



En page 2

Verbatims NAO
IMR 2024 taux de participation

En page 3

Formation IA
Entretien d'évaluation

En page 4

Droits **CSE**
Coups de ❤️ :
Offres sociales & Handicap

En page 5

Conditions de travail
et santé mentale

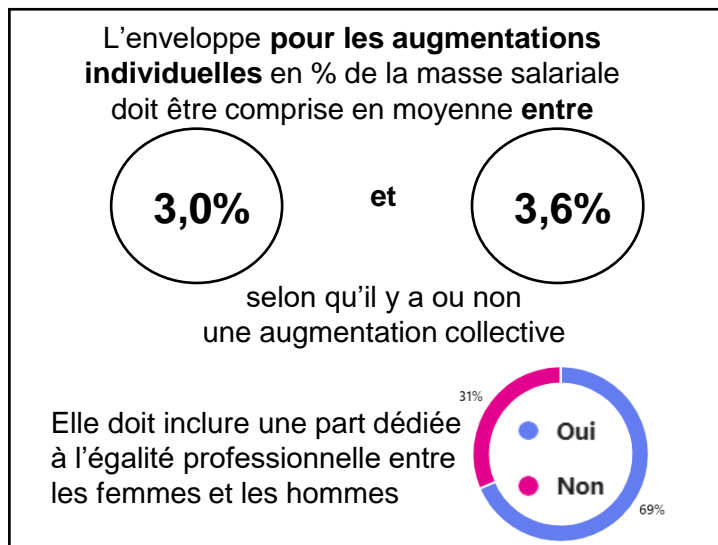
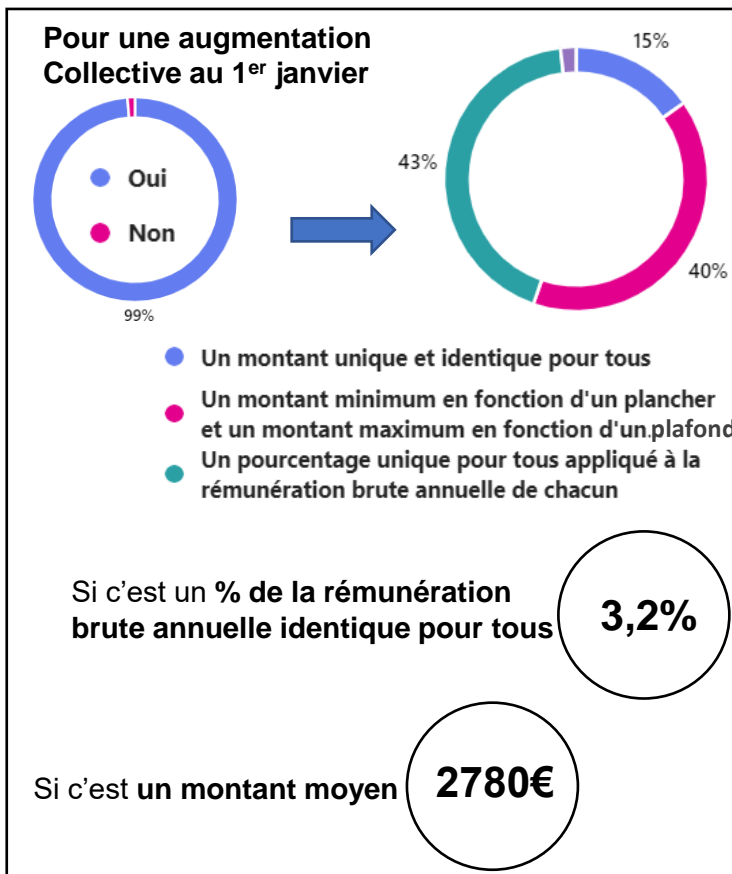
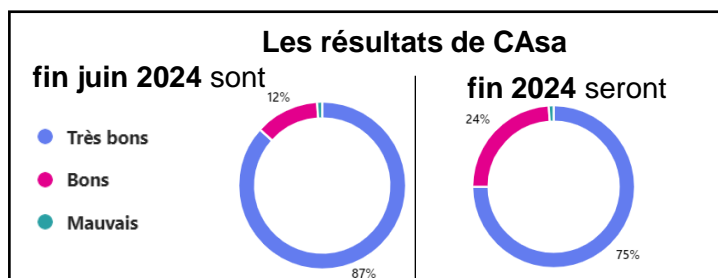
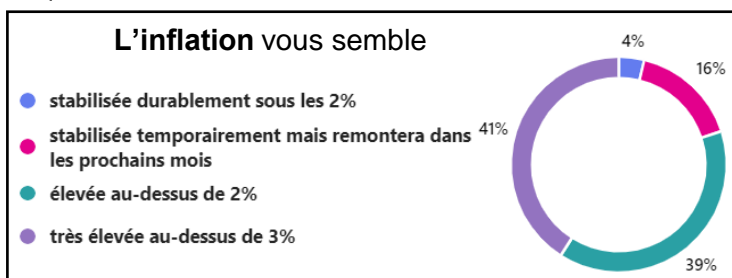
En page 6

