



En page 2

Penser l'emploi des seniors

En page 3

Bilan campagne managériale 2024

En page 4

Augmentations Individuelles 2024

En page 5

Promotions début 2024

En page 6

Rémunérations fixes début 2024
Index Femmes/Hommes

En page 7

Coup de ❤️ mixité
Journée internationale des femmes

Résultats 2023 exceptionnels, RVC stable ! Où est le partage de la valeur ?



LA CFTC fait part de son mécontentement

Lors des réunions sur l'accord RVC 2023-2025, la **CFTC n'était pas satisfaite de la proposition d'accord de la Direction**. La nouvelle grille était-elle la conséquence des mesures anti-inflation obtenues ?

➡ **La CFTC avait néanmoins signé l'accord** afin :

- ✓ d'être autorisée à participer aux futures négociations sur les avenants annuels,
- ✓ de continuer à défendre l'intérêt de tous les salariés (*l'absence de signature en 2023 nous aurait exclus des négociations des avenants 2024 et 2025*).

➡ **La CFTC avait proposé une courbe plus ambitieuse que celle de la DRH,**

- ✓ avec une redistribution de 10% de la Masse Salariale (MS) dès 5Mds€ de RNPG et un maximum réhaussé à 15% versus 13%. (*Rappel la loi permet une redistribution jusqu'à 20% de la MS !*)

➡ **Sur le RNPG, la grille proposée par la Direction en 2023 s'avère pénalisante pour les salariés :**

2022		2023	
RNPG Groupe CA SA sous- jacent (en M€)	% Masse Salariale = RVC	RNPG Groupe CA SA sous- jacent (en M€)	% Masse Salariale = RVC
2700	5%	2700	5%
4700	7%	4800	7%
5500	9%	5600	8,20%
6400	13%	6000	9%
7300	13%	>=6900	13%

- ✓ La comparaison des grilles 2022 et 2023 sur certains seuils de RNPG sous-jacent montre bien la moindre rémunération de la performance en 2023.
- ✓ A partir d'un **RNPG publié de 6,3Mds€**, le RNPG sous-jacent est de 5,9Mds€ et **après retraitement n'est plus que de 5,7Mds€** nous donnant **un taux de distribution de 8,42%, plus faible qu'en 2022** (8,6% pour 5,4Mds€). Cela n'a plus rien d'exceptionnel !
- ✓ La **CFTC** dénonce ces retraitements successifs et leur conséquence sur la distribution RVC 2023.

Finalement, après intégration dans la formule de calcul des 2 autres composantes (nombre d'alternants = 157 et index égalité professionnelle F/H = 97), **le pourcentage total de la masse salariale alloué à la RVC sera de 10,64%** contre 10,67% en 2022 !

Force est de constater que le travail et l'investissement de tous les collaborateurs pour atteindre ces résultats exceptionnels ne sont pas davantage récompensés !

Au nom de tous les collaborateurs de **Crédit Agricole SA entité sociale**, la **CFTC** fait part de son **mécontentement quant au niveau de redistribution par rapport au résultat du groupe**.

La **CFTC** souhaite vivement que lors des prochaines négociations de l'avenant RVC pour 2024, une **meilleure grille soit proposée** pour un meilleur partage de la valeur et ainsi mieux valoriser l'investissement personnel et collectif de tous les salariés.

A défaut de pouvoir changer la redistribution cette année, la **CFTC** demande que les niveaux d'abondement sur le PEE et le PERCOL soient revus, dès cette année, respectivement à 2 000€ et 3 000€ (soit au total 5 000€) pour un placement inchangé de 2 800€.

Vous partagez nos valeurs?

