



Cfdt:

**BANQUES ET
ASSURANCES**

cfdt@ca-cib.com



**Plus que jamais,
nous serons à vos
côtés**

"Un printemps meurt, en vient un autre. Et tout change, et tout est pareil."

IL FAUT QUE TOUT CHANGE ... POUR QUE RIEN NE CHANGE ?

ou

**Quand le Comex CASA escamote prestement la concertation
entre partenaires sociaux locaux sur les conditions du retour
sur site... !**

Travailler après la crise : pourquoi et comment ?

Si l'horizon sanitaire semble désormais heureusement s'éclaircir, le retour des salarié(e)s sur site n'en demeure pas moins lourd d'interrogations, d'incertitudes et de menaces.

Au niveau national, nombreux sont celles et ceux qui s'interrogent fébrilement sur la meilleure façon de relancer l'activité économique et éviter au pays qu'il ne dévise définitivement au niveau européen et international.

Mais cette préoccupation légitime des responsables doit impérativement composer avec les nouvelles aspirations des salarié(e)s. Cette crise, en nous rappelant quotidiennement pendant 15 mois la précarité de nos existences, a conduit chacun d'entre nous à s'interroger profondément sur ses choix de vie, son rapport au travail et à la place à octroyer à ce dernier.

Une frange non négligeable du monde du travail doute désormais de l'intérêt même de son labeur quotidien et connaît une démotivation plus ou moins avérée mais redoutable à terme. Plus généralement, la majorité de ceux qui ont expérimenté le télétravail, s'ils entendent continuer à travailler, souhaitent simplement ne plus renoncer à la souplesse, à l'autonomie et à la qualité de vie qu'il peut procurer lorsqu'il est librement choisi.

Rien ne sert de courir, il faut savoir partir à point

Notre direction et notre RH CACIB ont manifestement pleinement mesuré les enjeux et les risques mais aussi les opportunités de cette véritable révolution culturelle, ne serait-ce que pour réduire notre empreinte carbone.

Prenant résolument le taureau par les cornes, notre management a alors opté pour une démarche proactive et

partagée de reconstruction de nos modalités de travail via l'initiative NOW.

Même si certains aspects peuvent appeler quelques remarques, nous ne pouvons que saluer l'intérêt de cette démarche novatrice et quelque peu unique au sein de notre groupe, initiée par Anne-Catherine Ropers et ses équipes RH.

Et de fait, les volontaires pour les ateliers n'ont pas manqué, loin s'en faut et preuve de l'urgence de répondre à ces attentes !

Gageons aussi que le récent questionnaire récoltera bien vite une abondante moisson de réponses,



Jacques BADOUD
Délégué Syndical National

Isabelle MAINGUENAU
Déléguée Syndicale



cela traduisant aussi incontestablement votre intérêt impatient pour voir évoluer positivement vos conditions de travail.

Deus ex machina, le Comex CASA reprend la main....

Mais entre-temps, le groupe, et plus précisément le Comex CASA, s'est rappelé au bon souvenir de tous en édictant unilatéralement un protocole de retour sur site pour le moins contraignant, notamment avec un nombre maximum de jours de télétravail capé à seulement 40% du temps de travail annuel de chaque salarié (soit deux jours maximum en télétravail pour un temps plein) et en dépit de l'avis de la RH Groupe proposant d'emblée un ratio de 50%.

Manifestement, l'état-major du Crédit Agricole semble lui aussi soucieux du déroulement de ce retour. Mais, vraisemblablement aiguillonné par les caisses régionales attentives à garder leurs effectifs au plus près des guichets et de leurs clientèles, son approche est plus classique et nettement moins consensuelle.

Redoutant aussi de perdre la maîtrise des événements en se laissant déborder par les initiatives locales d'un monde du travail en mutation accéléré, il a visiblement choisi sans aucune concertation d'imposer d'emblée ses propres règles du jeu à tout le monde. Par la même, il fait fi allégrement de toute spécificité des conditions de travail locales, tel l'usage des transports en commun pour bon nombre de nos collègues opérant dans les grandes agglomérations.

