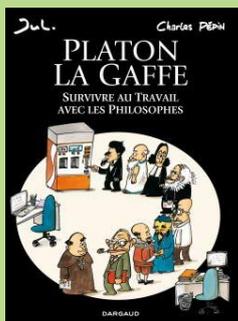


Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

JANVIER 2019

Si vous êtes morose en ce début d'année, lisez cette BD sur le monde du travail. Vous n'irez plus jamais travailler de la même façon !



Kevin Platon va faire son stage de 3è dans une entreprise de Communication : la COGITOP... La devise de la boîte c'est "Un service, des cerveaux"... et pour cause : tous les employés sont des philosophes célèbres. Notre stagiaire va découvrir le monde du travail version philo.



La CFTC vous souhaite une excellente Année 2019 avec :

- Une augmentation (cela fait si longtemps que vous l'attendez celle-là)
- Une RVP à 100 % minimum
- Un manager bienveillant (si, si c'est possible)
- Une mobilité (on peut rêver, non ?)
- Une excellente santé (il va vous falloir travailler plus longtemps pour percevoir une retraite « non minorée »)
- Une semaine de travail de 4 jours (pourquoi se priver d'une meilleure répartition du travail et d'une réduction du chômage ?)
- Un dialogue social rénové (avec vous et grâce à vous c'est possible)
- Une prime Macron de 1000 € pour tous les salariés du groupe

Besoin d'un petit agenda papier ?

La **CFTC** a quelques exemplaires à vous offrir. Si vous êtes intéressés, merci de contacter M-J Ferjault par mail. Ne tardez-pas, il n'y en a pas pour tous.

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

JANVIER 2019

La Campagne managériale à Crédit Agricole SA :

Obligation spécifique liée aux forfaits jours :

Conformément à l'article L 3121-65 du Code du travail, l'employeur est tenu d'organiser un entretien annuel individuel **avec chaque salarié soumis au forfait jours**. Il doit évoquer « la charge de travail du salarié, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération ».

A CASA, cette obligation se résume en une seule phrase à cocher dans PeopleCare, par le manager et par le salarié : « **Lors de cet entretien, les sujets relatifs à la charge de travail du collaborateur et l'organisation de son travail ont-ils été abordés?** »

Pour une meilleure prise en compte de votre éventuelle surcharge de travail, mettez des commentaires.

Sans prise en compte par votre manager, prenez rendez-vous avec votre GRH.

QUE PRÉVOIT LA LOI ?

ENTRETIEN PROFESSIONNEL



ENTRETIEN D'ÉVALUATION

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

ENTRETIEN D'ÉVALUATION



OBLIGATOIRE



SANS OBLIGATION

QUAND ?

Tous les 2 ans

Tolérance 6 ans
Au retour d'une absence de longue durée



Tous les ans

QUEL EST L'OBJET ?



- Définir les perspectives d'évolution
- Identifier les besoins de formation
- Réaliser un bilan du parcours professionnel du collaborateur
- Orienter les salariés dans leur formation en lien avec les besoins de l'entreprise, favoriser la mobilité interne



- Dresser un bilan de la période écoulée et définir les objectifs d'évolution de la période à venir
- Formaliser les indicateurs de performance : résultats et objectifs
- Gestion prévisionnelle en matière de RH
- Réaliser une évaluation de la qualité du travail >> négociation de salaire

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

JANVIER 2019

L'entretien annuel n'a plus la côte :

Quand les entretiens annuels sont arrivés en France dans les années 2000, leur formalisme a rassuré. Enfin, les règles étaient claires, et les promotions ne se décideraient plus de manière arbitraire. Sauf que l'entretien annuel, se résume, à présent, à une simple notation, engendrant stress, déception et démotivation.

La **tendance actuelle** des entreprises est de le faire disparaître au profit d'un **feed-back continu**.