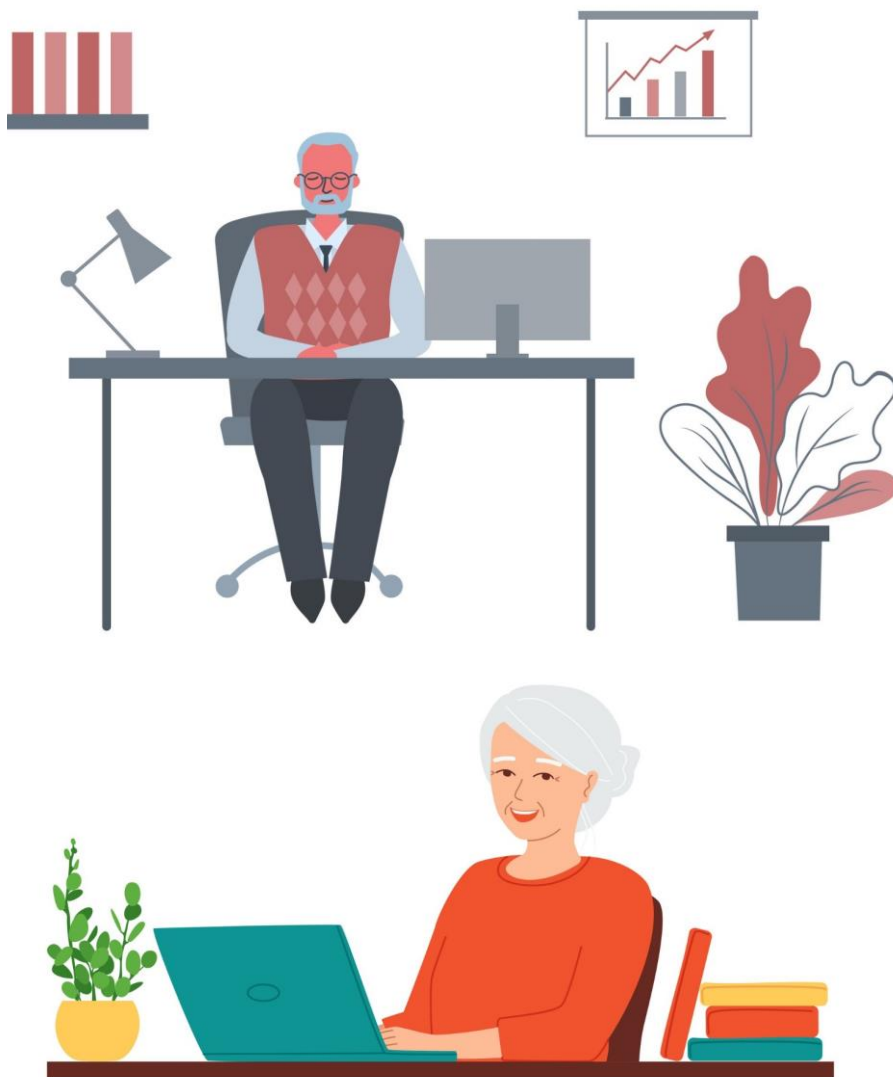
Adhérez



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS

ENGAGÉS POUR VOUS, ÉLUS PAR
VOUS, NOUS SOMMES ET SERONT LÀ
POUR VOUS !

Comment penser l'emploi des seniors en entreprise avec la réforme des retraites ?



« Mal suivi en interne et en l'absence d'obligations en la matière, le sujet des seniors est aussi le grand oublié des accords d'entreprise...

... et quand il l'est, le sujet est généralement posé sous l'angle de la fin de carrière, avec la mise en œuvre de différents dispositifs, allant de la réduction du temps de travail à la cessation anticipée d'activité.

Mais au sein de branches ou de grandes entreprises, les organisations syndicales poussent pour d'autres approches. Puisqu'il faudra travailler plus longtemps, les salariés doivent être dans un état de santé et d'engagement qui leur permette de s'inscrire jusqu'au bout dans l'entreprise ».

SECAFI, société du Groupe ALPHA et spécialiste de l'accompagnement des élus des CSE nous livre son analyse dans son dossier « Trait d'Union » n°152 de mars 2024.

[Lire l'analyse SECAFI](#)

Dans le Groupe Crédit Agricole, le sujet est actuellement débattu au sein des Assises du Travail.

La CFTC souhaite vivement que ces travaux aboutissent rapidement, afin que la négociation puisse réellement commencer. Comme le rappelle SECAFI, la réforme des retraites est maintenant mise en œuvre depuis plus de six mois. Nombreux sont nos collègues, impatients d'avoir des précisions sur la façon dont le Groupe se positionnera pour les accompagner tout au long de leur carrière, que ce soit en termes de mobilité, d'engagement, d'intérêt dans le travail quotidien ou encore de formation surtout quand la barre « fatidique » des 45/50 ans est franchie.

