

Compte rendu flash de la réunion extraordinaire



DU 25 NOVEMBRE 2020

 **AVEC**
NOTRE DIRECTEUR GÉNÉRAL

QUESTIONS / RÉPONSES

Jusqu'à l'année dernière, nous avons un dialogue social basé sur une confiance réciproque, un véritable dialogue social qui était un levier de performance pour tous.

On nous a toujours donné la possibilité et les moyens de trouver ensemble des solutions. « Ensemble », car c'est un véritable jeu collectif qui avait pour seule ambition de permettre une meilleure cohésion au sein de notre entreprise et surtout de développer un sentiment d'appartenance en remettant bien entendu, le salarié au cœur des échanges. Nous avons été élus pour vous représenter et remonter vos préoccupations et vos craintes, or, nous n'avons pas le sentiment d'être entendus, ni écoutés.

On nous considère comme de simples chambres d'enregistrement sans aucune valeur ajoutée, ce qui est assez frustrant. En effet, nous constatons que la gestion de l'entreprise, les décisions prises engendrent un climat de plus en plus tendu, une dégradation perceptible à tous les niveaux qui a été l'élément déclencheur de la rédaction de cette lettre qui a été adressée à notre directeur général.





Relations Sociales Dialogue Social



Vous faites référence dans votre courrier au nombre de réunions tenues pour répondre sur l'aspect social en dégradation.

• Quelle est votre vision personnelle du dialogue social en entreprise ?



Notre Directeur Général nous a rappelé son attachement à un dialogue social, transparent, loyal et responsable. Nous sommes, selon lui, écoutés. Sur l'engagement des collaborateurs et le climat social, il s'est appuyé sur les premiers résultats de l'enquête IER qui ont très positivement progressé.

Nous avons souligné que le taux de participation IER très élevé (93 %) s'expliquait notamment par le fait que ce soit un critère d'intéressement (nous sommes la seule entreprise du groupe à l'avoir dans les critères d'intéressement), que de multiples relances sont faites par les managers et directeurs et que des réponses apportées peuvent être "politiquement correctes" sans pour autant refléter ce que pensent les salariés. En gros, nous avons redit à notre Directeur Général de ne pas tomber dans la dictature des sondages auprès des salariés pour avoir leur humeur.



• Est-ce que selon vous, la qualité du dialogue social se mesure au nombre d'accords et de réunions ?



Notre Directeur Général nous a indiqué qu'il n'y avait pas que des indicateurs quantitatifs, mais que quand on cherche quand même à l'apprécier, s'il n'y a pas de réunion, c'est difficile d'avoir un dialogue et si un dialogue est fructueux, cela se traduit aussi par la signature d'accords.



Vous avez précisé à plusieurs reprises, aujourd'hui et par le passé, être sensible à un dialogue social de qualité.

• Donc, pourquoi, dans ce cas, utiliser des méthodes déloyales comme la sanction à la non-signature pour contraindre les Organisations Syndicales représentatives à la signature d'accord ?

• Le chantage à la signature est-il, pour vous, une démarche de dialogue et de progrès ?

• S'agit-il, pour vous, d'une manœuvre destinée à monter les salariés contre les IRP ?



Notre Directeur Général nous a indiqué que lorsqu'il y aura un accord, quelle que soit la nature de la négociation en cours, les conditions d'un accord seront toujours plus généreuses que les conditions de décision unilatérale et c'est la raison pour laquelle la direction va rechercher un accord.

Pour nous élus, c'est faire plier les Organisations Syndicales à la signature. Cela ne valorise pas le dialogue social, cela ne valorise pas les Organisations Syndicales. C'est dommage d'être dans une situation comme celle-là, que l'on n'a jamais connu dans notre entreprise, parce que l'on considère que c'est faire capituler les Organisations Syndicales sur une décision que peut prendre l'employeur tout seul.

La loi permet à la direction générale de prendre la décision qu'elle veut à partir du moment où elle a mené des négociations en loyauté.

Aucun Directeur Général n'a jamais reçu chez nous une lettre des Organisations Syndicales des deux entités principales de CAA (CAAS et Pacifica), toutes Organisations Syndicales confondues, c'est qu'il y a un problème.

