


En page 2

-  Accès outils RH pour les nouveaux arrivants
- Avantages de l'épargne salariale


En page 3

- **AG CAsa** 14 mai 2025
- Risques liés au travail sur écran

En page 5

- Salaires : 111 familles de métiers
- Don de congés

En page 4

- Handicap au travail 20 ans après 

En page 6

- Bien vivre sur les campus
- **CFTC** Île de France

## Projet de bilan social 2024 pour l'UES Crédit Agricole SA

Lors du **CSE** extraordinaire du 31 mars 2025, **Thomas PISSOCHET** et **Ailla DAUMER** sont venus présenter le projet de **bilan social** de l'UES CAsa pour 2024. Ce bilan est classiquement décomposé comme suit :

- ✓ emploi,
- ✓ rémunérations,
- ✓ hygiène et sécurité,
- ✓ autres conditions de travail,
- ✓ relations professionnelles,
- ✓ autres conditions relevant de la vie de l'entreprise.

2 annexes viennent compléter ce document très détaillé : l'une sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'autre sur le temps partiel.



**Vos élus CFTC** remercient tous les acteurs de la **DRH** pour ces documents très détaillés finalisés dans un délai très court après la fin de l'année, ainsi que **les élus de la Commission des Politiques Sociales (CPS)** pour les 3 avis résumés ci-dessous et adoptés à l'unanimité **des élus du CSE** présents.

### 1) Bilan social :

Les **effectifs** de l'UES sont **en constante hausse**. **Les + de 60 ans représentent 1/8<sup>ème</sup>** de l'effectif et leur nombre devrait augmenter dans les prochaines années avec le report de l'âge de départ à la retraite. **~3 salariés sur 10 sont entrés ou sortis dans l'année** principalement en provenance ou vers le **Groupe**. **La rémunération moyenne est d'environ 3,7 SMIC**. **Le ratio entre les 10% de rémunérations les plus élevées et les 10% les plus basses continue de baisser à 6,6** mais l'écart se réduit trop lentement.

[Lire l'avis de la CPS sur le bilan social](#)

### 2) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Hors alternants, il y a **autant de femmes que d'hommes** au sein de l'UES, mais **elles sont quasi 100% parmi les techniciens et seulement 34% en classification L**, classification la plus élevée. Elles sont également **moins souvent promues** et donc **restent plus longtemps** que les hommes **dans leur classification**. **L'avis** proposé par **les élus de la CPS** est **favorable** sur la transparence de la communication relative à l'égalité professionnelle mais émet **des réserves** concernant :

- ✓ **les biais de promotions** au détriment des femmes, qui perdurent,
- ✓ **les biais de rémunération dans la classe L** au détriment des femmes, tout en notant qu'il y a une quasi-égalité dans les autres classifications.

[Lire l'avis de la CPS sur l'égalité pro F/H](#)

### 3) Temps partiel :

Le recours au temps partiel tend à diminuer, sans doute en lien avec la généralisation du télétravail. **104 collègues** travaillent à temps partiel dont **90% de femmes**. **45% d'entre eux ont de plus de 55 ans**. Se pose la question de **la cotisation à 100 % pour la retraite des cadres en jours**, question encore plus importante pour les femmes globalement moins payées que les hommes. **Vos élus CFTC** le demandent régulièrement, mais la situation reste inchangée. Il semble que le blocage soit côté MSA !

[Lire l'avis de la CPS sur le temps partiel](#)





LA CFTC  
À VOS  
CÔTÉS



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

## Accès aux principaux outils RH dès le premier jour pour tous les nouveaux arrivants

Accueillir un nouveau collègue au sein de son équipe, c'est un moment essentiel pour tout le monde.

Il faut tout mettre en œuvre pour qu'il se sente tout de suite à l'aise et pleinement intégré au sein de son équipe.

Lui permettre d'accéder, dès son arrivée, à tous les outils et informations RH qui lui seront utiles dans son quotidien, c'est aussi très important.

Vos élus CFTC saluent les évolutions poussées par la DRH pour réduire les délais d'activation des accès lors de l'arrivée d'un nouveau collaborateur.

Relire le Flash RH du 17/03/2025



A l'arrivée de votre collègue, aidez-le à s'orienter dans l'univers qu'il découvre et dans la panoplie d'outils et informations mis à sa disposition.

Vos élus CFTC sont à votre et à son écoute pour répondre à toute question que vous vous poseriez. N'hésitez pas à nous solliciter.

