



“ TOUJOURS  
DU CÔTÉ DE TOUS  
LES SALARIÉS ”

Section CFDT CACIB

## Comment le collaborateur est l'atout majeur de CACIB...\*

\* Pilier HUMAIN du PMT

# NAO 2022 = 0 Euros

## d'augmentation collective pour les salariés !

### L'EDITO !

Les NAO, Négociations Annuelles Obligatoires sont collectives ! La Cfdt a toujours affirmé que les NAO devaient rattraper les écarts entre les plus bas et les plus gros salaires, la moyenne des salaires étant chez CACIB à 71 135 EUR par an.

Pour leur part, les augmentations individuelles ne sont pas négociées avec les Organisations Syndicales.

Le Comex CASA via Philippe Brassac et Bénédicte Chrétien, ont donné instruction à Monsieur Kacou d'adresser un courrier à toutes les filiales ordonnant d'uniformiser les NAO à **CASA et à toutes les filiales** avec une PEPA de 700 EUR et une augmentation collective de 1,3% pour 2023 au lieu de 2022. Même si cette lettre indique que chaque filiale est libre de négocier, le diktat qu'elle impose de facto annule toute possibilité de discussion au risque de détruire pour longtemps la confiance et le dialogue social existant jusqu'à présent dans chaque filiale. C'est un peu comme dire nous « vous laissons choisir les décorations pour le sapin de Noël mais nous vous interdisons d'avoir un sapin de Noël cette année » !

Et oui, vous avez bien lu aussi 2023 ... et rien pour 2022 !

C'est indécent et illégale !

Malgré les promesses et surtout nos résultats inespérés depuis près de 4 ans ! Et tout cela, avec la menace d'une mesure unilatérale, chantage inacceptable qui pour la Cfdt provoquerait une rupture complète du dialogue sociale dans notre note BFI ! Notre dépit et notre amertume n'ont d'égal que notre indignation !

Si "la finalité du Crédit Agricole c'est d'être le partenaire de confiance de tous ses clients", le Comex doit comprendre qu'il lui faut faire aussi confiance aux directions et aux **OS** de chacune de ses filiales. Car elles sont les mieux placées pour connaître le business et la culture propres à chacune de ces entités et ainsi à même de négocier entre elles au mieux des intérêts toutes les parties.

A défaut, la CFDT arrêtera les frais car nous refusons que les gras bénéfiques, gagnés par les salariés ayant vécu la crise, servent à payer les rémunérations des nouveaux embauchés sans qu'aucune partie de ces profits ne soit distribuée à ces mêmes salariés fidèles et méritants, ne leur laissant que ce mépris.

Jacques BADOUD DSN Cfdt  
Secrétaire du CSE CACIB

### CASA reprend le volant et la conduite de nos NAO pour 2022 à CACIB !



### Résultat : La fin du Dialogue Social?



Jacques BADOUD  
Délégué Syndical National Cfdt  
Secrétaire du CSE

Isabelle MAINGUENAU  
Déléguée Syndicale Cfdt  
Présidente de la Commission Jeunes



## Le mépris face aux salariés

La première réunion des Négociations Obligatoires Annuelles vient d'avoir lieu ce mardi 16 novembre entre les 3 organisations syndicales représentatives et la direction générale.

## Les demandes principales de la Cfdt ....

En terme de rémunération, nous avons fait deux demandes principales :

- une enveloppe d'augmentations collectives pour maintenir le pouvoir d'achat se décomposant ainsi:
  - 1000 € pour les salaires bruts inférieurs à 45 K€
  - 750 € pour les salaires entre 45 K€ et 60 K€
  - 500 € pour les salaires entre 60 K€ et 70 K
- une prime PEPA (aussi dite Macron) de 2000 € pour les rémunérations allant jusqu'à 3 SMIC à savoir 57220 € annuel:

## ...et ce qu'elles coûteraient à la direction

- Augmentation collective : en prenant les mêmes conditions qu'en 2019, la mesure toucherait 2520 personnes pour un coût de 3,2 M€ charges patronales incluses
- Prime PEPA : la mesure concernerait 2050 personnes pour un coût de 4,2 M€

**Un coût total de 7,4 M€ en prenant 3 ans d'ancienneté soit 0,55% des bénéfices de l'année 2020 et 0,60% sur le réalisé 2021**

## Ce que nous propose la direction ... de CASA

- Augmentation collective: une augmentation de 1,3% pour les salaires inférieurs à 50 K€ versée en **janvier 2023 !**
- Prime PEPA : 700 € pour les rémunérations inférieurs à 50 K€.

Comme nous l'a rappelé la direction, la prime PEPA doit faire partie d'un accord à part entière et ne rentre donc pas formellement dans les NAO.

In fine, cela signifie que pour l'année 2022, la direction propose un zéro pointé pour remercier les collaborateurs qui en 2019 au temps du PMT 2019-2022 étaient au centre du pilier humain avec comme levier « un cadre de confiance renforcé pour un engagement réciproque des collaborateurs et de l'entreprise » !