Partout, tout le temps,
par tous les temps

Que nous dit notre sondage CFTC pour le pouvoir d'achat ?

Vous êtes **105** à avoir répondu au sondage publié dans la newsletter **CFTC** d'octobre et **nous vous en remercions**. Vos réponses alimentent notre réflexion et sont utilisées dans le cadre des négociations.

Que nous dites-vous ?



- Et quoi d'autre prioritairement ?**
- ✓ Une indemnité repas les jours de télétravail soit en tickets restaurants soit la même subvention qu'au restaurant d'entreprise.
 - ✓ Augmenter l'indemnité télétravail (2,70€/jour)
 - ✓ Augmenter la subvention au restaurant d'entreprise et revoir les 4 seuils à la hausse.
 - ✓ Une prime exceptionnelle en décembre.

Qu'est-ce que vos délégués CFTC négocient avec la DRH ?

Retrouvez les propositions défendues par vos délégués syndicaux CFTC en cliquant sur le bouton ci-contre

Propositions de la CFTC pour le pouvoir d'achat





LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



**RIEN N'EST ACQUIS
CONSTRUISONS ENSEMBLE
NOTRE AVENIR**

Notre sondage CFTC pour le pouvoir d'achat, suite...



« J'avais dans mon ancienne entreprise des tickets restaurant les jours de télétravail. Il y avait également une cantine, nous avions les 2 systèmes. »

« Doublement de l'abondement du PEE pour tout le monde sauf pour les DGA et DG. Baisse de 5 à 10% des salaires des DGA et DG et redistribution à tous les collaborateurs. »

« Nous entendons dans la presse que le pouvoir d'achat a augmenté en 2024 en raison des hausses de salaires et de la diminution de l'inflation. Ce n'est absolument pas le cas chez **CAsa**. »

« Augmenter la participation sur les jours télétravaillés. Le montant actuel est faible et n'incite pas les collaborateurs à saisir leurs jours, rendant plus difficile le pilotage du travail à distance pour les managers. »

« J'estime que la part des augmentations individuelles dédiée à l'égalité hommes/femmes devrait être totalement indépendante de l'augmentation individuelle. J'ai déjà été augmentée pour tenter de rééquilibrer ma rémunération, mais je ne parviens pas à savoir si ces augmentations sont liées à mon travail ou à une mesure égalitaire. Je trouve la mesure peu transparente, mon chef n'est pas capable de distinguer les deux non plus. »

« Il faudrait davantage de clarté et de transparence entre les augmentations liées au travail et celles liées à l'égalité hommes/femmes. »

« Egalité homme/femme et rattrapage des salaires quand on vient de caisse (du réseau) par rapport aux collègues chez **CAsa** depuis toujours. Je vois bien que je suis dans les "bas salaires" de **CAsa** avec vos publications et j'ai perdu en pouvoir d'achat car moins d'intéressement et moins de prime. »

« Avoir des réductions collaborateurs plus importantes sur les services du Groupe (assurances, frais bancaires, etc.) d'autant que de fortes augmentations des cotisations d'assurances IARD vont intervenir (entre 6 et 10% selon les contrats en raison de la revalorisation de la contribution catastrophes naturelles). »

... Et plus spécifiquement quelques suggestions reçues, à l'attention des élus membres du bureau du CSE ou de la commission Voyages :

« Augmentation du budget du **CSE** », « Enveloppe **CSE** revue à la hausse », « Bons d'achats grandes enseignes », « Plus de bons de réduction », « Augmentation de l'enveloppe loisir », « Réductions sur les voyages **CE CAsa** ».

