Eté 2022

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

Numéro spécial : Et l'Humain dans tout ça ?

L'entreprise a clairement une vocation sociale au sein de la société. Son rôle est d'adapter le travail à l'humain, d'évaluer les risques (physiques comme psycho-sociaux), de fournir un cadre propice à l'épanouissement et de garantir de bonnes et saines relations humaines.

Pour que l''entreprise se développe il faut des collaborateurs bien dans leur travail, qui trouvent du sens dans leur activité, qui ont donc envie d'y rester et de s'engager complètement.

On a pu voir, ces dernières années, que l'ensemble de ces éléments n'étaient pas vraiment au rendez-vous et que l'on a surtout perçu une grande fatigue allant parfois jusqu'à la démotivation.

Alors maintenant qu'est sorti le nouveau PMT 2025 du Groupe, avec sa déclinaison sur CACIB, penchons-nous sur ce qu'il nous promet. Il a été pensé pour accompagner les grandes transformations de notre monde et met en avant les transitions écologique, humaine et digitale.

Sur le projet humain, CACIB souhaite « s'affirmer comme un employeur Responsable tant en interne qu'en externe », en mettant l'accent sur l'autonomie, la responsabilité et le développement de tous. Pour mettre cela en musique, CACIB, dans les pas du Groupe, compte actionner 6 leviers que nous allons passer en revue.

Reconnaissance financière et non financière

Au fil de nos tracts 2020, 2021 et 2022, nous n'avons cessé de répéter que la reconnaissance de l'effort des salariés n'avait pas été à la hauteur. Nous sommes heureux que ce point figure en bonne place en espérant qu'il sera plus que des mots.

Deux actions importantes et positives sont à noter en ce milieu d'année 2022 :

- Un nouvel accord d'intéressement amélioré (valable pour les 3 prochaines années) : une valeur de référence en nette hausse (rattrapage de l'augmentation des effectifs), une prise en compte d'une évolution théorique des effectifs sur les 3 ans de l'accord (pour éviter l'écueil de cette année) et un booster RVC à 3 paliers permettant d'augmenter l'enveloppe en cas de surperformance.

- Après un échec retentissant de la dernière NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), un accord pour soutenir le pouvoir d'achat des collaborateurs a enfin été signé ! Il concerne près de 75% des salariés, favorisant les plus basses rémunérations. Il prévoit une augmentation pérenne de 5,5% à 7,5% pour les salaires inférieurs à 40k€ puis de 3,2% à 5% pour ceux inférieurs à 60k€ et enfin de 2% à 3% pour ceux inférieurs à 90k€.

Il reste bien sûr des points d'amélioration notamment sur l'augmentation de capital réservée aux salariés. La décote 2022 était à nouveau de 20% alors qu'il est possible aller jusqu'à 30%.

Et il ne faudrait pas que les bonnes intentions de CACIB s'arrêtent au début de ce nouveau PMT. Nous saurons rappeler la direction à ses engagements à l'aune de l'évolution de la situation économique d'autant que celle de CACIB est au beau fixe. Au T2-2022, avec des revenus sous-jacents en hausse de 22%, l'activité de la banque a connu des "niveaux records".

Flexibilité

Les nouveaux modes de travail se veulent agiles. Ils se mettent peu à peu en place suite à l'accord de télétravail et au développement du smart-office. Ils changent la manière d'interagir avec les autres et peuvent être déstabilisants pour les managers.

Dans l'offre de formation 2022, il existe deux formations orientées « Travailler à distance » en libre accès et quelques autres à demander dont « Manager des équipes hybrides ». Il nous paraît indispensable qu'un maximum de managers la suivent.

La flexibilité du travail est une chose mais la flexibilité dans l'application de l'accord de télétravail en est une autre. Là on serait plutôt dans la rigidité. Je vous renvoie à notre tract précédent. La clause de revoyure prévue pour septembre doit améliorer ça. Il faut étendre le nombre de personnes pouvant bénéficier des 20 jours supplémentaires. Nous avions déjà cité les plus de 55 ans mais nous pensons aussi aux familles monoparentales qui doivent maintenir un équilibre vie personnelle - vie professionnelle parfois complexe.

La flexibilité serait aussi de permettre une étude des cas particuliers (autre que médicaux) pour adapter ces nouveaux modes de travail tout en garantissant l'équité entre les collaborateurs.

Compétences

Le développement des compétences est un point clé pour l'évolution des collaborateurs. Il passe bien sûr par la formation qui est aujourd'hui facilitée par un accès à distance et un accès libre à certaines formations.

