



ENSEMBLE

Le canal d'infos de l'Union CFE-CGC du Groupe Crédit Agricole !

DÉCONNECTONS ! DÉCONNECTONS ! DÉCONNECTONS !

Dans ce second numéro nous avons choisi d'aborder la problématique de la charge de travail et plus précisément la surcharge. Ce phénomène beaucoup trop présent ne doit pas devenir la règle ! Vous lirez que nous pouvons agir. Ne restez pas seul(e)s face à ce mal qui peut avoir de lourdes conséquences sur votre santé physique et mentale.

Puis l'univers Amundi n'aura plus de secret pour vous dans l'article dédié à la présentation du Groupe CASA et de nos sections.

Enfin vous comprendrez comment les élus de Crédit Agricole Payment Services ont abordé syndicalement la question du flex-office, au cœur des stratégies d'économies immobilières du Groupe... Les chiffres et indiscretions clôtureront cette édition.

Nous aurons plaisir à vous retrouver à la rentrée pour le numéro 3, mais en attendant toutes les équipes CFE-CGC vous appellent à prendre le temps de déconnexion dont vous avez toutes et tous besoin pendant la période estivale.

L'équilibre des temps de vie dont nous parlons si souvent dans nos différentes actions, voire combats, est essentiel. Alors veillez à prendre du temps pour vous, avec vos familles et vos proches pour aborder les défis de la rentrée ressourcé(e)s.

L'ensemble des élus CFE-CGC vous souhaitent un bel été et de bonnes vacances !

A CAPS*, un expert pour le flex !

*Crédit Agricole Payment Services

Les aménagements en bureaux flexibles sont actuellement au cœur de la stratégie de nombreux services des ressources humaines, au regard des potentielles économies immobilières à réaliser et des besoins de flexibilité exprimés par les salariés. CAPS n'échappe pas à cette règle. Au-delà de l'aménagement des espaces, il s'agit aussi de repenser l'organisation du travail.

Les élus de CAPS, sous l'impulsion de la CFE-CGC, ont choisi d'être accompagnés par un expert. Ses honoraires ont été entièrement financés sur le budget de fonctionnement du CSE. Il s'agit d'une expertise « libre ».

Pourquoi recourir à un expert ?

Passer d'un environnement open space à un environnement flex peut paraître anodin. Certains points nécessitent une vigilance accrue telles que les mesures d'hygiène des espaces de travail qui deviennent des « clean desk » à la charge de chacun sans oublier l'isolement possible de certains salariés selon leurs jobs ou encore l'organisation de la sécurité...

L'expert a aidé les élus à s'assurer de la pertinence de la modification de l'organisation du travail sur site, à challenger le dossier soumis par la Direction, à formuler leurs questions avec précision et à rédiger un avis motivé.

Superflu ? Bien au contraire. Que sont quelques milliers d'€ au regard d'une modification de l'aménagement des lieux de travail qui va durer plusieurs années ?

Vos conditions de travail sont au cœur de notre plan d'action. Le flex office ne doit pas permettre à l'entreprise de les dégrader plus qu'elles ne le sont. Vous pouvez compter sur nous pour y veiller.



LA SURCHARGE DE TRAVAIL : LE MAL DU SIÈCLE ?

Vaste sujet... La surcharge de travail. Nous le traitons comme un leitmotiv en tant que représentants du personnel dans les entités du Groupe Crédit Agricole. En effet, cette thématique est fondamentale dans nos actions sur vos conditions de travail comme vous le lirez dans cet article mais d'abord :

De quoi parlons-nous ?

