

Sommaire :

- Edito : le retour du confinement et du télétravail à plein temps
- La commission consultative
- La situation économique et financière de CASA
- La saison des NAO / revendications de la CFTC CASA
- Point sur la négociation sur l'égalité professionnelle F/H
- Les effets insoupçonnés du nouveau portail RH
- Retour sur notre sondage (semaine des 4,5 jours, retraite à la carte, achat de jours de congés supplémentaires)
- Les missions ProBono Lab / L'association Le Rocher

Edito : le retour du confinement et du télétravail à plein temps

La **CFTC CASA** salue la réactivité de notre Direction Générale. Mercredi soir 23 h, peu de temps après l'allocution du Président de la République annonçant un nouveau confinement national, notre DG a écrit à l'ensemble des salariés du Groupe CASA pour leur annoncer le retour à un télétravail généralisé à plein temps sauf contraintes de services. Notre DG a rappelé que « ces préconisations de télétravail s'appliquent naturellement aux managers eux-mêmes ». Avec un message aussi fort, nous espérons que celles-ci seront suivies dans l'ensemble du Groupe CASA (message relayé le lendemain par la RH CASA).

Notre DG a poursuivi son message sur la mauvaise nouvelle pour l'économie, notamment pour les secteurs mis sous arrêt contraint. Il a rappelé l'importance de la confiance vis-à-vis des acteurs économiques pour soutenir l'activité et notamment le rôle indispensable que jouent les banques en général et le Crédit Agricole en particulier, qui a été désigné marque bancaire préférée des français fin juin. Il a rappelé à ce sujet la pertinence de notre Projet de Groupe et de notre Projet Client.

Notre DG a su trouver le ton juste pour nous rassurer, notamment sur les bonnes performances financières du Groupe en dépit de la crise sanitaire et de ses conséquences sur l'économie (voir également page suivante, notre article sur l'analyse de l'expert du CSE).

Pour finir, notre DG a regretté dans sa déclaration de ne pas être revenu plus tôt vers nous. Nous le rassurons, nous n'étions pas particulièrement inquiets à CASA, au vu notamment des publications financières. Peut-être était-ce moins le cas dans certaines filiales ayant enregistré une baisse significative de leur chiffre d'affaires.

Commission Consultative pour les salariés non augmentés sur 3 ans (augmentations cumulées 3 ans inférieures à 2%)

A CASA social, **102 salariés** (51 femmes et 51 hommes) **n'ont pas été augmentés sur les 3 dernières années**. Toutes les tranches d'âges sont concernées, sauf les moins de 30 ans.

Notre Convention Collective prévoit que les **salariés concernés** puissent faire appel à une **Commission Consultative** qui se réunit une fois l'an, **fin novembre**. Il est indiqué dans la CC que « la commission est particulièrement attentive aux cas des salariés relevant des niveaux de classification les plus bas ». Est-ce à dire que la démarche est perdue d'avance pour les autres ? Non bien-sûr, **tout salarié peut faire appel à cette commission et espérer obtenir une augmentation à son issue**. A noter que les **chances de succès** sont **augmentées** lorsque le salarié **se fait assister par un représentant syndical** qui n'hésitera pas, par ailleurs en cas d'échec, à défendre à nouveau le dossier.

Dans le cadre de la négociation sur l'égalité F/H (voir ci-après), la **CFTC CASA** a demandé que cette commission soit également **ouverte** aux salariés(es) qui, bien qu'ayant été augmentés(es) au cours des 3 dernières années, **se sentent discriminés(es) dans leur rémunération**. La réponse de la RH est qu'il est toujours possible de les solliciter dans ce type de situation, **ce qui se pratique déjà avec vos élus CFTC**.

N'hésitez pas à faire appel à nous que ça soit pour vous assister pour la prochaine Commission Consultative ou à tout moment si vous vous sentez discriminé(e) dans votre rémunération !

