

[En page 2](#)

Bénéfice exceptionnel
Partage de la Valeur

[En page 5](#)

Ça bouillonne chez
IDIA et CATE

[En page 3](#)

Un pb avec l'accord
senior ?

[En page 6](#)

Bonnes vacances
aux juilletistes

[En page 4](#)

Retour de congé
maternité

La négociation RVC 2024 : une négociation mal démarrée mais, après discussions et écoute, des avancées !

La négociation sur la **RVC 2024** a débuté le 12 juin dernier en même temps que celle sur le « **partage de la valeur** ».

Lors de cette 1^{ère} réunion, la **Direction a présenté une grille RNPG, pour la RVC 2024 jugée indécente par vos élus car les % de masse salariale (MS) distribués auraient été une nouvelle fois rabotés.** Après manifestation de notre mécontentement et discussions, la situation s'est débloquée.

La séance de négociation du 20 juin nous a conforté dans la justesse de nos demandes. Compte tenu du **contexte politique national et international très incertain, voire inquiétant**, il nous apparaissait nécessaire de **sécuriser la grille RNPG sous-jacent retraité pour les seuils inférieurs à 5 Mds€**, car nous ne sommes pas à l'abri de mauvais résultats en 2024. Nous souhaitons aussi une distribution à 9% sur le seuil de 6Mds€ quand d'autres ont demandé 12% mais sans garde-fou sur les tranches les plus basses !

Nous avons obtenu 8,8% sur le seuil de 6Mds€ et 9,5% sur le seuil de 6,3Mds€.

Si tout se passe bien au 2^e semestre en France, nous pourrions **espérer un RNPG en hausse et moins de retraitements qu'en 2023 avec un RNPG sous-jacent retraité > ou = à 6Mds€.**

Des avancées aussi sur l'indicateur Egalité F/H : l'atteinte 2023 sur cet indicateur nous mettait en risque de le voir se dégrader en 2024. **Vos Délégués Syndicaux CFTC ont demandé et obtenu la sécurisation du % de distribution de Masse Salariale.**

Ainsi et **au global**, sauf évènement économique et/ou international imprévu, avec cet accord nous pourrions **espérer atteindre un taux de distribution autour des 11%.**

Rappel : si les **Organisations Syndicales Représentatives (OSR) ne signaient pas l'accord, tous les seuils de la grille RNPG 2023 seraient automatiquement relevés de 500M€ ! Les 2 autres grilles (nb d'alternants et indice égalité pro F/H) seraient aussi relevées.**

RNPG sous-jacent ajusté en Mds€	grille 2023	grille 2024 après négo 20 juin (*)
0	0,0%	0,0%
700	1,2%	1,2%
1 900	3,3%	3,3%
2 700	5,0%	5,0%
4 800	7,0%	7,0%
5 600	8,2%	
5 700		8,2%
6 000	9,0%	8,8%
6 300		9,5%
>=6 900	13,0%	
>=7 100		13,0%

(*) en % de la masse salariale

Index égalité professionnelle F/H	% RVC
70	0%
75	0,5%
80	0,75%
84	0,8%
87	0,95%
91	1%
93	1,1%
100	1,15%

Un ajustement pour sécuriser la grille index F/H

Vos Délégués Syndicaux CFTC ont tenu compte de tous les aspects dans cette négociation et **ont décidé en toute responsabilité de signer cet avenant à l'accord d'intéressement 2023-2025 afin de valoriser au mieux notre engagement à tous !**

Concernant la négociation sur le **partage de la valeur**, **vos élus CFTC demandent** que le caractère exceptionnel des résultats 2023 se traduise par un partage supplémentaire de la valeur pour les collaborateurs, à percevoir en 2024 !



