



Cfdt:

**BANQUES ET
ASSURANCES**

cfdt@ca-cib.com

S'engager pour chacun Agir pour tous



Section syndicale CFDT Crédit Agricole CIB

Inventons l'avenir !

Depuis plusieurs mois, le monde, le pays, l'entreprise et chacun d'entre nous, sommes confrontés à une crise majeure, sanitaire, économique, sociale et humaine.

Cette crise, que nous avons tous subie, que nous continuons à vivre, aussi inattendue que violente, **doit être utile**. Elle est riche d'enseignements et doit nous faire réfléchir et nous obliger à faire évoluer nos comportements et nos pratiques.

Nous nous inscrivons dans cette démarche.

Bien sûr dans un premier temps, il a fallu s'adapter à un monde que chacun découvrait... masque ou pas masque, quelle distanciation, test ou pas test, travailler à la maison, revenir sur site...

Il a fallu faire aussi avec des décisions gouvernementales remettant en cause du jour au lendemain, sans toujours en comprendre la justification, parfois même en doutant, nombre de règles et de libertés. Il a fallu faire avec un groupe parfois « un peu zélé » pour mettre en œuvre bien vite ces évolutions (avec un peu de cacophonie quand les règles d'aujourd'hui viennent remettre en cause celles réputées indispensables hier).

Puis sont venus les quotas de retour. Arrivent maintenant l'accélération du retour sur site et celle du nombre de personnes contaminées...

Personne n'est devin et il n'est pas utile après coup de réécrire l'histoire, ni de chercher à savoir si tout le monde a fait exactement ce qu'il fallait ou si on aurait pu faire mieux. Il n'est pas non plus utile de penser ou de savoir à la place des autres quand on n'est pas dans son domaine de compétence (nous ne sommes ni médecins, ni épidémiologistes, ...).

Par contre, dès à présent, nous disposons d'informations utiles pour dessiner l'avenir, pour dire ce que nous voulons et ce que nous ne voulons pas.

Cet avenir, cette nouvelle façon de penser l'entreprise, les relations entre collègues, les relations hiérarchiques, le rôle du manager, cette nouvelle société, cette nouvelle façon de penser le monde, tous **nous devons en être acteurs**.

Forts de cette expérience, au plus près du terrain, vous et nous avons vu ce qui marche et ce qui ne marche pas, pour qui, dans quelle configuration professionnelle et/ou familiale.

Forts de cette expérience, **nous devons collectivement nous emparer de ce débat et dessiner voire redessiner cet avenir, notre avenir!**

Cette crise a fait gagner 15 ans à notre culture, à nos mentalités. 15 de retard diront certains, peu importe.

Elle doit nous faire maintenant gagner du temps sur la construction et la mise en œuvre d'une nouvelle société, d'un nouveau modèle, de nouvelles conditions de travail, d'un nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'un nouveau sens. Ce sont nos projets humains et nos projets de société.

Ne laissons pas les autres les dessiner pour nous. Et n'oublions pas que **la Porte du changement ne peut s'ouvrir que de l'intérieur...** (J.Salomé)

Comptez sur nous pour porter avec vous ces sujets.



Philippe RELIN
Délégué Syndical National
Secrétaire du CSE

Jacques BADOUD
Délégué Syndical
Secrétaire adjoint du CSE



Télétravail, Management, Confiance... quelques enseignements...

Quand on veut on peut! Ou plutôt « même quand on ne veut pas, quand on doit... finalement on peut! »

Intéressant de constater que cette crise a envoyé promener quelques certitudes, bien ancrées dans l'esprit conservateur ou sclérosé de quelques-uns. Ce télétravail réputé impossible, dangereux, s'est finalement révélé salvateur... et efficace. Et si on nous avait écouté avant, tout le monde aurait bénéficié du matériel suffisant dès le début de la crise.