La situation économique et financière de CASA et du Groupe : « tout va très bien madame la marquise »

L'expert mandaté par le CSE sur l'analyse de la situation économique et sociale de CASA et du Groupe, a présenté son rapport au cours du CSE du 21 octobre dernier.

Et visiblement, **tout va pour le mieux pour l'entreprise**. L'expert n'a pas tari d'éloges sur la **résistance de CASA et du Groupe pour faire face à la crise de la COVID-19** et a conclu :

« **CASA a des fondements pour s'en sortir mieux que les autres** ». Les points positifs mis en avant sont :

- un modèle de banque universelle assis sur un principe de stocks avec 77% du PNB récurrent ;
- un mix métier extrêmement équilibré et « asset light » ;
- un taux élevé de couverture des créances douteuses ;
- un niveau de compétitivité élevé, des fondamentaux solides (réserves de liquidités de +400 Mds€) et un fort niveau de solvabilité qui constituent des points forts indéniables pour faire face au défi de la hausse du risque, voire de tirer son épingle du jeu.

L'expert a soulevé **quelques points de vigilance** (certaines lignes telles que Oil&Gas et Real Estate dans le pôle BGC*, la forte dépendance de CASA au pôle GEA*, l'évolution du secteur THR* et enfin la situation en Italie), **tout en les atténuant à l'oral dans la mesure où ces risques sont identifiés et maîtrisés**.

* BGC = Banque Grandes Clientèles, GEA = Gestion de l'Épargne et Assurances, THR = Tourisme, Hôtellerie, Restauration

Aussi, lors de la présentation du rapport par l'expert, vos élus **CFTC CASA** se sont tous dits : « **Tout cela est de bon augure pour la négociation annuelle obligatoire sur les rémunérations qui vient de s'ouvrir. Restons optimistes sur son issue.** »



C'est la saison des NAO

Chaque année à l'automne, les négociations salariales obligatoires (NAO) dans le secteur bancaire s'ouvrent. C'est BNP Paribas SA (regroupe le siège et le réseau France de BNP Paribas) qui ouvre le round. Cela place la « SA » - qui compte plus de 42.000 salariés - en position de « baromètre » du climat social, avant que les autres banques de la place ne négocient à leur tour.

Point sur la négociation chez BNP Paribas SA qui vient de s'achever :

- **Prime « Macron » de 500 €** pour les salariés en dessous des 3 SMIC annuels
- **Prime exceptionnelle de 400 € fiscalisée** pour les salariés dont la rémunération est comprise entre 3 SMIC annuels et 80 000 €
- **Enveloppe de mesures individuelles** égale à celle de l'exercice précédent
- **Abondement sur le PEE de 300 €** pour 100 € versés

NAO 2020 : chiffres disponibles pour CASA, hors cadres dirigeants (données non communiquées)

Mesures NAO 2020 (ont bénéficié d'une augmentation individuelle)

- **CASA : 40 %**
- **MAD (filiales) : 21%**
- **CACIF : 67 %**
- **Moyenne UES : 40%**

Augmentations individuelles 2020 pour CASA (moyennes UES CASA entre parenthèses) :

- **Femmes : 42%** (42%)
taux moyen **5%** (4,9%)
- **Hommes : 37%** (38%)
taux moyen **4,9%** (5,5%)

Promotions 2020 pour CASA (moyenne UES CASA entre parenthèses) :

- **Femmes : 5,1%** (5,2%)
taux moyen **5%** (5%)
- **Hommes : 8,1%** (9,7%)
taux moyen **5,3%** (5,9%)

Augmentations cumulées sur 3 ans pour CASA (moyenne UES CASA entre parenthèses) :

- **Femmes : 91%** (90%)
taux moyen **7,8%** (7,7%)
- **Hommes : 89%** (86%)
taux moyen **8,2%** (8,7%)

