



## La Cfdt refuse de signer les NAO...

Pour la première fois depuis 2016!

La deuxième réunion des NAO a eu lieu le mardi 14 décembre 2021, n'apportant pas beaucoup de changement aux propositions faites lors de la première réunion que nous vous annonçons dans notre dernier tract.

En effet, malgré notre intervention appuyée auprès de la direction CACIB afin d'obtenir une augmentation collective pour 2022 plus que méritée au vu des résultats de la banque, qualifié d'historique par Mr BELORGEY, nous n'avons pas pu obtenir ce que nous voulions.

Pourtant le rapport sur la politique sociale étudié la veille en plénière du CSE était clair en précisant que lors de la dernière augmentation collective celle-ci avait bénéficié à 1 463 personnes dont 762 personnes n'ont perçues que cette augmentation collective. Ce même rapport indiquait également qu'en 2020 les bonus affichaient une légère baisse de 0,6% pour les fonctions supports alors que les bonus augmentaient de 2.5% pour les fonctions opérationnelles .

Selon nos dernières informations, les bonus 2021 devraient également être en baisse, le groupe ne voulant pas augmenter le montant de l'enveloppe globale malgré les nombreuses embauches faites par CACIB. Cela réduira de fait les variables.

Nous ne pouvons que regretter l'interventionnisme de Philippe Brassac car « l'impulsion de CASA » perturbe la communication de notre propre Direction. Comment dans ces conditions adhérer alors aux propos de notre Directeur Général, Jacques Ripoll, présent pour une fois lors du CSE d'octobre dernier et revendiquant avec assurance qu'il avait toujours à cœur de favoriser les petits salaires ? Toutefois, Mr RIPOLL ne semble pas avoir réussi à faire changer d'avis le Comex CASA. Toujours et encore ce double langage incompréhensible ! Nos dirigeants du groupe CASA mais aussi de CACIB devraient pourtant écouter les différents avertissements que nous leur remontons fréquemment sur les conséquences de ces pratiques sur la motivation de nos collègues et notamment celles et ceux travaillant dans les fonctions supports. N'oublions pas d'ailleurs que sans le labeur de ces soi-disant fonctions de coûts, l'énergie et les

succès remarquables des métier ne rapporteraient aucun bénéfice ! En effet, sans RPC, la banque n'aurait pas de licence pour traiter de deals, sans GIT pour développer et gérer la maintenance des outils, sans OPC pour valider et confirmer les deals ainsi que valider les paiements, tout le travail des fonctions opérationnelles ne permettrait pas à CACIB d'afficher les résultats historiques. Pourtant, les fonctions supports sont les moins bien rémunérées bien que leur journée soit extrêmement chargée et cadencée par des cut off qu'elles se doivent de tenir. Seuls ceux qui n'ont jamais travaillé en Back-Office ou en Middle-Office pourraient en douter, même si ceux du Front office, qui connaissent et éprouvent tous les jours leurs capacités de travail, savent la valeur et la qualité de ceux-ci. Le jour où toutes les fonctions supports refuseront, ensemble, de ne plus être méprisées et croiseront les bras, la Direction s'apercevra vite que la radicalité ne vient pas de la Cfdt, mais d'eux-mêmes, de leur cynisme calculateur, de leur refus implicite d'établir un réel dialogue sur ce sujet pourtant capital du partage équitable des bénéfices et hélas, d'une méconnaissance des conditions de vie d'une grande partie de leurs salarié(e)s. D'ailleurs qui se préoccupe de venir à Saint-Quentin ? à part une visite exceptionnelle, pas grand monde du Comex en tout cas !