Vous partagez nos valeurs?

[Adhérez](#)

POUR ÊTRE INFORMÉ DE LA PUBLICATION D'UN NOUVEAU POST,
DEVENEZ ABONNÉ OU MEMBRE DE NOTRE SITE



cftc-casa.com

2



Bilan de la campagne managériale 2023/2024 (CSE du 28/02/2024)

Performance

Des évaluations qui sont au fil du temps de plus en plus favorables aux salariés...

Distribution des évaluations sur les 5 niveaux de Performance

Niveau	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
1 - Très inférieure aux attentes	0,6%	0,1%	0,1%	0,2%
2 - Inférieure aux attentes	4,5%	5,1%	3,9%	2,9%
3 - Objectifs atteints	52,8%	38,3%	34,0%	32,8%
4 - Supérieure aux attentes	41,0%	55,3%	59,7%	62,5%
5 - Exceptionnel	1,1%	1,3%	2,3%	1,6%

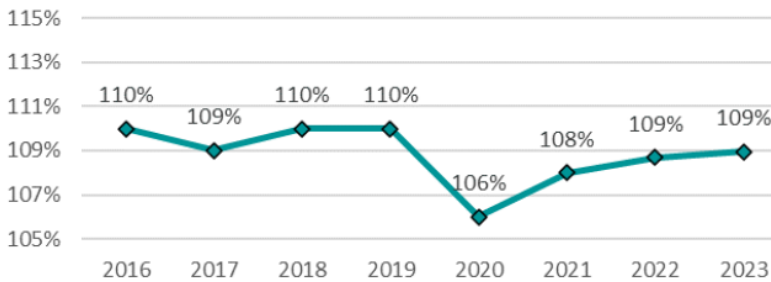
	Taux de performance moyen		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Techniciens	102,1%	105,0%	102,3%
Cadres	107,8%	108,2%	108,0%
Hors Classification	115,9%	115,1%	115,4%
Tous niveaux*	108,6%	109,4%	109,0%

Hors Cadres Dirigeants

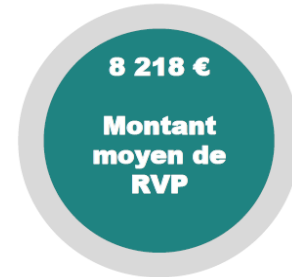
... mais les techniciens (même s'ils sont peu nombreux) restent globalement moins bien évalués que les cadres et sont donc sous le taux de performance moyen, alors même que le % pour leur RVP est aussi plus faible.

Les techniciennes passent néanmoins la barre des 100% contrairement à l'an passé.

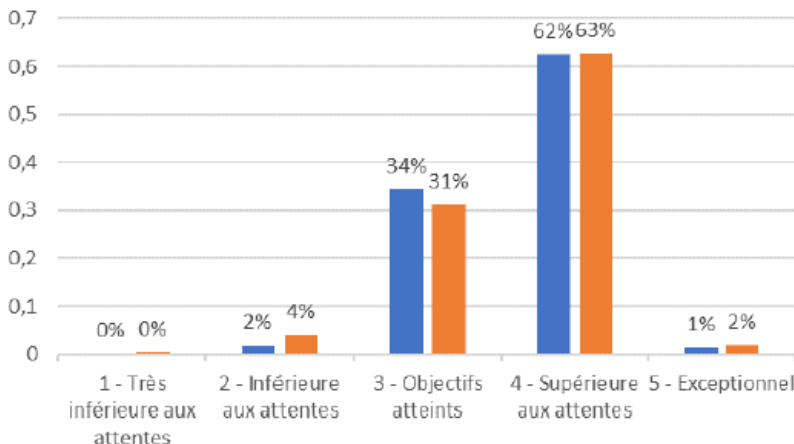
Evolution du taux de perf. moyen



2024 au titre de 2023



Performance 2023



Rappel 2023

	Taux de performance moyen		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Techniciens	98,0%	105,0%	98,3%
Cadres	107,7%	107,9%	107,8%
Hors Classification	114,9%	115,5%	115,3%
Tous niveaux*	108,2%	109,3%	108,7%

(*) hors C1/C2

7643 €
Montant moyen de RVP

Pas de différences notables dans l'évaluation de la performance entre les femmes et les hommes

Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

**POUR ÊTRE INFORMÉ DE LA PUBLICATION D'UN NOUVEAU POST,
DEVENEZ ABONNÉ OU MEMBRE DE NOTRE SITE**

cftc-casa.com



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS

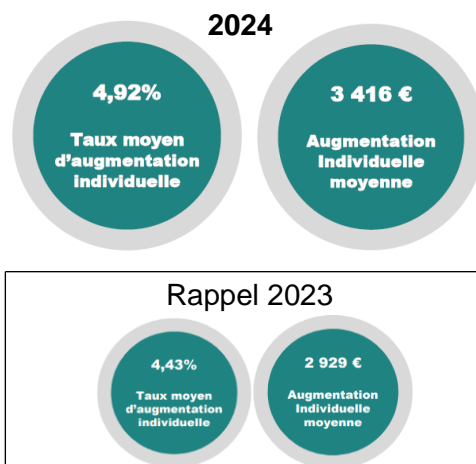
ENGAGÉS POUR VOUS, ÉLUS PAR
VOUS, NOUS SOMMES ET SERONT LÀ
POUR VOUS !

Augmentations individuelles 2024 au 1^{er} janvier 2024 (hors corps d'inspection et cadres dirigeants)

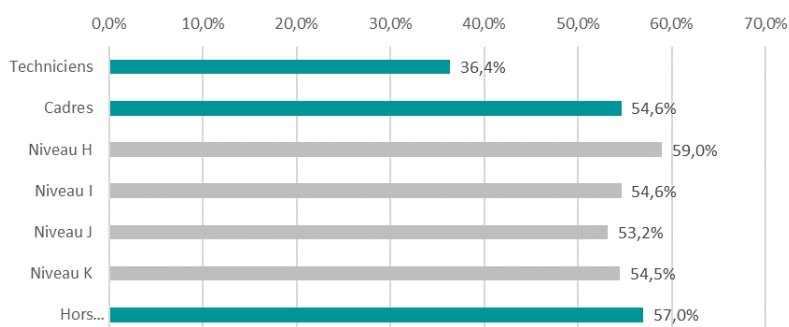
	Campagne 2023 / 2024				Rappel
	Effectif	Bénéficiaires		% d'augmentation	2022 / 2023
		Nbre	%		Bénéficiaires %
Femmes	815	470	57,7%	4,97%	42,6%
Hommes	700	359	51,3%	4,85%	40,9%
Ensemble	1515	829	54,7%	4,92%	41,8%

La **CFTC** était la seule à avoir demandé une enveloppe d'augmentation individuelle globale de 3%, lors de la NAO 2023/2024. C'est satisfaisant de constater qu'au final, l'enveloppe totale de 3,1% octroyée par la DRH permet d'augmenter environ 55% des salariés de **CAsa**, contre 42% l'an passé, le tout avec un taux et un montant moyens d'AI en hausse.

Néanmoins il reste toujours 45% de salariés à l'écart de cette mesure, dont une partie sera sans doute éligible à la commission des rémunérations fin novembre/début décembre 2024.



% de bénéficiaires par niveau de classification



De plus, 267 femmes - 1/3 des salariées – bénéficient de l'enveloppe spécifique de 0,6% pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La **CFTC**, qui là encore, était la seule à défendre l'augmentation de cette enveloppe lors de la NAO 2023/2024, se réjouit de son effet bénéfique et rapide.

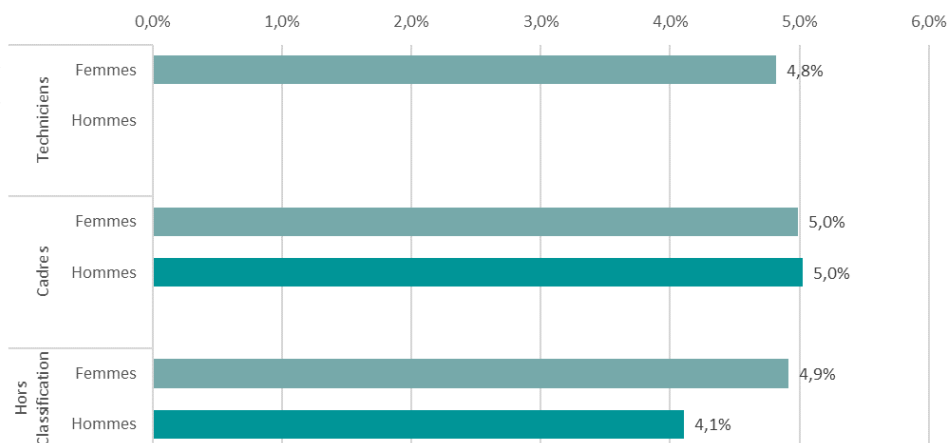
La **CFTC** continuera de militer pour le maintien d'une enveloppe d'augmentation individuelle la plus élevée possible, incluant sa composante dédiée à l'égalité Femmes/Hommes.