Au-delà, ce qui a été vrai pour le travail à distance l'est pour tous les sujets. Alors, écoutez ce que disent les équipes. Laissez les faire. Laissez les innover!

Il n'y a pas de « petit » maillon dans la chaîne de valeur CACIB

Nous le savions et maintenant plus personne ne peut dire que ça n'est pas vrai : tous les maillons de la chaîne de valeur CACIB ont été utiles au plus profond de la crise, comme ils le sont à chaque instant. Y compris ceux généralement les plus dénigrés ou réputés n'être que des centres de coût. Toutes les fonctions doivent dorénavant être pleinement intégrées aussi dans la chaîne de « redistribution ».

Les équipes, les salariés, sont engagés, le modèle est robuste

Ca aussi nous le savions et plus personne ne peut le nier, même au pire de la crise, même dans des conditions pas simples (enfants à la maison, mauvais matériel,...), les équipes, les salariés, sont restés engagés, disponibles et efficaces. Les résultats semestriels de CACIB l'ont démontré ainsi que la résilience et la compétitivité de son modèle « composite ».

Ca a marché parce que...

Parce qu'on a dû et su faire confiance aux équipes et que s'est mis en place du jour au lendemain un **Management par la confiance** loin des règles absurdes et des obligations quotidiennes auxquelles plus personne ne comprend rien. La confiance – si elle n'interdit pas le contrôle – donne du sens, du respect et de l'écoute, donc de l'engagement.

Parce que pris de court on a du gagner du temps, optimiser et savoir rapidement trouver **le bon interlocuteur, tout de suite...** et parce qu'on a su alléger **des procédures devenues inadaptées**.

Parce qu'on s'est remis à respecter **les horaires de réunion**, à rendre ces réunions utiles, à les optimiser, en nombre, en interlocuteurs et en contenu.

Matériel

Travailler à distance requiert du matériel adapté. Ca ne s'invente pas. Et tout le monde n'a pas les moyens de s'équiper, que ce soit en écran, en fauteuil ou en ordinateur. Et si le travail à distance est bien du travail, fournir aux salariés les moyens de travailler correctement relève de la responsabilité de l'entreprise. Nous devons y revenir, y compris sur les surplus de consommation d'électricité que chacun a subis.

Le maintien du lien social

Travailler à distance c'est bien mais il reste nécessaire de maintenir un lien social entre le salarié et ses collègues, le salarié et l'entreprise. Faire tourner une équipe qui se connaît, ça va. Intégrer de nouveaux membres dans l'équipe à distance, sans doute plus compliqué. La vérité n'est donc ni un 100% sur site ni un 100% hors du site, mais comme souvent, quelque part entre les deux...

Souplesse et adaptation

Toutes les solutions ne sont pas applicables à tous, dans tous les cas et tous les moments. Ce qui marche un jour ne fonctionne pas forcément le lendemain. Donc, de la souplesse et de l'adaptation aux problématiques de chacun et de chaque métier/équipe est nécessaire. Demain il nous faudra inventer un socle commun et des solutions à la carte.

Ca ne sert à rien de traverser chaque matin l'île de France pour aller admirer le dos de son collègue d'open space, masque sur la bouche, au travers d'un plexiglass, pour ne pas lui parler de la journée... ou alors par mail... Ca ne sert à rien. Ca sclérose les transports en commun ou le périphérique. Ca fait prendre des risques inutiles. Ca multiplie les risques de contamination. Et ça ne change rien à l'engagement du salarié. Ni aux résultats de la banque. Oui, il faut du lien. Mais moins de contraintes, moins de procédures, et plus de souplesse et de la confiance.

Des managers utiles

Souvent déconsidéré, manquant parfois d'autonomie et de vrai pouvoir de décision, le manager s'est retrouvé au cœur du dispositif et de son articulation... à condition qu'il n'ait pas eu à subir lui-même un « chéfaillon » plus dans le flicage et dans la peur que l'accompagnement. Mais la crise a aussi permis à beaucoup de managers de rééquilibrer le temps consacré à l'animation et au soutien de leur équipe, et avec succès.

