

Sommaire :

- Edito : confinement, télétravail, ça continue encore et encore
- La négociation nationale interprofessionnelle (ANI) sur le télétravail
- La CFTC CASA a signé l'accord sur les rémunérations 2021
- Point sur les rémunérations 2020 à CASA social
- La CFTC CASA a signé l'accord sur l'Égalité Professionnelle F/H
- Risques Psycho-sociaux : le brown-out
- Refonte de l'Entretien Annuel d'Évaluation : la CFTC CASA met la note de 3 (objectifs atteints)

Edito : confinement, télétravail, ça continue encore et encore ...

Le Président de la République s'est exprimé mardi 24 novembre sur la gestion de la crise de la COVID-19. Le **confinement se poursuit** avec des adaptations progressives **jusqu'au 15 décembre**, date de fin officielle de celui-ci. Il sera alors remplacé par **une phase de couvre-feu** avec le maintien de quelques restrictions pendant un temps d'observation allant **jusqu'au 20 janvier**. **Du côté du télétravail, rien ne change**. D'après notre 1^{er} ministre, « **le télétravail reste la règle et doit être le plus massif possible** » (jusqu'à nouvel ordre). Jean Castex a également fait référence à la **négociation nationale interprofessionnelle** entre partenaires sociaux sur le travail à distance. Voir page suivante.

Au niveau de Crédit Agricole SA, le mot d'ordre reste le même « **tout le monde en télétravail** ». Toutefois, les salariés qui le souhaitent peuvent revenir ponctuellement sur site en ayant au préalable demandé à leur manager une attestation de déplacement professionnel. En pratique sur le site Evergreen, environ **800 salariés** sont présents chaque jour (150 environ pour CASA seul) contre **6 000 en moyenne** en temps normal (CASA et filiales). Cette situation devrait perdurer, même si pour l'instant la Direction ne s'engage sur aucune date de fin, à l'instar du gouvernement.

Ainsi, au niveau de CASA, nous ne pouvons que saluer la position de la Direction vis-à-vis du télétravail généralisé. Par contre, en ce qui concerne **la mise à disposition ou la prise en charge de matériel supplémentaire** (ex écrans et sièges ergonomiques), **nous serons plus critiques**. Et ce n'est pas faute de l'avoir demandé et redemandé, à l'instar de toutes les organisations syndicales. Nous constatons que dans certaines filiales (ex CACF et CAAS), cette prise en charge est effective.



Une envie irrésistible de tousser ou d'éternuer en public ? Ne vous sentez pas fautif, mais faites-le dans le pli de votre coude.

Respectez aussi, tous les autres gestes barrières (se laver les mains régulièrement, se moucher dans un mouchoir à usage unique, porter un masque, respecter une distance d'au moins 1 m, limiter au maximum ses contacts sociaux, etc...).

Prenez soin de vous et des autres.

La négociation nationale interprofessionnelle (ANI) sur le télétravail



TÉLÉTRAVAIL :
LA CFTC OBTIENT L'OUVERTURE D'UNE NÉGOCIATION EN VUE D'UN ANI

La **CFTC** le réclamait, la **CFTC** l'a obtenu ! En effet, la Confédération réclamait qu'un Accord National Interprofessionnel (ANI) puisse être négocié afin de disposer d'un **cadre général régissant le télétravail et non plus une superposition de textes tantôt dépassés, tantôt contradictoires.**

Cependant, il aura fallu courant septembre que la **CFTC** claque la porte de la concertation (qui ne visait qu'un « diagnostic ») pour que **les lignes bougent** et que l'on puisse avancer sur les bases d'un **accord national.**

Le MEDEF ne voulait pas d'un accord « normatif » ou « prescriptif », ce qui a crispé au départ la négociation. Mais au final, celle-ci a bien eu lieu. Il en est résulté un accord qui s'apparente plus à **un manuel de 19 pages de bonnes pratiques** pour encourager le dialogue social et améliorer la mise en place du télétravail dans les entreprises.

L'accord fait **un rappel de la législation** : mise en place, responsabilité de l'employeur sur la définition des postes télétravaillables, **prise en charge des frais incombant au télétravail** (sans en faire la liste), imputabilité des accidents de travail à l'employeur même en télétravail, droit à la déconnexion.