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS

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

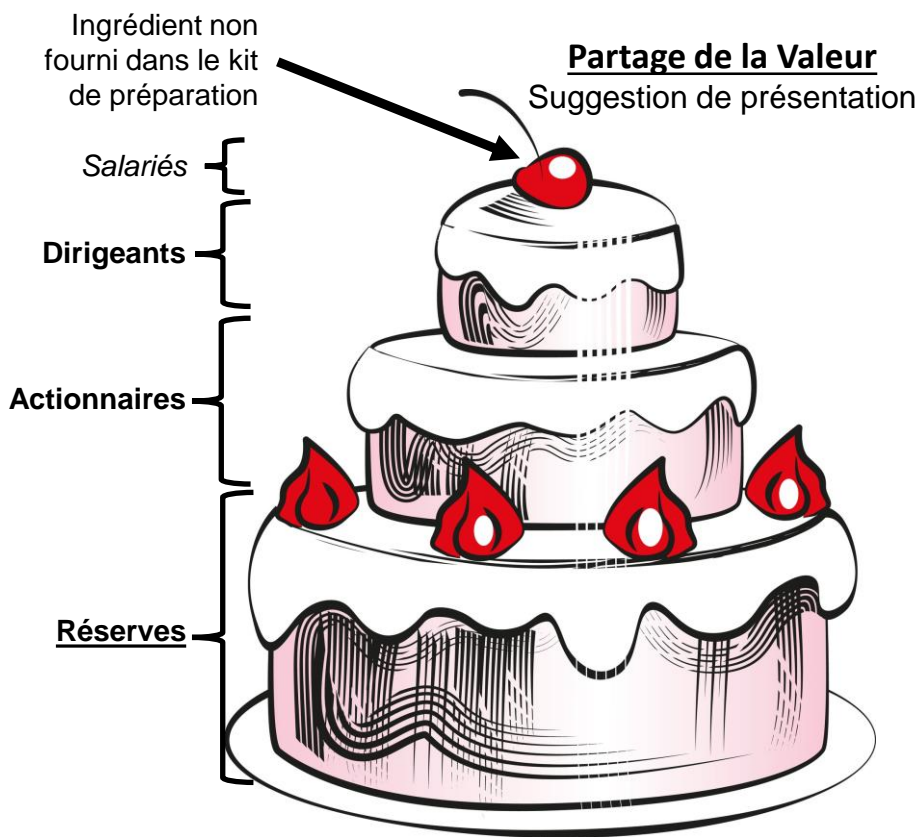
Négociation sur le Partage de la Valeur, en cas de bénéfices exceptionnels. Une cerise sur le gâteau ?

La loi 2023-1107 du 29 novembre 2023 a instauré **une nouvelle obligation de négociation sur le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice.**

Elle concerne les entreprises dont le seuil d'effectif de 50 salariés est atteint depuis 5 années civiles consécutives et disposant d'au moins un délégué syndical.

En conséquence, la **DRH** a annoncé l'ouverture de cette négociation pour qu'elle démarre avant le 30 juin 2024. Très bonne nouvelle, nous direz-vous !

La notion de bénéfice est précisément définie par la loi, il s'agit du **bénéfice net fiscal**, tel que retenu dans la formule légale de la participation. Il est impossible de retenir une autre notion comptable ou financière dans le cadre de cette négociation. Cette notion n'existe pas chez **CAsa** où nous parlons RNPG.



Mais **qu'est-ce qu'un RNPG exceptionnel ?**

Comment maîtriser les retraitements habituels du RNPG qui le transformeront en RNPG banal ?

Quelle part sera réservée aux « équipiers » ? A quelle fréquence ?

Le caractère « exceptionnel » du RNPG le rendra-t-il très difficile voire impossible à atteindre ?

Arriverons-nous à faire reconnaître que **2023 était déjà une année exceptionnelle ?**

En votre nom, **vos Délégués Syndicaux CFTC** sont mobilisés pour obtenir **un résultat significatif, non aléatoire et non utopique** pour que cette belle idée ne se transforme pas en **cerise sur le gâteau non fournie dans la recette décrite dans la loi !**

Pour en savoir plus sur le bénéfice exceptionnel dans le cadre de la loi de Partage de la Valeur, lisez l'analyse proposée par **Capstan Avocats** sur leur site, en cliquant sur le bouton ci-dessous :

[Lire l'analyse de Capstan Avocats](#)

L'été est là ! Pensez à l'enveloppe loisirs !

