

#### Sommaire :

- **Edito**
- **Retour sur site :**
  - **Ne vous laissez pas intimider**
  - **La position de la CFTC CASA**
- **Questionnaire «télétravail »**
- **Campagne managériale 2019/2020 :**
  - **Comment vous situez-vous ?**
  - **Combien de salariés ont-ils été augmentés ou promus ?**
  - **Performances et taux de RVP au titre de 2019**
- **Rémunération fixe annuelle - Mars 2020**

#### Edito

Au sein de CASA, l'accord exceptionnel sur les congés payés dans un contexte de crise COVID 19, prévoit la **possibilité pour l'employeur d'imposer la prise de 10 jours de congés sur avril et mai et 5 jours sur les 7 mois suivants. Il s'agit bien d'une possibilité et non pas d'un impératif.** Partant du principe que les divers services de CASA pouvaient avoir des impératifs différents en termes de gestion des équipes, ces dispositions devaient concerner en priorité ceux avec une baisse d'activité.

Force est de constater qu'à **l'usage**, on retrouve **un peu n'importe quoi** au sein de l'entreprise en termes de contraintes de congés : une direction impose à ses salariés de poser 5 jours sur avril/mai, une autre 10 jours, une autre encore 15 jours entre janvier et mai, une autre ne pose aucune contrainte et sans que ces dispositions soient dictées par une quelconque baisse d'activité.

Peut-être aurait-il mieux valu que l'on impose à tous les salariés de poser 5 jours sur avril/mai comme cela a été le cas dans certaines filiales du Groupe (voir notre comparatif dans notre précédente newsletter ou [sur notre site internet](#)). Cela aurait peut-être évité des iniquités, voire de l'incompréhension de la part des salariés devant poser 15 jours du 1er janvier au 15 mai ; ou bien devant poser au plus tard le 15 avril des jours jusqu'à fin mai, faute de quoi des jours seraient imposés d'office.

**Ce constat devrait nous servir de leçon pour l'avenir : un accord laissant trop de souplesse au management est susceptible de créer des inégalités à l'arrivée.**

## Retour sur site à compter du 11 mai : ne vous laissez pas intimider !

Dès l'annonce du principe de retour sur site **sur la base du volontariat**, nous avons été méfiants et nous l'avons fait savoir à la Direction. Celle-ci nous promettait cependant **un retour sur site en toute sécurité, basé sur le volontariat, de manière progressive, encadrée et structurée.**

Depuis quelques jours dans certains services, des schémas d'organisation circulaient sur la base d'une rotation des équipes une semaine sur deux, comme cela avait été envisagé avant le confinement. Dans d'autres services, les salariés subissaient la pression du retour : soit parce qu'ils habitent à proximité et qu'ils peuvent revenir sans utiliser les transports en commun, soit parce que certains projets ont été arrêtés au motif du confinement et qu'il faut les relancer (ne pouvaient-ils pas être poursuivis à distance ?), soit encore, parce qu'il faut être solidaire de ceux qui doivent revenir ...

Pour parer au risque éventuel d'intimidation de certains managers, la Direction a adressé le 6 mai dernier **un questionnaire** à chaque salarié, visant à recueillir leur intention quant à leur volonté de retour sur site. Par ailleurs, **une commission de suivi paritaire** composée d'élus du CSE et de la CSSCT (**dont Marie-José FERJAUULT de la CFTC CASA**) et de membres de la Direction, est mise en place pour suivre la progressivité et le volontariat de cette reprise d'activité sur site.

**La CFTC recommande aux salariés de ne pas se laisser intimider par des managers qui ne respectent pas l'esprit des accords ainsi que la communication de nos dirigeants et de la RH.**

#### La solidarité :

**Etre solidaire**, c'est ne pas voler le matériel mis à disposition par l'entreprise pour assurer la sécurité de tous sur site (gel, rouleaux de papier, masques... etc).