L'effet d'une telle démarche est spectaculaire :
« 90% des entreprises qui ont revu leur système d'évaluation de la performance ont constaté un meilleur niveau d'engagement chez leurs collaborateurs. Etre mieux évalué, comparé à la sanction impériale venue d'un manager une fois par an qui dit « c'est comme ça », redonne du sens au travail du salarié »

(extrait d'un article de l'Usine Nouvelle).

La Campagne managériale à Crédit Agricole SA (suite) :

A quoi sert encore l'entretien annuel d'évaluation ?

- **A justifier le montant de la RVP ou de l'augmentation ou de la non augmentation ?** Mais est-ce vraiment indispensable de générer tout ce stress sous couvert d'une notation qui reste souvent arbitraire ? De toute façon, les seniors ne sont quasiment plus augmentés (trop chers) et pour les salariés plus jeunes, c'est une augmentation tous les 3 ou 4 ans. Pour bénéficier d'une augmentation plus rapide, il faut faire une mobilité ou faire le parcours.
- **A faire le point une fois par an sur l'année écoulée et les objectifs de l'année à venir ?** Mais a-t-on vraiment besoin d'un entretien seulement une fois par an, dans une société qui va vite, où les objectifs changent du jour au lendemain, où il nous semble que le dialogue est permanent entre les salariés et leurs managers ?

Les situations ci-après ne sont pas des fictions

- Un senior expérimenté, toujours bien noté et ayant atteint ses objectifs reçoit une RVP à 90 %. On lui donne comme seule explication, que sa RVP a été arbitrée par la direction dans les limites prévues par la RH (de 90 à 110 % pour un taux d'atteinte de 100 %).
- Une personne a été en arrêt de travail. Sa RVP subit la double peine : l'entretien conclut à un atteinte de ses objectifs à hauteur de 65% en raison de son absence 1/3 de l'année. Et de surcroît sa RVP est proratisée en proportion de son absence. Ce cas existe aussi pour des femmes qui reviennent d'un congé de maternité.
- Le manager dit à son collaborateur : je suis obligé de faire de mauvaises évaluations avec certains collaborateurs pour compenser les bonnes évaluations et arriver à un équilibre. Comment te situes-tu ?
- Un manager se voit reproché d'avoir fait de trop bonnes évaluations. La notation de ses collaborateurs est revue à la baisse sur ordre du N+2, mettant en porte à faux le manager N+1.

Les situations dans lesquelles l'entretien annuel se passe mal et entraîne déception, sentiment d'injustice et climat délétère ne sont pas rares mais nous n'en connaissons pas le pourcentage. Cependant, même quand l'entretien se passe bien, en toute intelligence, celui-ci génère un stress important.

Que faire si vous n'êtes pas d'accord avec votre évaluation ?

Signez votre entretien pour confirmer que celui-ci a bien été réalisé et surtout **mettez-y vos commentaires** (factuels et argumentés). Ceux-ci serviront dans la suite de votre carrière et seront lus en cas de mobilité.

Prenez contact avec votre GRH pour discuter de votre situation.

Adressez vous à un représentant syndical si vous estimez ne pas avoir été entendu.

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

JANVIER 2019

Se sentir bien dans son travail et s'y épanouir, **c'est essentiel pour la CFTC !**

Mais votre activité professionnelle vous satisfait-elle ?

Etes-vous heureux au travail ?

Faites le test ci-joint pour le savoir !

Début d'année : faisons le point sur votre bien-être

Voici un test avec lequel nous vous invitons à vous autoévaluer face aux [Risques Psycho Sociaux](#). Ce test pourra être l'occasion de parler avec vos collègues des difficultés que vous rencontrez et des attitudes que vous prenez pour y faire face.