Or, nous voici presque en 2022, à la fin du PMT, le Comex se targuant d'avoir atteint ses objectifs avec un an d'avance sur les piliers client et sociétal. Hélas, il n'en va pas de même sur le pilier humain et le juste partage des profits où nous sommes manifestement encore bien à la traîne.

Résumons : sur l'année 2019 CACIB a enregistré un bénéfice de 1,55 milliards d'€, sur l'année 2020 1,34 milliards, les 3 premiers trimestres de l'année 2021 laissent présager 1,22 milliards de bénéfices.

Malgré cette situation confortable, la direction préfère garder ces bénéfices pour réaliser des augmentations discrétionnaires et financer les futurs embauches prévues. Belle récompense des collaborateurs qui sont restés fidèles à leur poste depuis des années !

Sans parler de l'indispensable compensation du transfert en catimini de certaines charges aux salarié(e)s via la mise en œuvre du flex et du télétravail et cela alors que la direction économisera chaque année 24,6 M€ de locations de bâtiments !

Et sans même vouloir évoquer le nécessaire maintien d'un pouvoir d'achat désormais rogné par la reprise de l'inflation, cette dernière semblant cependant préoccuper l'état-major de notre groupe pour la pérennité de ses résultats !

Pourtant, la direction ne peut feindre de méconnaître notre, votre sensibilité toute particulière à cette question du pouvoir d'achat !

Comparaison Bénéfice CACIB et NAO versées en €

	2019	2020	2021	2022
Augmentation Collective*	650 pour RBA** < 44K	1000 pour RBA < 38K 750 pour 38K < RBA < 44K 500 pour 44K < RBA < 55K	0	0
Prime*	0	0	1000 pour RBA < 35K 850 pour 35K < RBA < 40K 700 pour 40K < RBA < 45K 600 pour 45K < RBA < 50K	0
PEPA (Prime Macron)*	1000 pour RBA < 35K 750 pour 35K < RBA < 45K 500 pour 45K < RBA < 57K	450 pour RBA < 57K	0	700 pour RBA < 50K
Bénéfice CACIB N-1	1 479 000 000	1 559 000 000	1 341 000 000	1 227 000 000

\*Montant Individuel, \*\*Revenu Brut Annuel



Déjà, l'an passé, la Cfdt a su entendre et comprendre la difficulté politique pour une grande BFI d'augmenter ses collaborateurs – comme cela aurait dû être le cas à la vue de résultats dépassant déjà tous les espoirs en pleine crise – quant au même moment nombre de français souffraient de la crise sanitaire.

Cette modération a été cependant déjà difficile à admettre par nombre d'entre vous qui bien souvent n'avaient pas ménagé leurs heures voire même leur santé !

Puis, lors du conseil d'administration de fin juillet 2021, nous avons rappelé explicitement et très clairement à Jacques Ripoll et à Philippe Brassac la nécessité de procéder enfin à des augmentations générales.

Aussi, après une année 2021 se dessinant de plus en plus comme probablement encore exceptionnelle, nous attendions que la direction prenne à son tour ses responsabilités en donnant un écho favorable à nos propositions ci-dessus.

Hélas, tel ne fût pas le cas ce mardi matin 16 novembre !

Comble de l'ironie, au moment même où nous prenions connaissance de cette rebuffade, Philippe Brassac, lors d'un comité de groupe, sollicité avec insistance par les représentants des différentes organisations syndicales sur cette même question, reconnaissait enfin que *'... si l'inflation réapparaît même temporairement, il faisait partie des dirigeants du groupe qui considère que la question des augmentations générales redevient d'actualité'* tout en prenant soin de rappeler que la décision revenait à chacune des entités...

Curieuse conception de la subsidiarité où, en dépit d'un discours rassurant et à l'instar du télétravail, la direction du groupe s'arroge à nouveau, en pratique, le monopôle de la décision !

Et manifestement, en nous proposant une augmentation non pas 'spot' mais 'forward' en 2023, cette même direction de CASA affiche une conception toute aussi particulière de la notion « d'actualité » ... à moins qu'elle entende cyniquement faire de 2021 une année blanche sur les augmentations collectives tout en se couvrant à bon compte contre toute nouvelle hausse de l'inflation en 2022...

Devant tant de mépris pour notre parole et pour votre travail, la Cfdt, contrairement à son ADN profond privilégiant le dialogue, n'a eu d'autre choix que de quitter une table que l'on peut à peine qualifier de négociations.

Car il en va de notre crédibilité même : certes, nous nous voulons constructifs, possiblement compréhensifs mais certainement pas naïfs. Si elle s'obstine, la direction devra donc assumer seule ses choix de rémunération malthusiens via une éventuelle DUE (décision unilatérale de l'employeur). Une telle conclusion ne serait guère reluisante pour l'image de notre entreprise et gageons qu'elle ne contribuerait pas à la qualité de notre dialogue sociale pourtant revendiqué à tout bout de champ comme exemplaire par notre direction pour promouvoir l'attractivité de notre banque .... !