Les revendications de la CFTC CASA pour 2021

Type de mesure	Détail	Coût (est.)
Prime Macron	700 € jusqu'à 3 SMIC annuels (55.419 €)	500 K€ (pour 700 salariés)
Augmentations individuelles	Budget de 2 % dont 1,4 % pour les augmentations individuelles, 0.2 pour les mobilités et 0,4 % pour l'égalité professionnelle F/H (doublement de l'enveloppe F/H)	Non chiffrable par la CFTC (manque de données)
Abondement exceptionnel PEE	Abondement exceptionnel de 300 €, soit 1300 € maxi en 2021, répartis ainsi : - 200 % sur les 300 premiers € (maxi 600 €) - 100 % sur les versements entre 300 et 1000 € (maxi 700 €)	650 K€ (pour 1800 salariés, y compris forfait social de 20%)
Subvention employeur RIE (restaurant d'entreprise) - deux mesures complémentaires	- Augmentation de 10% de la subvention employeur RIE (celle-ci n'a pas été augmentée depuis le très longues années alors que le prix du repas augmente régulièrement) - Indemnité forfaitaire de repas pour les salariés en télétravail égale à 10€/mois par jour télétravaillé par semaine (20€/mois si 2 jours télétravaillés, etc...) ; cette indemnité peut également s'appréhender comme une contribution pour l'électricité et le chauffage.	200 K€ (cumul des deux mesures)
Congé de « présence parentale »*	Maintien du salaire pendant 3 ou 6 mois en cas de congé de « présence parentale »	150 K€
TOTAL du coût des mesures générales (hors augmentations individuelles)		1,5 M€
En complément la CFTC CASA demande qu'une négociation soit ouverte sur la prévoyance complémentaire (arrêt de travail, invalidité, décès, frais médicaux et retraite) dans le but de revoir les taux de cotisations des différents contrats ainsi que les garanties sur les remboursements de frais médicaux.		

La CFTC CASA chiffre le coût de ses revendications à un total de **1,5M€, au profit de 1 800 salariés**, hors augmentations individuelles dont le budget certainement plus conséquent est non chiffrable par le syndicat. A titre de comparaison, **3,8 M€** ont été consacrés en 2019 aux avantages postérieurs à l'emploi (indemnités de fin de carrière et régime de retraite complémentaire) prévus pour les principaux cadres dirigeants de CASA, **soit une cinquantaine de personnes** à notre connaissance.

*Ce congé permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Il concerne les parents dont un enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Ce congé est prévu par la loi avec une réserve de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap, à utiliser dans la limite maximale de 3 ans.

Point sur la négociation sur l'égalité professionnelle F/H

A défaut de pouvoir intégrer dans l'accord Egalité Professionnelle F/H de CASA, des actions concrètes portant sur la parité au sein des instances dirigeantes, vos **Délégués Syndicaux CFTC CASA** devront se contenter de lire les informations disponibles sur le sujet, pages 65 et 66 du document de référence 2019 de CASA ([à télécharger sur notre site](#)).

Nous apprenons ainsi la création du programme « **Leading@Crédit Agricole** » déployé en octobre 2019 avec un focus particulier sur les femmes pour accélérer la féminisation des instances dirigeantes. Ce programme s'inscrit dans la transformation managériale du Groupe avec pour objectif **de faciliter l'émergence d'une future génération de dirigeants plus mixte et diverse**, de faire évoluer ainsi la culture Groupe en accompagnant ces futurs dirigeants vers un modèle de leadership renouvelé.

La négociation sur l'accord sur **l'Égalité professionnelle F/H** est en voie d'achèvement. La **CFTC CASA** n'a eu de cesse de faire valoir que **les syndicats n'avaient pas toutes les données en main**. Il leur manque effectivement une analyse chiffrée **permettant d'appréhender les éventuels retards de carrière des femmes**. Cependant, au cours de la dernière séance de négociation, nous avons eu une lueur d'espoir avec **la perspective de pouvoir enclencher des travaux afin de disposer d'une analyse approfondie**. A ce sujet, nous avons suggéré à la direction de faire appel à l'APEC pour mener ce diagnostic, à l'instar d'une filiale de CASA.

