

**SOMMAIRE
INTERACTIF** →
CLIQUEZ SUR
L'ARTICLE

► **p1.** Le nouvel accord télétravail prend ses marques

► **p2.** Sondage "après crise Covid-19"
Une recrudescence de burn-out, démissions et arrêts maladie

► **p3.** Sondage seniors

► **p3.** Le partage de la valeur ajoutée

► **p4.** Troubles musculo-squelettiques (TMS)

► **p5.** Bientôt, la commission consultative pour les salariés qui n'ont pas (ou peu) été augmentés sur les 3 dernières années

Le nouvel accord télétravail prend ses marques

Cadre de référence groupe : forfait maxi de 84 jours par an + possibilité de grande flexibilité + indemnisation à hauteur de 2,50 € par jour télétravaillé + indemnisation du matériel télétravail à 50 % dans la limite de 180 € remboursés.

L'UES CASA était la 1^{ère} entité à signer un accord post crise COVID. Tandis que les autres entités du Groupe ont suivi le même cadre de référence Groupe, on constate à l'arrivée que toutes n'ont pas adopté la grande flexibilité prévue dans l'accord de l'UES CASA. Au niveau de CASA, une latitude est toutefois laissée aux directions et/ou services qui peuvent décider de définir leurs propres règles (ex : 1 jour de présence obligatoire sur site par semaine).



Dans le cadre de la négociation au sein de l'UES CASA, la CFTC CASA avait obtenu la mise en place d'un forfait supplémentaire de 20 jours accordé à certaines catégories de personnels dont les femmes enceintes, les personnes en situation de handicap et les salariés aidants ; ce forfait a été repris par toutes les entités du Groupe.

En ce qui concerne les femmes enceintes, il avait été admis au sein de l'UES CASA, que le forfait puisse être utilisé après le retour de congé de maternité et pas uniquement cantonné à la période prénatale afin de permettre

une reprise du travail en douceur. Or les accords de certaines entités prévoient de proratiser le forfait de 20 jours selon la date de déclaration de la grossesse ou de décompter les jours de télétravail supplémentaires uniquement jusqu'au début du congé de maternité.

Par ailleurs, la CFTC CASA avait demandé que ce forfait supplémentaire s'applique également aux salariés qui habitent loin.

❌ **Demande non satisfaite.**

Et pourtant... c'est envisagé et envisageable. Deux entités CACIB et CACEIS l'ont prévu.

AGENDA



À l'occasion de la prochaine négociation de l'accord CASA, fin 2022, nous visons de nouvelles avancées :

- une augmentation du forfait de jours, le forfait supplémentaire pour les salariés qui habitent loin
- le renouvellement du remboursement du matériel de télétravail (obtenu tous les 3 ans chez CACIB alors que leur accord est à durée indéterminée), etc.



Où en sommes-nous du déploiement du nouvel accord ?

Nous avons déjà pris le rythme d'un retour de 3 jours par semaine depuis la mi-juillet avec une flexibilité dans la prise des jours, déclarés selon les modalités propres à chaque direction. Depuis début octobre, le dispositif de déclaration de jours est opérationnel dans PayOnLine.

Qui a eu cette idée (folle) de définir des indicateurs collectifs, dont le lien entre recours au télétravail et efficacité opérationnelle, est difficilement mesurable ?

La Direction de la Conformité a souhaité mesurer l'efficacité du télétravail au travers de 3 indicateurs collectifs : ressentis de tiers clients (baromètre et feedback d'interlocuteurs de la ligne métier) pour 2 indicateurs et appréciation du comité de direction sur l'avancement des projets pour le 3^{ème} indicateur.

Que se passera-t-il si à l'arrivée ces indicateurs ne sont pas à la hauteur ?

Pour nous, CFTC CASA, ces indicateurs collectifs ne peuvent servir de mesure quant à l'efficacité du télétravail.

Est-il encore besoin de démontrer que, d'une manière générale, les salariés en télétravail sont tout aussi efficaces ?

Si votre décompte de jours télétravaillés n'évolue pas comme il le devrait, si votre solde de jours reste bloqué à 20, faites-le savoir (AskOnLine).

Interdiction ou limitation du télétravail pour tous les salariés de la Direction ? Et s'ils sont bons, pourra-t-on réellement en conclure que leur niveau satisfaisant est imputable au travail à distance ?