L'été est là et peut-être enfin le soleil ? Vos vacances pointent leur nez à l'horizon.

Souvenez-vous que vous pouvez utiliser votre **enveloppe loisirs attribuée par le CSE**. Elle peut vous permettre de **financer une part de vos dépenses de vacances**. Les cas prévus pour utiliser cette enveloppe sont nombreux.

Le remboursement s'effectue sur présentation d'un justificatif. Alors conservez-bien tous vos justificatifs pour les soumettre via le site au service gestion du **CSE** à votre retour.



Vous partagez nos valeurs?

Adhérez

Suivez-nous

cftc-casa.com

2



Un accord SENIORS ? Vous l'attendez impatiemment ? On nous fait attendre, mais la CFTC insiste sur l'urgence à traiter le sujet en 2024 !

Vous connaissez tous le vieil adage surutilisé en politique : « **Vous avez un problème ? Créez une commission !** ». **Nos dirigeants auraient-ils un problème avec les seniors ?**

Un suspense qui n'en finit pas de durer : avant de pouvoir parler du sujet, nous avons dû attendre **la conclusion de la réforme des retraites, puis celle des travaux menés durant les Assises du Travail**, au niveau national et au sein du **groupe Crédit Agricole S.A.**

Vu l'absence totale de résultats obtenus, ces assises nationales et locales s'apparentent vraiment à ces fameuses commissions politiques dont l'unique objectif est de **brasser du vent suffisamment longtemps pour ne rien produire.**

Les assises sont terminées et nous pensions naïvement que nous pourrions enfin entamer la négociation que beaucoup de nos collègues attendent impatiemment. **Que nenni !**



La Direction nous indique maintenant que les conclusions de ces assises seraient préalablement présentées au **Comité Exécutif** en novembre 2024.

Ensuite il faudra vraisemblablement attendre que le **nouveau Directeur Général** ait été nommé et ait pris ses marques, avant de pouvoir espérer entrer en négociations.

Nul doute que le contexte politique récent et imprévu va aussi peser sur l'attentisme général.

Et pour faire croire que cela bouge, **nous sommes désormais invités à recenser les dispositifs seniors existants au sein du groupe !**

Serait-ce pour un futur accord niveau groupe dont l'orientation se ferait à la baisse et basée sur le moins-disant existant au sein des entités ?

Pas de cela pour la CFTC !

Trop de nos collègues se désespèrent de voir adoptées des mesures destinées à faciliter leurs dernières années de carrière, à leur permettre de travailler avec plus de motivation, plus d'engagement sociétal, ou plus de partage entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle ou tout simplement de prendre un repos bien mérité.

Toutes ces aspirations, **la CFTC** les a entendues et estime du devoir de **Crédit Agricole S.A.** de mettre les moyens nécessaires à l'accompagnement de ses seniors pour leur dernière phase professionnelle. **Le Projet Humain est là aussi !**

La CFTC demande donc à la Direction de Crédit Agricole S.A., l'ouverture de négociations seniors dès le début du 2^e semestre 2024. Nous espérons être entendus.



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS

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

Congé maternité, un retour semé d'embûches ?

Une étude de l'**APEC** publiée le 8 février 2024 dresse un sombre tableau de la période du congé maternité puis de son retour, pour les femmes cadres.

Avant : l'annonce de la grossesse est perçue comme un moment angoissant en raison de l'absence de processus interne prédéfini.

Pendant le congé : le degré de connexion de certaines femmes est parfois inquiétant.

Après : le retour dans l'entreprise est jugé difficile par 47% des femmes cadres (charge de travail, changement de leur ancien poste) et 71 % d'entre elles se sentent mal accompagnées par leur entreprise.