## Les avantages de vos dispositifs d'Épargne Salariale

Vous venez de recevoir le mail vous indiquant les sommes relatives à votre **Rémunération Variable Collective (RVC)**. Vous devez choisir comment vous souhaitez utiliser et/ou placer tout ou partie de ces montants de participation et d'intéressement. Comme mentionné dans notre newsletter de mars, la RVC est particulièrement élevée cette année.

Si vous le pouvez et le souhaitez, vos élus CFTC vous invitent à placer sur le PEE (Plan d'Épargne Entreprise) et le PERCOL (Plan Épargne Retraite Collectif), au moins les montants minimums pour maximiser l'abondement complémentaire versé par CAsa.

C'est d'autant plus important cette année, qu'au titre du « partage de la valeur », la Direction n'a retenu comme seule option, que le versement d'un abondement supplémentaire maximum de 500€.



Webconférence mardi 29 avril de 11h30 à 12h30 !

Vous êtes **nouvel arrivant** ou peut-être **peu familier des possibilités** offertes par l'épargne salariale pour le placement de votre RVC, (cf analyse de la Direction ECO dans le lien ci-dessous) ?

A la demande de la DRH, Amundi vous propose cette année une webconférence sur « **Les avantages de vos dispositifs d'épargne salariale et retraite** ». Des experts vous présenteront les dispositifs (PEE, PERCOL, ...), les avantages fiscaux et financiers et les modalités de souscription. C'est une opportunité pour mieux comprendre et s'intéresser régulièrement à ces solutions avantageuses pour votre avenir et celui de vos proches.

Inscrivez-vous à la webconf. Amundi

Épargne salariale analyse ECO

Vos élus CFTC ont demandé à la DRH que cette webconférence soit enregistrée pour être accessible en replay pour tous ceux d'entre vous qui ne seraient pas disponible le 29 avril ou pour la revoir plus tard.

Vos élus CFTC sont également à votre disposition pour répondre à toutes vos questions sur le sujet.

Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

Suivez-nous

cftc-casa.com

2



LA CFTC  
À VOS  
CÔTÉS

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

## Assemblée Générale de Casa le 14 mai 2025

Vos élus CFTC vous invitent à exercer vos droits si vous êtes actionnaire par exemple au travers de l'épargne salariale. **VOTEZ** à minima électroniquement sur l'ensemble des résolutions proposées. **Les résolutions relatives au renouvellement des mandats des administrateurs ou aux rémunérations de nos dirigeants** devraient normalement vous intéresser particulièrement après la déception de la négociation « *partage de la valeur* ».

[Accéder au Bulletin des annonces légales](#)

## INRS : prévenir les risques liés au travail sur écran



L'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) propose des outils et services aux entreprises et aux 20 millions de salariés relevant du régime général de la Sécurité Sociale.

Dans sa collection « Démarche de prévention », il vient d'éditer en janvier 2025 un guide pratique « Travail sur écran guide pratique pour la prévention des risques », sous la référence INRS ED6538.

Le travail sur écran de façon prolongée est à l'origine d'effets sur la santé, notamment de **fatigue visuelle**. Ces conséquences sur la santé sont fonction du temps passé devant un écran, des ambiances physiques (température, humidité) et des paramètres d'affichage. Les postures sédentaires, caractéristiques du travail sur écran, peuvent être la source de **Troubles MusculoSquelettiques (TMS)** au niveau du cou, du dos, des épaules, des poignets, ...

Mais les **TMS** peuvent aussi être générés par **des postures contraignantes** ou **des mouvements répétitifs**. Les postures sédentaires augmentent les risques de prise de poids, de diabète, de pathologies cardiovasculaires et de cancers. Autre risque, celui d'un stress chronique pouvant être causé par une surcharge cognitive, des contraintes temporelles ou **des outils inadaptés ou ne fonctionnant pas**.

Dans ce guide, l'institut détaille **6 thématiques** à prendre en compte dans une démarche de prévention de ces risques : l'implantation du poste de travail, le mobilier de bureau, les périphériques informatiques, l'aménagement du poste de travail, les postures de travail et l'organisation du travail.

**Tous les aspects du travail sur écran y sont abordés :**

- ✓ l'adaptation des **sources lumineuses**,
- ✓ les alternatives dynamiques en matière de **mobilier**,
- ✓ l'adéquation des **périphériques informatiques** avec les besoins des utilisateurs et de l'activité,
- ✓ la lutte contre la **sédentarité**,
- ✓ la nécessité de faire des **pauses régulières**.

Bien entendu, il faut adapter ces préconisations aux **spécificités de chaque entreprise** et les mettre en œuvre après discussion avec **la direction, le CSE et les préventeurs** (spécialistes de la prévention des accidents du travail). Elles doivent être accompagnées par des actions de sensibilisation, d'information et de formation sur les risques.