L'omni présence du Groupe

Nous le dirons jamais assez, le fait d'appartenir au Groupe Crédit Agricole est une grande chance. Une chance pour CACIB de disposer du soutien d'un groupe de cette taille et de cette réputation. Une chance aussi pour le Groupe de disposer d'une telle BFI. Mais nous devons **garder notre indépendance relative et notre autonomie**. Ce qui est vrai pour une entité du groupe ne l'est pas pour toutes les autres, qu'il s'agisse d'organisation du travail ou de communication. Alors, oui au Groupe, oui à des cohérences Groupe, mais non à un Groupe uni qui ne serait pas décentralisé (*pour reprendre les mots du Président Brassac*), surtout quand il s'agit juste de répondre aux injonctions gouvernementales.

L'importance de l'équipe au santé au travail

Souvent oubliée, cantonnée à la visite médicale périodique et à la remise des attestations d'aptitude, la crise a montré toute l'importance de disposer d'une équipe de santé au travail, qui plus est, intégrée. Connaître en proximité les équipes est une opportunité d'imaginer les meilleures solutions. De même, disposer d'une équipe permanente permet d'assurer un suivi et d'adapter les dispositifs.

L'importance de la RH et du Dialogue Social

La RH a dans cette crise retrouvé sa place « normale ». Elle doit recouvrer son statut de « force de rappel » et ne pas être (juste) un exécutant au service de l'intérêt économique ou managérial, immédiat, de l'entreprise. Les OS ont montré leur importance en remontant les difficultés, challengeant les mesures et proposant les leurs. RH et OS doivent porter le projet humain et le faire valoir à chaque instant.

L'importance de nos services internes

Santé, Informatique, Exploitation Immeuble, ..., ont été au cœur du réacteur pour protéger les autres, leur permettre de travailler en sécurité, ici ou ailleurs. D'abord merci à eux et qu'on n'oublie jamais que disposer de ces fonctions en interne n'est pas un luxe mais juste une nécessité et un atout stratégique!

L'impact sociétal

Cette crise a montré que nous pouvions passer du temps avec les gens qu'on aime sans pour autant être un « mauvais » salarié.

Elle a confirmé que les secteurs économiques sont liés, que certains de nos clients devenaient subitement « à risque », tandis que d'autres « émergeaient ». Les modèles sur lesquels on se base ne sont déjà plus d'actualité et doivent être revus.

Cette crise a enfin montré que nous devons être plus solidaires, pour que chaque secteur de l'économique puisse fonctionner, et pour que chacun soit reconnu dans sa contribution.

Et pour demain? Nous demandons l'ouverture d'une négociation sur la « nouvelle organisation du travail » !

TRAVAIL A DISTANCE & TRAVAIL SUR SITE

Ces deux modes de travail ne s'opposent pas et doivent devenir la nouvelle norme. De toutes façons, l'entreprise doit se préparer et se prémunir contre tout nouveau confinement. Voici les demandes sur lesquelles nous souhaitons travailler avec la Direction, en lien avec les autres organisations syndicales et la médecine du travail.

Le travail à distance, c'est quoi?

Nous demandons que le Travail à distance soit la possibilité de travailler

- Depuis son domicile, depuis son lieu de villégiature (domicile secondaire, familial ou autre),
- Depuis une autre implantation CACIB,
- Depuis un espace de travail d'une autre entité ou caisse régionale, près de son domicile ou de son lieu de villégiature
- Depuis un espace de co-working

Le travail à distance, c'est combien ?