IMR 2024 : 85% de participation et maintenant ?

Le 15/10/2024, nous avons reçu un 60 secondes spécial ne contenant qu'une seule information : le taux de participation à l'IMR 2024 !

Notre Directeur Général et nos Directeurs Généraux Délégués peuvent dormir tranquilles, ce taux record de 85% de participation n'écornera pas leur rémunération variable ! Certaines Directions seront peut-être tentées de se livrer entre elles au petit jeu stérile du « qui a le meilleur ou le moins bon taux de participation ».

Mais **vos élus CFTC** le redisent : **l'enjeu n'est pas là**. Il ne faut pas nous contenter de cette participation record. **Place maintenant à l'analyse globale, déclinée ensuite par Direction avec des plans d'actions spécifiques** en lien avec les verbatims remontés par les collaborateurs. **Nous les attendons impatiemment**. Sinon ça ne sert à rien.



Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

Suivez-nous

cftc-casa.com

2



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS

**ENGAGÉS POUR VOUS, ÉLUS PAR
VOUS, NOUS SOMMES ET SERONT LÀ
POUR VOUS !**

Bientôt une formation d'acculturation à l'IA générative

Dans le 60 secondes du 15 octobre dernier, vous avez peut-être visionné l'interview croisée de **Jean-Paul MAZOYER**, Directeur Général Technologies Digital et Paiements et de **Bénédicte CHRETIEN**, Directrice des Ressources Humaines du groupe **Crédit Agricole S.A.**

Ils nous annonçaient le lancement en décembre 2024 d'une formation d'acculturation à l'**intelligence artificielle générative**. Cette technologie aura « **des impacts progressifs sur nos métiers** », ce qui nécessite « **une montée générale en compétences** de l'ensemble des « **équipers** » du groupe ».



Notons aussi que les 2 interviewés accordent plus d'une minute pour décrire **le rôle de l'IA générative au cœur de la plateforme LinkedIn Learning** : donner « **accès grâce à l'IA à des suggestions personnalisées de formations et d'offres d'emplois au sein du groupe** ».

Dans la newsletter de septembre, **la CFTC** formulait le vœu que **les futures formations à l'IA créées par les équipes IT sous l'égide de l'IFCAM soient apprenantes et accessibles à tous**.

Vos élus CFTC vous indiquent que **cette nouvelle formation d'acculturation est disponible** dans votre espace personnel **sur le site ecampus de l'IFCAM** et vous invitent en bénéficiant. Elle s'inscrit dans les « **excellents programmes de formation de l'IFCAM** » pour reprendre les propos de **notre DRH groupe**.

La CFTC est en phase avec les propos suivants de **notre DRH groupe** :

- ✓ « En vous formant à cette technologie spécifique, le groupe vous prépare à **l'intégrer de manière efficace et responsable dans l'ensemble des métiers du groupe** ».
- ✓ « **L'intelligence humaine doit toujours avoir le dernier mot !** »

La CFTC formule le souhait que cette maxime devienne **une valeur de référence, défendue haut et fort par le Groupe CA dans son ensemble et en toutes circonstances**.

[Voir l'interview de J.P. MAZOYER et B. CHRETIEN](#)

Le point sur les entretiens d'évaluation et professionnels



Parmi les sujets phares de cette fin d'année, vous ne tarderez pas à être sollicité pour **votre entretien d'évaluation et votre entretien professionnel**. Dans la plupart des cas, ça se passe bien. Mais, et nous ne vous le souhaitons pas, **vous ne serez pas forcément d'accord avec votre manager** que ce soit pour **l'atteinte de vos objectifs 2024, vos objectifs 2025** ou sur **la qualité de votre travail**.

Surtout ne faites pas l'AUTRUCHE !