Il existe 3 dimensions pour définir la charge de travail :

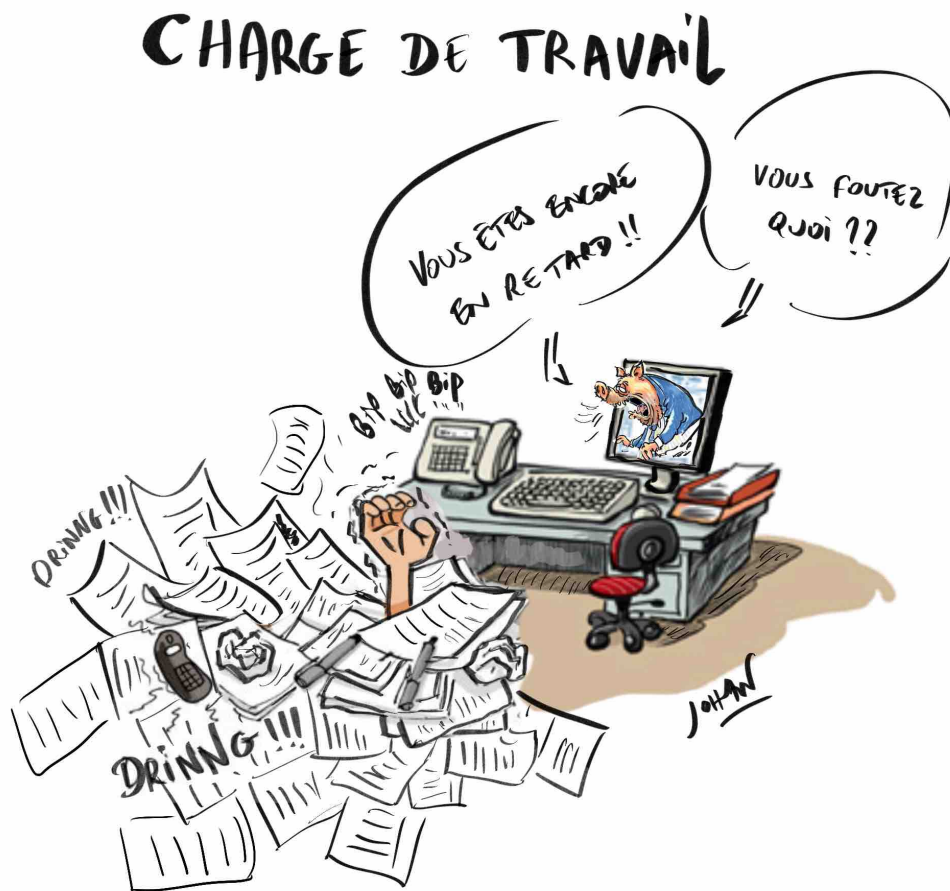
- **La charge prescrite :** elle recouvre tout ce qu'il est demandé de faire que ce soit sur le plan qualitatif ou quantitatif : les objectifs, les prescriptions, les outils et moyens à disposition etc.
- **La charge réelle :** elle correspond à ce qui est réellement réalisé : les aléas, les ajustements, le travail non prévu, le travail réalisé avec le soutien des collègues...
- **La charge vécue :** plus subjective, elle correspond à la représentation que chacun se fait de sa charge et du sens du travail. Et cela compte !

Différentes problématiques découlent de ces 3 dimensions distinctes. Nous constatons, tout comme vous, **des déséquilibres entre « ce qui est demandé de faire » et les moyens : la surcharge de travail.** L'équation parfaite, serait :

