site entre 2 et 3 jours par semaine, soit jusqu'à **3 jours par semaine** en télétravail.

A quoi tient le bien-être au travail ?

(extrait du Baromètre Edenred-Ipsos auprès de 14 000 salariés dans le monde)

A chacun sa définition du bien-être au travail. Celle-ci varie d'ailleurs éminemment d'un continent à l'autre. Fer de lance de l'engagement des salariés pour les uns, enjeu de compétitivité pour les autres, le bien-être au travail est communément admis comme une des clés du bonheur.

ALORS, À QUOI TIENT-IL VRAIMENT ?

Les 3 dimensions du bien-être au travail

- Avoir plaisir de venir au travail
- Un travail intéressant
- Un environnement stimulant
- Etre confiant dans son avenir au sein de l'entreprise



- Reconnaissance
- Accompagnement professionnel

- Equipement adapté
- Clarté des attendus du poste
- Conciliation Vie Pro / Vie Perso

Il serait temps que l'entreprise ré-ouvre le « Dossier Seniors » d'autant plus que :

- l'accord sur le contrat de Génération est échu depuis fin 2016 ;
- certaines mesures ont été négociées dans le cadre de l'accord « Transformons ensemble », qui lui aussi est échu depuis fin 2019 ;
- un fort sentiment de « déclassification » de la part de salariés, dès 45-50 ans.

Top 3 des mesures* RH qui impactent le plus le bien-être des salariés au travail

*en moyenne, selon le baromètre Edenred-Ipsos réalisé auprès de plus de 14 000 salariés de 15 pays différents.



Divers sujets présentés au cours du CSE du 23 septembre 2020



Les entreprises s'engagent avec les salariés

Pour plus d'information sur les aides d'Action Logement :

- sur l'intranet RH ([lien](#))
- sur le site national de la **CFTC** ([lien](#))

Présentation du bilan 2019 de « Action Logement ».

Anciennement dénommé « 1% patronal » ou « 1% logement », Action Logement est né du regroupement d'une multitude de CIL (Comités interprofessionnels du Logement), suite à une réforme initiée en 2015.

Action Logement permet aux salariés d'obtenir de nombreuses aides, prêts ou subventions, qu'ils soient locataires ou propriétaires.

Malheureusement cet organisme est en danger car Bercy préempte régulièrement sa trésorerie (1,3 M€ pour le budget 2021).

Au cours du CSE du 23 septembre, la **CFTC CASA** a demandé à avoir une présentation plus détaillée d'Action Logement. Nous reviendrons avec un article plus complet dans une prochaine newsletter.

Transformation de l'IT Groupe pour répondre aux ambitions du PMT et mieux accompagner la transformation digitale du Groupe :

SIG devient **TD-IT Groupe** (Pôle Transformation Digitale et IT Groupe) et se réorganise à iso-effectifs. Outre un Secrétariat Général en charge de la coordination de la ligne Métier Groupe, le Pôle comprendra 3 directions : Optimisation et pilotage du SI - Transformation du SI - Transformation digitale.

Réorganisation de ESG (Equipe Sanctions Groupe) au sein de la

Direction de la Conformité Groupe, visant à mieux dimensionner les équipes et à renforcer les expertises avec notamment le recrutement d'un expert senior au niveau du pilotage des risques. Au passage le rattachement hiérarchique de certains collaborateurs(trices) est modifié.

S'agissant de réorganisations ayant des impacts mineurs au niveau des emplois, les élus CSE n'avaient pas d'avis à rendre. Celles-ci vont se faire selon les calendriers présentés, à savoir 1^{er} octobre pour l'IT et fin d'année pour ESG. Toutefois, les élus ont demandé à ce que la Commission Economique et Stratégique puisse s'entretenir avec les directions concernées (notamment sur le sujet de la charge de travail pour la Direction de la Conformité). En outre, la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail sera amenée à interroger les collaborateurs de ESG, certains ayant fait part à des élus de leur inquiétude quant à cette réorganisation.



ACR 2020 (augmentation de capital réservée aux salariés) : la cuvée 2020 prévoit une décote de 30% (vs 20% en 2019)

Régulièrement, l'entreprise propose une augmentation de capital réservée aux salariés, concomitante avec le versement de l'intéressement. En 2020, le projet d'ACR prévu au 1^{er} semestre a été reporté au 2^{ème} semestre en raison des conditions sanitaires liées à la COVID-19.

Depuis le 17 avril 2019, la loi Pacte autorise les entreprises à accorder une décote pouvant aller jusqu'à 30% dans un PEE, contre 20% auparavant. Dans notre [Newsletter de juin-juillet 2019](#), nous indiquions: « Espérons que l'année prochaine, en cas d'une nouvelle augmentation de capital réservée aux salariés, nous aurons droit à la décote de 30% ». Nous avons été entendus apparemment ! En réalité, nous savons pertinemment que l'entreprise souhaite encourager l'actionnariat salarié, même si celui-ci a du mal à décoller (4,68% du capital à fin 2019). **Suggestion de la CFTC CASA pour le développer plus avant : lancer un plan d'attribution d'actions gratuites.**

AskOnLine : un moteur de recherche qui a quelques ratés

Le nouveau portail RH est arrivé. Nous regrettons cependant l'ancien, peut-être parce que nous y étions habitués. Nous verrons à l'usage. En attendant, pour trouver une information pratico-pratique, nous avons toujours **AskOnLine** (deux clics en plus pour y accéder). On trouve tout sur AskOnLine, même si son moteur de recherche est perfectible :