À SAVOIR > Le versement de l'indemnité de 2,50 € par jour télétravaillé sera effectué trimestriellement en fonction du nombre de jours de télétravail constatés dans PayOnLine

Sondage "après crise Covid-19" Une recrudescence de burn-out, démissions et arrêts maladie

Selon un sondage sur la santé psychologique des salariés français réalisé par OpinionWay pour le cabinet Empreinte Humaine et publié mercredi (étude réalisée en ligne du 28 septembre au 7 octobre auprès de 2.016 salariés composant un échantillon représentatif de la population salariée française), si la détresse psychologique des salariés a diminué cet automne par rapport au printemps, cela reste "à des niveaux préoccupants". **38 %** des salariés sont en "détresse psychologique", un recul de six points par rapport à l'étude précédente (**44 %**), réalisée au printemps, mais avec 2,55 millions de salariés touchés selon l'estimation de ce sondage,

le nombre de cas de burn-out sévère "continue d'exploser", bondissant de **25 %** par rapport à mai, souligne Empreinte Humaine.

Ces "niveaux élevés de burn-out s'expliquent par l'épuisement de 18 mois de crise" qui ont conduit les salariés "au bout de leurs ressources personnelles", considère le cabinet franco-québécois, spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux (burn-out, dépressions, suicides...).

- **44 %** des femmes contre 33 % des hommes en détresse psychologique.
- **50 %** des moins de 39 ans concernés.
- **18 %** des managers (2 sur 10) en burn-out sévère.





• **20 %** de l'ensemble des salariés ont été en arrêt maladie pour raisons psychologiques, tandis qu'un tiers (33 %) sont en dépression nécessitant un traitement.



Les salariées pâtissent d'un manque de repères avec le travail à distance et expérimentent surtout une perte de sens, avec un décalage croissant

entre leurs attentes et ce que propose leur entreprise.

C'est ce qui revient le plus dans ce baromètre, avec pour conséquences des arrêts maladie, des démissions et davantage de conflictualité au travail. Ainsi, depuis le début de la crise sanitaire, **19 %** du total des salariés et **35 %** des télétravailleurs ont déménagé.

Un changement qui a pu avoir un

effet positif. Le taux de détresse psychologique des télétravailleurs qui ont déménagé est inférieur de 15 points à celui des autres (**28 %** contre **43 %**).

16 % des salariés ont quitté leur entreprise "par choix" depuis le début de la crise et **31 %** souhaitent chercher "activement" un autre emploi "après la crise".

INFOS



Sondage seniors

Dans notre précédente Newsletter, nous vous avons proposé un sondage sur les seniors au travail. Malheureusement, le lien n'était pas opérationnel pour les salariées qui utilisent Internet Explorer. En effet, Google Forms qui est le support technique du sondage n'est plus compatible avec ce navigateur. Nous aurions pu refaire le sondage dans un autre outil, mais dans la mesure où un certain nombre d'entre vous y ont déjà répondu, nous proposons à ceux qui utilisent Internet Explorer et qui souhaiteraient y répondre de copier le lien ci-dessous dans l'un des 3 autres navigateurs disponibles et compatibles avec Google Forms (Microsoft Edge, Firefox et Chrome).



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSczjyVa7HYyMOI3Qe8fst5708vuoq1Xmm00gLz1YTDWrh3fgg/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&usp=mail_form_link



Le partage de la valeur ajoutée

D'après **une étude du CEPIL** (Centre d'études prospectives et d'informations internationales), de février 2019 : *“ Depuis cinquante ans environ, la part des salaires dans la valeur ajoutée tend à baisser. Les situations sont contrastées d'un pays à l'autre, mais la tendance globale est bel et bien là.*

La mondialisation commerciale et le progrès technique sont les deux pistes d'explication les plus souvent proposées.

Bien qu'importants, ces deux facteurs ne suffisent pourtant pas à expliquer dans son intégralité la variation du partage de la valeur ajoutée. ”

Le CEPIL suggère une autre piste d'explication, tenant davantage à l'évolution de la gouvernance des entreprises, en lien avec leur mode de financement et au rôle accru en la matière des investisseurs institutionnels (fonds d'investissement, sociétés d'assurances et fonds de pension).