Pour chaque affirmation, répondez en ne choisissant qu'**une seule réponse : a, b, c ou d.**

1. Les relations avec mes collègues, c'est :	<ul style="list-style-type: none"> a. Un pour tous, tous pour un b. No problem ! c. Chacun chez soi et les vaches seront bien gardées d. Mais pourquoi tant de haine ???
2. Avec mes managers c'est :	<ul style="list-style-type: none"> a. Un seul être vous manque et tout est dépeuplé b. La vie est un long fleuve tranquille c. Moins je les vois mieux je me porte d. Mais... tu travailles ici et tu ne connais pas ton chef ?
3. L'ambiance au travail, c'est :	<ul style="list-style-type: none"> a. Equipe soudée, tout le monde va dans le même sens b. Rapidité et concentration extrême c. Travail désorganisé, pourrait être intéressant d. Stress permanent
4. Au travail, je suis plutôt :	<ul style="list-style-type: none"> a. Conciliant(e) b. Lunatique c. Désabusé(e) d. Acerbe
5. Mon emploi du temps, c'est :	<ul style="list-style-type: none"> a. Charge de travail correcte b. Sous booké(e) c. Pas encore débordé(e) mais ça ne va pas tarder d. Surbooké(e)
6. Je me sens autonome comme si j'étais :	<ul style="list-style-type: none"> a. A la fac : je me gère b. En terminale : gestion contrôlée c. En 6^e : apprentissage de l'autonomie d. En maternelle : besoin de management

C'EST UN QUESTIONNAIRE SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL : UNE CENTAINE DE QUESTIONS ...



Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

JANVIER 2019

Burn Out ? :

Conceptualisé en 1975 par le psychiatre Herbert Freudenberger, le **burn out** est défini comme un **état d'épuisement professionnel** (émotionnel, physique et psychique) ressenti face à des situations de travail émotionnellement exigeantes.

Processus long et insidieux, il touche principalement des personnes surinvesties dans leur travail et beaucoup de professions « vocationnelles ».

4 grandes étapes à ce processus :
l'enthousiasme, le surinvestissement, la désillusion et le burn-out (épuisé et découragé, l'individu n'est plus capable de travailler).

Les symptômes traduisent une **réaction de détresse** à une situation de stress en milieu professionnel.

Facteurs identifiés de l'accroissement du burn out :

L'essor du numérique, la généralisation de l'open-space, le management, les reportings incessants, les exigences très fortes, le manque d'autonomie, le manque de soutien social ou de reconnaissance au travail, des conflits de valeurs ou autres.

Début d'année : faisons le point (suite)

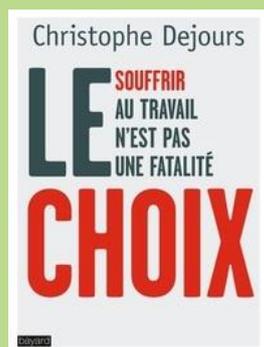
7. Pour venir au boulot, je dirais que j'ai les pieds :	<ul style="list-style-type: none"> a. A l'aise dans mes baskets b. Serein(e) dans mes mocassins c. Lourd(e) dans mes bottes d. A l'étroit, ce ne sont pas mes chaussures...
8. En reconnaissance de mon travail, j'attends :	<ul style="list-style-type: none"> a. Rien, ma feuille de paie suffit b. Un bon point de temps en temps c. Une collection complète de belles images d. Une belle caisse de champagne millésimé
9. Si mon travail était un jardin, je me dirais :	<ul style="list-style-type: none"> a. Très bien entretenu, je m'y connais bien en jardinage b. Avec un peu d'engrais, je ne m'en sors pas trop mal c. Les fleurs sont belles, mais coté plantes ce n'est pas mon truc d. Tout est en friche, je n'aime pas le jardinage, je préfère cuisiner
10. Dans 10 ans, je me vois :	<ul style="list-style-type: none"> a. Pourquoi pas chef b. Au poste supérieur c. Je prends les échelons selon mon ancienneté d. Je serai parti(e) d'ici-là pour évoluer ailleurs
11. Le chocolat est mon antistress. Ma dose par jour c'est :	<ul style="list-style-type: none"> a. Deux carrés b. Une barre c. Une tablette d. Une fontaine
12. Je me sens en sécurité sur mon lieu de travail comme dans :	<ul style="list-style-type: none"> a. Un château fort imprenable : tout est contrôlé b. Une maison en briques : l'essentiel est fait c. Une cabane en bois : des risques ne sont pas pris en compte d. Une hutte en paille : je me sens en danger
13. Avec ma hiérarchie, je chante volontiers :	<ul style="list-style-type: none"> a. « Hello le soleil brille, brille, brille » : tout va bien b. « Allo maman bobo » : peut mieux faire c. « Paroles, paroles, paroles » : manque de confiance d. « Le téléphone pleure » : absence
14. Et nos échanges ressemblent aux sketches de :	<ul style="list-style-type: none"> a. Poirot/Serrault : convivialité et humour : tout va bien b. Palmade/Laroque : conflictuel mais encore possible c. Bedos/Robin : acidité et ambigüité : pas facile d. Raymond/Huguette : impossible, rien à tenter

