



**BANQUES ET
ASSURANCES**

cfdt@ca-cib.com

Plus que jamais, nous serons à vos côtés

Télétravail : accord et conséquences

Après de longs mois d'attente, l'allègement de la crise sanitaire a enfin permis d'entamer les négociations sur les termes d'un nouvel accord.

Nouvel accord pour une nouvelle vie

Ces négociations ont débuté avant l'été, sous le diktat du comex du groupe imposant la limite à ne pas dépasser de 40% du temps de travail. Plusieurs réunions avec la direction ont permis de définir le périmètre au sein duquel la Cfdt pouvait négocier. Des négociations certes avec une laisse ou une muselière diront certains mais l'absence d'accord était tout simplement impossible ! En effet, comment concevoir un retour à un mode de travail intégralement en présentiel où le confort de vie du salarié serait ignoré alors qu'il a montré flexibilité et endurance au cours des mois écoulés ?

Bénéficiaires & lieux d'exercice

Le nouvel accord s'applique à tous les salariés volontaires dont le poste de travail est éligible (cf. liste des métiers non éligibles). Le télétravail sera ouvert à l'ensemble des salariés en CDI, CDD, apprentis et stagiaires ayant une ancienneté de 3 mois dans leur poste et ayant réussi leur intégration.

Le collaborateur pourra exercer le télétravail à son domicile ou tout lieu où il à l'habitude de se rendre régulièrement, dans le pays défini dans son contrat de travail.

Un accord télétravail allant de 84 jours à 104 jours par an pour le salarié

Les salariés disposent de 84 jours de télétravail, équivalent temps plein, auxquels peuvent s'ajouter jusqu'à 20 jours dans les cas suivants :

- salariés déclarés aidants familiaux
- salariés en situation de handicap
- salariés dont le temps de transport est supérieur à 2h30 par jour
- salariés qui ont déclaré leur état de grossesse à la direction.

Un accord souple et flexible

Le nombre de jours de télétravail se divise en un forfait de 43 jours fixes, à raison d'une journée de télétravail par semaine et de 41 jours flexibles à répartir tout au long de l'année. Ainsi un collaborateur pourra effectuer une semaine entière en télétravail en

utilisant 1 jour fixe et 4 jours flexibles, ou bien prendre 2 jours de télétravail hebdomadaire (1 fixe et 1 flexible). Une option de prise des 84 jours en « full flexible » est aussi possible.

Quelques contraintes

Mode de travail choisi, le télétravail doit cependant être régi par certaines règles afin de permettre la bonne marche de l'entreprise et de chaque équipe. C'est la raison pour laquelle vous devrez déclarer les jours que vous souhaitez travailler à distance dans un nouvel outil restant à déployer. Chaque demande devra être déposée au minimum 48 heures avant la date d'effet et devra recevoir la validation du manager. Une attention toute particulière sera apportée au risque d'isolement justifiant ainsi l'obligation de présence sur site de 2 jours par quinzaine.

Enfin, chaque collaborateur/trice désirant jouir de ce nouvel accord devra remplir un dossier de demande, qu'il/elle soit nouveau/elle bénéficiaire ou télétravailleur/se déjà endurci/e.

Ce que la Cfdt a obtenu

Il était inconcevable pour vos élu(e)s Cfdt de se contenter des 40% imposés par le groupe. Nous avons donc été force de proposition et avons obtenu 20 jours supplémentaires de télétravail pour les femmes enceintes, les aidants, les personnes en situation de handicap ainsi que pour les salarié(e)s ayant plus de 2h30 de transport par jour, CACIB étant la seule entité du groupe à avoir obtenu cette dernière mesure !

Il était aussi primordial que cet accord soit placé sous le signe de l'adaptabilité selon les préférences et contraintes de chacun, c'est pourquoi nous avons négocié la possibilité pour le collaborateur de prendre la totalité de ses jours de télétravail en jours flexible mais aussi la possibilité pour le collaborateur de choisir un jour fixe hebdomadaire.



Jacques BADOUD
Délégué Syndical National



Isabelle MAINGUENAU
Déléguée Syndicale

En effet, les jours flexibles étant soumis à l'accord du manager, nous savons que dans certains départements, les contraintes de la production auraient pu créer des situations où le salarié se serait vu refuser ses jours flexibles semaine après semaine.

Il était également légitime que le fait de débiter ou de terminer sa journée en télétravail en cas d'impératif familial ou médical occasionnant une arrivée tardive ou un départ anticipé du bureau de quelques heures ne soit pas décompté du nombre de jours annuels de télétravail.

Nous avons aussi veillé à ce qu'il soit possible de choisir de télétravailler n'importe quel jour de la semaine, éventuellement en y accolant un RTT ou CP tout en conservant à nos collègues en activité à 80% le bénéfice du même nombre de jours de télétravail qu'en temps complet afin de ne pas pénaliser les mères et pères de famille ayant choisi cette formule de temps partiel.