S'il ne crée pas de droit nouveau, l'accord balaie un large spectre de **nouvelles problématiques**, souvent oubliées dans la mise en place du télétravail : les **bonnes pratiques du management à distance**, la **formation des managers**, la **protection des données personnelles**, l'aménagement en télétravail pour les **personnes avec un handicap ou les aidants familiaux**, la **communication des représentants syndicaux** avec les télétravailleurs ou encore la **prévention de l'isolement.**

En synthèse, cet ANI va permettre **une approche intelligente** pour arriver à des accords ou chartes de télétravail pertinents et complets. A CASA, une nouvelle négociation devrait s'ouvrir en janvier 2021. Mais que se passera t'il, en attendant l'aboutissement de la négociation ?

Nous avons peut-être des éléments de réponse : le 1^{er} ministre a demandé aux partenaires sociaux de consulter leur base sur **« un télétravail obligatoire pendant quelques jours par semaine, en début d'année prochaine »** ; d'après Geoffroy Roux de Bézieux, président du MEDEF, cette mesure devrait s'appliquer **« pendant quelques mois ».**

Transfert des anciens droits DIF dans le CPF : la date butoir du 31 décembre 2020 a été prorogée au 30 juin 2021

Pour transférer : créer son compte CPF si ce n'est pas encore fait, allez ensuite dans « Votre compte CPF/ « mes droits à la formation »/ « mon CPF »/ « reporter mes heures DIF ». Saisir vos heures DIF et joindre un justificatif. Si vous n'avez pas gardé le mail de la RH Formation vous indiquant le reliquat de vos heures DIF non utilisées, vous pouvez vous adresser à AskOnline qui transmettra.

La CFTC CASA a signé l'accord NAO sur les rémunérations 2021.



Cet accord prévoit une **1^{ère} enveloppe d'augmentations individuelles de 1,5%** dont 1,3% pour les augmentations individuelles dans le cadre de la campagne managériale et 0,2% pour les mobilités intra annuelles plus une **2^{ème} enveloppe au titre du rattrapage salarial F/H de 0,2%**. Soit un niveau global de **1,7%** se rapprochant de celui de 2020* (-0,1%).

A titre de comparaison, l'enveloppe 2020 était de **1,8% dont 1,4% à l'issue de la campagne, 0,2% pour les mobilités et 0,2% pour égalité F/H. Elle a permis d'augmenter 40% des salariés avec un taux moyen de 5%.*

Bien qu'ayant fait plusieurs autres propositions non satisfaites, la **CFTC CASA** a signé l'accord, considérant que certaines d'entre elles seraient examinées à l'occasion de prochaines négociations :

- **Prime réservée aux petits salaires (prime Macron)** : cette mesure est abordée depuis 3 ans dans une autre négociation portant sur la « Prime pour l'Emploi et le Pouvoir d'Achat ». A ce stade, la RH nous a confirmé **ne pas pouvoir nous répondre sur le devenir de cette négociation** dépendant d'une décision du COMEX CASA.
- **Abondement exceptionnel sur le PEE** : **il n'y avait pas d'ouverture pour négocier sur ce sujet**, l'objectif de la Direction étant de pouvoir annoncer une enveloppe d'augmentations individuelles la plus élevée possible. Par contre, une négociation va s'ouvrir pour **revoir la liste des FCPE disponibles dans le PEE (demande récurrente de la CFTC CASA)**.
- **Augmentation de la subvention employeur au RIE** : des réflexions sont en cours au niveau de CA Immobilier sur l'évolution de la restauration d'entreprise et la négociation d'un nouvel accord avec l'entreprise prestataire et toutes les entités concernées (CASA et filiales). En attendant d'y voir un peu plus clair, la RH nous a répondu **qu'ils nous avaient entendus sur cette demande**.
- **Prime télétravail** : la Direction nous a dit **ne pas être opposée au principe d'une prime**, à discuter **dans le cadre de la négociation sur le télétravail** qui va s'ouvrir en janvier 2021.
- **Amélioration des garanties santé** : la **CFTC CASA** avait demandé **qu'une négociation s'ouvre** dans la foulée des travaux effectués en Commission Politique Sociale, animée par la CFTC. La Direction a répondu **que c'était prévu**.
- **Augmentation du taux de cotisation à la retraite supplémentaire (article 83)** : c'est une demande récurrente mais **ce n'est toujours pas une priorité de la politique sociale de CASA**, même si cela semble l'être pour les cadres dirigeants (**l'entreprise cotise à hauteur de 0,62% pour l'ensemble des salariés et 4,38% pour les cadres dirigeants**). Le CSE a mandaté l'expert SECAFI sur le sujet des "Retraites". A l'issue de ce diagnostic, des propositions seront faites à la Direction par les élus.
- **Mesure en faveur du "congé de présence parentale"** : la **CFTC CASA** a fait cette demande à titre de « teasing » pour relancer la réflexion sur les mesures en faveur des aidants*. Elle reviendra sur cette proposition dans la cadre **d'une future négociation sur la QVT** (Qualité de Vie au Travail).

