



# L'ÉTÉ SERA CHAUD ! MAIS LA RENTRÉE SERA BRULANTE ...

## L'EDITO:

### Pouvoir d'Achat - Inflation = Augmentations !

Alors que votre CSE et son bureau - constitué de la **CFDT**, de la **CFTC**, de **FO** et du **Sniacam** - offre à tous les salariés de CACIB une mesure exceptionnelle pour le Pouvoir d'Achat remboursant jusqu'à 400 € vos activités « Culture & Loisirs » sur l'année 2022, il ne faudrait pas que notre Direction oublie de sortir, elle aussi, son porte-monnaie avec une vraie revalorisation des salaires. Celle-ci permettrait de stopper la baisse du pouvoir d'achat des salariés, mais aussi, en ces temps de départ en masse de collaborateurs usés et fatigués d'attendre un geste de la direction, d'augmenter l'attractivité de CACIB avec une rémunération à la hauteur des prétentions de la grande BFI du Groupe Crédit Agricole.

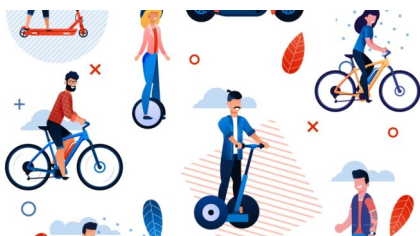
Nous pourrions demander à notre Directeur Générale, Jacques Ripoll, d'accorder à tous les salariés le même mon-

tant d'augmentation que les membres de la direction et du Comex se sont faits attribuer grâce au résultat de tous les salariés de CACIB. Ce ne serait que justice ! Mais nous nous satisferions d'avoir juste un même taux d'augmentation en cette année 2022 pour tout le monde puisque la direction a refusé de négocier l'année passée des NAO équitables suite aux injonctions de CASA.

Après des décennies de rigueur salariale, nous renouons avec l'inflation sur une longue période alors que le chômage de masse diminue fortement par les effets de la démographie. **Cette inflation galopante fait du pouvoir d'achat la préoccupation principale de tout à chacun.** Dans ce contexte économique et face à la concurrence, comment la Direction Générale de CACIB pense-t-elle limiter la casse, rester attrayante pour les jeunes talents et surtout récompenser et garder les salariés qui ont fait les beaux résultats de CACIB depuis 3 ans par leur force de travail ?

Jacques BADOUD

## La CFDT partenaire du nouvel accord sur le forfait mobilité durable !



Au cours de ce printemps, vos élu(e)s CFDT ont participé à la rédaction d'un accord instituant dans notre entreprise le forfait sur les mobilités durables selon les dispositions prévues par les décrets et arrêtés du 9 mai 2020.

Nous avons signé le texte final le 1<sup>er</sup> juin dernier, texte qui prévoit le versement annuel d'une somme maximale de 500 €, exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, pour tout(e) collaborateur(trice) utilisant de manière régulière (*au minimum 100 trajets par an*) pour ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail l'un des modes de transports suivants :

vail l'un des modes de transports suivants :

- ◆ Vélo personnel, avec ou sans assistance électrique,
- ◆ Covoiturage, avec l'application de covoiturage « Klaxit », en qualité de conducteur ou de passager,
- ◆ Engins de déplacement personnels motorisés des particuliers (trottinettes électriques, mono roues, gyropodes...), à condition qu'ils soient équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermique,
- ◆ Engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location



**Jacques BADOUD**  
Délégué Syndical National Cfdt  
Secrétaire du CSE



**Isabelle MAINGUENAU**  
Déléguée Syndicale Cfdt  
Présidente de la Commission Jeunes

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



# S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques en « free floating »), à condition qu'ils soient équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermiques,

- ◆ Autopartage avec des véhicules électriques rechargeables ou hydrogènes,
- ◆ Transports en commun (hors abonnement).