Nous demandons :

- Un objectif de **50% de travail à distance / travail** sur site en moyenne sur l'entreprise.
 - Certains pourront/voudront plus, d'autres moins
- Constitué de jours fixes (ex 2j par semaine) et de jours flottants (ex 20J pour un temps plein), sans jours « interdits »
- Avec des principes identiques pour les temps pleins et les temps partiels
- Avec de l'adaptation (selon les métiers / services, possibilité de restreindre le « droit » pour une réunion de service, une formation...), la possibilité de varier dans l'année, de prendre en compte des situations personnelles spécifiques (sanitaires, familiales ou autres)
- Avec de la souplesse individuelle (ceux qui ne veulent pas ne prendront pas) et collective
- Que la question du droit d'accès applicatif devienne une tolérance (« je t'autorise ce droit malgré le souci technique ») et plus une incompatibilité

Le travail à distance, oui mais avec du matériel adapté !

Le Travail à distance requiert du matériel performant, adapté à l'utilisation qui en est faite. Nous demandons :

- Un ordinateur portable et une station d'accueil pour tous
- Un écran identique à celui du bureau pour tous ceux qui en feront la demande
- Un fauteuil ergonomique pour tous ceux qui en feront la demande
- Tous pris en charge par l'entreprise (y compris surcoûts induits, type EDF)

Le travail à distance, oui mais comment je fais pour pas « trop empiéter » sur ma vie privée ?

Nous demandons :

- La mise en place de mesures techniques (affichage automatique d'une précaution dans les mails à partir d'une certaine heure)
- L'identification des bonnes règles d'usage ainsi que de règles de surveillance et de sanction en cas de non respect répété

Le travail à distance, oui mais ça donne faim!

Le modèle économique de la Restauration Collective est à bout. Résultat : la restauration va coûter cette année quasiment aussi chère que les années passées, pour un service non rendu, à des usagers qui ont dû intégrer des surcoûts sur leur « nouveau lieu de travail ». Nous demandons :

- L'ouverture d'une renégociation des deux contrats de restauration (Montrouge / St Quentin)
- La participation effective du CSE à ces négociations
- Le maintien du caractère social (et progressif)
- Une offre pour tous les salariés **pour tous leurs lieux de travail** (y compris travail à distance),
- Une offre sous des formes variables et innovantes (repas self, livraisons, paniers, chèques déjeuners, etc.)

Sans cela, nous encouragerons le CSE à se désengager de la restauration au profit d'autres prestations.

Le travail à distance nécessite des managers justes... à leur juste place.

La réussite du travail à distance repose sur la confiance entre manager et collaborateurs, et entre collaborateurs. Un manager trop scrupuleux ou zélé, peut rapidement devenir intrusif et pourquoi pas harceleur

Nous demandons :

- Une formation systématique et un accompagnement des managers dans le « management à distance » et le « management par la confiance »
- La fin de la promotion « managériale » comme seule promotion
- Un traitement immédiat de toutes les situations de comportement inapproprié de managers
- Un travail de fond sur la question du harcèlement car il sera plus que jamais nécessaire de lutter contre les abus et comportements déviants, sans chercher à jeter des voiles pudiques sur les situations qui seront encore moins visibles
- Des réflexions sur l'accueil des nouveaux collaborateurs

Une nouvelle vision de l'occupation des locaux

Avec une extension du travail à distance, nombre de nos locaux deviennent de plus en plus inoccupés voire inutiles.

Pourtant leur simple existence génère des coûts directs et indirects (facturation de services en fonction des mètres carrés occupés) qui pourraient être repositionnés.

Nous sommes donc favorables à l'identification d'un nouveau projet R-office, à condition

- que les économies engendrées soient réaffectées exclusivement aux conditions de travail
- que les OS soient parties prenantes dans le projet

Demain ne sera jamais plus comme hier. Il nous appartient de ne pas nous laisser tenter de « revenir en arrière », de ne pas penser que « tout reviendra comme avant ». L'avenir est au sur-mesure, aux mesures composites, à l'éventail de mesures, afin que chacun trouve celle qui lui convient le mieux.

