



Mars-Avril-Mai 2022

INDEPENDANT - PROCHE de VOUS - DEFENSEUR des INTERETS de TOUS
COMMUNICATION TRANSPARENTE - CONCERTATION et DIALOGUE SOCIAL
L'HUMAIN au CŒUR de l'ENTREPRISE

Les résultats du premier trimestre sont tombés et Crédit Agricole SA a annoncé une forte baisse de ses bénéfices après avoir inscrit dans ses comptes plus d'un demi-milliard d'euros de provisions liés à son exposition à la Russie et à l'Ukraine.

Même si le groupe a, sur le plan financier, « fait un choix de prudence face à des risques avérés très faibles » et que, « sans ce choix, le bénéfice net du trimestre aurait progressé de 10% », l'action Crédit Agricole SA trébuche suite à un ratio de solvabilité inférieur aux attentes, des coûts plus élevés qu'anticipé et des comparaisons défavorables avec nos principaux concurrents BNP et Société Générale.

Encore une mauvaise nouvelle pour les salariés qui s'ajoute à l'échec des NAO, aux GCR pas toujours à la hauteur et à la baisse de l'intéressement !

Les activités de Banque de financement et d'investissement (BFI) affichent néanmoins une croissance de 4,3% de leurs revenus sous-jacents à 1 425 millions d'euros malgré un repli de 2,8% des revenus de la Banque de marché et d'investissement. Ce repli est principalement dû à la chute de 9,1% des revenus de la division taux fixes, devises et matières premières (FICC) liée à la guerre en Ukraine, partiellement compensé par le bond de 40,1% de l'activité Equity.

GCR : Gloups !

Le cru 2022 de cet exercice annuel lié aux augmentations de salaires et aux bonus laisse comme un petit goût de reviens-y. Certains y ont trouvé leur compte mais une grande partie est restée sur sa faim avec le sentiment, à nouveau, de ne pas cueillir les fruits de leur travail.

Et que dire des bonus parfois ridicules accordés aux salariés des équipes de gestion des back-office alors que l'évaluation individuelle a montré une performance satisfaisante !

Alors certes, à CACIB, le bonus est attribué de manière discrétionnaire par le manager ce qui nous a toujours paru un peu curieux. Il serait peut-être temps de lier un peu plus objectivement l'évaluation du collaborateur et le montant du bonus. D'autres entités du Groupe le font et cela nous paraît plus juste.

Une autre suggestion : rendre publique les montants distribués. Pas nominativement, bien sûr mais de manière statistique, par direction. Il est merveilleux de voir comment un peu de

transparence peut inciter à une vigilance accrue de l'équité, pour éviter la dernière place du classement ...

Intéressement 2021

La performance collective 2021 a permis d'allouer une enveloppe d'intéressement de 32,3 M€ (contre 32,5 M€ pour 2020) et la prime individuelle moyenne brute s'élève à 5.706 € contre 5.982,69 € l'année dernière.

Cette baisse de l'intéressement surprend nombre de salariés après un exercice 2021 battant tous les records financiers. C'est qu'il a fallu partager le gâteau avec un nombre de salariés en nette hausse ! Et elle s'ajoute bien sûr à toutes les autres déceptions salariales ...

Pour information, voici la Rémunération Variable Collective (RVC) que vous auriez touché si vous étiez à Crédit Agricole SA.

Rémunération individuelle brute ¹	Montant RVC 2021 ²	Taux de distribution (% rému. Indiv. brute)
35 000 €	6 821 €	19%
50 000 €	8 307 €	17%
70 000 €	10 287 €	15%
90 000 €	12 268 €	14%
123 408 € et plus ³	15 577 € (max)	≤ 13 %

(1) La Rémunération individuelle brute correspond à la rémunération de l'exercice 2021 soumise à cotisations de sécurité sociale, notamment la Rémunération Fixe Annuelle (RFA) et la Rémunération Variable Personnelle (RVP) perçue en 2021.

(2) Montants bruts avant prélèvements sociaux : CSG-CRDS.

(3) Le montant de la rémunération pris en compte pour le calcul de la RVC est plafonné à 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) soit 123 408 €.

Il faut bien sûr prendre tous les éléments en compte (l'abondement maximum est notamment supérieur à CACIB) et tenir compte des spécificités de chacun. Mais l'accord d'intéressement CACIB devant être renégocié d'ici fin juin, il n'est pas inintéressant de s'inspirer des bonnes idées des autres ...

L'ordinaire du télétravail (Volume 2)

Vous êtes nombreux à nous remonter des irritants, voire des injustices sur l'application de l'accord de télétravail, notamment sur les 20 jours supplémentaires pour « temps de transport supérieur à 2h30 ».

D'abord, sur la date « référence » de la résidence principale « déclarée en paie au 1^{er} mars 2020 ». On nous a d'abord dit qu'il s'agissait d'éviter un effet d'aubaine du confinement puis qu'il s'agissait de poursuivre une disposition de l'ancien accord liée au déménagement de CACIB (qui a maintenant près de 10 ans) ... Cela a pour conséquence une impossibilité pour les nouveaux embauchés d'obtenir les 20 jours supplémentaires puisqu'ils n'étaient bien sûr pas en paie au 1^{er} mars 2020 et donc une inégalité de traitement.

Ensuite sur le calcul du temps de trajet. Il faut bien sûr prendre une référence et le temps du trajet le plus court donné par Mappy, Transilien ou SNCF peut être celle-ci. Mais l'appliquer

comme le fait HRE, tel un couperet sans entendre les arguments des collaborateurs est excessif. Nous avons eu le cas d'une salariée qui préfère, à un horaire légèrement décalé dû à des contraintes d'activité, effectuer un trajet un peu plus long avec une seule correspondance plutôt que le trajet théorique qui en impose 3. On peut aisément en comprendre les raisons quand on connaît la ponctualité des RER et trains régionaux. Elle s'est vu refuser les jours supplémentaires !

Pourtant l'accord n'indique pas qu'il faut impérativement utiliser le trajet le plus court de la simulation et il est nécessaire de prendre en compte des situations particulières quand elles se justifient.

L'accord prévoit par contre une clause de revoyure en septembre 2022 avec la possibilité d'adapter et de développer le dispositif de télétravail. Il faut permettre à tout salarié qui le souhaite, ayant un temps de trajet réel de plus de 2h30, voire 2h, de bénéficier de jours supplémentaires pour des raisons évidentes de santé et ouvrir les jours supplémentaires au plus de 55 ans, quel que soit leur temps de trajet.

Nous contacter/Nous rejoindre

Vous souhaitez obtenir des compléments d'informations ou faire notre connaissance, contactez :

- Les élus au CSE CACIB :
 - o Philippe AIGRON, Désirée GENIN (Sgy Park Alsace)
 - o Alain BACHOT (Sgy Park Provence)
 - o Pascal JOUSSE (Sgy Park Provence) et Valéry RICHARD (Sgy Park Languedoc)
- ou contactez-nous par mail : sniacam@ca-cib.com.

Et pour être toujours au fait de notre actualité, n'hésitez pas à enregistrer un favori direct vers notre espace SNIACAM <http://hre.ca.cib/syndicats/SNIACAM/App/Accueil.aspx>.

Depuis plus de 50 ans, le SNIACAM est un syndicat atypique, libre et indépendant, tant financièrement que politiquement.

Aimeriez-vous nous rejoindre et tenter l'expérience ? Cela vous donnera un autre regard sur l'entreprise, le groupe et l'action syndicale !