



[En page 2](#)

Résultats sondage
CFTC sur les
entretiens de fin
d'année

[En page 3](#)

Suite et verbatims du
sondage

[En page 5](#)

Nouvelles garanties
santé
Coup ❤️ Enquête RPS

[En page 4](#)

Budget du **CSE** 2025
Chèques vacances

[En page 6](#)

Elections chez **Nexity PM**
2 accords nationaux

Un RNPG 2024 sous-jacent en hausse de 18% à 7,116 Mds€ ! Quel impact sur notre Rémunération Variable Collective ?

Les résultats 2024 viennent d'être annoncés.
C'est désormais une habitude dont nous ne nous laissons pas, ils sont historiquement excellents !

Le RNPG sous-jacent pour **Crédit Agricole SA** ressort en hausse de 18% à 7,116 Mds€.

Attention : le RNPG sous-jacent peut encore être retraité.

[Regarder l'interview de Jérôme Grivet](#)



En l'état actuel de ce RNPG sous-jacent et **avant les habituels retraitements**, nous serions légèrement au-dessus du seuil maximum de **7,1 Mds€** prévu dans la grille de Rémunération Variable Collective (**RVC**) **négociée en juin 2024**, cf notre newsletter de juin 2024 ci-dessous :

[Relire la newsletter de juin 2024](#)

Cet excellent résultat pourrait laisser entrevoir un **taux de distribution de la masse salariale** très supérieur à ce qu'on a pu toucher les années précédentes pour la RVC.

Pour mémoire, il était au total de **10,64% en 2024** (au titre des résultats 2023), en tenant compte des 3 composantes RNPG, alternants et égalité femmes/hommes.

A ce stade, rien ne nous garantit encore que nous puissions réellement récolter dans la RVC, les **fruits de notre travail** une nouvelle fois reconnu dans les déclarations de **nos dirigeants**, accompagnant la publication des résultats.

Car depuis plusieurs années, le **taux de distribution total est contraint et plafonné entre 10,5% et 11%.**

Mais vos élus CFTC ont bon espoir que nous arrivions enfin à dépasser ce plafond de verre et ce serait une véritable bonne surprise !

Ce RNPG exceptionnel devrait aussi déclencher une négociation entre la DRH et les **3 Organisations Syndicales Représentatives (OSR)** dans le cadre de l'accord sur le partage de la valeur signé l'an passé cf notre newsletter de juillet :

[Relire la newsletter de juillet 2024](#)



Dans ce cas, **vos délégués syndicaux CFTC** iront négocier, en votre nom, avec la ferme intention d'obtenir une vraie reconnaissance du travail collectif et pas des queues de cerises symboliques.





LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



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

Résultats du sondage CFTC sur les entretiens de fin d'année

Vous êtes **115** à avoir répondu au sondage publié dans la **newsletter CFTC** de janvier et **nous vous en remercions**. Nous avons lu avec attention l'ensemble de vos commentaires. A titre d'illustration, vous en retrouverez certains en bas de la page 3. **Vos élus CFTC** ont transmis l'ensemble de vos commentaires à la **DRH** pour qu'elle puisse en tenir compte et proposer les évolutions utiles dans les outils, la communication, les consignes ou l'accompagnement.

Quelques remarques nécessitent aussi un échange approfondi avec la DRH en ce sens qu'elles relèvent çà et là, des pratiques qui semblent contraires au bon usage de cet entretien de fin d'année, tel qu'il est souhaité par la **DRH**. Nous les abordons directement avec la **DRH** dans le strict respect de la confidentialité.

Que nous dites-vous ?

Votre appréciation globale



Cette note est conforme à ce que nous dit la **DRH** :
généralement ça se passe plutôt bien !

Vous êtes

Un tiers

à exprimer un désaccord avec votre manager lors de l'entretien.

Et parmi ceux qui ont un désaccord,

58%

ne le notifie pas par écrit, au risque de ne pas pouvoir s'en prévaloir plus tard. Dommage les écrits restent tandis que les paroles s'envolent !

