

Sommaire :

- Le retour de la retraite à 64 ans
- Télétravail : négociation au sein du Groupe et benchmark Accords Télétravail
- Egalité professionnelle F/H : des efforts à poursuivre
- Avenant à l'accord d'intéressement pour l'année 2021
- Pour rappel : amélioration des garanties santé au 1^{er} juillet 2021
- Projet Seattle

Le retour de la retraite à 64 ans ?



Prochaine négociation Seniors au sein de l'UES CASA : T4 2021. Vos élus CFTC seront au rendez-vous pour obtenir des avancées.

Le gouvernement aurait des velléités de décaler l'âge de départ à la retraite à 64 ans dans un délai rapproché (voir [article](#)) : à partir de la génération 1961, l'âge de départ serait repoussé de 6 mois en 6 mois pour atteindre 64 ans pour la génération née en 1965.

Rappelons-nous que dans le cadre de la réforme des retraites 2020, le recul de l'âge de la retraite avait été retiré du projet de loi sous la pression des syndicats. **Alors, faisons confiance une fois de plus aux partenaires sociaux** afin que cette mesure ne soit pas appliquée de sitôt ; d'autant plus dans un contexte où les seniors, dans les entreprises, sont de plus en plus poussés vers la sortie et compte tenu d'un taux élevé de chômage en France.

Télétravail : quelle marge de manœuvre pour la négociation ?

La RH Groupe CASA a précisé le cadre dans lequel doivent s'inscrire les négociations sur le télétravail qui démarrent dans le Groupe. La négociation reste à la main de chaque entité dans le respect d'un cadre général, que nous ne sommes pas autorisés à vous dévoiler (même si chez CACIB, l'information a déjà été relayée par les syndicats). Alors à quoi va servir la négociation qui a démarré dans l'UES CASA si le groupe en a fixé les contours ? Peut-être tout simplement à essayer d'obtenir le maximum possible maintenant, avant de revoir les conditions dans quelques mois,.

A l'heure où nous écrivons cette Newsletter, la négociation est en cours au sein de l'UES. Les demandes de la CFTC CASA, prenant en compte un contexte de négociation contraint par les directives Groupe, sont :

Nombre de jours :

Forfait de jours minimum de 2,5 j/semaine ou 50% du TT, à l'instar du Groupe BPCE (10 jours par mois) ou de BNP Paribas (2,5 jour par semaine en cours de négociation). Forfait majoré jusqu'à 3 jours de TL et 60% du TT pour **certaines catégories de salariés : seniors, femmes enceintes, personnes en situation de handicap, salariés ayant plus de 2h30 de trajet par jour, salariés aidants.**

Indemnisation :

- **Indemnité forfaitaire par jour télétravaillé de 2,5 € (barème URSSAF)**
- **Réouverture de l'opération de remboursement du matériel informatique et mobilier de bureau (50% maxi 180 €)** avec renouvellement possible
- **Titres restaurant pour les jours télétravaillés**
- **Indemnité compensatrice** pour la période de mars 2020 à juin 2021

Benchmark Accords Télétravail dans le secteur financier, hors Groupe CA (classement chronologique de l'accord le plus ancien au plus récent)