EXIGENCE DE PERFORMANCE QUI S'IMPOSE À L'ENTREPRISE

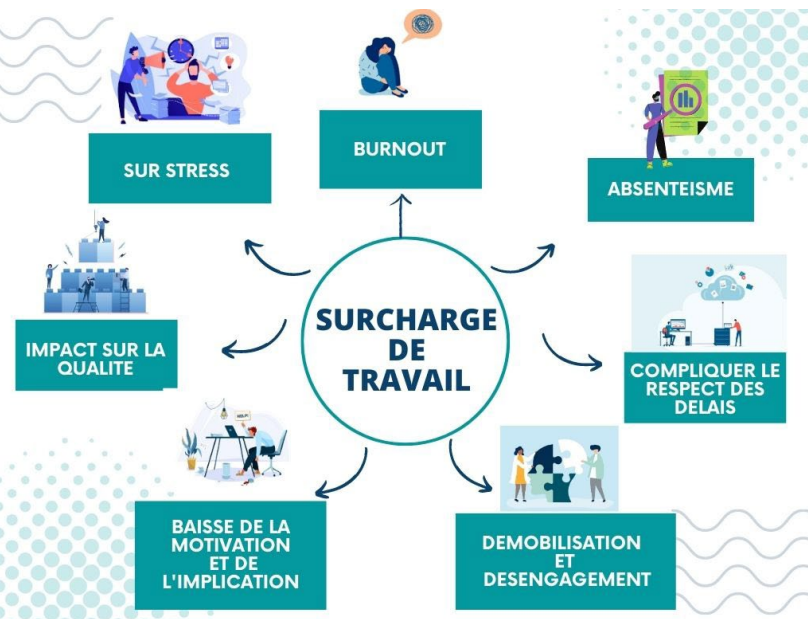
=

RESSOURCES À DISPOSITION POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS



C'est bien loin de ce que nous percevons sur le terrain ! **L'adéquation n'est jamais donnée d'avance : elle reste soumise aux aléas. Calibrée «au plus juste», elle fluctue dans le temps.**

Les élus CFE-CGC œuvrent quotidiennement pour aller chercher l'équilibre dans toutes les sections, parce que cet équilibre est la solution. L'enjeu consiste à réguler la charge pour éviter les risques psychosociaux qui en découlent :



Vous vous êtes exprimés, dans l'indice de mise en responsabilité 2022 du Groupe CASA, vous dites :

« Mon entreprise me permet d'avoir un bon équilibre entre ma vie personnelle et professionnelle : - 5 points ! »

Cette note en fort déclin est bien le signe que nos Directions doivent revoir leurs copies ! Il ne faut plus se cacher derrière les difficultés de recrutement ou l'insinuation douteuse du manque d'organisation personnelle valable pour le travail sur site et encore plus pour le télétravail !

À la CFE-CGC nous voulons traiter ces sujets parce que l'amélioration de conditions de travail est une préoccupation de tous les jours !

Vous êtes concernés ?

N'attendez pas, **demandez de l'aide, les élus CFE-CGC sont là pour vous.** Leurs moyens d'actions sont nombreux : discussions avec la Direction, groupes de travail, médecine du travail, expertises, saisines de l'inspection du travail...

Et ce sans vous mettre dans des situations encore plus délicates que celles que vous vivez. Vos représentants CFE-CGC savent agir avec **professionnalisme, discernement et pugnacité.**

L'ÉVALUATION : LA CLÉ ?

Il faut discuter de la charge de travail le plus souvent possible avec vos managers :

- entretiens d'évaluation,
- entretiens forfait jours.

Ceux-ci sont obligatoires et doivent aborder le respect des droits à la santé et au repos... L'occasion rêvée pour réduire les écarts entre la charge réelle (vous) et la charge prescrite (manager).

Prenez conseil auprès de vos élus CFE-CGC, ils vous guideront pour aborder ce point.

Dans les périodes que nous vivons, où le sens et l'intérêt au travail sont des attentes fortes des salariés, les entreprises doivent se mettre en capacité d'y répondre pour être attractives. Les banques ne sont pas épargnées.

Il est temps que nos Directions au sein du Groupe CASA se posent les bonnes questions. Mettre en avant son « pilier Humain » dans sa stratégie clients c'est bien, l'appliquer à sa stratégie RH en mettant l'Humain au centre serait encore mieux ! Les élus CFE-CGC continuent de mener tous les combats pour y parvenir. Pour vous, vos conditions de travail et pour l'attractivité du Groupe CASA.

AMUNDI: « LA CONFIANCE ÇA SE MÉRITE »

En 2009, le **Crédit Agricole et la Société Générale** fusionnent leurs activités d'Asset Management, dans l'objectif de créer une nouvelle marque : Amundi.