Saluons la mise à disposition récente de l'outil 365Talents qui « permet à chacun de partager volontairement ses expériences, ses compétences et ses appétences ». Comme tous les outils, il demandera un peu de temps pour sa prise en main et sa mise à jour. A suivre donc …

Promesse de développement

Cela rejoint le point précédent avec un regard plus collectif. Il s'agit de « se développer et développer les autres à travers le mentorat, le compagnonnage, la culture du feedback et la promotion de la mobilité ». A part la mobilité, beaucoup de ces points en sont à leur tout début. Travaillons ensemble pour la mise au point de ces nouveaux moyens …

Renforcement du collectif

Il s'agit de « faire de nos collaborateurs les ambassadeurs de nos valeurs ». Ce sujet reste à développer …

Engagement sociétal

Il s'agit pour CACIB d'être acteur de la société et de promouvoir la diversité et l'inclusion sociale. La Banque reprend les domaines prioritaires du Groupe Crédit Agricole : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le plan jeunesse et le handicap.

Concernant l'égalité Femmes-Hommes, on a observé ces dernières années une réduction des écarts de rémunération qui reste à poursuivre et, en 2021, pas de femme dans le Top10 des rémunérations. Le PMT fixe un objectif de 30% de femmes au sein du Cercle 1. C'est bien, mais ce n'est que l'application, un peu anticipée, de la loi Rixain votée en décembre 2021 qui fixe ce quota à horizon 2027 (et 40% d'ici 2030). Saluons la signature, en 2021, du troisième accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sur lequel nous pourrons tous nous appuyer pour continuer les efforts.

Concernant le plan jeunesse, CACIB s'engage, en France et à l'international, à recruter 1 500 jeunes d'ici fin 2025 et à améliorer le taux d'embauche en CDI après leur première expérience formatrice.

Concernant le handicap, CACIB s'inscrit dans le 6ème accord handicap 2020-2022 du Groupe qui vise à relever les enjeux suivants :

- Développer les efforts de recrutement et mettre en place les conditions propices à encourager la reconnaissance des travailleurs handicapés par une mobilisation de l'ensemble des acteurs du groupe Crédit Agricole ;
- Poursuivre l'amélioration des conditions permettant l'accueil, l'intégration, le maintien dans l'emploi, le développement de la carrière et des compétences des salariés en situation de handicap ;
- Renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes et préjugés toujours trop nombreux en matière de handicap ;
- Recourir, sous l'impulsion de la Direction des Achats groupe, au secteur du travail protégé et adapté, en lien avec les principaux métiers du Groupe.

Avec un taux d'emploi de 3,55% fin 2021, CACIB est dans le milieu du classement des entités du Groupe.

Par rapport à nos principaux concurrents, notamment la BNP et la Société Générale, deux domaines nous semblent complètement oubliés : le genre et les LGBTQIA+, et l'âge et l'intergénérationnel. S'il arrive que le second sujet arrive quelquefois sur la table, le premier est invisible.

En matière de droits LGBT, BNP-Paribas est la première banque française à avoir signé la charte de l'Autre Cercle en octobre 2015. La Société Générale l'a suivi en mars 2021. Qu'attend donc le Crédit Agricole ? Sans doute faut-il y voir une acceptation historique difficile de l'homosexualité dans le monde agricole. « L'Amour est dans le pré » doit-il être le seul cadre agricole dans lequel on parle de personnes LGBT ? Nous pensons qu'au Crédit Agricole aussi, le sujet a toute sa place.

L'histoire de CACIB étant moins agricole, pourrait-elle planter la première graine ?

En conclusion, si le but du PMT 2025 est bien d'accompagner les collaborateurs dans un monde qui bouge en leur donnant une plus grande autonomie, pensons bien à les laisser respirer. En effet, le rapport du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) précise dans sa conclusion : « *Nous avons également répondu aux appels de salariés en souffrance. Nous constatons une augmentation du nombre de salariés qui nous contactent pour évoquer leurs difficultés. Nous pensons que 2022 sera plus calme sur le plan sanitaire mais nous alertons sur les RPS (Risques Psycho-Sociaux) au sein de l'entreprise et leur possible majoration lors de la sortie de crise.* »

La fatigue se fait sentir dans toutes les directions et la surcharge de travail est le lot quotidien de beaucoup, souvent par manque de personnel. La conduite des changements à venir doit se faire dans la concertation, la sérénité et la transparence.

Nous terminerons par une citation de l'ancien PDG de Danone, Antoine RIBOUD, en conclusion de son discours du 25 octobre 1972 et qui reste toujours valide 50 ans plus tard : « *Conduisons nos entreprises autant avec le cœur qu'avec la tête, et n'oublions pas que si les ressources d'énergie de la terre ont des limites, celles de l'Homme sont infinies s'il se sent motivé.* »

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 (Sqy Park Alsace)
    - o Alain BACHOT (Sqy Park Provence)
    - o Pascal JOUSSE (Sqy Park Provence) et Valéry RICHARD (Sqy 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 !