Il est primordial de raccourcir les délais entre 2 augmentations individuelles.

Parallèlement, face à une inflation cumulée qui reste élevée,

la **CFTC** défendra la nécessité d'une nouvelle augmentation collective pour le maintien du pouvoir d'achat de tous.

Taux moyen d'augmentation par catégorie et genre



Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

POUR ÊTRE INFORMÉ DE LA PUBLICATION D'UN NOUVEAU POST,
DEVENEZ ABONNÉ OU MEMBRE DE NOTRE SITE

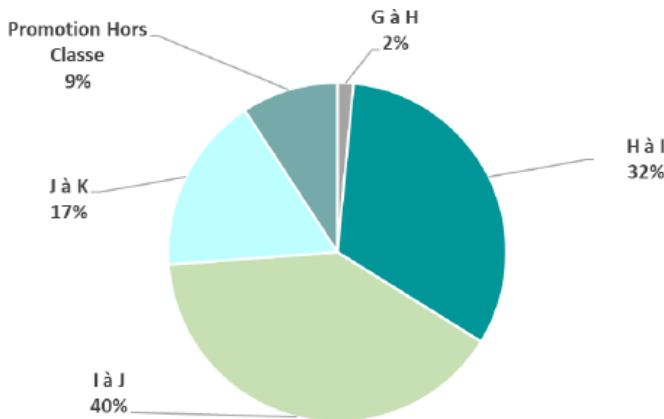
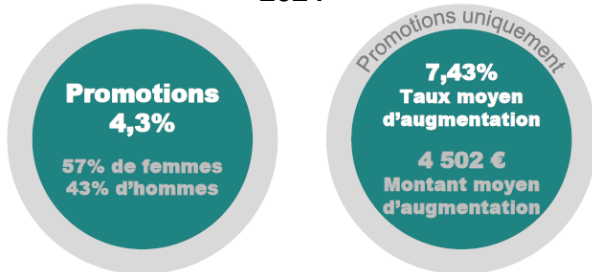


cftc-casa.com

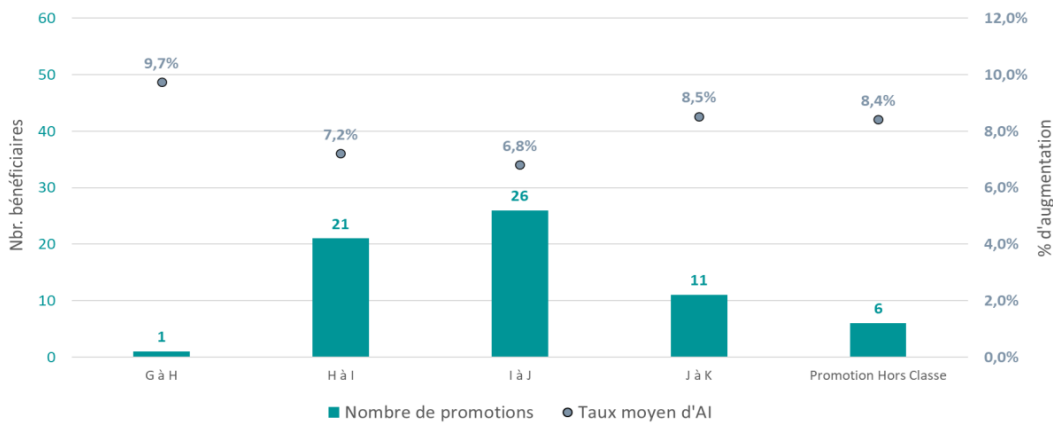
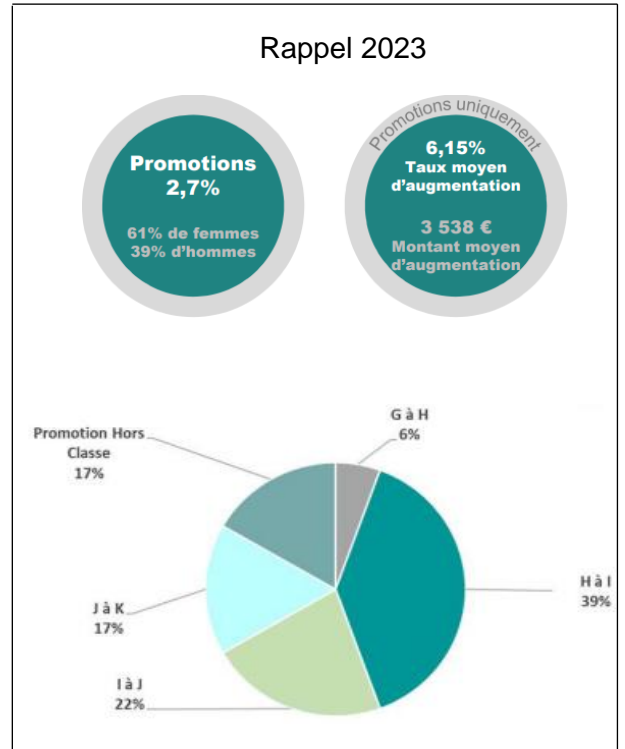