A date, les **principales avancées** portent sur :

- **L'accessibilité de la formation pour tous les salariés** : privilégier les formations de courte durée, sur site et/ou à distance, à réaliser sur le temps de travail. Mise en place d'une enveloppe permettant de régler, sur justificatif, les frais de garde d'enfants dans le cadre de formations sur plusieurs jours consécutifs impliquant une absence nocturne. Cette enveloppe répond à une demande de la **CFTC CASA** qui avait demandé également la généralisation des actions de sensibilisation sur la mixité au sein de l'entreprise (cf. semaine de la mixité organisée chaque année) avec comme nouvelle action la mise au catalogue d'un serious game « vivre ensemble la diversité », à l'instar d'Amundi (non obtenu).
- **De nouveaux indicateurs pour mesurer les actions en faveur de la promotion professionnelle** : plusieurs actions doivent être menées qui répondent pour la plupart à nos demandes. Ces actions déjà en cours dans l'entreprise ne pouvaient pas être mesurées en l'absence d'indicateurs complémentaires au seul taux de promotion F/H. De nouveaux indicateurs sont prévus et répondent en partie à notre attente. La **CFTC CASA** restera vigilante afin que les actions en faveur de la promotion professionnelle concernent bien toutes les générations de femmes et pas uniquement les moins de 45 ans ([à intégrer dans un accord sur les seniors ?](#)).
- **Deux séries d'actions en faveur de la rémunération effective** :
 - **Les Directions devront mener une analyse de l'équilibre F/H avant de procéder aux décisions d'augmentations individuelles et de taux d'atteinte de la RVP**. La **CFTC CASA** avait demandé qu'à l'appui de cette action, les managers puissent disposer d'éléments approfondis sur les inégalités salariales / de carrière à l'appui d'une étude d'équité interne avec des éléments de comparaison et de préconisations. Mais pour cela, il faudrait que le travail dont nous parlions en introduction puisse être préalablement mené.
 - **Neutralisation de l'impact de la maternité sur la progression salariale** : les femmes en congé de maternité ou revenant de congé de maternité vont bénéficier d'une augmentation équivalente à celle des salariés augmentés (5% en 2020), avec le cas échéant effet rétroactif au 1^{er} janvier. De même la RVP ne sera pas du tout proratisée. La **CFTC CASA** salue ces mesures qui montrent l'engagement de l'entreprise en faveur de la parentalité au même titre que le congé de paternité (voir ci-après) mais aurait **souhaité qu'un suivi soit effectué avec l'examen de la progression salariale 3 ans après un retour de maternité, ainsi qu'un examen systématique de la situation salariale des mères de 45, 50 et 55 ans**.



Les principales avancées dans le cadre de la négociation sur l'Égalité professionnelle F/H portent sur (suite) :

- **Le maintien de salaire pendant un congé de paternité porté à 4 semaines plus les 3 jours du congé de naissance.** La **CFTC CASA** salue cette avancée mieux disante par rapport aux récentes avancées gouvernementales (la nouvelle loi prévoit un congé de 28 jours y compris le congé de naissance avec une indemnité journalière plafonnée à 83,07 € soit 2.492 € nets mensuels). Elle avait néanmoins revendiqué que le congé de paternité soit porté à 10 semaines à l'instar du congé de maternité post-naissance.

La **CFTC CASA** avait suggéré d'autres mesures mais qui n'ont pas été considérées comme rentrant dans le cadre de la négociation, notamment des mesures en faveur des temps partiels, de l'équilibre vie pro/vie perso, des salariés aidants, etc... Ces différentes revendications pourront être abordées dans le cadre d'une future négociation sur la QVT (qualité de vie au travail). Pour ce qui est de la procédure de recours pour les salariés(es) qui se sentent discriminés(es) dans leur rémunération, la Direction a répondu que les salariés(es) avaient déjà la possibilité de s'adresser à un représentant syndical pour demander un examen de leur situation salariale et qu'il n'y avait donc pas lieu de prévoir une action spécifique à ce sujet dans l'accord Egalité Professionnelle F/H.