Société	Date accord	Rythme (base temps plein)	Indemnisation
La Banque Postale Maxi 2 j/semaine, possible 3 j pour certaines populations	29 janvier 2019	TL régulier : 2 j / semaine ou 4 j consécutifs / mois - 3 j/semaine possible pour les +55 ans, handicapés, aidants, femmes enceintes TL flottant : 25 j / an (pas de précision si cumulable ou non)	Participation aux frais de fonctionnement dans la limite de 130 € /an (pas plus de détail dans l'accord qui date de plus de 2 ans).
CNP Maxi 3 j/semaine	22 juillet 2020 Accord QVT	TL régulier : 1 à 3 j / semaine, modifiables dans un délai raisonnable TL flottant : 1 j / trimestre, non cumulable avec TL rég. <i>Dérogations pour les personnes en situation de handicap et de manière temporaire pour raisons médicales.</i>	Indemnité forfaitaire : 15 €/mois par jour TL par semaine Dotations de 100 € aux nouveaux collaborateurs lors de leur 1 ^{ère} inscription au TL (les anciens l'ont déjà perçue).
Caisse des Dépôts Maxi 3 j/semaine	1^{er} septembre 2020 (avenant)	TL régulier : 1 à 3 j / semaine TL flottant : 45 j / an, non cumulable avec TL régulier <i>Dérogation aux 2 jours mini sur site temporairement sur avis du médecin du travail (handicapés, autres raisons médicales)</i>	Remboursement matériel : à hauteur de 50% dans la limite de 250 € pour 5 ans. La situation des salariés les moins rémunérés en difficulté financière pourra être examinée
Crédit Mutuel (Groupe) A voir par entité Groupe en retrait sur le télétravail	28 octobre 2020 Accord cadre QVT et Télétravail	TL régulier : 1 j / semaine - chaque entreprise du Groupe pourra prévoir plus de 1 jour TL flottant : 22 j / an - les entités n'ont pas la possibilité de prévoir plus de jours flottants <i>Bienveillance vis-à-vis des salariés en situation de handicap et particularités pour les femmes enceintes, raisons médicales.</i>	Ticket restaurant : - Les salariés n'en bénéficiant pas ont droit à une indemnité de 7 €/jour télétravaillé (= part patronale d'un titre restaurant majoré de 25%) - les salariés en bénéficiant continuent à en bénéficier
BPCE Maxi 10 j/mois, 30 j /trimestre (équivalent à 2,5 j/semaine)	26 novembre 2020 Accord Groupe BPCE	Formule unique : mini 4 j/mois ou 12 j/trimestre et maxi 10 j/mois ou 30 j/trimestre Présence mini sur site = 2 jours /semaine <i>Possibilité de dérogations temporaires dans des situations individuelles (raisons médicales par exemple ou autres)</i>	Remboursement matériel : à hauteur de 100% pour le matériel bureautique et 50% pour le mobilier de bureau. Accès à une plateforme dédiée où 50% sont directement déduits du prix d'achat (les 50% restants du matériel bureautique sont remboursés via une prime) Indemnité forfaitaire : 20 €/mois quel que soit nb de jours TL
Banque de France Maxi 3 j/semaine	21 décembre 2020 (avenant)	TL régulier : ente 0,5 et 3 j / semaine TL flottant : enveloppe annuelle de 80 j, non cumulable <i>Dérogations pour les personnes en situation d'handicap ; aidants, prioritaires TL</i>	Indemnité forfaitaire : allocation de 200 € tous les 5 ans.

Société	Date accord	Rythme (base temps plein)	Indemnisation
Société Générale Maxi 2 j /semaine ; jusqu'à 3 j dans certains services	7 janvier 2021	TL régulier : 2 j / semaine ou 4 j/quinzaine = la référence Possibilité de TL jusqu'à 3 j/semaine ou 6 j / quinzaine Présence mini sur site = 40% du temps W TL flottant : 1 j / mois (11j/an) cumulable dans la limite des 40% sur site	Ticket restaurant , par jour TL (peu importe que les salariés disposent ou non d'un RIE). Frais d'installation : allocation forfaitaire dans la limite de 150 €/5 ans (calcul au prorata selon le nb de jours télétravaillés)
UES ARKADE (Crédit Mutuel Arkea))Maxi 2 j/semaine	17 février 2021	Formule unique : 1 à 2 j /semaine . Jours qui peuvent évoluer au cours de l'année en fonction contraintes de service <i>Augmentation possible de manière temporaire pour les situations particulières (femmes enceintes, raison médicale, etc.)</i>	Indemnité forfaitaire : 2 € par jour TL / semaine -> limite 16 € /mois.
BNP Paribas Maxi 2,5 j /semaine ou formule mixte 2 j /semaine + 6 jours par semestre	En cours de renégociation	TL régulier : 2,5 jours / semaine Formule mixte : 2 j / semaine + 6 jours par semestre <i>Solution de travail à domicile possible pour salariés handicapés et situations particulières pour raisons médicales</i>	Indemnité forfaitaire : 7 €/mois pour 1 j TL et 15 € pour 2 j Ticket restaurant par jour TL (4,20 € - valeur 10,50 €) Soit 65,40 € pour 2 j TL et 32,20 €/mois pour 1 j TL Matériel : dotation équipements suppl. (écran, souris, clavier)
NATIXIS Maxi 10 j /mois ou 30 j /trimestre (équivalent 2,5 j /semaine)	En cours de négociation voir également BPCE	Formule unique : mini 4 j/mois ou 12 j/trimestre et maxi 10 j/mois ou 30 j/trimestre Présence mini sur site = 2 jours/semaine <i>Possibilité de dérogations temporaires dans des situations individuelles (raisons médicales par exemple ou autres)</i>	Remboursement matériel : écran 24" 100% maxi 180 €, clavier/souris 100% maxi 18 € - fauteuil de bureau 50% maxi 186€ Voir BPCE (accès à la plate-forme d'achat BPCE) Indemnité forfaitaire : 20 € nets /mois

En synthèse, sur 8 accords étudiés (hors accords Groupe Crédit Mutuel et BPCE qui fixent un cadre général) :

