




**Cfdt:**

**S'engager pour chacun  
Agir pour tous**



[cfdt@ca-cib.com](mailto:cfdt@ca-cib.com)

## **ELECTION DES REPRESENTANTS DES SALARIES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE CACIB**

**Vote électronique du 3 novembre 9H au 4 novembre 17H**

**4 candidats pour remettre les femmes  
et les hommes de CACIB au centre des  
projets de développement de  
l'entreprise**

### **Collège Cadres**



**Philippe RELIN**



**Reine AKELE MENDOU**  
(remplaçante)

### **Collège Non Cadres**



**Abdel LOUAHCHI**



**Estelle ROLAND**  
(remplaçante)

### **Notre ambition au Conseil d'Administration :**

**Donner vie aux piliers du projet  
Groupe et Entreprise, notamment le  
Pilier Humain quand la RH n'est pas à  
la table**

- Stratégie de l'entreprise
- Place de CACIB dans le Groupe
- Responsabilité sociale et sociétale
- Qualité de vie au travail
- Politique sociale de l'entreprise (Emploi, Formation, Rémunération, Conditions de travail, Travail à distance, Egalité professionnelle, Handicap, Séniors, Management par la confiance ...)
- Lutte contre les comportements abusifs
- France & International
- Pouvoir d'achat & partage des résultats conforme à la chaîne de valeurs de l'entreprise
- Une DRH invitée permanente du Conseil

**Vote électronique du 3 novembre 9H au 4 novembre 17H**

[www.cacib.webvote.fr](http://www.cacib.webvote.fr)

**Ne laissez pas les autres décider pour vous !**

**VOTEZ** 

## 4 candidats pour remettre les femmes et les hommes de CACIB au centre des projets de développement de l'entreprise



### Philippe RELIN – Candidat Titulaire – Cadres

Je suis entré chez CACIB il y a 15 ans, chez GIT où j'étais spécialisé en direction de projet, en transformations, en PMO, en gestion des équipes et conduite du changement.

Depuis 2013, en tant que trésorier puis secrétaire du CE, et enfin du CSE, je porte les projets de développement et ai transformé le CSE en profondeur avec l'équipe CFDT, y compris dans ses approches sur la Stratégie de l'entreprise.

Je siége au conseil d'administration depuis 7 ans, en tant que représentant du CE puis du CSE. Je n'y ai pas le droit de vote mais maîtrise tous les dossiers qui y sont présentés.

J'ai siégé également au Comité de Groupe et siége encore au Comité Européen du groupe Crédit Agricole, ce qui m'apporte une vision globale et internationale du Groupe et de CACIB.

Par ces différentes expériences, j'ai noué un dialogue de confiance et de respect avec les dirigeants, les managers et les équipes, quelles qu'elles soient et de tous les métiers.

Je souhaite mettre mes connaissances du groupe, de ses dirigeants et de l'organisation au profit de CACIB et de ses salariés en pesant sur les décisions du Conseil.

### Candidate Remplaçante – Cadres – Reine AKELE-MENDOU

Depuis 15 ans dans le Groupe, d'abord chez AVEQUIS (aéronautique / remarketing de gros porteurs) puis CACIB en 2009. Depuis 2013 je suis Assistant Credit Officer chez RPC où je suis chargée des demandes du Front (GMD, SFI, ITB, DOD...) pour la mise en place des lignes de crédit. Mon élection au CSE traduit mon engagement envers les autres et ma volonté de pousser les lignes au sein de mon entreprise, comme par exemple l'égalité hommes/femmes.



### Abdel LOUAHCHI – Candidat Titulaire – Techniciens

Je travaille chez OPC au Back Office parmi mes collègues cadres et techniciens à Saint-Quentin depuis 15 ans. Je suis affecté au service Process & Change Management au sein de Documentary & Guarantee Operations. Ce travail me tient à cœur. Je veux être partie prenante des décisions qui concernent l'évolution et les transformations de la Banque.

### Candidate Remplaçante – Techniciens – Estelle Roland

J'ai débuté ma carrière en intérim dans le secteur bancaire. En 2000, j'ai rejoint Crédit Agricole Indosuez comme employée au sein de PCS, Département des Services Généraux. A 42 ans, je souhaite m'engager au plus près des difficultés de mes collègues.



## Notre ambition au Conseil d'Administration

Donner vie aux piliers du projet Groupe et Entreprise, notamment le Pilier Humain quand la RH n'est pas à la table...

### Stratégie de l'entreprise

- Nous avons développé au CE/CSE un dialogue important autour des orientations stratégiques de l'entreprise. Le modèle business mis en œuvre par CACIB continue de faire ses preuves, grâce à l'investissement de tous.
- Nous voulons peser pour que la stratégie de CACIB soit conforme à nos valeurs, et aux attentes des citoyens et des salariés, dans toutes ses composantes.

### Place de CACIB dans le Groupe

- CACIB a la chance d'appartenir au Groupe qui lui confère une image, une réputation et une assise capitalistique importantes. Le Groupe peut se prévaloir d'avoir en son sein une BFI comme CACIB.
- Mais être membre du groupe ne veut pas dire être inféodé au Groupe. CACIB doit garder son indépendance. Nous lutterons donc contre les dictats abusifs du groupe.

