



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

Dans ce numéro

### L'édito du secrétaire du CSE

Exprimez-vous ! La CFDT  
lance le baromètre des  
salariés

Jacques Badoud

## Secrétaire du CSE

Délégué Syndical National CFDT



Chères collègues, chers collègues,

**La CFDT pensait que le risque d'un fait du prince  
avait été écarté, après la visite du dirigeant de CASA sur site,**

**le vendredi 11 juillet, veille de week-end prolongé, en pleine période de congés estivaux.**

**Ce jour-là, constatant la faible fréquentation de la restauration collective, il s'était aussitôt questionné et étonné de voir si peu de salariés sur place.**

La réponse était pourtant évidente et connue de tous : c'était un jour de télétravail. **Un télétravail prévu par un accord, encadré, organisé, et qui n'a jamais empêché la production d'être au rendez-vous.**

Mais visiblement, voir des plateaux moins pleins les lundis et vendredis reste insupportable pour certains.

**Alors une idée a germé, simple, brutale, presque caricaturale :** forcer les salariés à venir sur site deux lundis et deux vendredis par mois en plus d'interdire l'accolement du télétravail aux congés bref faire du nombre, du visible du rassurant, donner l'illusion du contrôle en somme.

**Pourtant, les faits sont là et ils ont été présentés, démontrés et argumentés.** Chiffres à l'appui, les équipes RH de CACIB ont montré que le télétravail n'entravait en rien la production.

Les indicateurs sont au beau fixe, les résultats sont excellents, les performances sont au rendez-vous, mais rien n'y a fait.

**Cette décision n'est pas le fruit d'une réflexion collective et encore moins issue d'un dialogue social constructif.**

**Elle ne répond à aucun problème réel identifié sur le terrain, en fait elle est le produit d'une vision figée, autoritaire, méfiante, un besoin archaïque du contrôle.**

**Une vision qui confond présence physique et engagement, bruit ambiant et efficacité, occupation des locaux et performance.**

Aujourd'hui on demande aux salariés de s'adapter en plein milieu d'année scolaire, bouleversant une organisation familiale stabilisée, des organisations pensées sur des mois, parfois sur des années.

**Garde d'enfants, transports, trajets, aides à domicile, accompagnement de proches, logements, abonnements, tout est calibré.**

Cela a également des répercussions sur **les parents isolés, les proches aidants, les collègues en situation de handicap ou de maladie** pour qui le télétravail n'est pas un confort, mais une condition de maintien dans l'emploi.

Mais ça, manifestement, ça n'entre pas dans les tableaux Excel. D'un coup on change les règles brutalement sans transition et sans accompagnement.

On nous parle d'équité, d'harmonisation et d'application identique dans toutes les entités. En réalité, on impose un modèle unique à des réalités totalement différentes. On plaque des règles pensées au niveau groupe, depuis le siège, sans tenir compte des spécificités de CACIB, de ses métiers, de ses contraintes, de sa culture. CASA décide, CACIB exécute et nous n'avons pas voix au chapitre.

**Quand ça coince, quand ça génère des situations absurdes, quand ça crée de la tension, forcément on se défousse et on renvoie tout sur les managers de proximité.**

Ces managers à qui on met une fausse pression se verront dire « c'est à vous de voir », « faites preuve de discernement », « appliquez avec souplesse », « adaptez selon vos équipes » en gros **débrouillez-vous.**

### La direction fixe un cadre rigide, incohérent, puis se lave les mains de ses conséquences.

Elle place les managers en première ligne, les expose aux frustrations, aux conflits, aux arbitrages impossibles. Elle ne leur donne pas vraiment les moyens réels d'agir. Et ensuite, elle s'étonnera des tensions, de l'usure, des risques psychosociaux.

### Soyons clairs : les managers ne sont pas le problème, ils subissent autant que les équipes.

Ils ont, aujourd'hui plus que jamais le droit et même le devoir de faire preuve de bon sens, de souplesse, d'intelligence collective.

Rien ne les oblige à appliquer ces règles de manière brutale, ils peuvent et ils doivent privilégier le dialogue, l'adaptation, la réalité du terrain.