- **Rythme télétravail :**
 - Jusqu'à **3 j/semaine** pour Caisse des Dépôts, CNP, Société Générale et Banque de France ;
 - Jusqu'à **2,5 j/semaine** ou équivalent pour BNP Paribas et Natixis
 - Jusqu'à **2 j/semaine** et **3 j** pour certains salariés chez Banque Postale
 - **2 j/semaine** pour Crédit Mutuel Arkea
 - **Indemnisation : le principe d'accorder une indemnisation est désormais la règle.**
Les banques dont certains salariés bénéficient de tickets restaurants les étendent à l'ensemble du personnel pour les jours télétravaillés (Groupe Crédit Mutuel, BNP Paribas et Société Générale). Certaines banques accordent une indemnité forfaitaire par jour télétravaillé ou par mois et/ou le remboursement de matériel de télétravail à 50% ou à 100%. Deux banques dont les accords sont en cours de négociation se distinguent : BNP Paribas et Natixis.
- Ainsi, si la négociation aboutit à 2 jours par semaine au sein de l'UES CASA, nous serions parmi les moins disant de la profession.**

Egalité professionnelle F/H : des efforts à poursuivre !

Dans le document universel de référence du Groupe CASA 2020, l'entreprise mentionne qu'elle a **une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle F/H** (voir [document universel](#), page 82 et suivantes). Par ailleurs, les élus CSE de l'UES CASA ont donné un avis favorable sur l'Egalité Professionnelle F/H au sein de l'UES. Enfin, les index Egalité Professionnelle F/H sont supérieurs à 80 dans toutes les entités du Groupe.

Chiffres disponibles dans le document universel 2020

Page 100 du document universel de référence du groupe CASA 2020	2019	2020	2020/2019
% de femmes dans les cercles managériaux C1/C2	22,9%	21,7%	-1,2 pt
Nombre de femmes au sein du COMEX Crédit Agricole SA	2 sur 16	4 sur 16	+ 2 femmes
% de femmes dans les 10% des effectifs de chaque filiale ayant les plus hautes rémunérations	30%	29,9%	-0,1 pt

A la lecture des chiffres, la progression des femmes dans **les cercles managériaux C1/C2** et dans **les plus hautes rémunérations** de chaque filiale **n'est pas au rendez-vous en 2020**. **Seul**, le nombre de femmes **au sein du COMEX CASA a vraiment progressé** (doublement).

Sur plus longue période, alors que la **part des femmes dans les cercles managériaux C1/C2** avait augmenté en moyenne de près de **1 pt / par an entre 2010 et 2015** (16,5 % en 2010 et 21,2 % en 2015), la progression a fortement ralenti à **0,1 pt par an entre 2015 et 2020** (21,2 % en 2015 et 21,7 % en 2020). Autant dire, que la promotion des femmes n'a pas eu le sursaut espéré depuis 5 ans. **Au rythme actuel, l'égalité F/H dans les cercles managériaux C1/C2 sera atteinte dans 283 ans** (28,3 pts à rattraper avec une progression de 0,1 pt/ an).

La répartition H/F **au sein du Comité de Direction élargi de CASA** est parlante également : **début 2019**, nous constatons 9 femmes sur 58 membres soit **16%**. **Début 2021**, nous dénombrons 7 femmes sur 51 membres soit **14%** !

Si l'on s'intéresse à présent **aux écarts de salaires F/H pour l'ensemble des salariés du Groupe CASA**, nous constatons que la **situation ne s'est guère améliorée sur 10 ans au niveau de la catégorie cadres**. Le constat est un peu meilleur au niveau de l'ensemble des salariés.

Et pourtant, **au sein de chaque classification, les écarts ne sont pas significatifs**, ce qui permet au Groupe d'avoir des index Egalité Professionnelle F/H supérieurs à 80 dans chaque entité.

Ecart moyen de salaire mensuel brut de base F/H*	2010	2015	2020
Femmes cadres CDI / Hommes cadres CDI	-18,6%	-17%	-18,1%
Toutes femmes CDI / Tous hommes CDI	-27%	-24,3%	-23,7%

*A noter qu'il s'agit uniquement des écarts concernant les salaires de base, la rémunération variable étant beaucoup plus favorable aux hommes sur-représentés dans les classifications les plus élevées.

Force est de constater que les écarts proviennent pour l'essentiel **d'une progression de carrière moins rapide des femmes** ; en moyenne, elles sont **moins exigeantes à l'embauche et changent moins vite de classification**.

Les suggestions de la CFTC CASA en faveur de l'égalité professionnelle F/H

1. Passer à la vitesse supérieure pour les promotions des femmes

L'enveloppe de rattrapage des écarts salariaux F/H a le mérite d'exister mais son impact est limité. Elle permet de **redresser des retards de salaire individuels** et d'éviter que **les écarts F/H ne se creusent encore plus chaque année**. Au niveau de l'UES CASA, la **CFTC CASA** milite pour une enveloppe plus conséquente, **au moins 1 M€, soit 5 fois plus qu'actuellement, pour augmenter et surtout promouvoir des femmes**. Cette enveloppe doit être **déconnectée de la campagne salariale de début d'année, afin d'y voir un peu plus clair sur la répartition des augmentations salariales hors enveloppe et de procéder à des promotions de femmes sans que les hommes se sentent lésés**.