Votre charge de travail est :

Vous êtes **1 sur 2** à nous indiquer qu'elle est **trop lourde !**

Et vous êtes aussi **34%** à ne pas pouvoir en parler librement ou alors très partiellement lors de votre entretien.

La seule case à cocher « **Oui/Non** » pour confirmer que ce sujet a été abordé est **très clairement insuffisante**. Il faudrait un **commentaire libre pour pouvoir exprimer votre ressenti**.

Vos élus CFTC rappellent à tous les managers, à tous les gestionnaires de Ressources Humaines et à la **DRH** que les **Risques PsychoSociaux (RPS)** sont souvent la conséquence d'une surcharge (parfois aussi d'une sous-charge) de travail, avec alors aussi des impacts sur les collègues qui peuvent à leur tour la subir.

L'entretien de fin d'année **doit être un moment privilégié pour écouter les collaborateurs** pour ensuite améliorer leur quotidien de travail et voir avec eux comment il est possible d'**alléger leur charge globale**.



Depuis la parution de notre newsletter de janvier, vous devriez avoir en mains **votre lettre mentionnant votre Rémunération Variable Personnelle (RVP) pour 2024 assortie éventuellement d'une augmentation individuelle**. Vous pouvez donc aisément vérifier que ces éléments de rémunération sont bien corrélés avec ce que votre manager vous a dit lors de votre entretien de fin d'année.

Pour **continuer à recueillir les témoignages de ceux d'entre vous qui ne se sont pas encore exprimés**, notre sondage reste ouvert, Cliquez sur le bouton ci-dessous pour y répondre.

Répondre au sondage CFTC sur les entretiens 2024

Notre adresse cftccasa@gmail.com reste aussi à votre disposition. **N'hésitez pas à exprimer votre ressenti sur la reconnaissance de votre travail** en lien avec les excellents résultats commentés sur notre Une.

Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

Suivez-nous

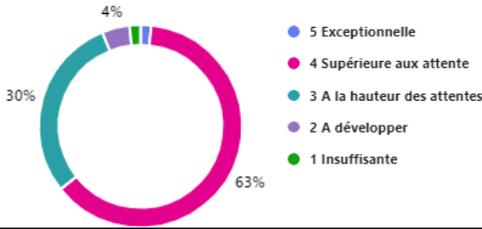
cftc-casa.com

2

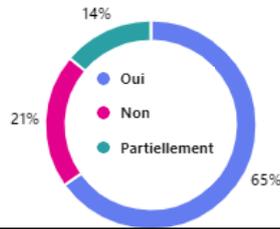


Notre sondage CFTC sur les entretiens de fin d'année, ...

Quelle note finale pour vos objectifs 2024 ?



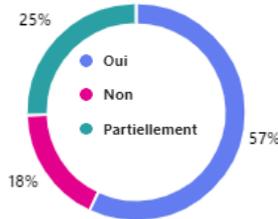
Etes-vous d'accord avec cette appréciation ?



93% des répondants sont notés « à la hauteur » ou « supérieur » aux attentes et vous êtes **65%** à être d'accord avec cette note.

Vos objectifs 2025 sont-ils en phase avec vos attentes ?

Avec **57%** de réponses positives, vous êtes un peu moins nombreux à accepter complètement vos objectifs 2025.



Vous êtes **77%** à avoir lu entièrement ou brièvement les **flashes et guides d'utilisation** publiés par la DRH, mais **seulement 21%** à avoir **assisté aux webinaires** en tout ou partie.

Vous êtes **49%** à penser que **cette documentation vous a aidé** pour préparer puis dérouler vos entretiens **au moins partiellement**.

Enfin vous êtes **76%** à déclarer que la nouvelle articulation **MyDev/SkillUp n'a pas amélioré votre expérience utilisateur**, voire même elle l'a compliquée pour **44%** d'entre vous. **SkillUp** est jugé globalement assez facile à utiliser et de meilleure qualité que **MyDev**. Vous appréciez la possibilité de suivre en direct vos demandes de formation, mais vous déplorez l'absence d'intégration entre les 2 outils.