La direction fait semblant de leur donner de l'autonomie, mais en réalité elle leur transfère sa responsabilité.

Pendant ce temps, on oublie l'essentiel c'est que chez CACIB le télétravail est encadré par un accord collectif signé négocié et validé donc c'est juridiquement opposable.

Une simple information en CSE, aussi bien emballée soit-elle, n'a aucune valeur face à un accord en vigueur. La loi est claire, seul l'accord prévaut, le reste c'est de la communication, des effets d'annonce. Ces nouvelles règles sont donc non seulement injustifiées socialement, mais aussi **juridiquement fragiles**. Elles ouvrent la porte à une application à géométrie variable, à des inégalités de traitement, à des incompréhensions permanentes et fragilisent le collectif au lieu de le renforcer.



Elles auront aussi des conséquences très concrètes. Déjà, des collègues nous disent qu'ils ne feront plus d'efforts quand leurs enfants seront malades, qu'ils poseront systématiquement des jours enfant malade, qu'ils prendront des arrêts, qu'ils ne rattraperont plus à distance. **Pourquoi le feraient-ils désormais ? Désolé mais la flexibilité c'est donnant-donnant. On la supprime, on supprime aussi l'engagement supplémentaire.**

Il ne s'agit pas d'organisation, mais de confiance ou plutôt, de son absence. Le message est limpide, on ne vous fait pas confiance, on préfère vous voir que vous savoir efficaces, on préfère contrôler que responsabiliser. **C'est en totale contradiction avec tous les discours du groupe sur l'empowerment, l'autonomie, la responsabilisation, la confiance. On communique moderne, et on manage à l'ancienne.**

Depuis quelque temps, **les signaux négatifs s'accumulent** : pas de NAO, recentrage des évaluations, décisions structurantes sans négociation, durcissement progressif des règles. Tout va dans le même sens, une reprise en main autoritaire, une verticalisation des décisions sans oublier une mise à distance du dialogue social.

À la **CFDT**, nous refusons cette dérive. **Nous refusons que CACIB devienne une simple succursale exécutante, que les salariés soient traités comme des variables d'ajustement.** Nous refusons que des décisions aussi impactantes soient prises par un homme seul, enfermé dans une **vision dépassée du travail**. Nous croyons au collectif, à l'intelligence partagée, la confiance réciproque. **Et nous savons que ça fonctionne, les résultats de CACIB en sont la preuve vivante.**

**Mais pour défendre efficacement ce modèle, nous avons besoin de vous.** Nous vous appelons, toutes et tous, à nous remonter vos situations concrètes, vos difficultés, vos incompréhensions, votre colère parfois, votre découragement aussi. Écrivez-nous témoignez expliquez, bref exprimez vous. Plus nous aurons de retours, plus nous serons forts face à la direction et aux RH. Car plus le sujet devra être pris en compte, plus les reculs seront possibles.

**Nous garantissons l'anonymat de toutes les remontées. Aucune information individuelle ne sera transmise sans votre accord, votre parole est protégée et chez nous, elle compte. Rien n'est joué, rien n'est figé il faut garder ça à l'esprit. Mais sans mobilisation, sans expression collective, ces décisions passeront, et demain, ce sera autre chose, c'est comme une partie d'échecs ou la fabrique du consentement.**

Dans ce contexte, **il est aussi difficile de ne pas s'interroger sur la prise de position de FO qui a choisi de saluer la démarche de la direction sur le lissage des jours de télétravail (2 lundis et 2 vendredis par mois), alors que la majorité des salariés expriment leur incompréhension, voire leur colère face à ces nouvelles règles.**

Chacun appréciera, défendre les salariés, en théorie, consiste à porter leur voix, leurs préoccupations, leurs difficultés concrètes.

En pratique, cela suppose parfois de savoir dire non, de résister, d'argumenter, de déranger.

S'aligner sans débat sur une décision contestée, aussi rapidement, interroge forcément sur la conception que l'on se fait du rôle syndical. Pour notre part, nous considérons que représenter les salariés, ce n'est pas accompagner docilement les orientations venues d'en haut, mais les questionner, les challenger, et quand il le faut, les combattre. Aujourd'hui, sur ce dossier comme sur d'autres, la CFDT a fait le choix de porter réellement la parole du terrain, sans arrangement, sans renoncement, sans ambiguïté.