Les investisseurs institutionnels investissent pour le compte de leurs clients et influencent les stratégies des entreprises. L'exigence de rentabilité forte à court terme que font valoir ces investisseurs tend à faire monter la part du profit dans la valeur ajoutée créée

par l'entreprise. Très présents dans le capital des grandes sociétés cotées, leur pouvoir d'influence leur permet d'exiger une rémunération importante pour les actionnaires.

Le rôle accru de ces investisseurs institutionnels est le témoin du passage, depuis les années 1980, d'un capitalisme contractuel à un capitalisme financiarisé (Aglietta, 2017), lequel se caractérise par un principe de maximisation de la valeur actionnariale et ainsi par une pression sur la part salariale.

Crédit Agricole SA n'échappe pas à la règle même si plus de **50 %** des parts sont détenues par les Caisses régionales. Il semblerait cependant que ces dernières se comportent comme des investisseurs institutionnels, en recherche d'une maximisation du profit et des dividendes.

Faut-il pour autant se résigner à ne plus avoir d'augmentation générale? **Avec une progression importante des résultats en 2021 et une inflation qui frise les 2 %, les salariés ne comprendraient pas que le partage de la valeur ajoutée ne leur profite pas plus.** D'autant plus qu'ils voient leur pression au travail s'intensifier et qu'ils ont été au rendez-vous pour maintenir l'activité pendant la crise COVID et pour la reprise.

Rappelons que certains salariés ne sont augmentés que tous les 3 ou 4 ans (**1 %** par an en moyenne) ; seule une augmentation générale permettrait de maintenir leur pouvoir d'achat avec une inflation proche de **2 %** en 2022 et devrait se maintenir aux alentours de 1,5 en 2022 et 2023.

“ Et si ce que perdait le salarié en salaire dans le partage de la valeur ajoutée, il le gagnait en tant qu'épargnant ou actionnaire? ”

Dans son étude, le CEPII conclut également : “ Cette nouvelle répartition de la valeur ajoutée (NDLR, au profit des actionnaires et au détriment des salaires) pourrait être sans incidence macroéconomique majeure si ce que le salarié perdait en salaire, il le gagnait en revenu du capital issu de l'intermédiation que les investisseurs institutionnels réalisent sur les marchés financiers avec leur épargne. Sauf que le capital est encore plus inégalement réparti que les salaires. Une baisse de la part salariale est donc loin d'être neutre dans la mesure où ce sont les plus riches qui possèdent la plus grande part du capital et qui, de surcroît, ont une part de leur revenu issu du capital relativement plus élevée. Cette nouvelle répartition de la valeur ajoutée participe donc à la hausse des inégalités. ”

Ainsi, la maximisation des rendements pour les actionnaires de Crédit Agricole SA pourrait profiter aux salariés, s'ils étaient eux-mêmes actionnaires.

Or ils détiennent moins de **6 %** du capital et tous n'en sont pas détenteurs. L'entreprise prévoit cependant, chaque année une opération d'augmentation de capital réservée aux salariés avec une décote.

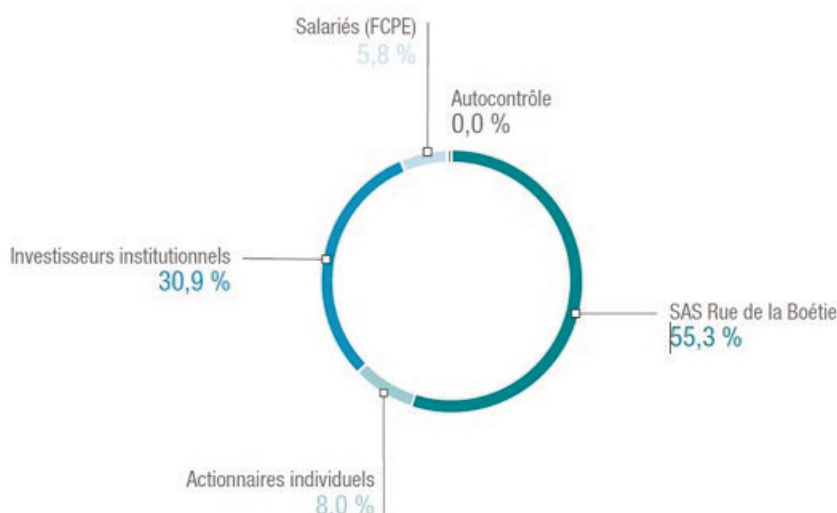
L'année dernière, la décote était de 30 % et l'opération a eu tellement de succès qu'elle a été sursouscrite. Les salariés n'ont pas pu être servis à hauteur de leurs demandes.