Ce faisant, il place, volontairement ou non, la RH et le management CACIB dans une situation désormais quelque peu compliquée voire franchement inextricable, de nombreux



salariés s'interrogeant dès à présent sur la sincérité et la portée réelle de la démarche NOW.

D'ailleurs, un résultat similaire s'observe au sein de CAGIP où les négociations initiées sur un éventuel 3ième jour de télétravail hebdomadaire sont désormais au point mort !

Au passage et par la grâce d'un mimétisme professionnel maintes fois récurrent, nous constatons aussi que ces directives unilatérales du groupe

se rapprochent fortement des termes de l'accord de la SG avec ce même quota de 2 jours de télétravail. Toutefois, nous notons que CASA, plus timide socialement, ne reprend pas hélas certaines conventions SG pourtant avantageuses pour les salarié(e)s : possibilité d'une journée de télétravail supplémentaire par mois, allocation de tickets restaurants pour les jours télétravaillés.

Quelle place alors pour notre dialogue social local ?

La CFDT ne peut que déplorer cette situation où une bonne partie du champ des négociations nous est dès maintenant arbitrairement confisquée.

Car, par vos différents mais nombreux témoignages et interrogations qui nous parviennent déjà sur ce sujet, il est évident que cette question du nombre de jour de télétravail vous préoccupe hautement et sera donc au cœur de nos négociations venant de s'ouvrir pour la mise en place d'un nouvel accord télétravail alimenté par les conclusions de NOW.

Déjà, sans attendre le retour des ateliers et le dépouillement du questionnaire de cette même démarche, il est patent que les modalités du télétravail doivent être éminemment modulables d'un salarié(e) à l'autre en fonction de son métier, de ses responsabilités, de ses besoins de contact, de sa domiciliation ou de l'avancement de sa carrière. Et la présence sur site devra dorénavant réellement faire sens ... surtout s'il s'agit de partager bon gré mal gré un espace de travail lors de la prochaine mise en œuvre du projet Smart Office sur Evergreen, le pilote chez CIB ayant justement été inspecté par Philippe Brassac le 14 juin dernier.

Perte de sens ...

Après des années de pratique du travail à distance pour bon nombre d'entre nous, aussi bien avec nos implantations étrangères avec nos prestataires off-shore, après 15 mois de télétravail intensif et néanmoins largement probant, il nous semble pour le moins vain d'espérer voir nos collègues éviter de réfléchir. Réfléchir à la cohérence de ce qu'on leur demande de faire, réfléchir à l'inanité de réaliser de pénibles déplacements en transport en

commun si une grande partie de leur travail peut s'effectuer à distance ! Et d'autant plus à l'heure où le groupe veut maintenant promouvoir la «responsabilisation» des salariés, ce concept ne pouvant se concevoir selon nous qu'accompagné nécessairement d'une autonomie et d'une délégation accrues !

Et démonétisation de la parole managériale ...

Or même cette confiance risque de ne pas être finalement au rendez-vous.

Déjà, les salarié(e)s de CACIB depuis mars 2020 ont été amplement remerciés, félicités, encouragés mais au final, la traduction concrète de toutes ces démonstrations verbales reste bien mince : NAO anémiques, une enveloppe d'équipement télétravail rachitique après pourtant 15 longs mois de gestation laborieuse et maintenant 2 jours de télétravail chichement mesurés.



Car n'oublions pas qu'il s'agit là d'un quota bien proche de celui déjà proposé au printemps 2020 (1,5 J/S) via le précédent projet de révision de notre accord télétravail mais resté non finalisé suite à la survenue de la pandémie ! Décidément, le monde d'après risque fortement de ressembler au moment d'avant !

Notre vision d'un télétravail équilibré

Soyons clairs, nous ne revendiquons bien évidemment pas 5 jours de télétravail par semaine pour tout le monde ! Même si nous notons au passage que Boursorama après s'être opposé à toute pratique du télétravail lors du premier confinement a complètement renversé ses positions en négociant un accord où la moitié des effectifs sera dorénavant en télétravail à 90%, nous privilégions une approche plus tempérée.

En effet une telle situation extrême où les salarié(e)s concerné(e)s ne reviennent seulement que deux jours par mois pour des moments de partage, de cohésion d'équipe et de formation nous questionne néanmoins sur les dérives éventuelles.