**Etre solidaire**, c'est nettoyer le matériel mis à disposition par l'entreprise avant et après utilisation (bureaux, claviers, imprimantes, distributeurs...etc).

**Etre solidaire**, c'est ne pas surcharger les transports en commun et les routes car beaucoup de salariés n'ont pas la possibilité de télétravailler.

**Etre solidaire**, c'est ne pas laisser son masque sur le plateau repas restitué après déjeuner.

**Etre solidaire** c'est aussi venir en aide aux plus fragiles. Venez vous inscrire sur le site internet d'Entourage, une association qui vient en aide aux SDF : [lien](#)

**Et être solidaire ce n'est surtout pas venir sur site pour faire comme les collègues qui se sont portés volontaires pour y revenir.**

#### La position de la CFTC CASA

La sécurité est la première des libertés. Sans elle, l'individu ne peut jouir au mieux de ses droits fondamentaux. Même si l'entreprise nous garantit une certaine sécurité sur site et que nous pouvons avoir envie de sortir de ce confinement, n'allons pas encombrer les routes et transports d'Ile de France. Pensons à tous ces salariés qui eux, n'ont pas le choix de travailler à distance et aidons les à se rendre sur leur lieu de travail en toute sécurité et sérénité. **Le télétravail doit rester la norme au cours des prochaines semaines et le retour sur site, l'exception.**

C'est pour cela que les élus de **la CFTC**, à l'instar des autres syndicats, ont voté au cours d'un CSE exceptionnel, un **avis réservé sur le projet de retour sur site dès le 11 mai**, estimant que :

- *L'Entreprise devrait suivre la charte de la région Ile de France qui prévoit la poursuite du télétravail la 1<sup>ère</sup> semaine du dé confinement (dans la mesure du possible, pour les activités le permettant) et augmenter le taux de présence des salariés de 10% chaque semaine lors des 2 semaines suivantes (si les conditions de transport évoluent positivement).*
- *Dans ce contexte, le retour n'aurait dû se faire qu'à compter du 18 mai et être organisé de manière très progressive, par exemple dans un 1<sup>er</sup> temps à raison de 1 jour par semaine pour les salariés volontaires, voire 2 jours pour les managers (cf. l'accord CALF). Puis progressivement le nombre de jours sur site pourrait évoluer au fil des mois selon besoins et situation.*

#### Définition d'une personne fragile ou vulnérable

Un décret du 5 mai 2020 donne la liste des critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 :

- Etre âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents cardiovasculaires ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Etre atteint de cancer évolutif sous traitement ;
- Présenter une obésité ;
- Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise ;
- Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Etre au troisième trimestre de la grossesse.



## Chez nos voisins CAL&F, la progressivité du retour est un peu plus encadrée

« ... A partir du 11 mai et à titre de protection, **le télétravail sera toujours largement maintenu et privilégié** chez CAL&F. Les collaborateurs auront la **possibilité de revenir ponctuellement sur leur site** de rattachement.

... Chaque collaborateur échangera avec son manager sur les modalités de son retour sur site, en fonction de sa situation personnelle. Le retour sur site se fera :

- **Sur la base du volontariat** jusqu'à fin juin et sans justification du collaborateur. Et de manière obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> juillet.
- **De façon limitée.** A savoir 1 jour par semaine maximum pour les collaborateurs <sup>(1)</sup> et 2 jours maximum par semaine pour les managers.
- **Et en veillant à ne pas dépasser 25% de collaborateurs** présents sur site par jour <sup>(2)</sup>.

**Ces grands principes sont évolutifs pour s'adapter à tout moment** à une modification des consignes des autorités, ou à un regain de l'épidémie par exemple. **En septembre, une analyse de la situation sera réalisée pour en tirer les enseignements et définir les évolutions à apporter.**

....