Cette année, l'opération a été renouvelée, mais avec un taux de décote de 20 %. Pourquoi, cette baisse de 30 à 20 % ?

Nous n'avons pas eu d'explication de la part de la direction. Toutefois, on peut supposer que nos dirigeants ne se sont pas posés la question de l'impact psychologique d'une baisse du taux de la décote alors que :

- les résultats sont au plus haut,
- les salariés sont en attente d'une récompense de leur engagement,
- De plus dans le groupe, les salariés d'Amundi ont eu droit à une décote de **30 %** dans le cadre de l'augmentation de capital qui leur est réservée.

Composition du capital de Crédit Agricole SA



LA CFTC CASA SUGGÈRE POUR L'AVENIR :

- ⇒ De renouveler l'opération avec un taux de décote de 30 %
- ⇒ De prévoir une formule multiple comme dans le passé, qui bénéficie d'un effet de levier pour une mise de fonds du salarié modique
- ⇒ Et de prévoir un plan d'attribution d'actions gratuites comme celui qui avait été décidé en 2011. Comme CASA a fêté cette année ses 100 + 1 ans, on pourrait viser 100 + 1 actions gratuites.

Troubles musculo-squelettiques (TMS)



➔ Depuis plus de 20 ans, les troubles musculo-squelettiques constituent la première maladie professionnelle reconnue en France et dans d'autres pays européens.

Résultat de la combinaison de multiples causes liées au poste de travail et à son environnement, à l'organisation du travail, au climat social dans l'entreprise, l'accroissement des contraintes de productivité et l'intensification du travail dans un contexte de vieillissement de la population active expliquent au moins en partie l'augmentation des TMS dans la population active au cours des deux dernières décennies.

De quoi parle-t-on ?

Les TMS représentent **87 %** des maladies professionnelles et touchent les articulations des membres supérieurs (épaule, coude, main, poignet et doigts) ainsi que le bas du dos.

À titre d'exemple, on peut citer la tendinopathie, le syndrome du canal carpien au poignet, l'épicondylite au coude, hygroma du genou, la lombalgie. Il faut savoir que le mal de dos est responsable de **20 %** des accidents de travail.

L'activité professionnelle joue un rôle dans leur apparition, leur durée ou leur aggravation, notamment lorsque l'organisation du travail (répartition de la

charge, définition des tâches, gestion des remplacements, etc.) fait émerger deux types de facteurs de risque :

- **des facteurs physiques** : gestes répétitifs, travail statique, efforts excessifs, positions articulaires extrêmes, port de charges lourdes...
- **des facteurs psychosociaux ou encore RPS** (risques psychosociaux) : pression temporelle, manque d'autonomie, manque de soutien social, manque de reconnaissance, travail monotone...

Quel lien entre les TMS (troubles musculo-squelettiques) et les RPS (risques psychosociaux) ?

Plusieurs études se sont attachées à analyser les effets des RPS sur les TMS. Certaines recherches ont par exemple, mis en évidence une corrélation entre la répression des émotions au travail (ex. : la colère) et l'augmentation des TMS. D'autres travaux ont conclu à une plus grande probabilité de TMS chez les travailleurs en situation de faible soutien social, mais également chez ceux souffrant d'un manque de reconnaissance.

On estime que le risque de TMS peut être accru de l'ordre de **50 à 100 %** en cas d'exposition aux facteurs de RPS (voir Gollac & Bodier, 2011).

Nous avons déjà constaté autour de nous des collègues, qui, dans un contexte de stress important ont vu une maladie auto-immune ou autre, apparaître ou se développer.

De même, des douleurs au dos ou aux cervicales peuvent s'accroître face à la pression au travail.

