

Sommaire :

- Edito
- **La phase II de déconfinement au sein de l'UES Crédit Agricole SA**
- **Le cas des personnes à risque face au COVID-19**
- **La simplification de l'EAE (Entretien Annuel d'Évaluation)**
- **Infos sur la complémentaire santé de l'UES CASA**

Edito : des salariés qui veulent rester en télétravail !

C'est une énigme pour les dirigeants des entreprises, y compris à Crédit Agricole SA : ils ne comprennent pas, pourquoi les salariés sont autant réticents à revenir sur site, ne serait-ce qu'un ou deux jours par semaine.

Il faut dire que les collaborateurs apprécient de ne plus passer autant de temps dans les transports et dans le bruit des openspaces et des bureaux flex. Tellement moins de fatigue à la clé et plus de disponibilité pour les enfants et les rendez-vous médicaux !

Il faut dire aussi :

- que les outils modernes de communication facilitent les échanges à distance entre collègues,
- qu'un certain nombre de salariés ne travaillent pas avec les collègues de leur service mais avec des collègues de filiales et de caisses régionales, d'où un intérêt limité à venir sur site,
- enfin, porter le masque toute la journée rebute un certain nombre de salariés, alors qu'ils estiment en outre être plus productifs sans masque chez eux.



Ce phénomène que nous constatons à Crédit Agricole SA est général en France. On ne peut donc pas considérer que c'est un fait isolé de salariés « privilégiés » ou « capricieux ».

Et si la raison principale de cette réticence à revenir au bureau était tout simplement que « l'organisation en télétravail fonctionne très bien ». C'est ce qui ressort d'une étude de Cadremploi, menée avant de déconfinement ([lien](#)).

Le nouveau protocole national de déconfinement pour les entreprises à compter du 24 juin

Celui-ci prévoit un assouplissement des règles applicables sur les lieux de travail et facilite le retour à la normalité tout en respectant les règles sanitaires actuelles fixées par le Haut Conseil de la Santé Publique. Parmi les consignes du protocole :

- **Le respect des gestes barrières et de la distanciation physique** reste le cœur des mesures de protection des salariés. Toutefois, la nouvelle norme est le respect d'une distance d'au moins un mètre entre les personnes, versus 4m2 auparavant. Pour le port du masque, celui-ci n'est obligatoire qu'en cas d'impossibilité de pouvoir respecter une distance d'un mètre entre les personnes.
- **Le télétravail n'est plus la norme** mais il reste **une solution à privilégier** dans le cadre d'un retour progressif à une activité plus présente, y compris alternée.
- Les **personnes à risque de forme grave de COVID-19** qui ne bénéficient pas d'un certificat d'isolement doivent pouvoir télétravailler ou bénéficier de mesures adaptées de protection renforcée.

Et après l'été ? Quelles perspectives pour le télétravail ?

Toutes les entités du Groupe CASA, y compris l'UES CASA bien-sûr ont pour consigne de **renégocier les accords télétravail en septembre**. Pour nourrir la réflexion, le questionnaire « Legend » portant sur les enseignements de la crise et les réponses à apporter dans le cadre de l'organisation du travail, a été adressé à l'ensemble des salariés France et International.

A noter qu'actuellement la charte Groupe prévoit déjà la possibilité de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine....

La phase II de déconfinement au sein de l'UES Crédit Agricole SA

Le nouveau protocole proposé par la direction a été considéré comme modéré par les élus, eu égard à la **possibilité de pouvoir continuer à télétravailler 3 jours par semaine (3 jours de présence obligatoire chez CALF par ex)**. L'ensemble des mesures sanitaires déjà mises en place depuis la sortie progressive du confinement le 11 mai est maintenu. Pour rappel : **le port du masque reste obligatoire sur le site** d'autant plus que **la climatisation a été remise en route**.

Plusieurs d'entre vous nous ont fait part de leur réticence au retour sur site arguant du fait qu'« on travaille très bien à distance depuis plusieurs mois, alors qu'est-ce qui justifie un retour sur site avant septembre ? » Nous comprenons la réticence qu'il peut y avoir à quitter son « cocon » et que la promiscuité des transports puisse effrayer, cependant nous constatons nous même que les échanges professionnels sont plus riches en présentiel qu'à distance, que le cadre de travail est plus adapté sur site qu'à domicile et que la césure vie pro/vie perso est plus facile à respecter en venant sur site qu'en restant chez soi.