Domage de ne pas avoir un seul outil pour évaluation et formation

Le catalogue est plus riche qu'avant. L'inconvénient réside principalement dans la non-intégration des 2 outils

Les instructions données par **la RH** en matière d'évaluation globale des performances sont totalement décorrélées de la réalité des activités réalisées (pas possible de noter en exceptionnel, ce que je trouve délirant)

J'ai la chance d'avoir un manager fortement à l'écoute et s'adaptant aux besoins de ses collaborateurs en terme de management

Les demandes de formation ayant été "déportées" sur **Skillup**, la partie "Entretien pro" se réduit à sa plus simple expression (une question binaire O/N sur un éventuel souhait de mobilité) et ne présente plus aucun intérêt

L'application est meilleure que **MyDev** mais la transition n'a pas été limpide

Certaines formations couramment suivies par des collaborateurs (non assurées par **l'IFCAM**) ne sont pas référencées dans **Skillup** (ex "Ma retraite : je la prépare")

mon entretien a duré 15' toujours en speed

trop d'écrans, des enregistrements qui augmentent les temps de réponse. Il est impossible de répondre un objectif que l'on ne souhaite pas

Avoir un synoptique sur l'ensemble du process (de bout en bout) incluant les 2 parties et à quel moment il faut soit compléter, soit valider soit signer. Et dans quel cas la signature est bloquée

en fait, je n'ai pas compris lors de l'entretien professionnel que mon manager ajouterait un 4ème objectif à la liste déjà établie, que j'ai constaté après avoir signé mon évaluation 2024

une meilleure préparation aux outils et insister pour que la programmation des entretiens se fasse bien en amont de la date limite pour faciliter les échanges

Je trouve que ce genre d'entretien est une forme de prise d'otage, soit on va dans le sens du manager et on fait le dos rond, soit on va à contre-courant et c'est risqué

Entretien Top Down. En gros c'est comme ça, rien à signaler

Avoir une barre ou un histogramme... comme pour les managers pour le suivi de l'avancement du processus d'entretien du collaborateur



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



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

Budget du CSE 2025

Lors du CSE du 20 janvier 2025, les élus du Bureau du CSE ont présenté une prévision d'atterrissage des dépenses 2024 et leurs décisions pour le budget 2025 concernant les Activités Sociales et Culturelles (ASC) dont vous bénéficierez durant l'année.



Dans les points positifs que vos élus CFTC relèvent, il y a :

- ✓ En premier lieu, la **résorption du déficit historique et chronique émanant d'un excès de dépenses par rapport aux recettes** constituées essentiellement par la subvention employeur. C'est plus sain même si **pour nombre d'entre vous, la potion a été particulièrement amère** en termes de restrictions de vos droits en 2024 et pour le futur.
- ✓ La réhausse partielle à **3400 de la borne de seuil de quotient familial (QF)**, injustement baissée l'an passé de 3500 à 3200 et **qui avait doublement pénalisé nos collègues** se situant autour de ces valeurs moyennes.
- ✓ L'augmentation de la **subvention employeur à 2% de la masse salariale** (contre 1,83% l'an passé) qui amène une enveloppe globale supplémentaire de **346 000 euros**. Notre newsletter de décembre insistait d'ailleurs sur la **nécessaire équité** pour répartir l'intégralité de cette nouvelle enveloppe.

Mais il y a aussi un point majeur qui interpelle vos élus CFTC :

La répartition de cette nouvelle enveloppe sur les lignes de dépenses composant les ASC.

Vos élus CFTC s'étonnent notamment que certaines lignes voient leur budget 2025 **augmenter parfois de 60% alors même que leurs dépenses 2024 sont inférieures à ce qui était prévu** l'an passé. C'est le cas par exemple sur **les droits pour les jeunes**, là où vous nous signalez déjà que vous avez du mal à les consommer en intégralité.

A l'inverse, des lignes comme **l'enveloppe loisirs ou les chèques vacances** augmentent très peu en pourcentage et pourtant, vous les plébiscitez.

D'accord, les montants en jeu ne sont pas de même ampleur, mais **à quoi cela peut-il bien servir de prévoir des budgets pour des dépenses qui ne seraient pas consommées intégralement** ? Quel serait l'objectif caché de potentielles économies en fin d'année sur l'enveloppe globale et sur votre dos ?