Ainsi, les RPS au travail peuvent aggraver une fragilité préexistante. Il est cependant complexe de faire reconnaître en maladie professionnelle une

tendinopathie persistante ou un syndrome du canal carpien (comment démontrer le lien précisément avec le travail?). Heureusement, il n'est pas indispensable pour les salariés de l'UES CASA bénéficiant d'un bon niveau de protection sociale, de faire reconnaître en maladie professionnelle un TMS. Pour autant, il est indispensable de prêter attention aux signaux d'alerte. **Dès lors que des douleurs apparaissent ou s'intensifient dans un contexte de mal-être au travail, il faut réagir, aller voir son médecin, en parler autour de soi (représentants syndicaux, médecin du travail, GRH, manager, etc.).**



Les TMS, une source de désorganisation majeure qui coûte cher à l'entreprise

Ils peuvent entraîner une baisse de performance pour l'entreprise (diminution de la productivité, de la qualité...) et avoir un impact majeur en matière d'absentéisme et de turnover.

Des solutions de prévention peuvent être mises en place (ergonomie du poste de travail, information et formation sur les TMS et RPS, etc.). Elles permettent non seulement de réduire le risque de TMS, mais conduisent aussi à améliorer la qualité de vie au travail des salariés ainsi que la qualité des produits ou du travail fourni.

Bientôt, la commission consultative pour les salariés qui n'ont pas (ou peu) été augmentés sur les 3 dernières années

fait la police (la RH) ?”

Les cas de refus, quant à eux, ont été motivés par des résultats insuffisants (évaluation inférieure aux attentes) ou par des difficultés de management de la personne.

Quels enseignements ?

Seuls **10 %** des salariés éligibles ont eu recours à cette commission.

Doit-on en déduire qu'elle est inutile et qu'elle ne remplit pas sa mission ?

La CFTC CASA ne le pense pas :

- Cette commission est l'occasion pour des salariés de faire valoir leur droit prévu par la Convention collective et d'attirer l'attention de la RH sur des anomalies d'évolution salariale
- Certaines directions et/ou certains managers jouent le jeu du réexamen et revoient positivement leur position
- Enfin, à titre de prévention, certains salariés peuvent se prévaloir d'aller en commission s'ils ne sont pas augmentés ; in fine, ils n'auront pas besoin d'y recourir suite à une augmentation ou une promesse d'augmentation

Rappel (source RH)

Nombre de salariés éligibles à la Commission consultative fin 2020 :

⇒ **139 salariés (dont 8 en longue maladie)**

Article 48 de la Convention collective de CASA :

Il est institué une commission chargée d'examiner chaque année la situation des salariés qui le demandent dont les augmentations individuelles cumulées sur les trois dernières années sont inférieures à 2 %. La commission est particulièrement attentive aux cas des salariés relevant des niveaux de classification les plus bas.

Fin 2020, la commission avait étudié le cas de 13 salariés âgés de 41 à 65 ans, soit une moyenne d'âge de 55 ans.

Sur les 13 dossiers présentés en commission, nous recensons 8 issues favorables.

Pourquoi, bien qu'ayant une bonne évaluation chaque année, ces 8 salariés ont-ils dû attendre 4 ans avant d'être augmentés ?

On aurait envie de dire ..., “ mais que



AGENDA

La prochaine commission devrait se tenir fin novembre 2021. Chaque année, un flash RH publié après les vacances de la Toussaint, annonce la tenue de cette commission. Les modalités d'inscription sont précisées dans le flash.

NOTRE CONSEIL POUR 2021

N'hésitez pas à nous solliciter pour vous représenter lors de cette instance. Même si la demande n'aboutit pas à tous les coups, la situation sera examinée de près, votre management devra justifier de sa décision et si vous le souhaitez nous pourrions demander un entretien ultérieur avec votre hiérarchie en présence du / de la GRH.

D'une manière générale, si vous souffrez d'une forme de discrimination au travail, ne restez pas seuls face à une situation de mal-être au travail, c'est votre santé qui est en jeu ! Contactez-nous.

Nouvel embauché ou ancien salarié, vous vous posez des questions sur les congés payés, les EJRs et le CET ? Retrouver notre mémo sur notre site [ici](#).

**NOUS
CONTACTER**



ISABELLE PASCAL

06 09 98 58 95 • 01 43 23 28 24

MARIE-JOSÉ FERJAULT

06 75 24 59 77 • 01 43 23 47 59



SUR SITE

PIETRA • Bât. B, 3^{ème} étage
→ en dessous de la médiathèque



cftc-casa@gmail.com



cftc-casa.com

**LA CFTC
À VOS
CÔTÉS**

P. 6