Les élus ont souligné que jusqu'alors le dialogue social était respectueux et loyal avec la Direction Générale avec qui, au final, tout s'est bien passé et le résultat remonté à CASA était au rendez-vous.

Les élus ont considéré que cette décision du Directeur Général était irresponsable socialement, parce que vouloir faire plier un corps intermédiaire pour obtenir une signature, et nonobstant considérer que cela donne de la valeur était totalement déloyale. Nous avons aussi fait remarquer à Philippe Dumont qu'un groupe qui va faire des résultats mirobolants encore cette année entre 1 et 1,2 milliards d'euros de résultat n'est pas une entreprise en difficulté dans une activité qui n'est pas liée à la croissance économique mais à la collecte de l'épargne et au stock d'encours. En outre, nous avons redit à notre Directeur Général qui est resté droit dans ses bottes que ce type de décision n'est pas propice à développer un dialogue social constructif et que cela s'appelait simplement du chantage.



Nous avons travaillé sur des propositions, fait des contrepropositions qui s'approchaient des propositions de la direction, pour vraiment essayer d'avancer sur des choses, et de faire des choses qui, même, ne coûtaient pas grand-chose, et on a le sentiment que l'on n'est pas du tout écouté.

Du coup, cette prime à la signature où on dit que l'on veut responsabiliser toutes parties et en gros, valoriser un accord, ce n'est pas du tout le cas.



Notre Directeur Général

nous a indiqué que la proposition initiale de la Direction Générale était plus basse, cela veut dire qu'une partie de nos demandes ont d'après lui été prises en compte.

Il nous a même souligné que sa décision était généreuse au regard du contexte sanitaire et économique.

Nous avons rappelé

à Philippe Dumont qu'au regard de la législation actuelle voulue par le gouvernement, les négociations devaient coller au plus près de l'entreprise et qu'au regard du contexte économique et financier favorable de CAA, il pouvait être plus largement généreux.

Nous lui avons rappelé que dans le cadre d'un échange avec l'une des parties prenantes de l'entreprise, on ne lui demandait pas simplement d'écouter mais de prendre en compte notre point de vue sur la répartition de la richesse de l'entreprise dans sa décision.

Malheureusement, il ne nous a pas répondu sur ce sujet gênant.



Dans les NAO, on comprend que l'on mise beaucoup pour les jeunes, et ce n'est pas un problème parce que c'est l'avenir de la société et donc, on va faire des mesures d'augmentations par rapport à cette population.

Mais on s'aperçoit que les personnes expérimentées, les seniors, ne sont plus inclus dans la stratégie de l'entreprise en sachant que c'est eux qui vont former ces jeunes et qu'ils garantissent la continuité d'activité, qu'ils ont participé et participent toujours activement à l'évolution du groupe.

• N'est-ce pas une discrimination à l'âge ?



Notre Directeur Général

nous a indiqué que l'entreprise est attentive à ce qu'il n'y ait pas de discrimination vis-à-vis des seniors et de toutes les catégories de collaborateurs et qu'il y a parfois des populations spécifiques qu'il faut traiter de manière spécifique.

Nous avons évoqué

les décrochages par rapport au marché et à nos concurrents. On décroche sur certaines classifications par rapport au benchmark concurrentiel et par rapport à la CNP que nous avons rattrapé en tant que 1^{er} assureur de France mais pas au niveau des rémunérations.

Philippe Dumont

nous a dit ne pas avoir l'impression qu'il y ait des décrochages, mais qu'il va quand même regarder les décrochages des classes 3.

Nous avons rappelé

que le décrochage ne touche pas seulement que les classes 3.



• Par quelles actions concrètes, allez-vous intégrer les représentants du personnel matérialiser dans le cadre du projet stratégique du projet humain et sociétal que vous êtes en train de mettre en place ?

• Concrètement, vous allez matérialiser ce dialogue social par quelles actions ?



Notre Directeur Général nous a indiqué que l'on aura un dialogue au sein du CSE lorsque les réflexions seront suffisamment avancées, de manière à échanger sur les contours de ce plan stratégique.

