



REUNION DES CORRESPONDANTS DU 02 AVRIL 2019

GROUPE CREDIT AGRICOLE SA

Pour la CGT : Magali HIERON-EKUKA (LCL)

Pour la Direction : François SOUDRY (Directeur Politiques Sociales), Pierre KOELSCH (Responsable des Relations Sociales).

A l'issue de la réunion, la Direction a prévu d'offrir symboliquement un verre en l'honneur du départ à la retraite d'Yves Fourcade le correspondant de FO, après accord de ce dernier. Les OS de LCL dénoncent souvent le fait que l'entreprise ne se soucie plus du départ en retraite de ses salariés et que ce fait mérite d'être relevé...

Mise à jour de la représentativité Groupe

La mise à jour de la représentativité syndicale dans le groupe Casa a été mesurée après les derniers résultats des élections professionnelles dans 2 entités. Le fait marquant est que la CFDT a fait une percée au détriment notamment de la CFDT, de FO et de la CGT. Nous recueillons 10.17 % (vs 10.39% en 01/2019) sur un total de 24638 voix exprimées. Ce résultat n'inclus pas le score de la CGT-G à 0.39 % et celui du SMBEF à 0.05 %.

Le tableau présenté en réunion parviendra aux OS rapidement. La CGT a demandé à ce que le taux d'abstention par entité figure également sur la synthèse et la Direction a pris note.

La Direction a précisé que la fréquence de la mesure de représentativité sera désormais mensuelle et qu'elle devrait être plus significative après juin 2019, lors de la proclamation officielle des résultats des élections professionnelles chez LCL.

Le DSN CFDT LCL a demandé à la direction si une OS non représentative peut être invitée à participer à d'autres négociations que celle du protocole d'accord pré-électoral. A cela la Direction a répondu qu'il y a eu des précédents dans le groupe avec la négociation IPH lors qu'une OS qui avait (momentanément) perdue sa représentativité en cours de négociation avait été autorisée à poursuivre les discussions et qu'a priori, il n'y avait rien de choquant...

Ce DSN avait-il en tête l'exemple de SUD CAM chez LCL qui vient d'être convié à négocier les modalités de désignation des membres du CSE Central ? En tout cas il a précisé que sa question était d'ordre général... Sur le sujet, il a toutefois été rappelé que le code du travail prévoit que seuls les délégués syndicaux sont habilités à négocier...

Point sur la négociation de l'Accord Cadre International

La Direction a précisé que cette négociation portait sur un Accord et non pas une Charte ou une Convention (qui sont moins contraignants) comme cela avait un temps été évoqué car le périmètre a été réduit. En effet, cet Accord se fera sans les caisses régionales du Crédit Agricole et donc uniquement avec Casa et ses entités.

La Direction affirme qu'il s'agit là d'un premier pas qui lui permettra de rattraper en partie la Société Générale qui a signé sont 3^{ème} traité international et la BNPP.

D'après la Direction, la négociation avance rapidement car à ce stade le préambule est déjà finalisé. Actuellement la discussion porte entre autre sur la parentalité, les avantages sociaux et la prévoyance. Le texte sera en français mais il sera traduit en 7 langues.

Par ailleurs la Direction précise que le sujet du « devoir de vigilance » fait toujours l'objet de discussions. Selon elle, les acteurs concernés peuvent être divers (associations, officines, etc.) et cela semble compliqué à mettre en œuvre, de plus les entreprises françaises qui majoritairement signent des accords internationaux auraient « un boulet aux pieds »...

Le syndicat UNI qui est partie prenante dans cette négociation (via l'alliance syndicale de ces affiliés, dont la CGT) a fait parvenir des propositions relatives à la protection des données personnelles et à la digitalisation. Une prochaine réunion est prévue le 17 avril 2019 au cours de laquelle la DRH espère la production d'un texte définitif qui intégrerait un ajout relatif au RSE en lien avec l'IER. Elle intégrerait également un extrait des propositions de l'UNI et prévoit une commission de suivi qui se réunirait tous les ans.

La CGT a demandé de lui préciser la durée de cet accord. La Direction a répondu qu'en principe il s'agira d'une durée indéterminée mais qu'elle pense dans un premier temps faire coïncider les effets de cet accord avec le PMT du Groupe qui sera prochainement présenté. Cela serait une opportunité de rediscuter du devoir de vigilance...

Accord Parcours syndicaux : déploiement

Suite à la signature de l'accord sur les parcours syndicaux, la Direction veut aller vite pour son déploiement dans les entités.

Pour ce faire, elle a fait appel à des volontaires parmi ces équipes RH et envisage de travailler à la réalisation d'un référentiel métier dédié aux représentants syndicaux avec le cabinet RDS (Réalité du Dialogue Social) qui est l'auteur du « mandat scope » et compte faire appel à DIALOGUE.

La Direction laisse une semaine à l'ensemble des OS pour lui proposer le cabinet d'expertise de son choix.

Question diverses : point sur les NAOE dans le groupe.

La Direction annonce qu'elle refuse de fournir un tableau comparatif des pourcentages d'augmentation dans les différentes entités. Elle a démenti le fait que le Groupe aurait une influence sur les négociations de NAOE des entités du groupe qui gèrent leur entreprise en toute autonomie... Elle indique que la politique salariale du Groupe s'articule essentiellement autour d'augmentations individuelles sur un public ciblé en fonction de choix stratégiques. Elle souhaite que ces mesures soient complétées par de la participation et de l'intéressement. Les augmentations générales seraient, selon elle, inefficaces. La Direction a réaffirmé ses vœux pieux pour agir en faveur de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes précisant que l'index global d'égalité femmes/hommes laisse transparaître ses efforts « vertueux »...(sic)

La CGT (appuyée par les OS présent) a insisté pour que la Direction accepte de fournir un document reprenant des éléments salariaux obtenus suite aux NAOE mais pas seulement, elle souhaite également que les éléments périphériques soient connus et comparés entre entité. D'autant

que le Groupe souhaite encourager la mobilité inter entité et que ces informations sont des éléments clés pour les salariés ayant à faire des choix. Un débat animé s'en est suivi... en espérant cela fera son chemin...

Les représentants du personnel de 2 entités du Groupe ont évoqué le constat qui est fait sur la manière dont se déroulent ces négociations, souvent en 3 ou 4 séances : la 1^{ère} où la Direction fait un rappel contextuel (et pleure misère), la 2^{ème} où les OS présentent et débattent de leurs propositions, la 3^{ème} où la Direction présente son texte définitif dans lequel aucune proposition significative émanant des OS n'est retenue, avec à la clé un chantage pour tenter d'obtenir une signature...

FO a fait part de son regret quant à l'absence d'augmentations générales chez LCL depuis 6 ans et a parlé de la grogne qui monte chez les collègues du LCL.

Chez Casa, une enquête réalisée par la CFDT laisserait apparaître que les salariés considèrent les non augmentations de salaires comme un « irritant fort » cela serait perçu comme une non reconnaissance de leur travail (ah bon ?!).

Prochaine réunion des Correspondants Groupe le mardi 07 mai 2019