2. Instaurer un quota de femmes dans les cercles managériaux élargis C1/C2

La **CFTC CASA** suggère qu'un **système de quota** soit instauré au sein du Groupe pour faire progresser significativement **la part des femmes dans les cercles managériaux élargis C1/C2** et pas uniquement dans les instances dirigeantes. Pourquoi pas, un taux de **30% d'ici 2030, 40% d'ici 2040 et 50% d'ici 2050** ?



Seulement 21,7% de femmes au sein des cercles managériaux C1/C2 en 2020 (21,2% en 2015)

La **CFTC CASA** reconnaît que la situation n'est pas simple à gérer pour une entreprise où traditionnellement les hommes ont toujours eu le pouvoir et l'argent. D'autres obstacles ne facilitent pas la tâche non plus : **le nombre de places de managers est limité et l'entreprise a la volonté de réduire les strates managériales**. Dans ce contexte, **comment faire de la place aux femmes** ? Peut-être, **en sortant du paradigme où le management reste la voie royale pour progresser et être reconnu ...**

Avenant à l'accord d'intéressement pour l'année 2021

L'accord d'intéressement a été conclu l'année dernière pour la période 2020-2022. Toutefois, chaque année, l'entreprise procède à **une réactualisation des critères de manière à obtenir in fine un intéressement relativement stable, aux alentours de 9,3 / 9,5%***. L'année 2020 a toutefois été atypique avec une baisse du RNPG Groupe et dans la foulée une baisse de l'intéressement.

Au vu, de la proposition 2021, **vos élus CFTC CASA** supposent que le résultat du Groupe 2021 (hors éléments exceptionnels) va se situer aux alentours de 4,6 / 4,7 M€. En parallèle, la contribution de FRED qui participe également à la détermination du taux de distribution a été ajustée de manière à viser **un taux de distribution global comparable aux années 2018 et 2019** (le score FRED était en baisse en 2020, contrairement aux attentes).

**Depuis plusieurs années, il a été fait le choix de neutraliser les événements exceptionnels pour favoriser une stabilité du taux de distribution de l'intéressement.*

Pour rappel : amélioration des garanties Frais de santé à compter du 1^{er} juillet 2021 (sans majoration de la cotisation)



Poste de dépenses	Garanties actuelles	Garanties au 1 ^{er} juillet 2021
Prothèses dentaires remboursées SS	400% BR	500% BR
Orthodontie remboursée SS	250% BR	350% BR
Implantologie non remboursée SS	617 €/ implant* (max 4)	900 € / implant (max 4)
Parodontologie non remboursées SS	Néant	400 euros
Audioprothèses - adulte	650 € / oreille **	1100 € / oreille

* 18% PMSS/ implant

** 100% BR + 250 € / oreille

Projet Seattle : déploiement des services cloud Microsoft 365 auprès de toutes les entités du Groupe Crédit Agricole

La crise COVID a précipité l'émergence de nouveaux modes de travail tandis que les mouvances technologiques, générationnelles et sociétales transforment en profondeur les modalités de travail (où et comment). Toutes les entreprises du CAC 40 ont basculé dans le digital. Les éditeurs rendent de nombreuses fonctionnalités uniquement disponibles dans le Cloud et les écarts se creusent de plus en plus entre les services produits en interne et ceux disponibles dans le Cloud.

Dans ce contexte, le Groupe a décidé de déployer la panoplie Microsoft 365 pour l'ensemble des entités avec à la clé une amélioration continue des outils de communication et de collaboration. Le déploiement se fera en deux temps et nécessitera un apprentissage (formations et équipes d'assistance prévues) ... **Et peut-être que cela nous permettra de passer dans quelques mois à 3 jours de télétravail par semaine**

La panoplie M365 : une suite très riche, en évolution permanente

Je communique de manière ciblée : **OUTLOOK** Je comprends mon activité quotidienne : **MyAnalytics**

Je collabore avec mes équipes : **TEAMS** Je visualise et analyse mes données : **PowerBI**

Je participe aux communautés : **Yammer** Je crée des documents : **OneNote, Word, Excel, Powerpoint**

Je stocke mes documents, je les partage, et trouve ceux de mes collègues : **OneDrive, SharePoint, Delve**

Je partage mes expériences : **Sway, Stream** J'organise mon travail seul, en équipe : **ToDo, Planificateur**

Au delà de l'intérêt du projet, nous nous interrogeons sur l'hébergement d'une grande partie des données des collaborateurs dans un cloud public (Microsoft).