Dès 2015, Amundi veut poser les bases d'une nouvelle relation et d'une vision de cette expertise avec une nouvelle signature de marque : « la confiance ça se mérite ».

En 2020, grâce à l'acquisition de Lyxor (Groupe de gestions d'actifs), elle bénéficie des leviers pour accélérer son développement sur le segment porteur des ETF (Exchange Traded Funds) et compléter son offre de gestion active.

En 2021, Amundi Technology, est créé pour accélérer et amplifier la vente de solutions technologiques à destination des Asset Managers et des gérants d'épargne. Amundi c'est actuellement près de 5 400 salariés répartis dans 35 pays et plus de 100 millions de clients...

Amundi c'est aussi des actions fortes de vos élus CFE-CGC :

Le 1^{er} juillet 2022, grâce à la pugnacité de vos élus CFE-CGC une mesure collective d'augmentation générale de 1.800 € bruts a été négociée afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés.

Le 13 avril 2023 a eu lieu la réunion du CSE qui a constitué une nouvelle mandature pour 4 ans : la CFE-CGC a progressé avec 9 membres titulaires au lieu de 7.

Cette progression, signe de la confiance que les salariés d'AMUNDI ont pour les élus CFE-CGC, nous donne l'envie de nous dépasser ! Vous pourrez compter sur nous pendant ces 4 années à venir ! N'hésitez pas !

QUELQUES CHIFFRES

55%

C'est le % de salariés qui déclarent vouloir évoluer vers un poste différent au sein de la même entreprise selon une étude réalisée en février 2023 par l'institut Montaigne.

Mais où sont les perspectives de carrière et que font les RH ?

20%

C'est le taux de décote pour l'augmentation de capital que le Conseil d'Administration de CASA a validé. 30% c'est le taux que permet la loi PACTE et que nous avons demandé via une résolution. Nous avons voté POUR et la CFDT s'est abstenue (à n'y rien comprendre... !). 30%, c'est le taux pratiqué chez AMUNDI pour ses propres augmentations.

Tous les salariés du Groupe ne mériteraient-ils pas d'être traités à la même enseigne ? Les élus CFE-CGC le pensent et ne lâcheront pas !

438

C'est le nombre d'arrêts de travail en 2022 chez CAPS! Aiè, pas besoin d'être médecin pour comprendre au travers de ce chiffre un certain épuisement des équipes. Nous y veillons dans nos discussions sur vos conditions et la qualité de vie au travail. Vos élus sont là pour vous ne l'oubliez pas.

ILS L'ONT DIT

Pour le pouvoir d'achat, les salariés n'ont qu'à prendre dans leur rémunération variable. Elle est significativement en hausse » ! **bouuuuuuuuuuuuuuh ! et l'inflation elle n'est pas en hausse ? Et les dividendes ils ne sont pas en hausse ?**

« Le forfait jours n'exonère pas de devoir rendre le travail qui est à faire. Chacun gère son temps selon les contraintes de services » ! **Ah bon ? ! Nous qui pensions que le cadre pouvait fixer lui-même ses horaires de travail... Une relecture du code du travail s'imposerait-elle ?**

CONTACTS

AMUNDI/cgc-snb.amundi-ues@amundi.com
BFORBANK/anthony.davoust@bforbank.com
CA LEASING/dominique.bazanan@ca-lf.com
CACF/bcallewaert@ca-cf.fr
CACIB/SNB@ca-cib.com
CAGIP/sneca.cagip@gmail.com
CAIW/snb@ca-indosuez.com

CAPS/sylvie.daulne@ca-ps.com
CASA/syndicat.cgc@credit-agricole-sa.fr
LCL/veronique.ducoin@lcl.fr
PACIFICA/sophie.pitois@ca-pacifica.fr
CAAS/cfe.cgc.ca.caas@gmail.com
CACEIS/caceis-cgc-snb@caceis.com
SNECA/contact@sneca.fr