(1) Pour les activités commerciales nécessitant une présence sur site et chez les clients : 2 jours par semaine maximum avec 1 jour sur site et 1 jour chez le client sur la base du volontariat jusqu'au 30 juin. Pour les activités nécessitant une présence partielle sur site : 2 ou 3 jours max par semaine et sur la base du volontariat jusqu'au 30 juin.

(2) Pour les équipes de plus de 10 personnes. Pour les équipes de moins de 10 personnes, ce taux sera appréhendé au niveau supérieur et à condition que la distanciation physique soit respectée (au moins 1 mètre entre chaque collaborateur avec port du masque). Pour les sites comptant moins de 10 personnes, ce taux pourra être supérieur si la distanciation physique est respectée (au moins 1 mètre entre chaque collaborateur avec port du masque). »

**PS : chez CAL&F, les syndicats ont été associés très en amont au projet de retour, ce qui a permis de valider dès le 30 avril le dispositif et la communication adressée aux salariés.**

## Questionnaire (anonyme) sur le télétravail

Le retour sur site à compter du 11 mai s'effectuera au sein de CASA sur la base du volontariat. Cependant le télétravail va rester prépondérant pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois. En ce qui concerne ce dernier, notre Directeur général a annoncé la nécessité de définir « un vrai cadre méthodologique et culturel dans une vision à plus long terme ». A **la CFTC CASA**, nous pensons qu'il faut également tenir compte à plus court terme de la situation des salariés parents et aidants devant conjuguer leur journée de travail avec leur charge familiale dans le cadre très particulier du confinement lié à la crise COVID-19.

Dans ce contexte, **la CFTC CASA lance une enquête sur le télétravail auprès des salariés.** C'est ainsi l'occasion de tirer des enseignements essentiels à la construction d'un nouvel accord au plus près des attentes de chacun et qui pourra intervenir le plus tôt possible. Ce questionnaire est **disponible en ligne (lien)**. Chaque salarié pourra suivre les réponses.



#### Quelles différences ?

**L'entretien d'évaluation** comme son nom l'indique a pour objectif d'évaluer un salarié. Chez CASA, est évaluée sa performance au travers d'objectifs définis en début d'année (ou fin d'année précédente) et de compétences définies au travers d'un référentiel commun à l'ensemble des salariés (mais appréciées selon la perception de chaque manager).

**L'entretien professionnel**, quant à lui, a pour objectif de recueillir les souhaits d'évolution fonctionnelle et géographique du salarié et définir un plan de développement (actions de formation).

**L'entretien professionnel récapitulatif** est une nouveauté, mise en œuvre pour la 1<sup>ère</sup> fois et issue de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Tous les 6 ans, chaque salarié doit bénéficier d'un entretien récapitulatif au cours duquel il est apprécié si le salarié :

- a suivi au moins une action de formation,
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE,
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Parallèlement, **l'employeur doit abonder le CPF des salariés qui n'ont pas bénéficié d'un entretien récapitulatif et d'une formation non obligatoire.**

## Spécial Campagne Managériale 2019/2020 (présentation effectuée au cours du CSE du 22 avril 2020)

### Entretien d'évaluation, comment vous situez-vous ?

Faites vous partie des **97%** qui ont **finalisé leur entretien d'évaluation** (après retraitement des longues absences) ?

En termes d'**objectifs**, vous situez vous parmi les :

- **0,2 %** qui ne les ont pas atteints,
- **2,5 %** qui ne les ont atteints que partiellement,
- **50 %** qui les ont atteints,
- **46,3 %** qui les ont dépassés,
- **1 %** qui les ont dépassés de manière exceptionnelle ?

Au niveau des **compétences**, êtes-vous :

- non compétent (niveau non maîtrisé) comme **0,1%** des salariés,
- ou en développement comme **7,6%** des salariés,
- ou compétent (niveau maîtrisé) comme **40,6%** des salariés,
- ou très compétent (niveau confirmé) comme **44,3%** des salariés,
- ou encore expert comme **7,3%** des salariés ?

