

DECLARATION SNECA CPPNI 28 SEPTEMBRE

Le SNECA souhaite profiter de cette séance de rentrée pour interpeller de nouveau la délégation patronale sur 3 sujets importants pour l'ensemble des salariés de la Branche Crédit Agricole.

La NAO 2021 qui s'est déroulée en début d'année a recueilli la signature unanime des organisations syndicales représentatives de la branche. Cette négociation s'est déroulée en se fondant notamment sur des hypothèses d'inflation 2021 de 0,52%. Selon les projections récentes de la Banque de France, l'inflation totale (IPCH) s'élèverait à 1,8 % en 2021 (en moyenne annuelle) avec des pics mensuels plus marqués, qui l'amèneraient à évoluer au-dessus de 2 % d'août à décembre 2021. Le SNECA souhaite que des négociations soient rapidement ouvertes pour compenser cette envolée de l'inflation, qui impacte le pouvoir d'achat des 70 000 salariés de la branche. Le calendrier social de fin d'année et les sujets à l'ordre du jour permettent de mener ces travaux sur octobre, voire novembre. Il est donc indispensable que nous obtenions les éléments promis ces trois dernières années à savoir : l'enquête Altédia sur les salaires.

Les résultats du 1^{er} semestre publiés par les Caisses régionales sont largement supérieurs aux attentes de nos Dirigeants. Leur produit net bancaire sous-jacent progresse de +7,0% au premier semestre 2021 par rapport au premier semestre 2020 et le résultat brut d'exploitation sous-jacent est en hausse de +9,8% ce semestre. La contribution des Caisses régionales au RNPG sous-jacent du Groupe est en progression de +41,8% ce semestre par rapport au premier semestre 2020. Ces performances excellentes des Caisses régionales sont dues à l'investissement sans faille des salariés. Dans ces conditions, le SNECA renouvelle sa demande de prime exceptionnelle de performance de 1000€ pour chacun et chacune des 70000 salariés de la Branche. Il s'agit d'une demande forte et récurrente de notre organisation syndicale. Avec un résultat en progression de plus de 40%, les Caisses régionales ont les moyens de récompenser le travail des salariés.

Enfin, le SNECA alerte la Délégation fédérale sur la frilosité des Dirigeants au sujet du télétravail. Alors que pendant 18 mois, 80% des salariés de la Branche ont été en télétravail « contraint », avec les résultats que l'on vient de citer, nos Dirigeants restent arc-boutés sur des organisations du siècle dernier. Il est inconcevable que nous revenions « comme avant », alors que de nombreuses entreprises et concurrents ont fait mouvement. Certains Dirigeants n'hésitent pas à caricaturer nos demandes, en estimant que nous souhaitons fermer des Agences. Le SNECA estime que notre maillage territorial est la principale force de notre modèle. Il n'est pas dans ses intentions de demander du télétravail massif. Mais que l'on ne nous fasse pas croire qu'après avoir subi du télétravail pendant 18 mois avec des cycles de travail 2 jours à domicile, 3 jours en agence, les Caisses régionales ne sont pas capables de proposer a minima une journée de télétravail hebdomadaire dans le réseau. Quant aux collègues des sites, qui pour certains ont travaillé pendant des mois 100% à domicile, que l'on ne nous fasse pas croire non plus qu'aujourd'hui, ils ne peuvent pas avoir deux jours de télétravail par semaine.

Nous sommes aujourd'hui à un tournant de notre modèle. Alors que les caisses régionales communiquent sur leur volonté de placer la politique RSE au cœur de leur stratégie, il serait incohérent de ne pas intégrer le télétravail dans l'organisation de notre modèle distributif.

Nos concurrents ont déjà avancé. Si les Caisses régionales souhaitent continuer à attirer les talents, cela passera certes par des rémunérations attractives, mais aussi par des organisations innovantes, répondant aux aspirations légitimes des salariés, jeunes ou moins jeunes.