Uxellodunum, situé au Puy d'Issolud dans le Lot est le dernier village Gaulois à avoir résisté aux Romains (51 av JC)

Les effets insoupçonnés du nouveau portail RH sur le « village des irréductibles MAD »

Il n'est de mystère pour personne que CASA veut se débarrasser de ses **MAD (Mis A Disposition)**, ces salariés hybrides qui à un moment donné ont conservé leur contrat de travail lorsque leur entité respective a été filialisée (cas notamment de CALF et SILCA/CAGIP). Ces salariés en filiale continuent à dépendre de la Convention Collective et de la plupart des accord collectifs en vigueur chez CASA. On dénombre actuellement **78 salariés MAD**, principalement chez CALF et CAGIP.

Avec l'avènement du nouveau portail RH, ces salariés **n'ont plus accès** aux infos spécifiques de l'**UES CASA**. Jusqu'à présent ils étaient déjà confrontés à des difficultés pour suivre leurs droits à congés et CET via Galatée mais depuis peu, ils ne peuvent plus accéder à AskOnline sans passer par une identification forte qui pose problème. Ainsi, il leur extrêmement difficile de faire valoir leurs droits pour la médaille d'honneur agricole ou pour des astreintes le week-end.

Pour résumer la situation d'une salariée de CAGIP : « **CAGIP ne me connaît plus et CASA m'a oubliée. C'est moyennement motivant quand on travaille dans le groupe depuis 1996.** »

Peut-être que ces salariés ne sont pas dans la cible du « **Projet Humain** » ? Attentive au sort de tous les salariés CASA y compris les MAD, la **CFTC CASA** a demandé à ce que les droits d'accès aux applis RH de l'UES CASA soient rétablis ou facilités pour les MAD.

Question subsidiaire : pourquoi l'information sur la politique RH de chaque entité du Groupe est-elle aussi cloisonnée ? En pratique, pourquoi un salarié de CASA ne peut-il pas savoir ce qui se passe chez CACIB, Amundi ou CAAS, etc.. et inversement ?



Résultats de notre sondage sur la semaine des 4,5 jours, la retraite progressive et le temps à la carte (achat de jours de congés supplémentaires)

Vous avez été 73 à répondre à notre sondage. Evidemment nous n'avons pas la force de frappe de l'entreprise qui peut faire de multiples relances, soit par le biais des mails soit via la hiérarchie !

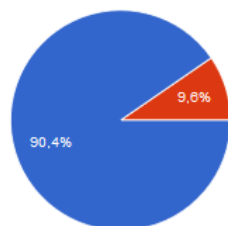
Au niveau de la typologie des répondants, on recense une grande majorité de femmes à 71%. L'âge est plutôt élevé avec 49% qui ont 55 ans et plus. 25% ont des enfants de moins de 12 ans, 8% sont des salariés aidants, 10% sont des managers. Au niveau du temps de trajet, 26% ont moins de 1 h/j, 37% entre 1 et 2 h/j, 34% entre 2 et 3 h/j et 3% plus de 3 h/j (2 salariés).

Venons-en aux résultats qui montrent une appétence pour ces différentes formules :

TEMPS DE TRAVAIL REPARTI SUR 4,5 JOURS AU LIEU DE 5

Y êtes vous favorable ?

73 réponses



● OUI
● NON

10 % des salariés sont **défavorables** à la semaine des 4,5 jours au motif qu'ils ont déjà des journées de travail surchargées

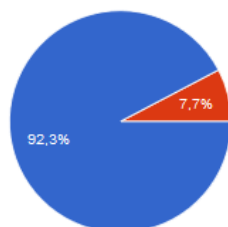
A l'inverse **90%** y sont **favorables** au motif d'un meilleur équilibre vie pro / vie perso.

50% des salariés plébiscitent un vendredi tous les 15 jours, 24% un vendredi après-midi toutes les semaines, 12% un autre jour de la semaine tous les 15 jours, enfin 9% un 1 autre après-midi de la semaine toutes les semaines

RETRAITE PROGRESSIVE (ne répondez que si vous êtes en fin de carrière, ...)