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

JANVIER 2019

Suggestion de lecture :



Christophe Dejours, psychiatre, psychanalyste et professeur au CNAM, relate l'expérience de son intervention avec un économiste au sein d'une entreprise pendant 7 ans.

Dans une 1^{ère} partie, il décortique les conditions de travail actuelles, étrangement communes dans différentes entreprises.

Dans une 2^{ème} partie, on peut y lire la réorganisation progressive du travail et le gain en termes de santé mentale bien-sûr mais en termes économiques également.

Début d'année : faisons le point (suite et fin)

15. Et moi, je vais comment ?

- a. Mon médecin référent ne me reconnaît plus
- b. Le contrôle technique me suffit
- c. J'ai une carte de fidélité chez mon pharmacien
- d. J'ai une chambre réservée à l'année à l'hôpital

Puis faites les comptes !

Si vous obtenez une majorité de « a » : tout va bien ! Rien ne sert de chercher des problèmes là où il n'y en a pas ! Mais est-ce le cas de vos collègues ? Peut-être ont-ils besoin de votre sourire... n'oubliez pas de regarder autour de vous !

Si vous obtenez une majorité de « b » : a priori, vous n'avez pas besoin de tout remettre en cause. Vous avez juste besoin d'un petit coup de fouet pour égayer votre carrière. Essayez peut-être de réfléchir à vos perspectives d'évolution, à de nouveaux projets à entreprendre... Et pour vos collègues ? Il est important de s'entraider et si une personne vous inquiète, une cellule pluridisciplinaire a peut-être été mise en place afin de s'occuper de ces cas individuels éventuels de RPS. N'hésitez pas à contacter l'encadrement, la direction ou les représentants du personnel.

Si vous obtenez une majorité de « c » : Parlez-en autour de vous, contactez le médecin du travail, votre manager ou les représentants du personnel. Il est important de prendre un peu de recul. C'est en cherchant ensemble des solutions que vous pourrez lâcher un peu la pression.

Si vous obtenez une majorité de « d » : Vous devez prendre du recul ! Tournez-vous vers vos collègues, le groupe RPS, le médecin de prévention, l'assistante sociale, les représentants du personnel... N'oubliez pas que ces personnes sont là pour vous aider !

Test issu de la newsletter actualités des Editions Tissot (editions-tissot.fr)



Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

JANVIER 2019

A savoir :

BNP Paribas et la Société Générale, ayant récemment enregistré des mouvements sociaux suite aux négociations NAO, ont annoncé des primes respectives de 1000 € (salaires < à 45 K€) et 250 €.

Au Crédit Mutuel, la Direction a aussi fait le choix d'intégrer une prime de 1000€ complétée en outre par une **augmentation générale des salaires de 1,5 %** avec un plancher de 530€ et un abondement au plan d'épargne.

Le groupe BPCE (Banque Populaire, Caisse d'Epargne, Crédit Foncier, Banque Palatine, Natixis et ses filiales, BPCE et ses filiales) accorde à tous les salariés dont la rémunération brute est < ou = à 35,9 K€, une prime de 1000€.