Et même lorsqu'il se passe plutôt bien, en partie grâce au télétravail, **le congé maternité reste une période délicate.**

La **CFTC Cadres** nous propose son décryptage dans son « journal trimestriel n° 176 de mars 2024 »

[Lire le décryptage de la CFTC Cadres](#)

Et chez CAsa, comment cela se passe-t-il ?

Le processus interne est bien établi et plusieurs documents en font état : **la Charte de la parentalité en Entreprise** (2009 et 2022), **le Guide de la Parentalité** et les dispositions du **dernier accord Egalité Professionnelle F/H signé en décembre 2023**, que nous vous invitons à consulter via les liens ci-dessous.

Vos élus CFTC ont particulièrement défendu les salariés les plus fragiles (ajout de 20 jours de TT pour les femmes enceintes et les salariés en situation de handicap).

A noter dans cet accord notamment **les dispositifs en matière de rémunération** :

- ✓ La garantie pour toute salariée de retour de congé maternité, ou en cas d'adoption, de bénéficier de la moyenne des taux d'augmentations individuelles attribuées (hors promotion) aux salariés pendant le congé (art L 1225-26 du Code du Travail) avec effet rétroactif au 1^{er} janvier de l'année d'attribution. Si le congé de maternité ou d'adoption se situe entre 2 campagnes salariales, le taux moyen appliqué sera celui de la campagne précédant le départ en congé (excepté si le salarié a été augmenté lors de la campagne précédant son départ en congé). Dans ce dernier cas, si son augmentation a été inférieure à la moyenne des taux d'augmentation individuelles attribuées, une nouvelle augmentation (de la différence constatée) sera attribuée à son retour de congé.
- ✓ La neutralisation de la période d'absence du congé légal de maternité, du congé d'adoption, du congé pathologique, du congé de maternité supplémentaire (art 21 CC CASA), du congé parental d'éducation « allaitement » avec maintien de salaire et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, pour l'ouverture des droits à la RVP et pour son calcul.

CAsa adopte également des **mesures de facilitation de la parentalité** avec l'accès aux dispositifs Groupe existants en matière de garde d'enfants : mise à disposition de berceaux en crèches (enfants de 3 mois à 3 ans) et d'activités périscolaires au Centre de Loisirs du Manet (enfants de 3 à 12 ans).

[Charte de la parentalité](#)

[Guide de la parentalité](#)

[Accord égalité pro F/H](#)

DES CASES ET DES BULLES



Mère-veilleux retour



CADRES CFTC - N°176

Vous partagez nos valeurs?

[Adhérez](#)

Suivez-nous

cftc-casa.com

4



LA CFTC
À VOS
CÔTÉS



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

Ça bouillonne d'énergie chez IDIA et Crédit Agricole Transitions & Energies !



Lors du CSE du 23 mai 2024, nous avons accueilli la Responsable des Ressources Humaines de Crédit Agricole Transitions & Energies (CATE) et la DRH d'IDIA.

Elles venaient nous présenter les bilans 2023 pour les formations et l'alternance dans leur entité.

Chez IDIA, comme chez CATE, les effectifs sont en forte croissance, ce qui est toujours une bonne nouvelle.

En conséquence, les besoins en formation des collaborateurs sont aussi en croissance.

Les formations des collaborateurs sont d'autant plus prégnantes que ces 2 entités évoluent dans les métiers très porteurs et très spécialisés du **Capital Investissement** et des **Energies Renouvelables**.

En plus d'utiliser le catalogue de formations standards du **Groupe CA** (par exemple pour les aspects réglementaires ou la connaissance du **Groupe**), elles sont donc amenées à construire des parcours de formation sur mesure.

Dans le cadre de la création de la ligne métier **Capital Investissement (CI)** et afin d'internaliser une formation sur les fondamentaux du CI, IDIA a créé un « **Parcours d'intégration Ligne Métier Capital Investissement** » en partenariat avec l'IFCAM et souhaite développer les **certifications AMF et AMF ESG**.