Dans nos missions de Délégué Syndical CFTC à vos côtés et en toute confidentialité, il arrive que nous devions défendre des collègues qui,

malheureusement, n'ont aucune preuve tangible à apporter, faute d'avoir écrit leurs remarques en temps utile. En face l'accusation vient généralement avec un dossier plus ou moins épais constitué au fil des mois et des années. **Ne pensez pas que ça n'arrive qu'aux autres !**

L'entretien d'évaluation est souvent un moment clé pour tracer les accords comme les désaccords avec votre manager. Préparez-le minutieusement. Portez-y par écrit toutes vos remarques et validez-le. Un jour cela pourrait vous être utile. N'oubliez pas les 2 adages suivants :

- ✓ **Qui ne dit mot consent !**
- ✓ **Les paroles s'envolent, les écrits restent !**

Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

Suivez-nous

cftc-casa.com

3



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



**RIEN N'EST ACQUIS
CONSTRUISONS ENSEMBLE
NOTRE AVENIR**

En novembre la fin de l'année approche. Ne perdez pas vos droits CSE

Attention : la fin de l'année approche et **il vous reste peu de temps pour consommer vos droits** alloués en 2024 **par le CSE**. Avouez que ce serait bête de les gâcher, alors même que vous en demandez plus (cf. nos verbatims NAO en page 2) !

Prenez donc enfin le temps de traiter ce sujet important pour votre pouvoir d'achat.

Et si vous ne l'avez pas déjà fait, **profitez-en aussi pour faire calculer votre quotient familial 2025**. C'est la base des prestations qui vous seront accordées.

L'équipe **Gestion du CSE** reste à votre écoute pour vous assister dans vos démarches.

Notre 1^{er} coup Le bilan Action Logement Services 2023 et la disponibilité de l'équipe Offres sociales CAasa

Sylvie COST est venue présenter en **CSE**, le bilan Action Logement 2023 pour **CAasa** et pour **le Groupe**.

En 2023, **13 logements** ont été attribués à des collaborateurs contre 4 en 2022. Les salariés de l'**UES CAasa** ont largement bénéficié de 62 aides Mobilité dédiées aux jeunes (dont 2 IDIA et 1 CAT&E). 1 prêt agri-Accession, 1 prêt agri-Travaux et 7 garanties VISALE facilitant l'accès aux logements ont également été attribués.

Vos élus CFTC saluent en votre nom, toute l'**équipe Offres sociales, appuyée par les Assistantes sociales pour cet excellent résultat. L'enthousiasme et la disponibilité constante** de tous les membres de l'équipe **sont sans aucun doute les clés de ce succès.**

A contrario, la valse des ministres en charge du sujet ces dernières années n'aide pas à pérenniser les réflexions.

Notons que la suppression du critère d'ancienneté a permis aux alternants, stagiaires et CDD d'être bénéficiaires de **ces services sociaux très importants pour le bien être professionnel et personnel** de nos collègues.

RÉSULTATS 2023 UES CASA ET GROUPE

	Attributions		IDF / Région (2023)	
	2022	2023	IDF	Région
UES CASA	4	13	11	2
GROUPE	146*	190	137	53

* dont 33 en province

Rappels :

- Les partenariats de CAasa avec la CDC Habitat et l'AEPL ont pour objectif de proposer une offre locative diversifiée aux salariés.
- Il existe également une offre locative issue du patrimoine institutionnel des filiales Assurances et Amundi.

[Lire le bilan Action Logement Services 2023](#)

Notre 2nd coup Mois des diversités

A l'occasion du mois des diversités, **vos élus CFTC** attirent votre attention sur les actions proposées par l'équipe Handicap CAasa à l'occasion de la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)**. Nous vous invitons vivement à **participer au quiz « quel collègue suis-je ? »** ainsi qu'à la formation et au parcours sur la **plateforme IFCAM** (voir Flash RH du 19 novembre 2024).



[Lire le flash RH spécial mois des Diversités - Solidarité](#)

Vous partagez nos valeurs?

[Adhérez](#)

Suivez-nous



cftc-casa.com

4



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS

**ENGAGÉS POUR VOUS, ÉLUS PAR
VOUS, NOUS SOMMES ET SERONT LÀ
POUR VOUS !**



ÉCLAIRAGE

L'impact des conditions de travail sur la santé mentale des salariés



Dans sa revue trimestrielle n° 178, parue en septembre 2024, la **CFTC Cadres** nous éclaire sur un rapport de la DARES (*), publié cet été, permettant de mieux comprendre les interactions entre les conditions de travail et la santé mentale des salariés.

On le sait, lorsqu'il est source de plaisir, le travail peut être bénéfique pour l'équilibre mental. Mais il peut aussi devenir pathogène, par

exemple quand l'organisation et les conditions de travail entraînent une intensification et une insécurisation. Il y a alors souffrance psychique pour les salariés.