Nous ne connaissons évidemment pas l'évolution de la situation sanitaire au cours de l'été et ce qu'il en sera à la rentrée, mais en l'état actuel de l'évolution du virus, **si les mesures barrières sont respectées par chacun et que le port du masque est maintenu sur le campus**, nous recommandons le **retour partiel** sur site puisqu'il nous est permis.

Pour les personnes à risque grave face au COVID 19, la norme reste le 100% télétravail

Un décret du 5 mai 2020 donne la liste des critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 :

- Etre âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents cardiovasculaires ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Etre atteint de cancer évolutif sous traitement ;
- Présenter une obésité ;
- Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise ;
- Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Etre au troisième trimestre de la grossesse.



Au niveau national, les personnes concernées peuvent demander à leur médecin traitant un certificat d'isolement. Les personnes qui **partagent le domicile d'une personne vulnérable, ou bien d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, sont aussi concernées** et bénéficient des mêmes dispositions que les personnes à risques face au coronavirus.

Au niveau de CASA, les personnes concernées doivent se rapprocher du médecin du travail

RAPPEL : la **CFTC CASA** est toujours à votre disposition pour porter et défendre vos situations personnelles particulières (tél : 06 75 24 59 77 mail : cftccasa@gmail.com).

Extrait de la présentation en CSE du 27 mai 2020 : le management de la performance au service du projet Humain

La révision de l'EAE a pour objectif de s'appuyer sur le management de la performance comme levier pour accompagner les transformations de l'entreprise :

- **Responsabiliser le collaborateur et le rendre acteur de sa propre évaluation**
- **Accompagner la transformation managériale en sortant d'une approche purement hiérarchique**
- **Favoriser un cadre de travail collectif en encourageant la transversalité des évaluations**
- **Valoriser les contributions individuelles au collectif pour créer plus de valeur.**

La simplification de l'EAE (Entretien Annuel d'Évaluation)

Dans nos newsletters de janvier 2019 et 2020, la **CFTC CASA** a émis de **nombreuses critiques sur l'entretien annuel d'évaluation**, tel qu'il se pratique dans l'entreprise avec son système de notation annuelle, susceptible de générer stress et mécontentement. Parce que :

- tel manager ne met jamais plus de 3 en compétences, ou tel autre se doit d'alterner des 2, 3 et 4....
- ou encore tel manager de 2 collaborateurs va mettre une notation inférieure à la sienne pour justifier son statut de « chef » ;
- ou tout simplement des salariés expérimentés en fin de carrière ne supportent plus, à leur âge, d'être encore notés comme à l'école, ou de voir leur notation régresser à l'occasion d'un changement de manager ou suite à une mobilité.

EUREKA, la Direction a présenté au cours du CSE du 27 mai 2020, une **simplification de l'EAE**, avec notamment la **disparition de la notation sur les compétences**, remplacée par les « points forts » et les « axes de développement », excepté pour la ligne Métier Conformité qui va conserver une rubrique Compétences (obligation réglementaire). Les autres nouveautés ou simplifications sont :

- une navigation plus fluide **avec moins d'onglets, moins de zones à compléter** et une **seule zone de commentaires** ;
- Plus d'ouverture et de souplesse avec la **fixation des objectifs** pour l'année N+1 **à l'initiative du collaborateur et/ou du manager** ainsi qu'une **possibilité de modification des objectifs en cours d'année** ; ce qui suppose plus de fluidité dans les échanges collaborateurs/managers, versus un entretien annuel pour la plupart des collaborateurs.

Nous constatons, qu'au-delà de la simplification du formulaire dans PeopleCare, une **responsabilisation du salarié sur son évaluation** est mise en œuvre. En effet, au préalable de son évaluation annuelle avec son manager, chaque collaborateur va être invité à **remplir dans PeopleCare une autoévaluation** de **ses objectifs de l'année N** ainsi que **ses points forts et axes de développement** et à **proposer ses objectifs pour l'année N+1**.