De son côté, CATE a réutilisé l'école interne de formation sur mesure qui existait via **Unifergie Business School**, lors de l'arrivée des collaborateurs d'**Unifergie** (ex filiale de **CAL&F**). CATE a aussi défini des parcours dédiés aux nouveaux arrivants (qui bénéficient d'un parrainage ou marrainage interne), aux ingénieurs commerciaux ou encore aux équipes des fonctions support.

Chez IDIA, la **CFTC** apprécie particulièrement la mise en œuvre d'une **formation aux Risques Psycho-sociaux obligatoire** pour tous les nouveaux arrivants. Elle sera étendue avec un volet 2 sur la base du volontariat. La **CFTC** a invité la **DRH de CAsa** à s'en inspirer.

Ajoutons que l'**IMR** (Indice de Mise en Responsabilité, enquête annuelle réalisée dans le **Groupe**) est aussi **décliné avec des plans d'actions ad hoc, ce qui donne alors vraiment du sens à cette enquête annuelle**. Là encore la **CFTC** formule des vœux pour que toutes les directions de CAsa s'en inspirent enfin !

Concernant les alternants et stagiaires, la **CFTC** note avec plaisir qu'**IDIA** et **CATE** essaient au maximum de capitaliser sur cette source de jeunesse et d'enthousiasme en recrutant une proportion significative de ces étudiants à la fin de leur contrat.

La **CFTC** demande à la **DRH de CAsa** de communiquer plus souvent sur **ces pépites que nous avons au sein de l'UES**, car elles méritent vraiment d'être mises à l'honneur et mieux connues de l'ensemble des collaborateurs.

Vos élus CFTC ont chaleureusement remercié **les 2 présentatrices**, pour la qualité des échanges et leur dynamisme et vous invitent à lire leur présentation en cliquant sur les boutons ci-dessous :

[Lire la présentation IDIA](#)

[Lire la présentation CA Transitions & Energies](#)

Vous partagez nos valeurs?

[Adhérez](#)

Suivez-nous

cftc-casa.com

5



**LA CFTC
À VOS
CÔTÉS**

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

**Vos élus CFTC souhaitent de
Bonnes Vacances aux collègues juilletistes**

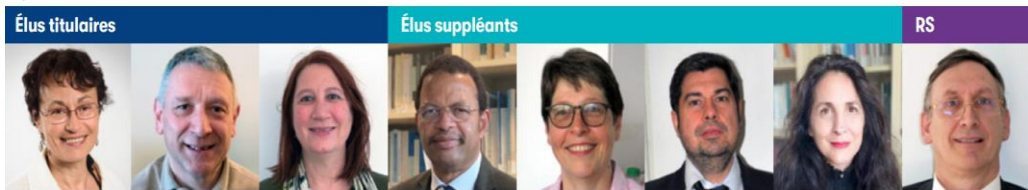


Vous appréciez le contenu de nos newsletters ? Dites-le nous en nous adressant un mail à cftccasa@gmail.com.

Vous partagez nos valeurs ? **Adhérez**

ENVIE DE GARDER LE CONTACT ? BESOIN D'INFOS ?

Vos délégués Syndicaux **MARIE-JOSE FERJULT** 06 75 24 59 77 **ALAIN STEPHAN** 06 85 67 52 98 **CATHERINE ABALAIN** 01 43 23 60 65 **DENIS CIROT** 06 74 44 68 02



MARIE-JOSÉ FERJULT **DENIS CIROT** **VALÉRIE VOYNEAU** **LUCIEN KEMKENG** **CATHERINE ABALAIN** **BENJAMIN MASSONIE** **LIZ MARUANI** **ALAIN STEPHAN**

CALF/DCCR DAG DDC DDC RHG PBP DDC ITD

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

cftc-casa.com

le site CFTC.fr **6**