



Syndicat

cftc

section

Crédit Agricole SA

la newsletter sociale



**NOVEMBRE
2023**

[En page 2](#)

La CFTC est la seule...
Billet d'humeur

[En page 3](#)

Attentes en matière
de pouvoir d'achat
Notre sondage
Et la RVC ?

[En page 4](#)

Accord Séniors ?
Flambée
d'absentéisme
Bruit numérique

[En page 5](#)

La CFTC se
mobilise

Retour sur la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) menée en octobre et novembre 2023

Rappel des mesures qui s'appliqueront

- **PAS** d'augmentation collective dans le cadre de cette NAO.
- **Prime de 500€** sur la paie de décembre 2023 (pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 62K€).
- **RIEN** sur les subventions restauration de l'employeur.
- **Enveloppe d'augmentation individuelle de 3,1%** de la masse salariale dont :
 - 2% pour l'enveloppe globale (1,6% en 2022)
 - 0,2% pour les mobilités (idem 2022)
 - **0,6% pour réduire les inégalités salariales F/H** (0,2% en 2022).
 - Une nouvelle enveloppe de 0,3% réservée aux salariés ayant une rémunération >90K€.
- Forfait mobilité durable maintenu à 700€ pour l'année 2024.
- Poursuite du moratoire sur les cotisations mutuelles à la charge du salarié jusqu'au 30 septembre 2024.
- Plafond d'exonération de la SS porté à 75% au lieu de 50% sur les abonnements transports.



**Retrouvez notre
dernier tract papier**

[Relire notre tract papier](#)

**Retrouvez les propositions de la CFTC
formulées dès la séance du 19/10/2023**

[À lire ici](#)

N'hésitez pas à les comparer à celles proposées par les 2 autres Organisations Syndicales Représentatives (OSR). Vous constaterez assez facilement, que la **CFTC** poussait les meilleures avancées pour votre pouvoir d'achat. Rappelons le contexte : *une forte inflation persistante et en parallèle un Résultat Net Part du Groupe (RNPG) pour Casa qui s'annonce exceptionnel.*

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

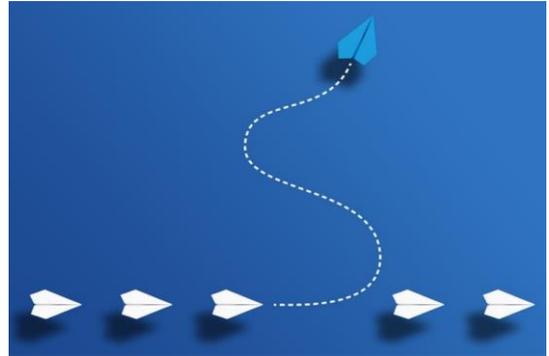


P.1

La CFTC est la seule organisation syndicale :

- à avoir réclamé une augmentation collective de 5% (avec un minimum de 2200€ et un plafond de 3200€). C'est la seule proposition qui aurait permis de limiter la baisse du pouvoir d'achat pour l'ensemble des collaborateurs.

En face il y avait des propositions de 900€ à 1920€. Certains scénarii proposés excluaient parfois d'autres formes de reconnaissance importantes (comme l'enveloppe d'augmentation individuelle).



- à ne pas avoir signé les propositions de la DRH même si certaines d'entre elles s'appuient sur nos demandes.

Nous estimons qu'une belle occasion d'obtenir une vraie reconnaissance du travail collectif vient d'être gâchée.

Nous n'avons reçu aucune assurance de la DRH quant à d'autres négociations courant 2024 pour le maintien du pouvoir d'achat.

Et même si c'était le cas ? Prenons 2 hypothèses tout à fait réalistes et parfaitement combinables entre elles :

- L'inflation se met enfin à décroître
 - L'INSEE annoncerait un taux d'inflation plus faible que maintenant. Forcément ce serait ce taux plus faible qui prévaudrait pour les négociations, avec un déficit résiduel d'inflation sur plusieurs années qui ne serait plus jamais comblé.
- Après un résultat exceptionnel, des exercices suivants moins bons (personne ne le souhaite)
 - L'exercice 2023 deviendrait la référence facile pour la Direction pour nous dire qu'il n'y aurait plus de nouvelles mesures collectives.
 - Quid alors de l'enveloppe d'augmentations individuelles dont nous vous rappelons qu'elle dépend presque entièrement de l'avis de votre manager sur votre travail et qu'elle ne sert jamais tout le monde ?