* Le code du travail prévoit trois congés longue durée pour les aidants : le congé « proche aidant » que l'entreprise encourage déjà, le congé de « présence parentale » et le congé de « solidarité familiale ». Voir **notre article sur notre site internet**.

Point sur les rémunérations à CASA

Plus de données sur les rémunérations



Mesures NAO 2020 - Crédit Agricole SA social

Ont bénéficié d'une **augmentation individuelle** en 2020 (y/c promotions):

- Femmes : **42%** - taux moyen **5%**
- Hommes : **37%** - taux moyen **4,9%**

Ont été **promus** en 2020:

- Femmes : **5,1%** - taux moyen **5%**
- Hommes : **8,1%** - taux moyen **5,3%**

L'ascenseur de la promotion professionnelle tourne au ralenti...

Augmentations cumulées sur 3 ans

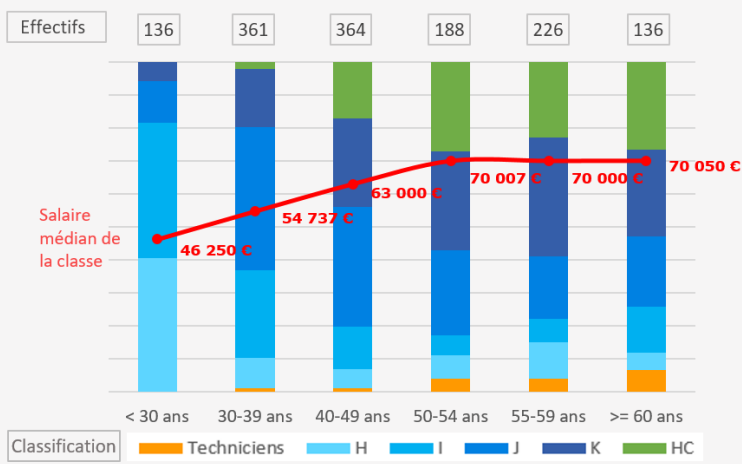
- Femmes : **91%** - taux moyen **7,8%**
- Hommes : **89%** - taux moyen **8,2%**

Ces chiffres sont des moyennes et cachent de grandes disparités.

Données de rémunération à fin septembre 2020, CASA social, par classification

	Crédit Agricole SA					
	Effectif	D1	Q1	Médiane	Q3	D9
Techniciens	36	33 449 €	34 875 €	38 100 €	41 037 €	44 310 €
Niveau H	153	38 354 €	40 000 €	42 000 €	44 989 €	49 835 €
Niveau I	245	44 000 €	45 100 €	48 000 €	50 000 €	54 572 €
Niveau J	427	51 000 €	54 000 €	58 000 €	62 020 €	66 000 €
Niveau K	342	63 000 €	69 118 €	73 600 €	80 000 €	86 450 €
Hors Classification*	208	83 226 €	89 203 €	99 500 €	112 000 €	125 000 €
Tous niveaux*	1 411	43 053 €	50 000 €	60 000 €	75 000 €	94 000 €

Dispersion des salariés selon la classification et salaire médian, par tranche d'âge



Augmentations cumulées sur les 3 dernières années, par classe d'âge

	% effectif bénéficiaire	% augmentation
Moins de 30 ans	100%	19,2%
30- 40 ans	97%	13,3%
40-50 ans	93%	7,4%
50 -55 ans	90%	6,0%
55 ans – 60 ans	88%	5,3%
Plus de 60 ans	78%	4,9%
Total	90%	7,9%

