



Toute l'équipe de la CFTC CASA vous souhaite une excellente année 2020 avec :

- Une augmentation et une RVP à 100% minimum (même si vous êtes senior)
- Une promotion (si vous l'espérez)
- Une mobilité (si vous l'attendez)
- Un manager bienveillant (si, si, c'est possible)
- Une très bonne santé (évitez le surmenage et le stress inutile)
- Un environnement personnel harmonieux (famille, amis, logement, vacances, etc...)

Sommaire

- Nos meilleurs vœux pour 2020
- LA CFTC participe activement à la vie de votre CSE
- La CFTC a signé l'accord sur la prime pour le pouvoir d'achat
- La NAO 2018/2019 : enquête MERCER
- Campagne managériale : l'entretien d'évaluation est-il obsolète, inutile et stressant ?
- Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés

La **CFTC** vous a distribué un calendrier à poser sur votre bureau. Celui-ci comporte au recto les noms de vos élus CFTC et au verso des informations utiles : **informations CFTC, rôle des instances, rappel de quelques uns de vos droits (congrés annuels, CET, télétravail, prime de médaille de travail, compte personnel de formation, etc...), les numéros et adresses utiles** et enfin **deux tableaux avec les droits à congés spécifiques.**

*Le nombre de jours EJR mentionné dans notre calendrier est erroné de 1 jour (nous avons oublié que 2020 était une année bissextile), le nombre exact étant de **14 jours** pour les salariés en forfait 208 jours et **16 jours** pour ceux en forfait heures.*

Certains d'entre vous, nous ont indiqué que le format cette année n'était pas adapté au Flex où aucun objet ne doit rester sur les bureaux. Nous avons à votre disposition, à notre local (Pietra, bâtiment C, 3^{ème} étage, juste en dessous de la médiathèque) un autre format plus petit et plus facilement transportable.

N'hésitez pas à venir nous rencontrer et échanger avec nous. Nous sommes à votre écoute tout au long de l'année.

Nous contacter : ☎ 06.75.24.59.77 ✉ cftccasa@gmail.com
Nous retrouver : Immeuble Pietra bat C 3^{ème} étage (juste en dessous de la médiathèque)



CFTC CREDIT AGRICOLE S.A.
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

NEWSLETTER MENSUELLE JANVIER 2020

L'équipe CFTC au CSE :

Bureau CSE :
Trésorière Adj : M-
J FERJAULT

CSSCT :
M-J FERJAULT

Com° Pol Sociale:
I. PASCAL (Présid)

**Com° Economique
et Stratégie :**
A. STEPHAN

Com° Voyages :
M-J FERJAULT
(Présid)

**Com° Culture et
Bien-Etre :**
L. KEMKENG

Com° Jeunesse :
T. HONORIO

**A.U.R.E (restaurants
entreprises) :**
T. HONORIO

Cadeau de Noël adultes 2019 :

Vous n'aurez certainement pas manqué de constater que le **cadeau de NOEL 2019 a été porté de 100 à 130 € pour les adultes** après examen par vos élus de l'atterrissage prévisionnel du budget 2019.

La CFTC participe à la vie de votre CSE

BUDGET CSE 2020 :

Voté à l'unanimité en CSE le 27/01/2020, ce budget est le fruit des **travaux collectifs** de l'ensemble des organisations syndicales présentes au Bureau du CSE.

Vos élus **CFTC** ont à cœur d'adopter une gestion prudente des fonds qui leur sont confiés mais également de **veiller à une répartition optimum des prestations selon les catégories de bénéficiaires tout en veillant à protéger les plus faibles.**

Le budget 2020 est prudent, axé sur le **maintien et la poursuite** des prestations sociales et culturelles existantes mais intègre également **l'amélioration de certaines prestations.**

Ce qui change :

- **Allocations Services à la Personne :** de plus larges possibilités de prise en charge offertes aux **salariés handicapés, parents ou conjoints d'handicapés.**
- **Enveloppe loisirs :** légère amélioration de la partie au forfait. Pourcentage de prise en charge des factures augmenté pour les QF ≤ 2500, permettant ainsi de réduire l'apport de trésorerie pour le salarié et de faciliter l'accès aux prestations proposées.
- **Commissions Culture et Bien-Etre, Voyages et Jeunesse :** des dotations budgétaires en augmentation de **20 à 41 %** selon les commissions avec pour objectif d'offrir d'avantage de prestations, un plus large choix et à des coûts étudiés pour la participation d'un plus grand nombre de salariés.

Nous espérons ainsi servir le maximum de nos collègues afin que tous aient un CSE à la mesure de leurs attentes.