Le billet d'humeur d'un « équipier »



Les limites pécuniaires du projet humain !

« Bon, disons-le tout net, j'ai été déçu de cette cuvée 2023/24 de la NAO. Au quotidien, j'ai constaté comme une très grande majorité d'entre vous que l'inflation n'était pas un sentiment, une idée ou un concept ... mais une réalité quotidienne avec un impact direct sur mon portefeuille.

Les coûts de mon caddie au supermarché, du plein d'essence de la voiture ou des activités des enfants suivent des trajectoires assez différentes de celle de mon salaire (et c'est peu dire).

Alors espérons que les futures négociations permettent d'effacer ce sentiment d'un certain déclassé. »



Une 1^{ère} restitution des résultats de l'IMR 2023 qui mentionne vos attentes en matière de pouvoir d'achat...

Dans une vidéo poussée aux collaborateurs via le 60 secondes du 23 novembre 2023, notre DRH groupe CAsa nous dit :

« Vous êtes encore trop nombreux à évoquer des situations de stress et de trop forte pression...

Vous exprimez aussi un vrai besoin de reconnaissance.

Même si la perception de la rémunération s'est améliorée et que vous reconnaissez les efforts faits par le groupe pour pallier l'inflation, vos attentes en la matière demeurent importantes. »

[Voir la Vidéo](#)

Notre sondage d'octobre auprès de vous le confirme très largement !



6% des collaborateurs de l'UES CAsa y ont déjà répondu. C'est tout à fait représentatif. Nous vous en remercions vivement.

Vous êtes :

- **80% insatisfaits** des augmentations et promotions dont vous avez bénéficié au cours des 3 dernières années.
- **95% à déclarer que les 2 augmentations collectives** récentes ne couvrent pas l'inflation.
- **78% à estimer que l'inflation alimentaire** sur les 2 dernières années est largement supérieure à 10% par an.
- **100% à trouver la situation financière de CAsa bonne ou très bonne.**
- **Et 98% à penser** qu'elle permet de répondre favorablement aux légitimes propositions que porte la CFTC.

Tous les détails de notre sondage ci-dessous :

[Accès aux résultats](#)

Ce sondage est toujours accessible.

Plus vous serez nombreux à y répondre, plus la CFTC sera légitime pour relayer vos attentes auprès de la DRH lors des prochaines négociations... quand elles auront lieu. Si vous n'y avez pas déjà répondu, vous pouvez le faire en cliquant ci-contre (1 seule réponse possible par participant, traitement totalement anonyme).

[Répondre au sondage](#)

Et pour la Rémunération Variable Collective (RVC)?

Vous pensez peut-être qu'un résultat exceptionnel sur 2023 aura un effet tangible sur le montant de la RVC que vous toucherez en 2024 ? **Ne vous faites pas trop d'illusions !**

Lors de la négociation menée en juin dernier, la grille de redistribution adoptée est restée prudente, la volonté de la Direction étant de conserver une redistribution d'environ 1,5 mois de salaire.

Pour une meilleure redistribution lors de résultats exceptionnels, il nous faudrait accepter également le risque d'une redistribution très faible en cas de mauvais résultats. **Etes vous prêts à cela ?**

Faute de signature de l'accord, les organisations récalcitrantes auraient été exclues des prochaines négociations et si personne n'avait signé, une grille plus réductrice aurait été appliquée.

Avec 5,6Mds € de RNPG en 2023 (idem 2022), la redistribution serait de 8,2% de la masse salariale (MS) contre 8,6% versés en 2023. Il faudrait 6Mds € pour atteindre 9% de la masse salariale redistribuée. Faisable avec un RNPG à 5Mds€ fin septembre ? ... oui mais sous réserve que le jeu des provisions comptables de fin d'année ne vienne pas écrêter ce résultat.



A quand une négociation pour un accord SENIORS ?

Ce sujet est attendu depuis trop longtemps. La réforme des retraites a retardé l'ouverture de la négociation.

Mais maintenant, la réforme est passée !

Au niveau national « **LES PARTENAIRES SOCIAUX ONT (PRESQUE) CARTE BLANCHE POUR NEGOCIER** », comme l'indique BMFTV dans un article paru le 21 novembre 2023.