Pour ce dernier point, il est à noter que **ce forfait mobilités durables peut être cumulé avec la participation de l'employeur** à l'abonnement de transport en commun ou de services publics de location de vélo prévue à l'article L. 3261-2 du Code du travail, mais **dans la limite du plafond d'exonération sociale et fiscale de 600 € par an.**

En pratique, il sera donc possible de bénéficier de la participation de l'employeur aux frais de déplacement lors de l'utilisation d'un passe Navigo l'hiver et d'un vélo l'été, cependant toujours dans le respect de la limite des 600 €.

## Un nouvel accord d'intéressement pour les salarié(e)s de CACIB !

Le précédent accord d'intéressement arrivant à terme, les organisations syndicales représentatives de notre banque (CFDT, SNB et CFTC) ont négocié avec notre direction un nouveau texte sur l'intéressement lors de trois réunions de travail. La signature de cet accord destiné à s'appliquer sur la période 2022-2024 est imminente et nous avons activement contribué à la définition d'une nouvelle formule optimisée du calcul de l'enveloppe de l'intéressement.

Tout en conservant les critères qui ont déjà fait leurs preuves pour lisser les aléas au fil d'années plus ou moins prospères, il était absolument important pour la CFDT que la direction intègre dans cette nouvelle formule l'évolution de nos effectifs. En effet, lors du versement de l'intéressement pour l'année 2021, nous avons toutes et tous constaté les effets néfastes de l'absence d'un tel paramètre sur le montant individuel perçu par chacun d'entre nous.

C'est désormais chose faite dans cette nouvelle formule de calcul où la croissance des effectifs éligibles est non seulement prise en compte mais aussi définitivement calée à la hausse pour les prochaines années 2022-2024 !

Qui plus est, afin de remédier à cette non prise en compte par l'ancienne formule de l'augmentation des effectifs sur les années récemment écoulées, la direction a aussi consenti à opérer un rattrapage significatif sur le prochain exercice 2022 en augmentant l'enveloppe de l'intéressement de 32,3 m€ à 38,5 m€.

Manifestement, nos précédents tracts et déclarations sur l'incongruité choquante que constituait la baisse évoquée ci-dessus de l'intéressement au titre de l'exercice 2021 malgré des résultats flamboyants semblent avoir enfin trouvé un écho au sein de notre direction !

La nouvelle formule entérine également l'augmentation du poids de l'indicateur FReD qui passe de 19% à 30%. Depuis sa création, cet indicateur a quasiment toujours bien per-

formé, voire surperformé. Etant donné que cet indicateur participe au calcul de la rémunération de nos dirigeants, nous avons peu de crainte qu'ils décident de le modifier de façon négative. Néanmoins, nous avons demandé que le CSE reçoive aussi chaque année une présentation claire de la stratégie de notre banque sur le pilotage de cet indicateur.

De même, l'action de la CFDT a permis d'adjoindre à cet accord une clause de révision en cas d'éléments exceptionnels tel qu'une nouvelle explosion inopinée du coût du FRU.

Il nous est également apparu important de promouvoir une meilleure répartition des profits dès lors que notre banque surperforme significativement par rapport aux objectifs initialement fixés. Ainsi nous avons soutenu la mise en place d'un mécanisme de booster se déclenchant selon 3 paliers calculés par rapport au RNPG de référence du PMT pour l'exercice considéré :

Montant surperformé année N*	Bonification de l'enveloppe globale d'intéressement année N
+ 25 m€	+ 300 k€
+ 50 m€	+ 900 k€
+ 100 m€	+ 2 000 k€

\* (RNPG réel – RNPG cible de référence)

D'après les simulations communiquées par FIN, avec la nouvelle formule, la Rémunération Variable Collective (RVC) moyenne par salarié serait de :

- 6 256€ pour 2022 (vs 5 706 € avec la formule actuelle),
- 6 365€ pour 2023
- 6 703€ pour 2024.