A noter que la note de performance (taux d'atteinte des objectifs) est maintenue car c'est elle, qui sert à la détermination de la RVP, dans certaines limites. **La Direction nous a informé qu'elle réfléchissait à modifier le système de rémunération variable.** Cependant son évolution ne devrait pas intervenir à l'occasion de la prochaine campagne managériale.

Pour l'évaluation des managers à **180 ou 360 degrés***, il faudra encore attendre. **L'entreprise n'est pas prête à généraliser ce type de feedback.** En effet, les enquêtes IER montrent encore trop de critiques à l'encontre des managers et il ne faudrait pas que cela devienne un défouloir pour certains collaborateurs, même s'il ne faut pas en faire une généralité.

* **Evaluation à 180°** : évaluation du manager par ses collaborateurs

Evaluation à 360° : évaluation du manager par des collaborateurs, collègues (pairs), clients internes et/ou externes, supérieur(s) hiérarchique(s)



Systèmes d'évaluation et l'entretien annuel

Infos sur la complémentaire santé de l'UES CASA

La Commission Politique Sociale (CPS) du CSE a bénéficié d'une présentation des **résultats 2019 pour la complémentaire santé**. Les **résultats sont juste à l'équilibre**, ce qui permet de conserver notre cotisation actuelle égale à 3,59 % du PMSS, soit une cotisation mensuelle de **123,07 €** répartie à **25% salarié** (30,85 €) et **75% employeur** (100,78 € y compris la cotisation de la sur-complémentaire).

Rappelons que dans nos newsletters de août/septembre et octobre 2019, la **CFTC CASA** avait fait une analyse du contrat santé et mis en exergue **des restes à charge significatifs pour certains postes de dépenses**. Nous avons refait ce travail d'analyse à partir des résultats 2019 :

	Frais réels	Consom mants	Cout /consommant	Reste à charge		Montant / consommant
				Montant	%	
Soins non OPTAM et Chambre particulière						
Soins courants non OPTAM	448 063 €	2715	165 €	47 319 €	11%	17 €
Hospitalisation non OPTAM	255 082 €	741	344 €	46 091 €	18%	62 €
Chambre particulière	65 857 €	129	511 €	21 168 €	32%	164 €
Optique						
Lunettes	620 253 €	978	634 €	75 082 €	12%	77 €
Lentilles	81 661 €	313	261 €	11 074 €	14%	35 €
Chirurgie de l'œil	29 380 €	12	1224 € x 2	13 432 €	46%	1 119 €
Dentaire						
Prothèses dentaires remboursées	330 801 €	248	460 € x 2,9	55 583 €	17%	224 €
Inlay-onlays (estimation)			350 €		59%	145 €
Orthodontie prise en charge	210 737 €	205	497 € x 2	47 281 €	22%	231 €
Implants	200 293 €	98	894 € x 2,3	71 005 €	35%	725 €
Parodontologie	6 977 €	51	137 €	4 556 €	65%	89 €
Autres soins dentaires	168 566 €	1313	128 €	34 908 €	21%	27 €
Endodontie (estimation)			700 €		75%	525 €
Autres remboursements						
Audio prothèse (estimation)			1500 € x 2		54%	1 620 €

La **CFTC CASA** fait le même constat que l'année dernière :

- La présence de postes de dépenses **avec des restes à charge importants**, même si nous disposons d'un contrat dit « haut de gamme », toutefois, qui **nous couvre un peu moins bien que certains contrats de filiales de CASA**.
- Un **taux de cotisation bas comparativement à celui des filiales de CASA**, notamment pour un salarié avec enfants.

Aussi la **CFTC CASA** avait interpellé la direction sur **la possibilité d'étudier des améliorations de garanties** avec à la clé une légère hausse de la cotisation, pour se mettre au niveau des filiales du Groupe. Cette demande a ensuite été relayée par la CPS.

La CPS à laquelle contribue activement la **CFTC CASA** va pouvoir enfin faire sa demande d'étude au cabinet MERCER qui conseille l'entreprise sur le contrat. Nous ne pouvons cependant pas présumer de l'issue dans la mesure où l'étape suivante sera une négociation entre Direction et Organisations Syndicales représentatives pour obtenir une révision du contrat actuel. **AFFAIRE A SUIVRE...**