Et ce n'est la piètre aumône de la direction sur le PERCOL pour remercier les collaborateurs qui modulera notre constat. Tout d'abord, cette mesure ne concerne pas à proprement parler les NAO mais l'accord d'intéressement et de participation. Et nous octroyer cette augmentation de 200 € de l'abondement du PERCOL, accompagné d'un changement des tranches (700€ d'abondement dès le versement de 350€ sur le PERCOL), sous prétexte qu'un certain nombre de salariés n'ont pas toujours assez de revenu pour placer sur le dit PERCOL nous semble tout particulièrement mal venu dans ce contexte !

Car, à la Cfdt, nous pensons qu'il convient surtout déjà d'augmenter les bas salaires afin qu'ils puissent justement atteindre un pouvoir d'achat leur permettant de placer des fonds à plus ou moins long terme sur le PEE et le PERCOL !

## AUGMENTATIONS 2021

NOS RÉSULTATS SONT SI BONS QU'ON PEUT À LA FOIS VERSER DE GROS DIVIDENDES AUX ACTIONNAIRES



... ET REMERCIER CHALEUREUSEMENT NOS SALARIÉS !



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

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

Au-delà de ce premier rendez-vous manqué et de NAO 2021 définitivement stériles si les 2 prochaines séances de négociations s'achevaient identiquement les prochaines semaines, tout cela semble dénoter une conception finalement bien désinvolte de la pratique du dialogue social chez certains de nos plus hauts responsables !

Or dans un monde qui jour après jour s'attache de plus en plus aux respects des critères ESG, cela nous apparaît comme une attitude périlleuse et pouvant hypothéquer durablement un de nos atouts concurrentiels et donc au final nos performances économiques.

Qui plus est, le message qu'enverrait explicitement ce même possible échec définitif de ces présentes NAO, à vous toutes et tous, salarié(e)s de CACIB serait redoutable ! Car maintenir le statu quo actuel en se contentant d'augmentations individuelles et d'embauches au prix du marché ne constitue pas une politique salariale viable pour maîtriser les écarts croissants de rémunérations entre les différentes populations de notre banque.

Après le 'diktat' du télétravail, il est en effet à craindre qu'un tel dénouement serait perçu par nombre d'entre vous comme un nouveau signal négatif particulièrement fort, vous encourageant alors à rechercher activement à l'extérieur du groupe les conditions de travail auxquelles vous aspirez légitimement.

Et nous redoutons que l'actuelle pénurie de compétences conjuguée à la menace latente de l'inflation sur le pouvoir d'achat poussent dans cette ultime résolution nombre d'entre vous mêmes parmi

ceux que notre direction estime bien à tort les mieux installés et donc les moins mobiles.

En dépit de toutes les clauses de non-concurrence possibles, un tel scénario d'hémorragie de nos compétences au profit d'une concurrence particulièrement avide de ressources humaines mettrait alors à mal tous nos efforts de recrutement ainsi que notre volonté de croissance à long terme. Cela induirait aussi à court terme des risques opérationnels majeurs dans nos activités et une tension sociale accrue dans des équipes dès lors sous dimensionnées qualitativement et quantitativement.

En fine, la question ici est celle du rapport de force, non pas entre les organisations syndicales et la direction, mais bel et bien entre les salarié(e)s et cette même direction et tel qu'il est façonné par la loi intangible de l'offre et de la demande. Et n'en déplaise à nos responsables, ce rapport est actuellement favorable indubitablement aux salarié(e)s ! Espérons que cette nécessaire prise de conscience s'opérera bientôt, avant de courir le risque d'être définitivement distancés.

Nul doute enfin que ce retour de nos dirigeants à la réalité sociale sera aussi accéléré par la fronde qui gronde et s'amplifie jour après jour parmi nos collègues des autres entités confrontés à ces mêmes propositions salariales inacceptables ! Partout dans notre groupe, le rejet de ces mesures est unanime et les salariés s'organisent déjà pour riposter !

Pour que chacun d'entre vous puisse se situer parmi les salaires au sein de CACIB, nous vous indiquons ci-dessous la répartition par classification

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

Classification	Nombre		Premier Décile		Moyenne		Neuvième Décile	
	F	H	F	H	F	H	F	H
E	1							
F	10	5	30 900		35 194		38 183	
G	96	19	33 650	32 930	37 166	36 279	40 985	40 409
H	668	446	38 000	38 000	41 415	42 451	44 805	48 000
I	532	421	45 500	45 937	51 217	51 705	58 000	58 000
J	347	554	57 000	58 000	63 816	64 994	71 000	72 000
K	253	359	68 506	69 119	76 994	77 348	85 000	85 000
Hors Classe	264	708	87 300	90 000	117 820	137 305	160 000	200 600
Total	2 171	2 512	39 000	42 000	60 614	80 634	90 000	140 000

**Cfdt:**

**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



**La Cfdt s'engage pour chacun et agit pour tous.**

Envie de recevoir plus d'information de la Cfdt CA-CIB, de nous solliciter, de nous rejoindre, de nous faire part de propositions? Contactez nous [cfdt@ca-cib.com](mailto:cfdt@ca-cib.com)