Vos élus CFTC se sont abstenus lors du vote de ce budget et Alain STEPHAN, le représentant syndical CFTC a fait une déclaration en séance que vous pouvez lire en cliquant sur le bouton ci-dessous.

Lire la déclaration CFTC

Autre nouveauté très importante à garder en tête : vous devez désormais vous manifester explicitement auprès du CSE pour bénéficier des prestations Allocation Chèques vacances. A cette occasion vous choisirez le mode d'attribution (papier ou dématérialisé).

Mais, où trouver l'endroit pour faire cette demande ? **Suivez le guide :**

- ✓ Sur le site du CSE <https://cse.credit-agricole-sa.fr/>, renseignez votre identifiant et votre mot de passe, puis sous l'onglet « **Mes avantages** » cliquez sur « **Enveloppe Loisirs / Achat de chèque** » puis sur « **Achat de Chèques** ». Déroulez la page jusqu'à trouver « **Mon Allocation Vacances offerte par le CSE** ». Cliquez dessus.
- ✓ Pour vous simplifier la vie, nous vous avons mis **le raccourci direct** en cliquant sur le bouton ci-dessous :

Raccourci pour demander vos chèques vacances

Vous pouvez alors cliquer sur le bouton « **Je fais ma demande** » soit dans la partie « **CHEQUE-VACANCES CONNECT** » (chèques dématérialisés) que **vos élus CFTC vous recommandent**, soit dans « **CHEQUE-VACANCES CLASSIC** ».

Et, puisque vous suivez le guide, **faites-le donc maintenant, ça vous évitera d'oublier.**

Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

Suivez-nous

cftc-casa.com

4



Mise en œuvre des nouvelles garanties du contrat de santé collective en 2025



Dans notre newsletter de décembre 2024, nous vous annonçons **les nouvelles garanties négociées par la DRH et les 3 Organisations Syndicales Représentatives (OSR)**, dans le contrat de santé collective à compter de janvier 2025.

Dès ce début d'année, **l'une de nos collègues** nous signalait que **ces nouvelles garanties étaient encore inconnues de CA Ma Santé** et qu'elle n'avait pas pu en bénéficier. **Vos élus CFTC** ont œuvré auprès de **la DRH** pour que tout rentre dans l'ordre et que ces **garanties** soient bien **appliquées de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2025**. **C'est chose faite** : la **DRH** a bien actualisé les guides, applications, contrats et supports pour que **CA Ma Santé** prenne bien en compte ces nouvelles garanties.

C'est une preuve que ces **nouvelles garanties** sont **utiles** puisque **vous commencez déjà à les utiliser**.

Si vous constatiez d'autres anomalies dans les remboursements de **CA Ma Santé**, sur ces nouvelles garanties comme sur celles existant depuis longtemps, **n'hésitez pas à nous les remonter**. **Vos élus CFTC** relaieront vos questions et vos remarques.

Pour tout savoir sur notre contrat santé vous pouvez accéder aux documents suivants :

[Lire le guide santé 2025](#)

[Lire le résumé des garanties](#)

Notre coup ❤️ Enquête sur les Risques PsychoSociaux dans le secteur bancaire

Dans un article du 24 janvier dernier, le site **Miroir Social** mentionne une enquête menée par **le syndicat SNB/CFE-CGC** en partenariat avec le **cabinet Sextant Expertise** sur les **Risques PsychoSociaux (RPS) dans le secteur bancaire** (et peut-être plus spécifiquement en agences).

Vos élus CFTC y relèvent notamment **des constats alarmants pour la santé des salariés du secteur bancaire**.