Lecture du graphique : les salariés de moins de 30 ans se répartissent principalement dans les deux premiers niveaux de cadres H (bleu azur) et I (bleu céleste). Ils ne sont pas du tout présents dans la classe techniciens (orange) ni dans la classification "hors classe" (vert). En comparaison, les 50-54 ans, se répartissent principalement dans les classifications les plus élevées, soit J (bleu de France), K (bleu indigo) et HC (vert). On remarque qu'à partir de 50 ans, voire 45 ans, les jeux sont faits : le salaire médian a atteint son plafond (néanmoins, ce dernier progresse légèrement chaque année).

Le Sénat a finalement voté le doublement du congé de paternité à 28 jours vs 14, dès le 1er juillet 2021, avec 7 jours obligatoires à prendre à la naissance de l'enfant.

Avec 341 voix pour et seulement 2 voix contre, plus une abstention, le Sénat a finalement validé le projet de loi, après avoir rejeté et retiré deux amendements cosignés par 39 sénateurs LR visant à réduire la portée de cette nouvelle mesure. Ses membres ont dû revenir à la raison ...

Cependant **la France reste encore loin des bons élèves européens**, comme l'**Espagne** qui passera à 16 semaines en 2021, l'**Autriche**, où le congé de paternité dure 1 an et peut même se prolonger jusqu'à 3 ans, ou encore la **Norvège**, la **Suède**, le **Danemark**, l'**Islande** ([voir notre article complet sur notre site](#)).

La CFTC CASA a signé l'accord sur l'Égalité professionnelle F/H

Pour mémoire, les principales avancées de cette négociation que nous avons détaillées dans notre Newsletter d'octobre 2020, concernent :

- **l'accessibilité de la formation** pour tous,
- **de nouveaux indicateurs** de mesure des actions menées en faveur de la **promotion professionnelle des femmes**,
- l'analyse par les Directions de **l'équilibre F/H** avant de procéder aux **décisions d'augmentations individuelles** et de taux **d'atteinte de la RVP** (*encore faudrait-il qu'elles en aient vraiment les moyens et qu'elles le fassent effectivement ...*),
- la **neutralisation de l'impact de la maternité** avec deux mesures fortes : augmentation systématique des femmes au retour d'un congé de maternité sur la base du taux moyen accordé aux personnes augmentées (5% en 2020) et absence de proratisation de la RVP.
- le maintien de salaire pendant un **congé de paternité porté à 4 semaines plus les 3 jours du congé de naissance** et ce, **dès le 1er janvier 2021** (voir également encadré sur l'évolution de la réglementation).

En signant l'accord, la **CFTC CASA** a considéré que les nouvelles mesures allaient dans le bon sens même si elle regrette :

- qu'un **état des lieux** n'ait pas été réalisé préalablement à la négociation **sur les écarts de progression de carrière entre les femmes et les hommes**,
- que **l'impact du temps partiel** sur la **progression salariale des jeunes mères** ou des **jeunes pères** n'ait pas été abordé au cours de la négociation.

En tout état de cause, le sujet du temps partiel ainsi que d'autres mesures **en faveur de l'équilibre vie pro/vie perso, pourront être abordés dans le cadre d'une future négociation sur la QVT** (qualité de vie au travail).

Risques Psycho-sociaux : le brown out

De quoi s'agit-il ? Quels risques ? Quelles solutions proposer dans l'entreprise ?

On parlait déjà du burn out et du bore out. Le **brown out*** vient depuis quelque temps compléter ce tableau de pathologies / affections psychiques qui se développent dans le contexte du travail.

**Le brown out, terme anglais, fait référence à une baisse de tension visant à préserver un appareil en cas de surchauffe. Dans le domaine des risques psycho-sociaux, il correspond à un système de préservation dans le cadre d'une situation de mal être au travail, qui s'accompagne d'une série de conséquences qu'il est important d'identifier pour réagir.*

Le brown out résulte pour les salariés d'un **manque – absence ou perte - de sens** dans les tâches qu'ils réalisent, qui peuvent même être **contraires à leurs valeurs** - et de possibilités de les mettre en perspective pour comprendre leur utilité réelle voire leur bien fondé. Cela se traduit en pratique, par une **difficulté de valoriser leur travail à leurs propres yeux**, une **démotivation** générale et un **désinvestissement**, avec à la clé, baisse de la qualité et/ou de la productivité, isolement, voire absentéisme, et turnover croissant dans l'entreprise.