Par ailleurs, chaque collaborateur aura la possibilité de contribuer aux réflexions via l'outil digital Bluenove qui va être rendu accessible à l'ensemble des collaborateurs. Lorsque ce sera suffisamment avancé sur la réflexion stratégique, ce sera partagé en CSE.

2



Gestion COVID-19



• Notamment, en cette période de confinement, comment comptez-vous faire respecter les accords et les chartes de l'entreprise ?

On pense notamment aux heures de réunion, des messages qui partent à 8h00 ou 22h00, etc.



Notre Directeur Général nous a informé qu'il allait faire une communication d'ici la fin de semaine.

Nous avons demandé de faire un rappel des différents accords signés dans l'entreprise, puisque les managers ne sont pas nécessairement au courant des droits, des obligations dans le travail. Par exemple, dans notre accord temps de travail, il y a une mention qui stipule que l'on n'organise pas de réunion après 17h00 sauf circonstances exceptionnelles. Si elles sont organisées après 17h00, elles ne doivent pas se terminer après 19h00. Les managers ne sont pas au courant, c'est un exemple, mais c'est le cas pour plusieurs accords.



• Pourquoi ne pas nous avoir entendu les IRP lorsque le virus a repris avec beaucoup de virulence dès la mi-août et que l'on demandait justement de ne pas revenir sur site à 100 % ?

Il y avait aussi la MSA, le préventeur qui le recommandaient.



Notre Directeur Général nous a indiqué n'avoir aucun remord sur la décision d'avoir fait un retour sur site début juillet. Il y aurait eu un ajustement puisque la direction avait sous-estimé un peu la reprise du virus, mais ensuite le groupe a pris des décisions.

La circulation du virus était, selon lui, minimale. Son souci était et est de maintenir un équilibre, protéger les collaborateurs des risques sanitaires et freiner la circulation du virus et puis, servir les clients.



Nous avons rappelé à Philippe Dumont que parmi les plus anciens nous n'avions jamais vu un article aussi négatif sur notre entreprise dans la presse.

Nous lui avons démontré qu'il existait un problème de dialogue et de communication et qu'il fallait le résoudre ensemble pour redonner de la confiance pour éviter que l'entreprise ne soit un sujet médiatique.

Nous lui avons rappelé pour notre part qu'il était intolérable de par ses revirements sur le travail à distance que notre entreprise soit affichée ainsi dans les médias.



Notre Directeur Général a souligné que ce type d'article est négatif pour l'ensemble de l'entreprise et de ses collaborateurs. Il ne sait pas d'où est venu cet article et ne fait aucun procès à personne.

Nous avons demandé si ce qui est négatif, c'est le fait qu'il y ait un article ou le fait qu'il y ait besoin d'un article pour qu'il y ait une modification de la décision du Directeur Général de CAAS et une position commune au niveau de CAAsa. En effet, nous lui avons rappelé que nos demandes en CSE et en CSSCT de 2/3 jours de travail à distance n'avaient nullement été entendues à l'époque et qu'il nous avait imposé de revenir sur site à 100 % malgré la propagation du virus en août.

Notre Directeur Général a réitéré qu'il n'avait pas de regret particulier sur la décision d'avoir ordonné un retour sur site début juillet.

Nous avons rappelé à Philippe Dumont qu'immédiatement nous avons émis des doutes sur la fin de l'épidémie et que l'avenir nous a donné totalement raison et que notre avis défavorable le 23 juin sanctionnait cette absence de précaution sanitaire de notre Directeur Général dans sa décision unilatérale non négociée.

Nous avons rappelé que ce changement de décision de notre Directeur Général entre le 27 août et début septembre (4 jours) n'était pas dû à une circulation plus importante mais à un article dans la presse.



Le télétravail est l'une des principales mesures pour lutter contre le Covid en milieu professionnel. Pour autant, alors qu'elle figurait dans la première version du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) obligatoire, courant mai, elle est supprimée à compter du 6 juillet, ce qui démontre que l'entreprise n'en faisait pas une mesure de prévention.

• Quel est votre point de vue sur ce sujet ?



Notre Directeur Général nous a dit découvrir que cela avait été retiré du DUERP.