La santé mentale est un enjeu fort de santé publique, le 1^{er} Ministre en personne vient de le rappeler récemment. En constante augmentation depuis plusieurs années, **les dépenses liées à la santé mentale représentent aujourd'hui plus de 23 milliards d'euros soit 14% des dépenses totales de santé**. C'est le premier poste de dépenses pour l'Assurance Maladie.

L'étude de la **DARES** montre que, en particulier, **les risques professionnels peuvent avoir un impact dommageable sur la santé mentale, et parmi eux l'intensité du travail**.

La quantité importante de tâches à réaliser, les rythmes de travail soutenus et contraignants ou encore une exigence globale particulièrement soutenue caractérisent cette intensité du travail.

Les salariés confrontés à une forte exigence du travail (rythme, intensité, durée, pression, ...) et à une faible latitude décisionnelle (absence totale ou partielle d'autonomie) ont une santé mentale plus dégradée que les autres.

Il y a aussi d'importantes inégalités en fonction du genre et du statut social. Selon les dernières enquêtes de **Santé Publique France**, **la souffrance psychique en lien avec le travail est deux fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes**. Cette différence peut s'expliquer par certains emplois pourvus majoritairement par les femmes mais aussi par les inégalités salariales persistantes ou encore une moindre reconnaissance professionnelle, en plus de la charge mentale liée aux tâches domestiques et familiales.

Le niveau d'études et de qualification a aussi des répercussions sur l'exposition aux risques pour la santé, les ouvriers ayant une plus forte probabilité de déclarer une santé mentale altérée.

Enfin, le télétravail (seulement quand il est subi) ou l'automatisation des tâches peuvent aussi contribuer à augmenter la probabilité de dégradation de la santé mentale.

[Lire l'article de la CFTC Cadres](#)

Chez CAsa, vos élus et délégués CFTC entendent régulièrement des collègues qui soulignent l'intensification permanente de leur travail, soit au travers d'objectifs trop nombreux ou trop ambitieux, soit par le manque chronique d'effectifs dans certains métiers ou certaines directions.

Pourtant et notamment lors des réorganisations de directions présentées en **CSE**, les intervenants nous assurent presque systématiquement, qu'ils ne constateraient pas de surcharge de travail au sein de leurs équipes.

La CFTC invite la **DRH, les Gestionnaires de Ressources Humaines et tous les managers** à rester **particulièrement attentifs à la santé mentale** de tous nos collègues et à veiller à ce que l'organisation et les conditions d'exécution du travail ne se dégradent pas.

(*) *Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques, rattachée au Ministère du Travail*

Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

Suivez-nous

cftc-casa.com

5



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



**RIEN N'EST ACQUIS
CONSTRUISONS ENSEMBLE
NOTRE AVENIR**

Partout, tout le temps, par tous les temps, ...

Les équipes de la CFTC sillonnent nos régions et viennent à la rencontre des salariés et retraités.

Droit du travail, formation professionnelle, santé au travail, solidarité, logement, famille, retraite, justice sociale, ... Les questions qui leur sont adressées sont aussi diverses que variées.

Comme ces équipes, **Vos élus et délégués syndicaux CFTC** sont là pour répondre à vos questions. N'hésitez pas à nous solliciter.



Vous appréciez le contenu de nos newsletters ? Dites-le nous en nous adressant un mail à cftccasa@gmail.com.

Vous partagez nos valeurs ?

Adhérez

ENVIE DE GARDER LE CONTACT ? BESOIN D'INFOS ?

Vos délégués
Syndicaux

CATHERINE ABALAIN
01 43 23 60 65

ALAIN STEPHAN
06 85 67 52 98

MARIE-JOSE FERJAUULT
06 75 24 59 77

DENIS CIROT
06 74 44 68 02

Élus titulaires

Élus suppléants

RS



**MARIE-JOSÉ
FERJAUULT**

CALF



**DENIS
CIROT**

DAG



**VALÉRIE
VOYNEAU**

DDC



**LUCIEN
KEMKENG**

DDC



**CATHERINE
ABALAIN**

RHG



**BENJAMIN
MASSONIE**

DBI



**LIZ
MARUANI**

DDC



**ALAIN
STEPHAN**

ITD

Rejoignez-nous sur nos sites
Abonnez-vous à nos publications

cftc-casa.com

le site CFTC.fr

6