Y êtes vous favorable ?

52 réponses



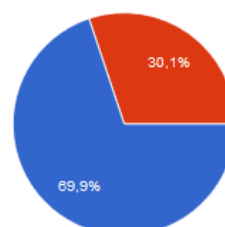
● OUI
● NON

92% sont **favorables** à la retraite progressive, — Motifs invoqués pour les personnes défavorables (commentaires de 2 personnes) : « pas d'intérêt si pas de réduction des missions, « je ne comprends pas le principe »

TEMPS A LA CARTE (ACHAT DE JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES)

Y êtes vous favorable ?

73 réponses



● OUI
● NON

Les avis sont un peu plus partagés sur l'achat de jours de congés à la carte. Malgré tout, **70%** y sont **favorables**. Ces personnes se projettent aisément dans un besoin particulier : garder des enfants / petits enfants (33%), s'occuper d'une personne âgée (39%), se former (35%), réaliser des travaux dans son logement (35%), voyager (55%), autre (33%)

Les missions PRO BONO LAB chez Crédit Agricole SA



La société **PRO BONO LAB**, spécialiste du bénévolat / mécénat de compétences, accompagne depuis quelques années le Crédit Agricole dans son engagement d'entreprise citoyenne. Dans ce contexte, elle anime des journées de travail au cours desquelles des salariés volontaires tentent de répondre à un besoin particulier exprimé par des associations sélectionnées par la RH Groupe dans le cadre de son programme « Solidaires ». La **CFTC CASA** vous encourage à y participer (absence autorisée et payée par l'employeur). Au-delà du fait qu'elles sont utiles, ces journées collaboratives sont très enrichissantes et constituent un vrai moment de partage.

La dernière mission proposée concernait l'association « Le Rocher », à laquelle la **CFTC CASA** a participé le 15 octobre 2020. Deux responsables de l'Association étaient présents, avec lesquels les participants ont pu échanger et apporter de nouvelles idées visant à démultiplier son impact.

Idée de lecture Objectif zéro sale con de Robert Sutton



Petit guide de survie face aux connards, despotes, enflures, harceleurs, trous du cul et autres personnes nuisibles qui sévissent au travail »



SOUTENIR LE ROCHER

Pour tout don par chèque, envoyer votre chèque à : **Le Rocher Oasis des Cités – service dons** - 91 bd Auguste Blanqui 75013 Paris

Cette Association est différente des autres en ce sens qu'elle ne se contente pas d'arriver dans un quartier défavorisé et d'y déverser de l'aide. Elle a pris le parti d'investir les quartiers dits sensibles de certaines villes (9 sites au total) en y installant des familles ou des couples volontaires qui vont vivre au milieu des habitants du quartier. Une antenne est alors créée qui recrute et anime des bénévoles pour participer à différentes actions (900 bénévoles sur toute la France). La rencontre entre 2 mondes peut alors s'instaurer.

Les actions engagées au sein des quartiers : s'occuper des jeunes, aider aux devoirs, suivre les ados, aider les mamans dans leurs démarches, fournir de l'aide alimentaire, créer du lien via des goûters, etc...

C'est de la dignité qui est apportée aux habitants, une écoute, une rencontre, une joie de vivre, la conscience qu'ils ne sont plus seuls face à leurs problèmes, même si tout ne se règle pas par miracle.

Nous sommes tous invités à venir les rencontrer en pleine action dans leurs antennes locales. Nous pouvons **tous** les aider, financièrement bien sûr mais ce n'est pas la seule chose, la présence humaine est aussi très importante.

La rencontre est là. Le regard sur l'autre change, des liens se tissent, des idées émergent.

Si vous trouvez cette démarche pleine de sens, n'hésitez pas à vous rendre sur leur site internet, regardez, prenez contact et allez les voir. Les responsables d'antennes seront ravis de vous accueillir et de vous montrer leur quotidien.