Mais, surtout, le Cfdt a donc obtenu la mise en place d'une formule « full flexible ». Afin de contribuer à la responsabilisation des salarié(e)s prônée par le groupe au plus haut niveau, ce choix s'opère expressément par entente entre le salarié et son manager, l'accord dûment signé par la direction ne conférant ici aucun droit de veto sur ce choix au top management des départements (y compris à celui de FIN...!).

Enfin, nous sommes conscients que cet accord est perfectible. Outre une commission de suivi, c'est pour cela que nous avons exigé une clause de revoyure dans 12 mois afin d'améliorer le dit accord.

En effet, il est primordial que la direction du groupe intègre définitivement que le recrutement et la fidélisation des salarié(e)s nécessitent de faire évoluer les conditions de travail afin qu'elles correspondent aux attentes actuelles de la société.

C'est-à-dire permettre une réelle flexibilité et adaptabilité afin de trouver un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle à toutes les étapes de

sa trajectoire professionnelle.



Cela est ainsi tout particulièrement vrai pour nos collègues seniors. Mais malgré notre insistance, le comex de CACIB a obstinément refusé de reconduire la bonification en jours de télétravail pour les plus de 55 ans, ces derniers conservant néanmoins la possibilité de recourir à un télétravail prescrit par notre médecin du travail, formule que nous nous attachons aussi à suivre.

Alors que la nécessité d'adapter les modalités du travail pour faire face au vieillissement de la population est aujourd'hui unanimement reconnu, nous ne nous satisfaisons pas de cette demi-mesure et gardons fermement ce sujet à l'ordre du jour !

Métiers non éligibles

Mais existence néanmoins d'un forfait réduit à 5 jours flexibles à titre expérimental pour certains des métiers listés ci-dessous :

- GMD** Macro trading
Non linear trading
Credit trading
XVA & scarce resources
ALM GMD
- EQS** Equity trading
- FIN** EXM ALM
Treasury activities
- OPC** Property & Corporate Services (PCS)
Sécurité & infrastructures : chauffeurs navette
Restauration
- GIT** Capital Market IT : support en salle de marchés

Combien de jours (quelques exemples)

- Temps plein ou 80% = 43 jours fixes + 41 jours flexibles
- Temps partiel à 70% = 43 jours fixes + 16 jours flexibles
- Temps partiel à 50% = 42 jours fixes, pas de jour flexible

Aidant

L'aidant familial est une personne qui apporte une aide régulière à un proche qui se trouve en situation de perte d'autonomie et dont le lien de parenté est listé ci-dessous: conjoint, concubin, partenaire de PACS, ascendant, descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple.



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

Le projet SMART OFFICE est le nouveau nom donné par la direction à l'ancien R-OFFICE qui n'est autre que le passage de la totalité des bureaux de CACIB, Evergreen et SQY Park en flex office. Ce projet vise, selon la direction, à repenser l'aménagement de nos locaux pour renforcer la flexibilité et la diversité des espaces et favoriser ainsi la collaboration en s'adaptant à l'évolution de nos pratiques.

Avec ce projet, toutes les équipes de CACIB seront regroupées sur l'immeuble EOLE à Montrouge et sur l'immeuble PROVENCE à Saint Quentin, ce qui permettra la substantielle économie annuelle de 24,6 millions d'euros. Toutefois ce chiffre pourrait être revu à la baisse si notre bailleur actuel, CASA, réclamait des compensations suite à la libération des immeubles occupés actuellement. Et même si ces

d'électricité et de chauffage ne sera probablement pas intégralement compensé par l'indemnité télétravail proposée (soit, pour mémoire, 2,50 euros par jours de télétravail).

Statiquement, la direction nous annonce 7 à 8 postes de travail pour 10 personnes et 1 place alternative de travail par poste de travail.

Si nous avons peu d'inquiétude sur le fait qu'à court terme chaque collaborateur/trice puisse avoir une place de travail pour s'installer (en espérant que les erreurs du passé où les prestataires n'avaient pas été inclus dans les effectifs ne se reproduisent pas !) il n'en demeure pas moins que nous anticipons des difficultés localement, parmi des équipes ayant par nature une forte volatilité des effectifs (équipes projet IT) ou dont les membres souhaiteraient travailler tous

Différences entre FLEX-Office et SMART-Office



ensemble les mêmes jours. Il est donc capital que ces situations soient identifiées précocement par les métiers et l'équipe de PCS en charge du sujet. C'est-à-dire dès la phase d'étude préliminaire, et cela non seulement par l'étude des taux d'occupation actuels mais aussi, au besoin, en intégrant une vision historique des évolutions des effectifs concernés.