La CFTC a signé l'accord sur la prime pour le pouvoir d'achat (prime Macron)

Avec un niveau de prime en baisse par rapport à l'année dernière, la **CFTC** a néanmoins signé l'accord, à l'instar des autres organisations syndicales représentatives. La **CFTC** a estimé qu'il **valait mieux une prime moindre que pas de prime du tout.**

Une consolation toutefois : l'abandon de la proratisation pour les temps partiels, **revendication forte de la CFTC qui a été entendue sur ce point.**

Nous avons eu l'information par nos homologues dans les filiales que le montant de la prime ne pouvait pas non plus, excéder 450 € dans leurs entités respectives. Aussi, nous faisons le constat que dans le Groupe CASA, la défense du pouvoir d'achat des salariés est moins la priorité qu'en 2019 même si une prime sera néanmoins versée, contrairement à d'autres entreprises. D'après une enquête du cabinet MERCER, 29% des entreprises ont l'intention de verser une prime Macron en 2020 contre 73% en 2019.

Idée de lecture

ENTRETIEN INDIVIDUEL

Je me marre

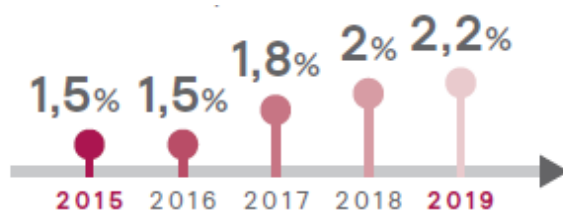
Par l'auteur de bandes dessinées **GABS**



L'entretien individuel devrait être, une fois dans l'année, un moment privilégié d'échange et de compréhension mutuelle, entre un collaborateur et son supérieur hiérarchique. Mais dans la réalité...

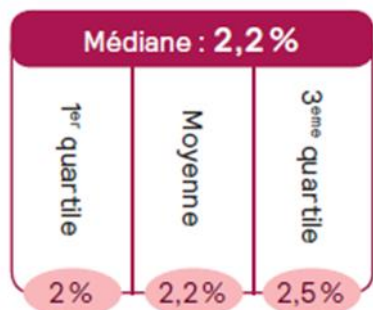
NAO 2108/2019 : enquête MERCER sur les négociations annuelles, (parution juillet 2019 - 605 entreprises répondantes de taille, secteur d'activité et périmètre variés)

Niveau médian du volume d'augmentation du salaire de base



Crédit Agricole SA : en **2016**, l'enveloppe CASA était fixée à **1,7%** dont 0,2% pour les mobilités, soit au dessus de la médiane du panel. En **2018** et encore plus en **2019**, avec une enveloppe stagnante à **1,8%** dont égalité H/F et mobilités, CASA décroche par rapport au panel.

2019



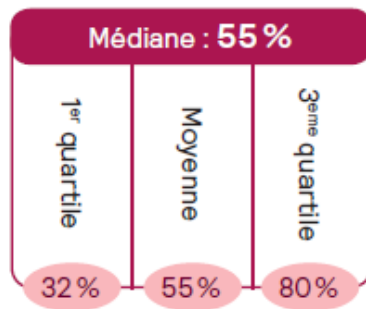
Budget d'augmentation de la masse salariale 2019

Crédit Agricole SA : en **2019**, avec **1,8%** dont 0,2% pour l'égalité F/H et 0,2% pour les mobilités, CASA se retrouve dans le **1^{er} quartile** (moyenne 2%).

% de bénéficiaires ayant reçu une augmentation individuelle sur le total des salariés éligibles au sein d'une société

Crédit Agricole SA : en **2019**, **41%** des salariés CASA ont bénéficié d'une augmentation individuelle contre **55%** pour la médiane du panel. A noter que l'existence d'un écart interquartile important (1^{er} à 32% et 3^{ème} à 80%) indique une certaine diversité dans les entreprises du panel.

2019



Conclusion : Alors que l'inflation était proche de zéro en 2015 et 2016, celle-ci a progressé depuis.

Sur la même période, **le budget d'augmentation de CASA est resté stable**, ce qui n'est pas le cas du panel étudié.

Dans la mesure où les **jeunes** sont augmentés de manière **très significative** (en cumulé sur 3 ans, **>20%** pour les **moins de 30 ans** et **>10%** pour les **30-40 ans**), il va de soi que d'autres tranches de salariés sont beaucoup moins favorisées.



CFTC CREDIT AGRICOLE S.A.
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

NEWSLETTER MENSUELLE

JANVIER 2020

Le feedback à 360°

Le feedback à 360° (encore appelé « évaluation à 360° ») s'inscrit dans une logique d'analyse complète permettant de mesurer les forces et les faiblesses d'un individu.

Il s'appuie sur un outil qui permet de faire évaluer les comportements d'un manager par ses collègues, son ou ses responsables, au même titre que ses partenaires et clients internes ou externes. A ce titre, chacun reçoit le même questionnaire et y répond de manière anonyme. Souvent, une autoévaluation fait également partie du processus.