« Les résultats de l'enquête montrent **une exposition élevée aux RPS** parmi les salariés du secteur bancaire :

- ✓ **Épuisement professionnel : 44 % des répondants présentent un risque élevé ou très élevé de burnout**, bien au-dessus des niveaux observés dans d'autres secteurs.
- ✓ **Reconnaissance et sens du travail : Un salarié sur deux estime ne pas avoir les moyens nécessaires pour réaliser un travail de qualité et ressent une absence de reconnaissance professionnelle.**
- ✓ **Relations avec le public : 40 % des répondants déclarent éprouver parfois de la peur au travail**, souvent en raison de tensions avec les clients ou des situations de détresse humaine.
- ✓ **Contraintes organisationnelles : 9 salariés sur 10 jugent que les contraintes réglementaires ont augmenté, alourdissant considérablement leur charge de travail.** »

[Lire l'article du Miroir Social](#)

Certes, **la Fédération Bancaire Française (FBF)** dénonce des biais dans cette étude, mais **certains des constats qui y sont mentionnés correspondent parfaitement à ce que vous nous indiquez** dans notre sondage sur les entretiens de fin d'année par exemple sur **la charge de travail** (voir pages 2 et 3).

Nul doute, que comme **vos élus CFTC**, **vous seriez vivement intéressés de pouvoir lire l'intégralité de cette enquête** dans une prochaine communication de **nos collègues de la CFE-CGC** !



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



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

Elections professionnelles chez Nexity PM

nexity

Property Management

A la suite du rachat récent de Nexity PM par CAIMMO, les salariés de cette belle entreprise, basée entre autres à Asnières sur Seine et à Lyon, ont été conviés aux urnes pour élire **leurs élus au CSE**.
La nouvelle section CFTC de Nexity PM a fait preuve d'un beau dynamisme enlevant **un siège de titulaire et un siège de suppléant** dans une instance où jusqu'à maintenant nous n'étions pas représentés. Notre liste a recueilli **6,71%** des suffrages exprimés, **malgré une campagne très courte et entravée sur le site de Lyon**. **Bravo à nos nouveaux collègues qui pourront là aussi porter une voix différente, VOTRE VOIX !**

2 accords nationaux entre les partenaires sociaux sur l'emploi des seniors et l'assurance-chômage



Une fois de plus **les partenaires sociaux** (employeurs et syndicats) ont démontré leur maîtrise du compromis en surmontant leurs divergences, pour signer ensemble 2 accords importants pour les salariés : l'un porte sur **l'emploi des seniors**, l'autre sur **l'assurance-chômage**.

Dans ce contexte, **la CFTC** a su pousser **quelques arguments pour obtenir certaines avancées majeures** : par exemple concernant **la retraite progressive**. Il s'agit d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière qui **permet aux seniors de percevoir une partie de leur retraite en continuant à exercer leur activité professionnelle**. Grâce à **la CFTC**, les salariés pourront demander leur retraite progressive dès 60 ans au lieu de 62 actuellement et les motifs de refus devront être justifiés et argumentés par écrit, pour qu'ils soient objectivés et contextualisés, en fonction des spécificités propres à chaque poste et à chaque salarié concerné. Nous vous proposons de lire l'article dédié de « **La vie en Bleu, le magazine des adhérents de la CFTC, numéro 15 décembre 2024** » :

[Lire l'article la Vie en Bleu CFTC](#)

Et comme dirait **Cyril CHABANNIER**, notre président : « **Quand les parties prenantes ne sont pas très satisfaites d'un compromis, c'est souvent le signe que c'est un bon compromis !** » Nous invitons l'ensemble de la classe politique à s'en inspirer.

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 ?

Vos délégués
Syndicaux

CATHERINE ABALAIN
01 43 23 60 65

ALAIN STEPHAN
06 85 67 52 98

MARIE-JOSE FERJAUULT
06 75 24 59 77

DENIS CIROT
06 74 44 68 02

Élus titulaires

Élus suppléants

RS



MARIE-JOSÉ
FERJAUULT

DENIS
CIROT

VALÉRIE
VOYNEAU

LUCIEN
KEMKENG

CATHERINE
ABALAIN

BENJAMIN
MASSONIE

LIZ
MARUANI

ALAIN
STEPHAN

CALF

DAG

DDC

DDC

RHG

DBI

DDC

ITD

Rejoignez-nous sur nos sites
Abonnez-vous à nos publications

cftc-casa.com

le site CFTC.fr

6