Faites-vous partie des très nombreux collaborateurs (**98,2%**) qui ont évoqué leur **charge de travail** avec leur manager au cours de l'entretien d'évaluation ?

### Entretien professionnel y compris récapitulatif

Vous êtes près de **90%** à avoir finalisé votre **entretien professionnel**, **16%** à avoir demandé une **mobilité fonctionnelle** et **3%** une **mobilité géographique**.

Vous êtes environ **50%** à avoir bénéficié d'un **entretien professionnel récapitulatif** (voir encadré). Nous espérons que tous les heureux élus de cet entretien récapitulatif ont bénéficié d'une formation non obligatoire et d'une progression salariale ou professionnelle au cours des 6 dernières années. **A défaut, la CFTC est là pour vous défendre, faites vous connaître.**



#### Salariés non augmentés depuis 4 ans et plus :

Nous ne savons pas cette année, combien de salariés n'ont pas augmentés depuis 4 ans et plus. Pourtant cette information était restituée les années précédentes. L'année dernière :

- 34 salariés n'avaient pas été augmentés depuis 4 ans et plus,
- 19 depuis 5 ans et plus,
- 16 depuis 6 ans et plus,
- enfin, 14 depuis 7 ans et plus.

#### Combien de salariés ont été augmentés et/ou promus cette année et de combien ?

**488** salariés sur **1388\*** ont été augmentés au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (36,9% vs 36,2% l'année dernière) avec un taux moyen de **4,6%** soit **2 799 €**.

*\*effectif CDI CASA social hors inspection et cadres dirigeants*

**Les femmes sont un peu plus nombreuses à avoir été augmentées**, 39,1% des femmes contre 34,1% des hommes, **ce qui montre enfin un changement de cap** (en 2019, les hommes avaient été un peu plus nombreux à l'être) !

Les classifications H et I où les salaires de cadres sont les plus bas, ont été plus nombreuses à être augmentées (47,1%) et J (39,5%).

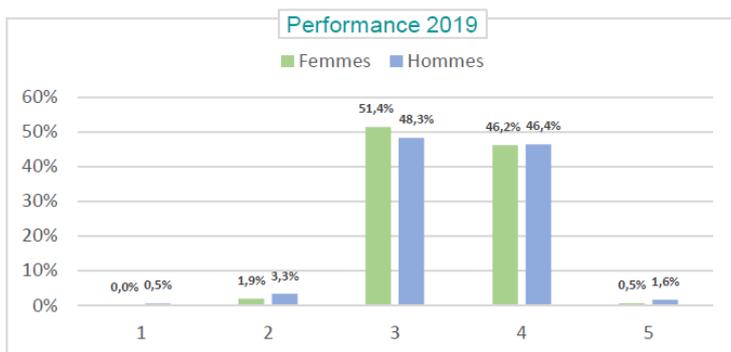
**48** salariés ont été promus soit **3,9%**, principalement des promotions de I à J. Respectivement, le taux de promotion au sein de chaque passage de classe est de :

- **4,9%** de technicien à cadre (1 salarié),
- **5,1%** de H à I (11 salariés),
- **6%** de I à J (27 salariés),
- **5,4%** de J à K (6 salariés),
- **6,5%** de K à HC (3 salariés).

On peut s'étonner du faible nombre de promotions, l'ascenseur promotionnel est-il en panne ? Certes, pour progresser, il y a d'autres solutions : faire une mobilité (et de préférence à l'inspection) ou partir à la concurrence.

Le taux moyen d'augmentation dans le cadre de la promotion est de **5,7%** soit **2 909 €**, en baisse par rapport à l'année dernière (6% et 3 038 €).