Il n'avait pas de doute sur le fait que cela contribue à la protection sanitaire et à freiner la circulation du virus et a indiqué qu'il faudrait regarder s'il y a des choses à rajouter dans le DUERP.



• Pourquoi n'écoutez-vous aucune des remontées des élus et des préconisations du gouvernement en termes de santé au travail ?

• Sont-ils trop peu ou pas assez qualifiés ?



Notre Directeur Général a souligné que toutes les décisions gouvernementales étaient appliquées, plus que scrupuleusement et que, systématiquement le protocole sanitaire était beaucoup plus strict. Il a indiqué que nos expressions étaient toujours très attentivement écoutées et entendues, même s'il y a parfois quelques sujets de désaccord. Il a rappelé qu'il y avait eu un avis favorable sur le DUERP.

Nous avons fait remarquer que nous avons rendu un avis favorable sur le volet 1 du 6 mai mais pas sur le volet 2 du retour sur site du 6 juillet, parce que le travail à distance en nombre de jours avait été enlevé dans les mesures de prévention du risque COVID en milieu professionnel.



Nous avons rappelé à notre Directeur qu'il avait l'obligation légale de nous consulter sur le confinement et le déconfinement en vertu de l'article 2312-8 du code du travail dans le cadre de la marche de l'entreprise qui oblige l'employeur à consulter le CSE sur des changements qui ont des aménagements importants sur les conditions de travail.

En outre, nous lui avons expliqué qu'à partir du moment où l'on met les salariés en télétravail 5 jours sur 5, nos avocats, le Ministère du travail, et nous même considérons que c'était un changement significatif et notable sur les conditions de travail. La consultation pouvant se faire à posteriori car la décision de

l'employeur s'est faite préalablement à l'avis du CSE à titre conservatoire.

Nous avons rappelé à Philippe DUMONT qu'il n'y avait pas d'interprétation possible et qu'en situation normale impactant les conditions de travail des salariés, il aurait consulté préalablement le CSE. Le ministère du travail l'a rappelé aux entreprises le 10/11 dans sa FAQ.

Nous avons rappelé à notre Directeur Général qu'il devait nous consulter puisqu'il était respectueux de nos prérogatives.

Nous avons fait part de notre incompréhension de ne pas être encore consultés, conformément aux obligations légales qui s'imposent à notre entreprise.



Notre Directeur Général

nous a livré sa position qui est aussi celle du groupe CASA. Quand c'est une obligation réglementaire, en l'occurrence c'est une obligation réglementaire, il n'y a pas de nécessité de consulter, mais ce n'est pas pour cela que l'on n'échange pas.

Il nous a expliqué qu'il y avait de nombreux échanges et qu'ils avaient une position juridique claire.

Nous sommes en attente des éléments sur lesquels s'appuient la direction générale. Ils ne nous sont malheureusement pas parvenus à ce jour.



• Nous avons demandé s'il comptait nous consulter sur le déconfinement ?



Notre Directeur Général

nous a indiqué qu'il ne le savait pas dans la mesure où cela va dépendre des conditions dans lesquelles cela s'opère.

Nous avons rappelé que nous avons été consultés pour toutes les sorties de confinement, à compter du mois de mai et du mois de juin.



• Pourquoi refuser le versement d'une somme forfaitaire des frais occasionnés par le télétravail ?

• Attendez-vous que la jurisprudence tranche le sujet ?



Notre Directeur Général

nous a indiqué que les collaborateurs avaient été équipés d'écrans et que la Direction Générale était attentive aux conditions dans lesquelles s'exerce le travail à distance. Pour lui, les négociations sur le télétravail dans le cadre du groupe Crédit Agricole seront l'occasion de réexaminer ces questions. Dans l'immédiat, on ne prendra pas de décision sur la prise en charge de tel ou tel frais, au-delà de ce que nous avons décidé sur les écrans.

Nous avons rappelé que la période que l'on vit actuellement est une période sans négociation, avec du travail à distance imposé par la crise sanitaire.

Nous avons souligné que cela fait plusieurs mois que nous travaillons à domicile et que la Direction Générale ne consent aucun dédommagement.