La plupart des Caisses Régionales de CA avaient annoncé en décembre, des primes allant de 500 à 1000€ à tous leurs salariés. Des négociations sont en cours.

PRIME « MACRON » : point sur les avancées dans le groupe Crédit Agricole

CACF	salaire brut annuel 2018 (sans RVP, heures sup et astreintes pour le premier seuil et tout inclus pour le seuil maxi)	≤ 28 K€	Entre 28 et 53,9K€		> 53,9 K€
		1 000 €	500 €	0	
CA LF	salaire brut annuel 2018 + RVP	≤ 35 K€	Entre 35 et 53,9 K€		> 53,9 K€
		1 000 €	500 €	0	
CAI WF	salaire brut annuel 2018 + RVP+ primes exceptionnelles 2018	≤ 30 K€	Entre 30 et 45 K€	Entre 45 et 53,9 K€	> 53,9 K€
		1 000 €	750 €	500 €	0
CAAS	salaire brut annuel 2018 + RVP	≤ 27 K€	Entre 30 et 45 K€	Entre 45 et 53,9 K€	> 53,9 K€
		1 000 €	750 €	500 €	0
CASA	salaire brut annuel 2018 + RVP	≤ 45 K€	Entre 45 et 53,9 K€		> 53,9 K€
		1 000 €	500 €	0	
CA CIB	salaire brut annuel 2018 + RVP	≤ 36 K€	Entre 36 et 53,9 K€		> 53,9 K€
		1 000 €	500 €	0	
LCL	salaire brut annuel 2018 + RVP	≤ 25 K€	Entre 25 et 30 K€	Entre 30 et 53,9 K€	> 53,9 K€
		1 000 €	650 €	500 €	0

Le point de vue de la CFTC :

La majorité des dirigeants de grands groupes bancaires ont décidé de ne pas soutenir le **pouvoir d'achat de tous** leurs salariés.

Les négociations ne sont pas terminées au sein de notre groupe mais la tendance est la même : limiter le versement d'une prime « Macron » aux revenus annuels inférieurs à 53,9 K€ (seuil de défiscalisation fixé par le gouvernement) alors même qu'il n'y a plus d'augmentations générales depuis de nombreuses années (8 ans à CASA ? nous en perdons le compte).

La CFTC souhaitait que **tous les salariés** obtiennent une prime. Un **courrier intersyndical** a été adressé à Monsieur BRASSAC. **Nous n'avons pas été entendus.**

Les salariés dont le revenu annuel est au-dessus de ce seuil sont-ils pour autant des nantis ?

Certainement pas, ils subissent comme les autres la dégradation de leur pouvoir d'achat au fil des ans. Mais ce qui est impactant c'est qu'ils figurent parmi les plus investis pour leur entreprise, qu'ils ont aussi souvent charge managériale. Fortement investis, oui mais, jusqu'à quand dans ces conditions ?

Il n'en faut souvent pas beaucoup plus pour détruire un esprit d'entreprise, perdre l'engagement, freiner une productivité.... alors même que notre économie a besoin d'être dynamisée, la croissance relancée... via la consommation.

Le coût économique et sociétal de telles décisions pourrait être bien plus lourd que le simple coût financier initial à engager.

Informations Syndicales

Crédit Agricole SA

JANVIER 2019

Non, tous les syndicats ne se ressemblent pas !

Un nouveau dialogue social est à mettre en place.

Nous avons tout à repenser à l'occasion de la prochaine mise en place du CSE. Pour de nouvelles instances efficaces, nous avons besoin de l'engagement de tous.

Le dialogue social sera ce que nous en ferons !

Vous voulez être acteur et partenaire du futur dialogue social ?

Contactez nous :

M-J FERJAUULT
RSS CASA
06.75.24.59.77



La CFTC est depuis toujours un partenaire social réformiste, constructif et médiateur !

La CFTC se démarque fondamentalement dans sa philosophie et son action.

La CFTC : un autre regard !

Nous sommes à votre écoute, présents pour vous aider et vous défendre.