Nous pensons également que la trajectoire de ce projet Smart Office devra être nécessairement revue dès l'été prochain afin d'y inclure le prochain PMT.

économies espérées ne sont finalement pas amputées par le groupe, nous avons demandé qu'une fraction de cette somme soit allouée à l'amélioration de la rémunération des salarié(e)s.

Une telle demande nous semble légitime car, après s'être relocalisés déjà temporairement dans une zone tampon durant les travaux, nous devons nous adapter à cette nouvelle pratique tout en se voyant in fine probablement transférer une partie des coûts via l'utilisation accrue de nos domiciles personnels respectifs et de leurs facilités pour travailler. Et, à l'heure où le coût de l'énergie flambe, ce surcroît de consommation domestique de denrées diverses,

Car l'essentiel est bien de pouvoir réagir rapidement afin de mobiliser de nouveaux espaces si besoin le moment venu. Or, étant donné l'inertie de CA Immo sur bon nombre de sujets, nous sommes inquiets sur la capacité à identifier promptement des solutions de débordement au risque de laisser alors perdurer des conditions de travail dégradées pour certains salarié(e)s.

Si nous comprenons le besoin d'adapter nos espaces professionnels aux nouveaux modes de travail, il convient aussi que la direction associe plus étroitement les partenaires sociaux à cet « aménagement important modifiant les conditions

de santé et de sécurité ou les conditions de travail »
Or, nous constatons actuellement une précipitation certaine à mener à bien ce projet quitte à consulter les salarié(e)s des départements pilotes en plein congés estivaux (cf. CPL) ou à enchaîner les prochaines étapes sans avoir au préalable restitué à vos élu(e)s le bilan de ces premiers déploiements et sans pouvoir non plus nous détailler bien précisément les mesures d'accompagnement au

changement prévues pour nos collègues.

Aussi, afin de mettre bon ordre à ces dérives, la Cfdt entend user pleinement des prérogatives établies par l'article L. 2312-8 du code du travail reconnaissant au CSE d'être non seulement informé mais aussi d'être consulté sur ce type de sujet « intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise » !

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

Les NAO ont lieu tous les ans afin de pouvoir négocier des mesures salariales, notamment pour les salaires les plus bas. En effet, les NAO ont théoriquement pour but de réduire les écarts de salaires qui tendent par ailleurs à s'accroître « spontanément » entre les bas et les gros revenus. Des promesses ont été faites à la Cfdt par la direction à la vue des résultats de cette année qui semblent être aussi bons que ceux des deux dernières années et de l'adaptabilité dont ont su faire preuve les salariés pendant cette période de crise

sanitaire, la direction se préoccupant désormais de l'état de fatigue des effectifs.

Lors du conseil d'administration du 30 juillet, la Cfdt a rappelé à Jacques Ripoll et à Philippe Brassac qu'un effort significatif était attendu non seulement pour bénéficier enfin de la prime PEPA mais aussi pour décider de mesures d'augmentation générales rendues d'autant plus nécessaires par la reprise de l'inflation et l'accroissement des prix de l'énergie !

Départ de Frédéric Coudreau

Notre actuel responsable de GIT rejoint donc CACEIS ce 15 novembre en tant que Directeur Général Adjoint en charge des Opérations et des Systèmes d'Information et membre du Comité exécutif.

A cette occasion, la CFDT salue l'action d'un « grand patron » tant à la tête d'OPC que de GIT. Cette promotion vient notamment récompenser une activité infatigable et opiniâtre pour faire progresser année après année notre IT. Indéniablement, CACIB doit à ce travail une large part de sa résilience et de

ses brillantes performances lors de la récente crise sanitaire.

La Cfdt tient aussi à remercier M. Coudreau pour sa disponibilité constante pour échanger avec les partenaires sociaux et pour répondre à nos diverses interrogations tout au long de ces années.

Nous lui souhaitons désormais une belle aventure professionnelle parmi nos collègues de CACEIS et scruterons avec attention le choix qui sera opéré pour lui trouver un remplaçant ... voire une remplaçante ?

Quoiqu'il en soit, puissions-nous rendre ainsi hommage à d'autres grands patrons!

Les membres du Bureau du CSE



Jacques BADOUD
Délégué Syndical
Secrétaire du CSE



Fanny VOISY
Déléguée Syndical
Secrétaire Adjointe du CSE



Sophie SCHLEICH
Trésorier Adjointe du CSE

Les Commissions Obligatoires



François Marie COTTAIS
Délégué Syndical
Président commission
Economique et Stratégique



Joëlle MEUNIER
Présidente commission
Politique Sociale



Fanny VOISY
Secrétaire adjointe
commission SSET

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

Retrouvez notre équipe, notre projet sur <http://hre.ca.cib/syndicats/CFDT/App/Documents.aspx>