Ces simulations, opérées selon les hypothèses retenues aussi pour la définition du nouveau PMT, ne peuvent néanmoins pas présager des résultats effectifs, surtout dans le présent contexte international. Toutefois, nous pensons que cette formule révisée permettra de mieux redistribuer le produit de nos efforts à l'ensemble des salariés.

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)

**Cfdt:**

# MOBILISÉS POUR LE POUVOIR D'ACHAT

**Pouvoir d'achat : la CFDT promeut une revalorisation des salaires au sein du groupe, dès cet été, pour toutes et tous !**

Mettre en place le forfait sur les mobilités durables et négocier un accord d'intéressement, même particulièrement avantageux, n'est pas suffisant !

Il est impératif et prioritaire de permettre aussi à chacune et chacun de disposer d'une rémunération fixe intégrant régulièrement les hausses du coût de la vie, surtout dans la période actuelle !

Depuis ce début d'année, la CFDT a donc continué à interpeller la direction sur le pouvoir d'achat, et ce dès que nous en avons la possibilité. Plus spécifiquement pour CA-CIB, vous le savez, nous considérons les **NAO 2021** comme un véritable échec puisque c'est la première fois depuis 2016 que nous avons refusé de signer cet accord qui n'était **pas à la hauteur de vos résultats et de vos efforts**.

Pour rappel, en 2021, le groupe Crédit Agricole a vu ses bénéfices nets augmentés de 94,1% pour atteindre 9,1 milliards d'euros. Afin de « remercier » les salariés qui ont tous œuvré pour atteindre ces résultats historiques en dépit d'un contexte marqué par la crise sanitaire, le Comex CASA avait imposé à chaque filiale une augmentation collective de 1.3% en janvier... 2023 alors même que l'inflation atteignait déjà 3% en janvier... 2022 !

A chacun de nos échanges, la direction nous expliquait cependant que les augmentations générales n'étaient plus « à la mode » et qu'elles contribueraient seulement à propager l'inflation vers l'ensemble de l'économie (sans avoir pourtant les mêmes scrupules quant à la hausse généreuse des dividendes aux actionnaires !). Même si ce dernier argument mérite toute notre attention, la progression continue de l'inflation jusqu'à des niveaux inusités pour nos générations (5,2% en mai) commande pourtant jour, après

jour, à nos décideurs de réviser leur intransigeance pour adopter une position plus équilibrée afin de protéger aussi le pouvoir d'achat des salariés.

Aujourd'hui, probablement aussi aiguillonné par la place centrale de ce thème dans les débats et les résultats de nos dernières élections législatives, notre groupe semble se décider à bouger sur la question salariale. Comme le démontre la réponse de Philippe Brassac à la déclaration de la CFDT lors de l'AG CASA du 24 mai dernier à Montpellier en présence des principaux dirigeants du groupe, la direction reconnaît désormais la légitimité de notre préoccupation : [déclaration CFDT AG du 24/05/2022](#) !

Et de facto, ce sujet est à l'ordre du jour du COMEX CASA du 27 juin 2022. L'ouverture des négociations destinées à mettre en place des mesures salariales dès cet été pour nos collègues des caisses régionales le 28 juin à la FNCA, permettra alors rapidement de juger sur pièce de la réelle volonté de notre direction à concrétiser positivement ces premiers pas encore actuellement bien peu affirmés !

Notre Groupe saura-t-il ainsi s'inspirer, par exemple, des bonnes pratiques du Crédit Mutuel Alliance Fédérale ?

Leur NAO 2021 avait déjà validé une augmentation générale de 1% au 1er janvier 2022 (avec un plancher de 400€ d'augmentation) mais aussi institué une clause de revoyure en cas d'inflation supérieure à 2% sur les 6 premiers mois de la nouvelle année. Or, cette clause a été activée en donnant lieu à une réunion de négociation le 17 juin 2022 avec pour résultat une deuxième augmentation générale pour 2022 de 2.2% dès ce 1er juillet (avec un plancher de 750€).