[Lire l'article](#)

La **CFTC** demande à la DRH de rouvrir ce dossier le plus rapidement possible. Il est urgent d'apporter une réponse aux collaborateurs désormais tous concernés par le report de leur date de départ en retraite. Ce serait sans doute un des éléments clés (mais pas le seul) permettant d'alléger les situations de stress et de trop forte pression mentionnées par notre DRH groupe Casa dans sa vidéo.

Flambée d'absentéisme



Toutes les études menées sur le sujet convergent : les arrêts maladie se font de plus en plus nombreux. En 2022, près d'un salarié sur deux a été arrêté au moins une fois par un professionnel de santé (source **Datascopie Axa**, 22 mai 2023).

Pour 2023, ce taux serait déjà atteint en juin (selon le baromètre **Malakoff Humanis**, 1^{er} juin 2023).

Ces chiffres s'expliquent en partie par les épidémies de Covid, grippe et bronchiolite.

Cependant, cela ne doit pas masquer la progression des arrêts longs (+11,2% d'arrêts de plus de 90 jours entre 2019, année de référence pré-Covid et 2022). **Les troubles anxiodépressifs en constituent le premier motif, les troubles musculo-squelettiques le deuxième.**

Autre source de préoccupation : **managers et jeunes salariés** (qui s'arrêtaient peu jusqu'alors) sont **de plus en plus concernés.**

Tandis que le Gouvernement entend s'attaquer à des « arrêts de confort », provoquant ainsi la colère des médecins, la **CFTC** en appelle à l'urgence de trouver des solutions à la source : dans l'évolution de nos organisations du travail et le renforcement de la prévention.

article extrait de « La Vie en bleu », le magazine des adhérents de la **CFTC** numéro 10 Septembre 2023 page 15

Bruit numérique



Le saviez-vous ?

144 ! C'est le nombre de mails hebdomadaires gérés par les salariés (selon une étude publiée par la start-up **Mailloop** et le cabinet **Mazars**, le 15 mai 2023).

Une moyenne qui grimpe à 194 pour les managers et 331 pour les dirigeants. 10% des salariés envoient des mails après 20 heures au moins 50 soirs par an.

En outre, plus de la moitié des mails reçoivent une réponse en moins d'une heure, ce qui traduit l'hyperactivité des auteurs. Pourtant, cette charge mentale pourrait être atténuée avec de meilleurs usages. En effet, 30% des e-mails sont générés par l'utilisation du « copie à », 25% par celle du « répondre à tous », 18% celle du « transfert ». A tel point que l'on parle aujourd'hui de « bruit numérique » assimilé à une pénibilité.

Et vous, avez-vous compté combien vous recevez et émettez d'e-mails chaque semaine ?

article extrait de « La Vie en bleu », le magazine des adhérents de la **CFTC** numéro 10 Septembre 2023 page 15



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



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

La CFTC se mobilise !

Nous vous proposerons dans une prochaine newsletter, un **dossier complet** sur le handicap.

Nous partageons dès maintenant avec vous cette jolie affiche qui résume bien les valeurs humaines de la **CFTC**.

Que vous soyez vous-même en situation de handicap, manager ou collègue d'une personne en situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter.

Parce que 80% des handicaps sont invisibles (*), **ensemble, faisons du travail un droit pour TOUS !**

(*) source : www.agefiph.fr/actualités-handicap



**Je ne suis pas mon fauteuil.
Je ne suis pas mon diabète.
Je ne suis pas ma prothèse.
Je ne suis pas ma schizophrénie.
Je ne suis pas mon autisme.
Je ne suis pas un quota.**

**Regardons les compétences
avant le handicap.**

Pour être accompagné.e dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, rapprochez-vous de votre réseau de référents handicap CFTC !

Ensemble, faisons du travail un droit pour tous !



Décodez, déchiffrez vos droits de travailleur sur ledecodeur.cftc.fr



ENVIE DE GARDER LE CONTACT ? BESOIN D'INFOS ?

cftc-casa.com



**VOS DÉLÉGUÉS
SYNDICAUX**

MARIE-JOSE FERJULT
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](mailto:cftccasa@gmail.com)



**MARIE-JOSÉ
FERJULT**

CA-LF/PRP



**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