Il est grand temps donc que notre direction et le groupe reconnaissent que nos bénéfices sont la conséquence du travail de chaque fonction et qu'une juste répartition des fruits de ce labeur commun est nécessaire, sans a priori sur la prétendue prééminence de tel ou tel. Cette démarche est d'autant plus indispensable que notre groupe se revendique comme un acteur économique engagé et responsable ! A ce jour, cependant, nous ne pouvons que regretter cette appropriation par le groupe de la citation de Samuel Ferdinand-Lop : « on traite de nos jours par le mépris ce qui mérite souvent respect et considération »



**Jacques BADOUD**  
Délégué Syndical National Cfdt  
Secrétaire du CSE

**Isabelle MAINGUENAU**  
Déléguée Syndicale Cfdt  
Présidente de la Commission Jeunes



## La Cfdt refuse de signer l'accord NAO

L'accord NAO proposé par la Direction proposait une augmentation de 1.3% pour janvier 2023! Nous avons refusé de signer le texte, car il était inacceptable pour nous qu'après tous les efforts fournis et les résultats historiques de cette année, l'accord des NAO soit une année blanche pour 2022. De plus signer un accord pour 2023 signifiait que nous n'aurions pas de négociation l'année prochaine. Comment accepter une augmentation de 1.3% dans un an quand l'inflation est déjà de 3% aujourd'hui?



## La Cfdt signe la prime PEPA avec réserve

La Cfdt a signé l'accord sur la prime PEPA de 700 EUR pour les salaires fixes inférieurs à 50K€. La prime sera versée sur le salaire de janvier 2023. La prime ne sera pas proratisée au temps de présence des collaborateurs sur l'année 2021. Environ 2400 salariés pourront toucher cette prime.

### 3 possibilités:

Salaire +bonus <50K€	Prime 700€ déchargée
Salaire < 50K€ et salaire +bonus < 3 fois le SMIC*	Prime 700€ déchargée
Salaire < 50K€ et salaire +bonus > 3 fois le SMIC*	Prime 700€ chargée

\* Techniciens et cadres en heure = 56 279€, Cadres en jours = 53 697€

Evidemment, nous regrettons le montant de cette prime qui aurait pu aller jusqu'à 2 000 EUR. A nouveau, nous ne supportons plus le mépris dont fait preuve le Comex CASA en

lançant un diktat sur le montant de la prime PEPA à toutes les filiales, pour accepter ensuite que certaines filiales obtiennent 800 EUR tout en continuant obstinément de refuser à CACIB de revoir le montant de la prime à la hausse. Mais il était impossible pour la Cfdt de ne pas signer l'accord sur cette prime PEPA et de priver ainsi 2 400 collaborateurs d'un complément de revenu net d'impôt.

## La Cfdt signe l'augmentation de l'abondement du PERCOL

L'augmentation du PERCOL passe de 1 500 EUR à 1 700 EUR avec une modification des tranches afin de rendre plus attractif le PERCOL aux jeunes et aux salariés les moins payés.

	Montant Versé	Pourcentage d'Abondement	Montant Abondement Max
1ère tranche	0 à 350€	200%	700 €
2ème tranche	350,01€ à 1 250€	50%	450 €
3ème tranche	1 250,01€ à 4 000€	20%	550 €
Total			1 700 €

### Salaire et bonus brut en € chez CACIB, hors bonus différé par classification toutes fonctions pour l'année 2020\*

Classification	Nombre	Salaire annuel fixe Moyen	Variable Moyen attribué	Rémunération Moyenne totale
E	1			
F	18	35 200	2 500	37 700
G	138	36 700	3 600	40 300
H	954	41 700	6 100	47 800
I	782	51 700	10 600	62 300
J	768	63 900	15 100	79 000
K	587	76 300	28 600	104 900
Hors Classe	865	130 700	108 600	239 300

\*CDI actifs (hors expatriés, détachés entrants et accord triennal), justifiant d'une ancienneté supérieure à 3 mois et ayant du variable au titre de l'année N



Tous les élus Cfdt vous souhaitent une bonne année 2022 en espérant qu'elle voit enfin la fin de la crise sanitaire et que l'on puisse retrouver une vie plus sereine et vous proposer toutes les activités qui étaient impossible à cause de la covid. Cette année encore nous nous efforcerons de rendre le CSE plus juste et plus solidaire. Nous resterons cette année encore à vos côtés pour vous accompagner.

## ACCORD TELETRAVAIL

L'accord sur le télétravail signé le 4 octobre 2021 prévoit deux formules :

- une formule avec 43 jours fixes annuel soit un par semaine et 41 jours flexibles à placer tout au long de l'année
- une formule avec les 84 jours flexibles à placer tout au long de l'année avec une contrainte de présence sur site de 2 jours par quinzaine.