Soit un total de 3,2% sur les 6 premiers mois de 2022 !



**Cfdt:**



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

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

**Cfdt:**

## Mouvements sociaux dans le groupe pour la défense du pouvoir d'achat : la Bretagne en pointe !

La multiplication récente des conflits sociaux au sein de notre groupe n'est certainement pas étrangère aux meilleures dispositions dont semblent témoigner nos responsables face aux attentes des salarié(e)s en terme de rémunération. Manifestement, les clignotants rouges s'allument de plus en plus densément sur les tableaux de bord du dialogue social et constituent autant d'« invitations » à prêter une oreille plus attentive à votre situation !

Bref tour d'horizon illustrant les vertus de la mobilisation collective :

- **CA Côtes-d'Armor** : suite à des conditions de travail en continuelle dégradation, des Risques Psycho-Sociaux toujours en augmentation et une NAO pas du tout à la hauteur du niveau d'inflation, près de 400 salariés ont décidé de faire grève le 31 mars.
- **CA Finistère** : l'échec des négociations nationales sur les salaires, l'échec des NAO locales, associés à une dégradation des conditions de travail, ont amené 650 salariés à dire « STOP » le jeudi 28 avril.
- **CA Ille-et-Vilaine** : environ 500 salariés ont manifesté devant le siège social à Rennes le 13 mai : les salariés demandaient une prime de 1 200€ pour tous.
- **CA Normandie-Seine** : suite aux conditions de travail très dégradées (207 arrêts maladie sur 1 800 ETP, 2 abandons de poste par semaine en moyenne depuis plusieurs mois) et une revalorisation salariale quasi inexistante, les salariés ont fait grève le 24 mai.
- **CA Provence Alpes Cote d'Azur** : suite aux NAO décevantes et à des conditions de travail en forte dégradation, 40% des salariés ont fait grève le 2 juin afin de demander une augmentation mensuelle nette de 150€. La grève a été reconduite le 16 juin.

Ces différents mouvements, portant sur la revalorisation des salaires ainsi que sur la diminution de la pression commerciale, apportent déjà de premiers résultats. En effet, les DG des caisses régionales concernées ont rencontré les organisations syndicales. Certains ont accepté des mesures sur les conditions de travail et l'allègement des objectifs commerciaux, l'intersyndicale Normandie-Seine venant même de signer un accord de sortie de crise à lire [ici](#).



## BONNES VACANCES A TOUS !

La rentrée risque de voir la récolte « des raisins de la colère » ! Les sujets sensibles, généraux ou spécifiques, sont en effet nombreux: évolution du COVID, guerre Russo-Ukrainienne, projet de réforme des retraites avec recul de l'âge de départ à 64-65 ans, promesse de revoyure de notre accord télétravail ayant démontré sa pertinence malgré les freins de certains métiers et le scepticisme des autres, problème du pouvoir d'achat et de nos NAO que la direction sera bien obligée d'ouvrir suite au retour persistant de l'inflation. Mais aussi hémorragie de nos talents et risque opérationnel accru dû à la baisse progressive de l'attractivité de notre BFI... Mais arrêtons-là et sachons déjà profiter d'un repos bien mérité car il y a un temps pour toute chose !

*Malgré ce contexte compliqué, votre **Section CFDT CACIB** vous souhaite de profiter de belles vacances estivales afin de débiter la rentrée avec toute l'énergie et la volonté possible pour vous faire enfin entendre collectivement et solidairement !*

**François Marie COTTAIS**  
Délégué Syndical Cfdt  
Président commission  
Economique et Stratégique



**Nordine TAMOURET**  
Délégué Syndical Cfdt  
Vice-Président commission Sport



**Fanny VOISY**  
Déléguée Syndicale Cfdt  
Secrétaire adjointe CSE  
Secrétaire adjointe commission SSCT