Promotions début 2024 (hors corps d'inspection et cadres dirigeants)

2024



Rappel 2023



65 promus au titre de la campagne versus 36 en 2023.

Le taux de promotion est 60% plus élevé qu'en 2023 à 4,3% contre 2,7% l'an passé.

Le taux moyen d'augmentation lors d'une promotion est aussi en hausse de 20% versus 2023 et passe de 6,15% à 7,43%.

Le montant moyen d'augmentation lors d'une promotion passe de 3 538€ à 4 802€, en hausse de 27%.

40% des promotions permettent le passage de la catégorie I à J.

La part de promotion entre les catégories J et K reste stable à 17%.

La **CFTC** est très satisfaite de ces résultats mais note toutefois une difficulté à atteindre les classifications les plus élevées.

Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

**POUR ÊTRE INFORMÉ DE LA PUBLICATION D'UN NOUVEAU POST,
DEVENEZ ABONNÉ OU MEMBRE DE NOTRE SITE**



cftc-casa.com



Rémunérations Fixes Annuelles – 02/2024 après la campagne managériale début 2024

	Crédit Agricole S.A. Femmes & Hommes				
	D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Techniciens					
Niveau H	40 950 €	43 950 €	46 950 €	49 450 €	52 910 €
Niveau I	50 000 €	51 500 €	53 500 €	56 475 €	59 844 €
Niveau J	58 500 €	61 162 €	65 690 €	70 000 €	74 008 €
Niveau K	71 358 €	76 458 €	82 000 €	89 098 €	94 775 €
Hors Classification	93 200 €	100 000 €	108 000 €	120 375 €	139 900 €

	Crédit Agricole S.A. Femmes				
	D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Techniciens					
H	40 285 €	43 529 €	46 765 €	49 450 €	53 094 €
I	50 000 €	51 950 €	54 000 €	56 500 €	60 000 €
J	59 515 €	62 000 €	65 690 €	70 000 €	73 960 €
K	72 437 €	77 000 €	81 645 €	88 409 €	94 254 €
Hors Classification	93 300 €	98 598 €	105 000 €	117 000 €	134 850 €

	Crédit Agricole S.A. Hommes				
	D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Techniciens					
H	42 798 €	44 950 €	47 150 €	49 000 €	50 750 €
I	50 000 €	50 963 €	53 000 €	56 338 €	59 437 €
J	57 000 €	61 000 €	65 475 €	69 908 €	74 425 €
K	70 870 €	76 000 €	82 462 €	89 850 €	95 060 €
Hors Classification	93 425 €	101 178 €	110 000 €	123 250 €	150 100 €

La CFTC constate avec satisfaction que l'écart se résorbe globalement entre les femmes et les hommes que ce soit niveau par niveau, ou par décile et quartile. Les chiffres se rapprochent, voire parfois sont plus favorables aux femmes dans les 1ers déciles et quartiles.