Des acteurs externes, tels que **les CARSAT (Caisses d'Assurance Retraite et Santé au Travail)** peuvent aussi accompagner les entreprises dans la démarche.

Notez que le **CSE** participe aussi à cette prévention via les sessions **Yogist** proposées récemment.

[Consulter le guide INRS travail sur écran](#)



Figure 5: Alternatives possibles au siège de travail - ergocycle et swiss ball.

Vos élus CFTC vous invitent à **aménager votre espace de télétravail à votre domicile** en vous inspirant de ce guide.

Vous partagez nos valeurs?

[Adhérez](#)

Suivez-nous

[cftc-casa.com](https://cftc-casa.com)

3



LA CFTC  
À VOS  
CÔTÉS



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

## Handicap au travail: 20 ans après la loi de 2005, les choses ont-elles vraiment changé ?



**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 !



Adoptée en février 2005, la loi pour l'égalité des droits des personnes handicapées devait constituer un tournant majeur, afin de construire une société plus inclusive du handicap. 20 ans plus tard, quel bilan faut-il en tirer ?

S'agissant de la protection sociale et du travail – 2 champs d'action prioritaires des syndicats – la CFTC relève certains progrès significatifs. Mais aussi beaucoup d'exceptions dans la loi qu'il s'agirait d'interroger.

La prestation de compensation du handicap (PCH) est un vrai progrès. Elle permet de prendre en charge financièrement des aides de toutes natures, pour compenser les conséquences du handicap dans la vie quotidienne. Elle reste perfectible, mais la CFTC considère que ce dispositif a globalement aidé à une meilleure intégration des personnes handicapées.

En matière de travail, il y a aussi des avancées mais le bilan est trop mitigé, notamment au regard des dispositions sur l'Obligation Légale d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Décodez, déchiffrez vos droits  
de travailleur sur [ledecodeur.cftc.fr](http://ledecodeur.cftc.fr)

Elles stipulent que les entreprises d'au moins 20 salariés doivent employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de leur effectif. Mais la loi a prévu trop de dérogations. Beaucoup d'entreprises préfèrent encore payer l'amende en cas de non atteinte plutôt que de respecter les minimas d'emplois fixés par la loi.

Autre enjeu prioritaire, l'accessibilité des transports et enceintes publiques est ainsi très en deçà des objectifs annoncés. En 2023, plus de la moitié des établissements recevant du public n'étaient pas en conformité avec les besoins d'accès propres aux diverses familles de handicap. Pour pallier ces manques, le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées se demande si une nouvelle loi sur le handicap ne serait pas la solution la plus indiquée.

Pour en savoir plus, lisez l'article de la CFTC et l'analyse qu'en a fait l'équipe Handicap CAsa en cliquant sur les liens ci-dessous :

[Lire l'article CFTC](#)

[Lire l'analyse de l'équipe Handicap](#)



Et dans le groupe Crédit Agricole SA, où en sommes-nous ? Vos élus CFTC saluent à nouveau le fantastique travail de l'équipe Handicap qui, depuis des années, œuvre pour le compte de toutes les entités de CAsa. Le 7<sup>ème</sup> accord Handicap au sein du groupe fixe des engagements et des actions jusqu'en 2025. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, avec la fin des accords agréés, les conditions de mise en œuvre vont évoluer. Des réunions sont d'ores et déjà planifiées sur 2025 pour préparer ce changement.

Vos élus CFTC sont très impliqués à vos côtés pour vous écouter et vous orienter en toute discrétion. Nous avons rédigé dans notre newsletter de janvier 2024 un dossier complet sur le handicap que nous vous invitons à (re)découvrir en cliquant sur le bouton ci-dessous (cf pages 3 à 6) :

[Relire la newsletter CFTC de janvier 2024](#)

Vous partagez nos valeurs?

[Adhérez](#)

Suivez-nous

[cftc-casa.com](http://cftc-casa.com)

4



LA CFTC  
À VOS  
CÔTÉS

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

## Les salaires des cadres dans 111 familles de métiers



L'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) a publié fin décembre 2024 un recueil d'informations statistiques sur **les salaires des cadres en poste dans 111 familles de métiers**.

**Le salaire médian des cadres en poste (salaire fixe + part variable) s'établit à 54K€** : la moitié des cadres perçoit un salaire annuel brut inférieur à ce montant et l'autre moitié un salaire supérieur.

**80% des salaires des cadres sont compris dans une fourchette allant de 38 à 91K€.**

54% des cadres bénéficient d'une rémunération comprenant une partie variable.