### Responsabilité sociale et sociétale

- Nous voulons peser pour que le projet Sociétal intègre aussi une coopération importante avec nos villes d'accueil, en emploi, en services, en vie des campus.
- Nous voulons peser pour que faire société ce soit limiter le recours à l'utilisation des transports, favoriser le transport propre, que ce soit pour nos clients ou pour les salariés.
- Nous voulons que CACIB (et le Groupe) anticipent l'évolution de l'opinion publique sur certains secteurs d'activité.

### Politique sociale de l'entreprise

- Comme toujours, notre ligne de conduite, c'est l'Emploi, le maintien dans l'emploi via la Formation, le développement des parcours CACIB et Groupe, pour offrir des stratégies d'évolution, en France et à l'international.
- La crise a fondamentalement modifié l'approche des Conditions de travail, qu'elles soient individuelles ou collectives. Celles-ci doivent dorénavant intégrer la question du Travail à distance qui n'est plus une exception mais une base, et qui doit être abordée sous toutes ses

composantes (Matériels, rythmes, maintien du lien social, management par la confiance, c'est quoi un bureau?). Nous devons nous donner les moyens de gagner cette bataille essentiellement culturelle.

- Une vraie politique sociale, c'est également piloter l'Egalité professionnelle, le Handicap, l'approche des Séniors quand l'âge de départ en retraite ne cesse d'être repoussé, en cohérence avec l'arrivée de jeunes sur le marché du travail.
- Se donner les moyens d'une véritable qualité de vie au travail.

### Lutte contre les comportements abusifs

- Nous en faisons un point indépendant. Il n'est plus possible d'accepter des comportements déplacés inadmissibles qui produisent des victimes durablement éprouvées et des coupables peu inquiétés.
- Les mots doivent dorénavant être transformés en actes, réels.

### France & International

- Dans le dialogue social, le champ de compétence est souvent la France uniquement.
- Nous veillerons à une déclinaison internationale du projet Humain.

### Pouvoir d'achat & partage des résultats conforme à la chaîne de valeurs de l'entreprise

- Salaires, bonus, intéressement.
- Quand la chaîne de valeur CACIB nécessite le travail appliqué, engagé, professionnel, conforme, de chaque maillon, chaque maillon doit être considéré en tant que tel, avec des disparités limitées et en tous cas conformes à l'engagement et la responsabilité de chacun.
- Trop de ces éléments reposent encore sur d'anciens modèles.

### Une DRH invitée permanente au conseil

- Pour porter la préoccupation Humaine, la DRH doit être présente à tous les débats et siéger au conseil d'administration, au même titre que la Finance, les Risques ou les différents Métiers opérationnels.

## Pourquoi désigner des administrateurs salariés?

- Le Conseil d'administration est présidé par Philippe BRASSAC, DG de Crédit Agricole SA. **Les principales décisions stratégiques, économiques et financières pour CACIB se décident au conseil.**
- Ces décisions conditionnent nos conditions de travail, nos emplois et nos rémunérations à venir.
- Plus que jamais, **dans le contexte troublé que nous vivons, la voix des salariés doit s'exprimer dans cette instance. Projet Client, projet Société, projet Humain, oui, mais avec nous !**
- 16 administrateurs disposent d'un droit de vote. **2 parmi 16 sont issus de votre vote**, ce n'est pas rien!

## Pourquoi voter pour les candidats CFDT ?

- La **CFDT depuis toujours a fait ses preuves**, à tous les niveaux, mais particulièrement chez CACIB, de son pragmatisme, de sa compréhension des contraintes et des besoins des uns et des autres.
- Les administrateurs salariés CFDT apporteront une ouverture au conseil, une vision différente de celle des administrateurs indépendants, issus des Caisses ou de CASA.
- La CFDT CACIB, c'est **une équipe au service de tous les salariés**, quels que soient leurs métiers, leurs directions d'appartenance. Nos élus bien que siégeant seuls, travailleront

avec toute l'équipe CFDT.

- **La CFDT, c'est la 1ère organisation syndicale chez CACIB (avec 45% de représentativité).**
- La CFDT est la **seule organisation à présenter 4 candidats** pour couvrir les deux postes d'administrateurs salariés et leurs remplaçants.
- La CFDT a démontré son efficacité au CE puis au CSE.
- La CFDT, c'est aussi une présence et une action reconnue au Conseil d'Administration, que ce soit par ses administrateurs historiques (Marc Kyriacou, Audrey Contaut puis Lahouari Naceur) ou par le représentant du CSE au CA (Philippe Relin).

## Et la concurrence dans tout ça ?

- **Aucune autre organisation** ne présente des candidats sur les 4 postes possibles: où est leur représentativité?
- SNB, ex SNB, ex SNB devenu libre, ex SNB devenu CFTC, ex CFTC devenu libre, mais qui est qui? **Pendant que vous voyagez entre vous, les autres travaillent.**
- **Où est l'indépendance** d'un candidat qui se dit 100% libre quand il est inféodé et semi-porté par une autre organisation syndicale?
- La concurrence vous dit que l'administrateur salarié donne son avis sur les dossiers proposés par la Direction. Faux ! **L'administrateur salarié est un administrateur à part entière, pas un suiveur ou un censeur. Mais un copilote!**