Un travail de suivi reste à faire sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes notamment pour les « hors classification » et pour nous assurer du maintien de cet équilibre dans le temps.

Evolution de l'index Femmes Hommes

Pour Crédit Agricole SA entité sociale, l'index progresse de 6 points (de 91 à 97) :

- ✓ Un gain de 1 point sur les écarts de rémunération H/F
- ✓ Un gain de 5 points sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Cet index intervient en 3^{ème} partie dans le calcul de la Rémunération Variable Collective (voir notre newsletter de février 2024). Il comptera pour 1,1% dans le résultat final.

	Crédit Agricole SA ES	UES Crédit Agricole SA
2018	85	84
2019	85	83
2020	87	86
2021	90	89
2022	91	91
2023	97	97

Lire la présentation faite par la DRH en CSE du 28/02/2024

Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

POUR ÊTRE INFORMÉ DE LA PUBLICATION D'UN NOUVEAU POST,
DEVENEZ ABONNÉ OU MEMBRE DE NOTRE SITE



cftc-casa.com



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



**RIEN N'EST ACQUIS
CONSTRUISONS ENSEMBLE
NOTRE AVENIR**

Notre coup Flash RH spécial mixité du 8 mars 2024

Crédit Agricole SA entité sociale est engagée à travers une politique mixité ambitieuse et volontariste. Au cœur du Projet Humain, elle amplifie le projet sociétal et renforce notre raison d'être. Elle a pour ambition d'accélérer la féminisation à tous les niveaux de l'entreprise et de développer des actions en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle.

En cette journée internationale des droits des femmes, c'était l'occasion d'en apprendre davantage sur les actions de **CAsa** en faveur de la mixité.

[Revoir la vidéo de la DRH](#)

8 mars 2024 journée internationale des droits des Femmes « Investir en faveur des femmes : accélérer le rythme »

Les décideurs politiques doivent également valoriser, reconnaître et prendre en compte la contribution vitale que les femmes apportent aux économies du monde entier, que ce soit par le travail rémunéré ou le travail domestique et de soins (qui lui est non rémunéré).

Les femmes consacrent environ trois fois plus de temps aux tâches familiales non rémunérées que les hommes. Leur rôle d'aidant est également primordial dans notre société, bien que non rémunéré.

Si l'on attribuait une valeur monétaire à ces activités, elles représenteraient

plus de 40 % du PIB.

Un nouveau droit pour les Femmes dans la Constitution

L'autre temps fort de cette journée était incontestablement la cérémonie émouvante qui marquait l'entrée de l'IVG dans la Constitution Française, comme un droit garanti aux femmes.

A l'heure où, dans de nombreux endroits dans le monde, les droits des femmes sont bafoués ou fortement remis en question, 780 parlementaires de tous bords politiques ont approuvé cette inscription dans la Constitution. **La France, précurseur des droits de l'Homme, se devait de réaffirmer sa volonté de défendre tous les droits, « parce que défendre les droits de la Femme, c'est aussi renforcer les droits de l'Homme ».**

Vous appréciez le contenu de nos newsletters ? Dîtes-le nous en nous adressant un mail à cftccasa@gmail.com.

Vous partagez nos valeurs ?

[Adhérez](#)

ENVIE DE GARDER LE CONTACT ? BESOIN D'INFOS ?

cftc-casa.com



**VOS DÉLÉGUÉS
SYNDICAUX**

MARIE-JOSE FERJAUULT
06 75 24 59 77

ALAIN STEPHAN
06 85 67 52 98

CATHERINE ABALAIN
01 43 23 60 65

DENIS CIROT
06 74 44 68 02

Élus titulaires

Élus suppléants

RS

 cftccasa@gmail.com



**MARIE-JOSÉ
FERJAUULT**

CALF/DCCR



**DENIS
CIROT**

DAG



**VALÉRIE
VOYNEAU**

DDC



**LUCIEN
KEMKENG**

DDC



**CATHERINE
ABALAIN**

RHG



**BENJAMIN
MASSONIE**

PBP



**LIZ
MARUANI**

DDC



**ALAIN
STEPHAN**

ITD

[Consultez le site
CFTC.fr](#)