**Le dialogue social ne se décrète pas, il se pratique et aujourd'hui, il est en danger. À chacun de se demander si c'est vraiment l'avenir que nous voulons, un avenir fait de règles absurdes, décidées loin du terrain, appliquées sans conviction, génératrices de frustration et de désengagement. Ou un avenir fondé sur la confiance, le respect des accords, l'écoute et l'intelligence collective.**

**Pour nous, le choix est clair et nous continuerons à le défendre avec vous et pour vous.**

## **Participez au baromètre des salariés by CFDT !**

### **Vous avez la parole ! Le résultat de cette consultation sera restitué dans notre prochaine communication**

Dans un contexte où le dialogue social est plus que jamais au cœur des enjeux de l'entreprise, **la CFDT, première organisation syndicale de CACIB lance son baromètre des salariés.**

Cette enquête vise à donner la parole à l'ensemble des collaborateurs, de manière **anonyme et indépendante**, afin de mesurer avec précision votre ressenti sur les conditions de travail, le management, la charge d'activité et les perspectives d'évolution.

Contrairement au baromètre diffusé par la direction, dont l'objectivité peut légitimement être questionnée tant la restitution semble décalée, cette initiative syndicale s'appuie sur une méthodologie transparente et **des questions élaborées à partir de vos préoccupations, exprimées sur le terrain.**

**L'objectif n'est pas de produire un outil de communication, mais bien un instrument de mesure fidèle à la réalité vécue par les salariés.**

En proposant cette enquête alternative, nous affirmons notre volonté de défendre une vision sincère et constructive du climat social, fondée sur des données fiables et partagées.

Les résultats permettront d'alimenter un dialogue social éclairé et de porter des revendications au plus près des attentes réelles des salariés de CACIB.

Pour participer, cliquez sur ce lien ci dessous

**[Je participe au Baromètre des salariés - Par la CFDT](#)**

# Un collectif puissant à la défense de vos intérêts !



**Jacques BADOUD**  
Secrétaire du CSE  
DSN CFDT



**Fanny VOISY**  
Déléguée Syndicale Secrétaire  
Adjointe du CSE  
Présidente Commission  
Voyages  
Coordinatrice ASC



**François-Marie COTTAIS**  
Délégué Syndical  
Président Commission  
Economique & Stratégique  
Représentant au Conseil  
d'Administration



**Reine AKELE-MENDOU**  
Déléguée Syndicale  
Présidente Commission  
Politique Sociale  
Référente Harcèlement



**Isabelle MAINGUENEAU**  
Déléguée syndicale  
Présidente Commission  
Jeunes



**Antoine ABOUCHACRA**  
Président Commission  
Patrimoine & Locations  
Externes



**Joël ANDJELKOVIC**



**Yanis BELKHIRI**



**Arnaud BRIAND**  
Président Commission  
Sports



**Birgul BULUT**



**Céline FAVERO**



**Véronique  
GODEFROY DALIA**



**Bruno JOLLIVET**



**Meryem KLOBGAR**



**Séverine LAROCHE**



**Xavier LEFORT**



**Jennifer LEMOINE**



**Mohamed MEKBICHE**



**Joëlle MEUNIER**



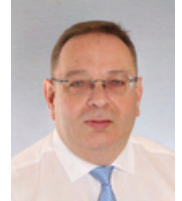
**Ute MEYENBERG**



**Abdul MOHAMED**



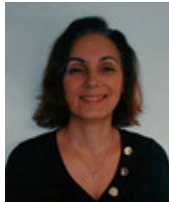
**Ludovic PAUMARD**



**Philippe ROBERT**



**Sophie SCHLEICH**  
Trésorière adjointe du  
CSE



**Susana SERAIS**



**Isabelle SMIHI**  
Vice-Présidente  
Commission Patrimoine &  
Locations Externes



**Nordine TAMOURET**



**Yann TOURNEUX**



## REMBOURSEMENT SUR FACTURE 2026

Le remboursement sur facture 2026 sera d'un montant de 350€ à 450€ selon le salaire.