Isolement, difficultés des organisations syndicales à défendre les salarié(e)s, délocalisation ou modulation des rémunérations en fonction du lieu de résidence sont autant de risques accrus à bien considérer!

Et négocié localement !

Plus pragmatiquement et comme préconisé par le ministère du travail, nous entendons cependant bien que les conditions du télétravail au sein de CACIB soient négociées avec une réelle marge de manœuvre par les élu(e)s de CACIB et avec la direction de CACIB pour l'intérêt de CACIB et de ses salarié(e)s (et des résultats du groupe in fine ... !).

Après tout, le Comex CASA sait bien justifier de l'autonomie des entités quand il dément face à la presse toute responsabilité dans les différentes stratégies de réduction d'effectif survenues récemment dans certaines d'entre elles !



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

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

Ne serait-ce que déjà pour faciliter la mobilité professionnelle, que notre groupe édicte alors des recommandations afin d'harmoniser les pratiques et d'éviter de trop fortes divergences entre entités, pourquoi pas ? Mais cette volonté centralisatrice ne peut s'opérer sans laisser la place à un minimum de souplesse et d'adaptabilité aux spécificités et contraintes de chaque entité !

Savoir être créatif

Et les possibilités sont assurément vastes au sein de CACIB : jours flottants, cumulables, adaptables ou flexibles pour reprendre un concept clef du vocabulaire patronal. Pour nous, un bon accord sur le télétravail ou travail à distance, peu importe les subtilités de langage, est la contrepartie nécessaire, sine qua none, à tout déploiement à large échelle du Smart Office évoqué précédemment. Nous sommes intimement

convaincus que les organisations syndicales et la direction de CACIB peuvent combiner ces 2 sujets majeurs pour bâtir un compromis mutuellement bénéfique à nos collègues et à notre entreprise.

Et savoir faire confiance !

Il nous semble donc bien risqué de méconnaître durablement les aspirations profondes du collectif humain de CACIB à travailler différemment et mieux, bénéficiant enfin d'une traduction plus consistante du fameux pilier humain de notre PMT 2022 ! Restreindre trop rigidelement le nombre de jours de télétravail, c'est prendre dans l'immédiat le risque de se priver d'un outil précieux pour apaiser et sécuriser sanitairelement ce retour sur site, c'est altérer durablement la qualité de notre dialogue social ! A terme, c'est aussi multiplier les situations de frustrations, les risques psychosociaux et les conflits locaux potentiels qui jour après jour corrompent l'ambiance de travail et nuisent à l'efficacité de tous !

Surtout, c'est contraindre les plus anciens à la résignation, inciter les nouveaux venus à trouver ailleurs des valeurs d'entreprise plus conformes à leurs attentes et dissuader les jeunes générations de nous rejoindre ! Plutôt qu'à chercher à endiguer vainement un mouvement de fond civilisationnel irréversible, nous appelons le Crédit Agricole à faire plus confiance aux salarié(e)s, aux responsables et aux élu(e)s de CACIB ! Nous demandons donc tout simplement au Comex de CASA de faire sienne la maxime de sa dernière publicité en nous aidant à construire nos nouvelles façons de travailler, celles de demain : « on ne sera peut-être jamais aussi formidable que ceux qui feront le monde de demain mais au Crédit Agricole, on sera toujours là pour les aider à le construire » !

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

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

Nordine TAMOURET
Délégué Syndical Sport – Vice-Président



Les Commissions ASC



Isabelle MAINGUENAU
Commission JEUNES présidente



Arnaud BRIAND
Sport - Président



Philippe ROBERT
Prestations Générales Président

Les Commissions Obligatoires



François Marie COTTAIS
Délégué Syndical Président commission Economique et Stratégique



Joëlle MEUNIER
Présidente commission Politique Sociale



Fanny VOISY
Secrétaire adjointe commission SSCT



Reine AKELE-MENDOU
Patrimoine - Vice-Présidente



Fatma IBOURK
Art-Culture Présidente



Valérie IDRES
Solidarité & Bien-être Vice-Présidente

Très Bonnes Vacances d'été!!!