L'avenir est aussi à l'écoute et à la compréhension de l'autre, et, au-delà de l'organisation du travail, à la juste redistribution.

Et aussi plus largement demain...

Nouvelle empreinte sociétale

La période a montré l'interaction entre les secteurs économiques, entre la vie de l'entreprise et la vie de la ville, la vie économique et la vie de la société.

Nous devons prendre en compte cette expérience et travailler sur de nouveaux objectifs sociétaux et viser des clientèles et des projets différents, plus en ligne avec les attentes de la société. Nous devons aussi ouvrir davantage le groupe et l'entreprise sur la ville, avec des réflexions innovantes, par exemple sur la mise à disposition de nos locaux, de nos parkings de nos espaces verts aux populations voisines.

Donner du sens

La période que nous vivons nous interroge sur notre place dans l'entreprise, dans la société. Sur la cohérence entre ce que nous faisons au quotidien et ce que nous souhaiterions réellement faire. A tel point que nombre d'entre nous sortira de cet épisode avec l'envie et le besoin de faire autre chose, ou différemment.

Au nom du projet humain, si les aspirations des uns et des autres sont de se repositionner en étant utiles au projet sociétal, en mettant à profit l'expérience acquise chez CACIB, l'entreprise se doit d'accompagner ces évolutions.

Faire société sera aussi de permettre aux plus expérimentés d'accompagner de nouveaux entrants, de leur faire bénéficier de leur expérience, et de leur procurer une souplesse ou un allègement du temps ou de l'organisation du travail.

Nouvelles offres CSE

Au-delà de la difficulté de travail pendant le confinement (qui a généré beaucoup de retards dans la mise en place de nouvelles offres), la crise et les modalités de travail, y compris celles que nous appelons de nos vœux, mettent à mal le fonctionnement des activités du CSE et nécessiteront de les revoir. La restauration collective aura coûté au CSE quasiment aussi chère qu'avant, les voyages annulés ont donné lieu à des avoirs, peut-être à des remboursements mais pas avant un an, les modes de distribution globaux ne sont plus possibles, les grands événements réunissant plusieurs centaines de personnes sont redoutés, etc. Nous avons commencé des adaptations, déjà par les nouveaux horaires d'accueil, mais beaucoup de chantiers et d'habitudes, doivent et seront revisités.

L'équipe Cfdt, à votre écoute et votre service



Philippe RELIN

Délégué Syndical National
Secrétaire du CSE



Isabelle MAINGUENEAU

Déléguée Syndicale
Présidente Commission Jeunes



Jacques BADOUD

Délégué Syndical
Secrétaire Adjoint du CSE
Vice-Pdt commission Voyages



François Marie COTTAIS

Délégué Syndical
Président commission
Economique et Stratégique



Nordine TAMOURET

Délégué Syndical
Vice-Président Sport



Sophie SCHLEICH

Trésorier Adjointe du CSE



Joëlle MEUNIER

Présidente commission
Politique Sociale



Fanny VOISY

Secrétaire adjointe
commission SSCT



Nadira GHEMRANI

Référente Harcèlement



Abdel LOUAHCHI

Restauration AURE/SQY



Reine AKELE-MENDOU

Patrimoine (Vice-Présidente)



Arnaud BRIAND

Sport (Président)



Valérie IDRES

Culture & Bien-être (Présidente)
Restauration ABDAM/EVG



Philippe ROBERT

Prestations Générales
(Président)



Fatma IBOURK

Billetterie & Réduction
(Vice-Présidente)



Ute MEYENBERG



Joël ANDJELKOVIC



Olivier BRAUT



Saïda CALPAS



Céline HERRILLO-MARTINS



Meryem KLOBCAR



Estelle ROLLAND



Rudy TOULCANON



Yann TOURNEUX



Lahouari NACEUR
Administrateur Salarié

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

Plus d'information de la Cfdt CA-CIB, nous solliciter, nous rejoindre? Contactez nous cfdt@ca-cib.com