- **Recherche « décès membre de la famille »** : réponse unique « Congé proche aidant, puis-je y mettre fin de façon anticipée ? ».
- **Recherche « décès mère »** : le moteur cite quatre articles, sans lien avec la recherche : « Comment sont décomptés les jours CET », « Congé de maternité, en cas de décès de la mère ou de l'enfant ? », « Médaille d'honneur agricole, de quoi s'agit-il ? » et « Temps partiel / temps réduit, quelle règle de transfert du solde de congé au CET ? »
- **Recherche « déménagement »** : outre l'information recherchée, le moteur propose également trois articles : « Comment rencontrer un interlocuteur MSA ? », « Les situations exceptionnelles ou d'urgence entrent-elles dans les conditions de l'accord de télétravail ? », « Régime forfait jours, comment se définit-il ? »

Reconnaissons toutefois qu'AskOnLine est une vraie bible et qu'un travail considérable a été réalisé par les équipes RH pour y insérer un maximum d'informations.

Nos mémos :

Si vous recherchez rapidement une information pertinente, vous avez aussi la possibilité d'aller sur notre site <https://www.cftc-casa.com/>. Nous n'avons pas la prétention de donner autant d'infos que sur le portail RH ou AskOnLine. Ce serait contre-productif. Nous avons fait le choix de vous proposer une sélection d'articles sur des sujets d'actualités (prévoyance/santé, retraite, égalité pro, rémunérations, formation, autres thématiques RH, etc...) ainsi que des mémos synthétiques (cf. ci-dessous). Nous reprenons également toutes nos newsletters et donnons accès à la Convention Collective et Accords d'entreprise.



FICHES MÉMOS DE LA CFTC CASA

DROITS À CONGÉS

CONGÉS PAYÉS, EJR, CET

Mémo ici

CONGÉS POUR ACCIDENT OU MALADIE DU SALARIÉ

Mémo ici

CONGÉS EXCEPTIONNELS MARIAGE, DÉCÈS, DÉMÉNAGEMENT, SABBATIQUE, CRÉATION ET REPRISE D'ENTREPRISE

Mémo ici

CONGÉS LIÉS À L'ARRIVÉE D'UN ENFANT (MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION, PARENTAL)

Mémo ici

CONGÉS POUR MALADIE, HANDICAP OU DÉPENDANCE D'UN PROCHE

Mémo ici

TOUS LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE PRÉVUS PAR LA LOI

Lire ici

CONGÉS "AIDANTS" DE LONGUE DURÉE PRÉVUS PAR LA LOI

Lire ici

REMUNERATIONS

Mémo

AMÉLIORER SA RETRAITE

RACHAT DE TRIMESTRES

Mémo

RETRAITE PROGRESSIVE

Mémo

CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Mémo

SURCOTE

Mémo

CESSATION CONTRAT DE TRAVAIL

Mémo

PRÉVOYANCE / SANTÉ

Les salariés de l'UES CASA disposent d'une couverture prévoyance combinant prestations MSA, Employeur, CCPMA et PREDICA

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ (PREDICA)

Notice Santé

CA MA SANTÉ

COMPRENDRE LE 100% SANTÉ

Lire ici

ARRÊT DE TRAVAIL

Mémo

INVALIDITÉ

Mémo

PRÉVOYANCE DÉCÈS

Mémo

NOTICE PRÉVOYANCE CCPMA

Notice Prév.

NOTICE DÉCÈS PREDICA

Notice Décès

RÉSUMÉ NOTICE DÉCÈS PREDICA

Résumé

Rappel : sondage en ligne sur de nouvelles formules d'adaptations du temps de travail



Dans notre newsletter d'août ([lien](#)), la CFTC CASA avait suggéré qu'une réflexion soit ouverte, voire des expérimentations menées, sur 3 nouvelles formules d'aménagements du temps de travail :

- **La semaine des 4,5 jours** : un vendredi sur 2 non travaillé sans incidence sur le salaire et sur le nombre de jours de congés et d'EJR (ou un autre jour de la semaine ou encore une demi journée non travaillée toutes les semaines).
- **La retraite progressive** : à partir de 60 ans, possibilité de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de la retraite et en continuant à cotiser sur la base d'un temps plein.
- **Le temps à la carte** : achat de jours de repos supplémentaires, entre 5 et 20 jours financés par une retenue mensuelle sur salaire.

Il est toujours temps de répondre, donnez nous votre avis [ICI](#)

Rappel : vos élus CFTC à votre disposition

ELUS TITULAIRES

Marie-José FERJAULT - MAD CALF/DCCR



Trésorière adjointe CSE
Membre de la CSSCT
Présidente de la commission
Voyages
Déléguée Syndicale Centrale

Alain STEPHAN - SIG/SRI



Membre de la commission
Economique et Stratégique
Délégué Syndical

Isabelle PASCAL - DDC/DP



Présidente de la Commission
Politique Sociale
Déléguée Syndicale

ELUS SUPPLEANTS

Lucien KEMKENG - DDC/CP



Membre de la Commission
Culture et Bien-être

Nelly BARON - DCC /CI



Thomas HONORIO - DCC/AT



Membre de la Commission
Jeunesse
Délégué Syndical

REPRESENTANTE SYNDICALE

Sophie BOURDETTE - DDC/SF