Pour la Cfdt, il était primordial que le choix de la formule se discute entre le collaborateur et son manager direct, c'est pour cela que l'on a fait inscrire dans l'accord « Le salarié devra en faire la demande auprès de son manager. La validation du recours à cette formule est laissée à l'appréciation du manager en fonction de ses contraintes et de son organisation. »

Ce passage dans la communication de la direction sur le dit accord est devenu « La compatibilité de cette formule devra être validée par chaque Responsable métier au regard de l'organisation de ses activités. Ensuite chaque manager appréciera et validera le choix de cette formule au sein de son équipe en fonction des contraintes de son organisation et de ses acti-

tivités ». Puis dans l'application de l'accord, la plupart des Responsables Métier ont imposé une formule à tous les collaborateurs de leur direction. Selon les informations que nous avons réussi à obtenir pour le moment, la seule direction qui semble respecter l'accord laissant le choix de la formule aux collaborateurs et managers est GIT. D'autre direction comme RPC a laissé le choix aux services de choisir pour la totalité de leurs collaborateurs une formule identique.

Nous avons dénoncé ces pratiques et ce non-respect de l'accord signé auprès de la Direction. Nous vous invitons donc fortement à remplir votre demande selon le choix qui vous convient le mieux pour respecter un meilleur équilibre personnel professionnel et non en sélectionnant la formule imposée par votre direction si celle-ci ne correspond pas à votre choix initial. De plus, il apparaît que l'outil permet au manager de modifier le choix du collaborateur dans la demande, soyez donc vigilant avant de signer votre avenant au contrat. Nous sommes disponible pour vous aider dans les difficultés que vous auriez à obtenir la formule que vous souhaitiez.



La Cfdt  
C'EST TOI,  
C'EST MOI,  
C'EST NOUS...

**Vous souhaitez nous rejoindre, n'hésitez pas à pousser la porte...**



**S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS**

## SMART OFFICE

Le pilote R-Office qui a commencé par le coverage s'est poursuivi avec le département de la Finance avant de de-

venir le projet Smart Office qui est un des quatre piliers du projet NOW (New ways of Working). Le projet Smart Office prévoit de regrouper toutes les équipes CACIB du site Evergreen sur l'immeuble EOLE et toutes les équipes CACIB du site SQYPark sur l'immeuble PROVENCE offrant de grasses économies annuelles pour la direction en frais d'immobilier.

Le département Finance venant de prendre « ses quartiers » dans les nouveaux espaces, nous avons demandé un retour d'expériences à quelques-uns de nos collègues. On note que les équipes se sont senties dans l'ensemble accompagnées dans le changement, notamment avec une présence les deux premières semaines afin de répondre aux éventuelles questions. La décoration semble être appréciée ainsi que le choix de différents mobiliers pour travailler, cependant cela a aussi des inconvénients, comme le fait que certains bureaux avec des formes originales sont exigus, ou bien un manque de luminosité pour les bureaux les plus éloignés des fenêtres. Parmi les inconvénients qui reviennent, le fait que les casiers sont trop petits et les serrures sont bruyantes, mais surtout une promiscuité bien plus important qu'auparavant avec certains jours des difficultés de pou-

voir s'installer près de son équipe. La promiscuité et le nombre de collaborateurs importants amènent l'effet bruyant de l'open space. A la livraison des locaux, plusieurs collaborateurs se sont plaint de maux de tête qui seraient dus à des solvants. Des problèmes techniques sont rencontrés notamment la perte du réseau lors de changement de place des salariés.

Afin d'être accompagné et de pouvoir vous accompagner au mieux dans ce changement, les élus du CSE ont décidés de faire appel à un expert du flex office pour suivre ce sujet afin de s'assurer que la direction respecte les fondamentaux.



**François Marie  
COTTAIS**

Délégué Syndical Cfdt  
Président commission  
Economique et Stratégique



**Nordine  
TAMOURET**

Délégué Syndical Cfdt  
Vice-Président  
commission Sport



**Fanny VOISY**

Délégué Syndicale Cfdt  
Secrétaire adjointe  
commission SSCT  
Secrétaire-Adjointe au CSE