Pour vous, c'est un **excellent comparatif pour savoir où vous situer**. Vous pouvez accéder à cette étude de l'**APEC** en cliquant sur le bouton ci-dessous :

[Lire l'étude APEC sur le salaire des cadres](#)

N'hésitez pas à utiliser le sommaire interactif pour aller directement aux statistiques des métiers qui vous intéressent.

## Donner des jours de congés non pris à une association



**Donner des jours de congés non utilisés pour une bonne cause !**

C'est une belle idée très charitable. Dans certaines entités du **groupe Crédit Agricole SA**, quelques accords prévoient déjà de pouvoir **en donner à un collègue** pour lui permettre, par exemple d'être présent au chevet d'un **enfant gravement malade ou décédé**. Ce n'est pour le moment pas le cas chez **CAsa**.

Mais savez-vous que **la loi prévoit aussi le don de jours de repos en faveur d'associations reconnues d'utilité publique ?**

**Les modalités de mise en œuvre ont été précisées** dans [la loi n° 2024-344 du 15 avril 2024](#), relative à l'engagement bénévole et la simplification de la vie associative.

Elle permet à **un salarié, en accord avec son employeur, de renoncer sans contrepartie, à des jours de repos non pris**, affectés ou non sur un CET. **Ces jours bénéficient à un organisme choisi en commun entre l'employeur et le salarié** (fondations ou associations reconnues d'utilité publique, fondations universitaires, partenariales ou d'entreprise, œuvres ou organismes d'intérêt général).

Un décret du 20 février 2025, publié au Journal officiel du 21 février 2025, précise les modalités de mise en œuvre de ce don ([C. trav., art. D. 3142-82, nouveau](#)) :

- ✓ le nombre total de jours de repos auquel le salarié peut renoncer ne peut excéder trois jours ouvrables par an ;
- ✓ la valeur monétaire de ces jours de repos est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue à ce titre à la date à laquelle l'employeur accède à sa demande d'y renoncer.

Alors pourquoi pas un jour chez **CAsa** ? **Vos élus CFTC** sont favorables à la négociation d'un accord relatif au don de jours.

Vous partagez nos valeurs?

[Adhérez](#)

Suivez-nous

[cftc-casa.com](https://cftc-casa.com)

5



LA CFTC  
À VOS  
CÔTÉS



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

## Le guide du bien vivre ensemble sur les campus du groupe

La Direction de l'immobilier d'Exploitation de CAIMMO et la Direction de la Sécurité et de la Sûreté de CAsa viennent d'éditer le « guide du bien vivre ensemble sur les campus ».

**Vos élus CFTC** adhèrent totalement à son contenu. Ils vous invitent vivement à en prendre connaissance, à appliquer et à relayer les consignes qui y sont décrites.

**Ensemble faisons de nos espaces communs un lieu de bien-être et de bien vivre !**

[Accédez au guide du bien vivre ensemble](#)

## Représentativité : la CFTC conforte son ancrage dans le paysage syndical français



**La CFTC fait vivre sa singularité depuis plus de 100 ans.**

Dans nos précédentes newsletters, nous avons partagé avec vous les succès récents de **la CFTC** lors des élections que ce soit au sein du **groupe Crédit Agricole SA** ou dans **les TPE**.

La mobilisation de l'ensemble de nos équipes nous a notamment permis de franchir cette année **le seuil de représentativité au niveau du groupe CAsa**. C'est désormais aussi **confirmé au niveau national !** Le 8 avril 2025, le **Haut Conseil du Dialogue Social** a annoncé **l'audience de chaque syndicat au niveau national et par branche**, à partir des résultats des élections professionnelles.

**La CFTC poursuit sa progression** par rapport aux 3 premiers cycles de mesure de l'audience, avec **468 340 voix exprimées en sa faveur.**

**La CFTC** continuera donc à peser, durant les quatre prochaines années, dans toutes les négociations interprofessionnelles (qu'il s'agisse de l'assurance chômage ou des retraites).

**Vos élus CFTC remercient tous ceux d'entre vous qui ont voté pour nos listes** au sein **des entités du groupe** et ainsi contribué à ce très beau résultat.

[Lire l'article CFTC](#)

## À LA UNE EN CE MOMENT :

**Les élections des délégués MSA se dérouleront du 5 au 16 mai 2025.**

Votez dès à présent par courrier ou à partir du 5 mai, pour **la liste de la CFTC**, **pour défendre vos intérêts** au sein de cette institution incontournable pour nous.



## 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



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

[cftc-casa.com](http://cftc-casa.com)

[le site CFTC.fr](http://le site CFTC.fr)

6

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