Quelles solutions peut-on proposer dans l'entreprise ? Pour en savoir plus



Refonte de l'Entretien Annuel d'Évaluation : la CFTC CASA met la note de 3 (objectif conforme aux attentes)

Le cross feedback chez CACIB, vise à recueillir des éléments d'évaluation de personnes avec qui les salariés travaillent régulièrement. Il va de soi que ce type de process ne concerne que les fonctions transverses. Il s'appuie sur un outil spécifique développé après appel d'offres de CACIB.

Le recueil des évaluations s'effectue avant l'ouverture de la campagne managériale afin que **les rapports personnalisés du Cross feedback soient disponibles dans l'outil People Care**. Les résultats font l'objet d'un échange entre le collaborateur et le manager durant l'entretien d'évaluation. Cette méthode en vigueur chez CACIB depuis plusieurs années semble avoir fait ses preuves.

Le **feedback à 360°** (ou évaluation à 360°) s'inscrit dans une logique d'analyse complète permettant de mesurer les forces et les faiblesses d'un individu, en général un manager. Il s'appuie sur un outil d'aide à l'évaluation de ses comportements **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.

Le **feedback à 180°** (ou évaluation à 180°) est une version allégée, dans laquelle, **seuls les collaborateurs ainsi que le ou les responsables** évaluent le manager (et non pas aussi, des tiers comme pour le 360°).

Dans notre Newsletter de juin 2020, la **CFTC CASA** avait salué l'évolution de l'entretien annuel d'évaluation (EAE) avec les changements suivants :

- **La responsabilisation du salarié sur son évaluation**, avec une **auto-évaluation** par le salarié lui-même en amont de son entretien avec son manager, portant sur l'atteinte de ses objectifs de l'année écoulée et sur ses points forts et axes d'amélioration. Le salarié pourra également proposer ses objectifs pour l'année suivante.
- **La simplification du formulaire dans PeopleCare** :
 - La disparition de la notation sur les compétences (sauf pour les salariés de la Direction de la Conformité),
 - Une navigation plus fluide avec moins d'onglets, moins de zones à compléter et une seule zone de commentaires.
- **La possibilité de modifier les objectifs en cours d'année**, à l'initiative du collaborateur et/ou du manager, ce qui suppose de la fluidité dans les échanges collaborateurs/managers, versus un entretien annuel pour la plupart des collaborateurs.

La **CFTC CASA** a également participé à un webinar proposé par la RH. Vos représentants ont trouvé très clairs le support et la présentation orale.

Alors, pourquoi seulement une note de 3, « objectif conforme aux attentes » ? Tout simplement, parce qu'il nous a manqué deux éléments pour que ce nouveau process soit mieux noté, à savoir :

- **Des échanges en amont du process entre RH, salariés, élus**. Le nouveau dispositif a été concocté par les RH des entités du Groupe. Les salariés n'ont pas été associés, ni même les élus (ces derniers ont juste rendu un avis à postériori). Dans d'autres entreprises, la refonte de l'EAE a été précédée d'une étape de contribution au cours de laquelle les salariés ont pu partager leur(s) idée(s) sur un nouveau système d'évaluation de la performance. Il nous a manqué cette étape préalable.
- S'inspirer de ce qui a été mis en place chez CACIB sur le **« cross feedback »**, ou bien ce qui se fait ailleurs sur les **entretiens à 180° ou 360°**. Dans le système d'évaluation à CASA, c'est le manager, éventuellement le N+2, qui note(ent) le salarié, alors que souvent, celui-ci travaille en transverse avec des tiers d'autres services, de filiales ou de CR, bien placés pour apporter des éléments d'évaluation sur la qualité de son travail. De même, le manager va être noté lui-même par sa seule ligne hiérarchique alors que ses collaborateurs peuvent avoir également des éléments d'appréciation sur le mode de management de leur « chef d'équipe ».