Ainsi, le feedback à 360° combine des informations émanant de plusieurs sources afin de dresser un portrait complet et objectif du manager évalué et lui permettre d'améliorer ses compétences personnelles et ses comportements au travail.

Campagne managériale : l'entretien annuel d'évaluation est-il obsolète, inutile et stressant ?

« **Ce rendez-vous ne correspond plus aux attentes ni des managers, ni des collaborateurs, ni des responsables en ressources humaines** » analyse Deloitte, en s'appuyant sur son étude sur les tendances RH 2017*. **95%** des managers interrogés ne sont pas satisfaits du système d'entretien annuel. Et **70%** des responsables RH estiment qu'il est inefficace.

Toujours selon Deloitte, près de **90%** des groupes ont soit revu cette grande messe annuelle, soit prévoient de le faire ou travaillent dessus. Les alternatives envisagées sont de plusieurs ordres : passer à des entretiens **plus réguliers en continu**, opter pour un système **plus simple, flexible et proche des salariés**, privilégier **les données** plutôt que **les hypothèses** et surtout, transformer **l'entretien de performance** en un **entretien de développement**.

Parallèlement à l'adoption d'entretiens plus réguliers, de plus en plus d'entreprises se tournent vers le **feedback à 360°** (voir ci-contre). A notre connaissance, à CASA, des managers inscrits pour faire le parcours directeurs sont évalués au travers du 360°. Pourquoi, les autres managers ne le seraient-ils pas aussi ?

En tout état de cause, un entretien annuel d'évaluation avec le manager reste **important** pour les salariés, notamment pour avoir **un retour sur le travail**, pouvoir évoquer **une évolution de carrière** et des souhaits en matière de **développement des compétences** et **souhaits de formations** (enquête BVA pour le club Média RH). Cet entretien est d'autant plus important pour les plus jeunes et ceux qui travaillent dans une TPE.

Malheureusement dans son format actuel à CASA, le débat se focalise beaucoup trop sur la **notation**. Selon les notes attribuées, l'entretien peut entraîner **satisfaction** ou **déception**. Le plus difficile à vivre pour un salarié est de constater des notes **en baisse** d'une année sur l'autre, **sans explication factuelle**, si ce n'est « c'est une consigne de la RH de ne pas attribuer des notes supérieures à 3 »* ; avec pour conséquence une RVP en baisse ou une non augmentation. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de constater que **les seniors sont plus critiques** que les salariés plus jeunes sur l'objectivité de la notation. En effet, plus expérimentés et mieux payés, leurs taux de RVP et d'augmentation sont cependant moindres (en %), ce qui implique des notes moins élevées...

La RH donne t'elle la consigne aux managers de ne pas attribuer des **notes supérieures à 3 ? Nous en doutons, ou alors bon nombre de managers n'obtempèrent pas, vu les résultats des campagnes managériales des années précédentes où **45%** des salariés **dépassaient les objectifs** et **43%** avaient un **niveau de compétence confirmé** (note de 4). Toutefois, nous avons eu écho **cette année**, que **des managers N+1** avaient reçu la consigne de **baisser les notes** (et s'ils ne le faisaient pas, le N+2 le faisait à leur place), ce qui a suscité bien entendu, de l'émoi parmi les collaborateurs.*



30/01/2020

<https://www.cftc-casa.com/>



CFTC CREDIT AGRICOLE S.A.
« Libre de pouvoir s'opposer et de toujours proposer »

NEWSLETTER MENSUELLE

JANVIER 2020

L'emploi des seniors, grande cause nationale ?

C'est ce que préconisent deux sénateurs qui eux aussi, ont rédigé un [rapport sur l'emploi des seniors, publié fin septembre 2019](#).

« Méfiance infondée des managers vis-à-vis des seniors, plus faible accès à la formation professionnelle, « effet horizon » limitant l'intérêt supposé d'investir dans le travailleur plus âgé, règles d'assurance chômage n'incitant pas au maintien dans l'emploi... »

Aussi les deux sénateurs souhaitent que **l'emploi des seniors devienne une priorité absolue** du gouvernement « autour de laquelle doivent désormais s'articuler les réformes des retraites, de l'assurance chômage et du marché du travail ».

« Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés » Faits marquants du rapport remis au gouvernement

Après avoir établi un diagnostic précis de l'emploi des travailleurs expérimentés en France, le [rapport formule 38 propositions](#) regroupées autour de 5 axes pour faire face aux enjeux du vieillissement au travail :

- Placer la prévention de l'usure professionnelle et les enjeux du vieillissement au centre de la future réforme de la santé au travail,
- Renforcer l'investissement en formation à partir de la mi-carrière,
- Faciliter les mobilités et évolutions professionnelles,
- Assouplir les frontières entre emploi et retraite,
- Faire évoluer profondément nos représentations liées à l'âge.