#### Performances et taux moyens de RVP au titre de 2019



La **CFTC CASA** a rappelé au cours de la présentation en CSE, qu'il était **injuste de continuer à attribuer des RVP de 90 ou 95% à des salariés qui ont atteint leurs objectifs**. La Direction nous a répondu qu'elle « entendait cette remarque et que c'était un sujet de débat chaque année ». **En effet, où est la bienveillance prônée par l'entreprise, lorsque un manager attribue une RVP inférieure à 100% à un salarié compétent qui a rempli ses objectifs?**

Par ailleurs, la **CFTC CASA** a demandé à avoir des données par tranche d'âge sur les taux de RVP attribuées. Elle a fait remarquer que certains managers raisonnaient en montant plutôt qu'en %, ce qui aboutissait à des taux de RVP moindres pour des salariés seniors en fin de carrière (salaires plus élevés). **Sur ce point, la Direction nous a répondu qu'elle ne nous « suivait pas ».**

	Taux de performance moyen		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Techniciens	107,2%	106,7%	107,1%
Cadres	109,5%	107,6%	108,6%
Hors Classification	115,3%	112,0%	113,3%
<b>Tous niveaux*</b>	<b>110,6%</b>	<b>109,9%</b>	<b>110,3%</b>

(\*) hors C1/C2

## Rémunération Fixe Annuelle : dans quel décile vous situez-vous ? Mars 2020 (hors C1,C2)

	Crédit Agricole SA				
	Femmes & Hommes				
	D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Techniciens	33 027 €	34 500 €	<b>38 500 €</b>	41 674 €	44 354 €
Niveau H	38 000 €	40 000 €	<b>42 000 €</b>	45 096 €	50 650 €
Niveau I	43 500 €	45 000 €	<b>47 500 €</b>	50 000 €	54 196 €
Niveau J	51 000 €	53 600 €	<b>57 800 €</b>	61 800 €	65 958 €
Niveau K	62 560 €	68 500 €	<b>73 500 €</b>	80 000 €	86 913 €
Hors Classification	82 875 €	89 000 €	<b>99 500 €</b>	112 000 €	124 000 €
<b>Tous niveaux*</b>	<b>43 380 €</b>	<b>49 982 €</b>	<b>60 000 €</b>	<b>76 434 €</b>	<b>95 000 €</b>

	Femmes				
	D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Techniciens	33 007 €	35 025 €	<b>38 536 €</b>	42 050 €	44 464 €
Niveau H	38 500 €	40 000 €	<b>42 500 €</b>	46 650 €	51 700 €
Niveau I	44 000 €	45 000 €	<b>47 300 €</b>	50 000 €	54 200 €
Niveau J	51 078 €	53 500 €	<b>57 244 €</b>	61 076 €	65 180 €
Niveau K	64 550 €	69 726 €	<b>73 116 €</b>	78 500 €	85 480 €
Hors Classification	83 351 €	88 000 €	<b>97 750 €</b>	111 000 €	121 061 €
<b>Tous niveaux*</b>	<b>42 000 €</b>	<b>47 500 €</b>	<b>56 775 €</b>	<b>71 000 €</b>	<b>88 000 €</b>

	Hommes				
	D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Techniciens	33 964 €	34 165 €	<b>34 500 €</b>	37 250 €	38 900 €
Niveau H	37 300 €	40 000 €	<b>42 000 €</b>	43 700 €	46 000 €
Niveau I	43 500 €	45 000 €	<b>48 000 €</b>	51 250 €	54 058 €
Niveau J	50 410 €	54 000 €	<b>58 000 €</b>	62 001 €	66 960 €
Niveau K	62 273 €	67 695 €	<b>73 703 €</b>	81 125 €	88 771 €
Hors Classification	82 875 €	90 000 €	<b>100 000 €</b>	112 113 €	125 000 €
<b>Tous niveaux*</b>	<b>45 540 €</b>	<b>53 000 €</b>	<b>65 000 €</b>	<b>82 700 €</b>	<b>100 284 €</b>