La **CFTC CASA** a lu ce rapport. Nous n'avons pas l'ambition de vous faire une analyse complète de celui-ci mais souhaitons vous faire un retour sur quelques points qui ont attiré notre attention :

- [Propositions 9 & 10](#) : Inscire explicitement **l'objectif du développement de l'employabilité des travailleurs âgés** comme un **volet de la négociation** sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels prévue par le code du travail à l'article L. 2242-20. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, rendre obligatoire la définition d'un **plan d'action unilatéral en faveur de l'emploi des seniors** lorsque la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels **n'aboutit pas**.

A CASA, tous les accords visant à traiter des problématiques de gestion des carrières et de l'emploi ainsi que des parcours de fin de carrière sont anciens ou caduques : le dernier accord GPEC signé date de 2012, l'accord sur le contrat de génération est échu depuis fin 2016 et enfin l'accord « Transformons ensemble » qui prévoyait des mesures sur les seniors est échu depuis fin décembre.

- [Proposition 25](#) : étendre le dispositif de la **retraite progressive aux salariés au forfait jour**, aux professions libérales et aux agents publics.

Il est déjà possible pour les salariés au forfait jour d'accéder à la retraite progressive. Il suffit de prévoir dans l'avenant de réduction du temps de travail un passage en forfait heures. D'ailleurs, certaines entreprises ainsi que des entités du groupe (Amundi, CACF et des CR) le pratiquent. Cependant CASA s'est toujours retranché jusqu'à présent derrière l'impossibilité juridique.

LA CFTC espère qu'un accord sur la retraite progressive pourra être négocié en 2020 à CASA, accessible également aux salariés déjà en temps partiel (actuellement ces derniers n'ont pas accès au temps partiel aidé).

Au-delà d'un accord sur la retraite progressive, la CFTC émet le souhait qu'un plan d'actions en faveur de l'employabilité des seniors soit défini le plus rapidement possible au sein de l'entreprise.

- Proposition 31 : Engager une réflexion sur les moyens **d'éviter les pratiques de contournement** liées aux **différences du régime social et fiscal** des **indemnités de départ volontaire à la retraite** et de **l'indemnité de licenciement**.

Mauvaise nouvelle pour les salariés en fin de carrière : va-t-on assister à la baisse des ruptures conventionnelles à quelques années de la retraite ?

- Proposition 33 : Inciter les branches à négocier un dispositif « d'aménagement conventionnel de fin de carrière » permettant à un salarié volontaire de voir **sa rémunération baisser corrélativement à un allègement de ses responsabilités**, en contrepartie du versement de **l'indemnité conventionnelle de licenciement**.

Nous ne savons pas si cette mesure pourrait intéresser des salariés à CASA. Il faudrait peut-être que cette déclassification s'accompagne d'une réduction du temps de travail.



Proposition 37 : Encourager la systématisation de critères relatifs à **l'inclusion des travailleurs expérimentés et à la dynamique intergénérationnelle** dans les « **labels diversité** ».

Au préalable le rapport dit :

« Coûteux, résistants au changement, difficiles à manager, lents dans les apprentissages, peu innovants, pas assez engagés, trop usés, insuffisamment productifs. Les stéréotypes négatifs associés aux travailleurs seniors ont la vie dure.

La causalité a pourtant été établie scientifiquement: c'est avant tout **l'existence de ces clichés** qui explique **la moindre productivité des seniors**, et non l'inverse. Conséquence logique : **87 % des Français** estiment que **les seniors** sont victimes de **discriminations dans le monde du travail** selon un sondage Elabe réalisé en décembre 2019, qui vient confirmer les données du baromètre du Défenseur des droits/OIT de 2012 selon lequel « **L'âge est le 1er critère de discrimination ressentie par les salariés dans l'emploi** ». »

Le rapport poursuit :

« Si les **discriminations fondées sur l'âge** peuvent être révélées et quantifiées en matière d'accès à l'emploi, elles sont **plus difficiles à mettre en évidence et à corriger dès lors que l'on se concentre sur la question du maintien en emploi**.

... On perçoit l'ampleur de l'effort que requiert la nécessaire **évolution des représentations liées à l'âge dans le milieu du travail**. Véritable prérequis au changement, **l'enjeu transcende l'ensemble des autres leviers** à même d'avoir un impact sur l'emploi des seniors.

... La **mobilisation des entreprises** peut elle aussi faire la différence pour que **les salariés expérimentés soient enfin envisagés comme des actifs sur lesquels capitaliser plus que comme des charges à optimiser**. Emmenées par leurs dirigeants, les entreprises peuvent, de fait, s'engager dans des dynamiques de progrès pour créer des organisations de plus en plus inclusives. »