

# Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

## Vive l'unité !

La négociation sur l'enveloppe de PQI pour 2006 n'a pas abouti. Les revendications des syndicats et les propositions de la direction étaient trop éloignées pour qu'il puisse y avoir un espoir de rapprochement.

Ne pouvant accepter l'attitude intransigeante de la direction, les syndicats ont (hormis la CGC et le SPI) décidé de boycotter les réunions de Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel du mois de décembre.

Comprenant son erreur, la direction a donc convoqué les syndicats, l'un après l'autre, pour leur expliquer que nos revendications étaient trop élevées pour espérer un rapprochement, mais qu'ils considéraient que la porte n'était pas fermée, nous serions convoqués le 12 janvier.

Nous avons répondu que nous étions favorables à la réouverture des négociations, nous avons justifié nos revendications eu égard aux résultats de notre Caisse Régionale. Nous avons également réaffirmé que nous militerions pour maintenir l'unité syndicale réalisée et que nous espérons une réponse unitaire aux futures propositions de la direction.

Certes, l'unité parfaite des organisations syndicales n'a pas été facile à réaliser en ces lendemains d'élections qui nous virent divisés, voire déchirés au moment d'élire les responsables du Comité d'Entreprise. Nous avons dépassé l'éviction des élus SUD des responsabilités, nous n'avons pas eu de rancœur à notre mise au ban alors que nous représentons plus de 37% de voix aux élections.

Nous avons eu cette attitude car il y avait un intérêt supérieur à notre petit ego, celui de tous les salariés qui n'étaient pas associés à la prospérité de l'entreprise, qui ne voyaient pas leurs efforts récompensés.

Aujourd'hui, alors que nous connaissons les perspectives de résultats de la Caisse Régionale pour 2005 – un peu supérieurs à 150 Millions d'euros – il est encore plus d'actualité de maintenir nos revendications dans l'unité. C'est la raison pour laquelle nous avons pris l'initiative d'écrire aux autres organisations syndicales pour leur proposer d'assurer ensemble la défense de vos intérêts.

**Nous vous tiendrons au courant de la suite des événements.**



## Miction publique.

Le 08 décembre 2005 notre entreprise invitait au restaurant de direction de Bordeaux les administrateurs de la CR à la retraite. A cet effet le parking aérien de TBO leur était réservé. Vers 11 h 30 une voiture se gare, avec à son bord 2 retraités à l'âge respectable. Aussitôt le véhicule arrêté, le conducteur descend, s'avance au milieu de la cour, regarde en haut, en bas, fait un tour sur lui-même, ne bouge plus puis recommence son manège et s'arrête net en regardant vers le panneau « complexe d'accueil réunions restaurant ». Puis s'élançant (enfin, à cet âge là tout est relatif) à toute allure vers la verdure qui longe le chemin du restaurant de direction, il s'immobilise les pieds dans les rhododendrons le nez dans les lauriers et satisfait visiblement un besoin irrépressible mais néanmoins naturel. Une fois la chose terminée, mains dans les poches, visage décongestionné et l'air serein il regagne sa voiture, prêt à participer aux agapes. Alors, la prochaine fois que vous irez au restaurant d'entreprise à Bordeaux, ayez une petite pensée pour le petit rhododendron (oui juste derrière le panneau "Complexe d'accueil") qui pour son malheur, ce jour de décembre, a été au mauvais endroit au mauvais moment ■

## Salaires de labeur.

Tandis que les banques surfent sur les sommets boursiers, en dépassant leurs plus hauts niveaux historiques, les salariés que nous sommes profiteront-ils en 2006 de ces excellents résultats ?

Pas si sûr. Si certaines banques utiliseront la possibilité d'une prime de 1.000€ (dite mesure Villepin), les négociations salariales s'annoncent musclées :

|                           | Propositions de la Direction                                     | Demande des syndicats                             | Evolution 2005 du titre en bourse |
|---------------------------|--|---|-----------------------------------|
| Caisse d'Épargne          | Salaire de base +0,5%<br>Salaires les plus bas +3%<br>Prime 300€ | + 6,4 %<br>+300€<br>1.000€                        |                                   |
| Crédit Lyonnais           | +2% avec plancher annuel de 500€                                 | 150€mois pour tous                                |                                   |
| Crédit Agricole           |  |   | +15,63%                           |
| Crédit Agricole Aquitaine | 13.000 points individuels  | 16.000 PQI+20 points soit 80€par mois pour tous * |                                   |
| BNP                       |  |   | +27,58%                           |
| Société Générale          | +1,5%<br>Prime 300€  | 100€par mois pour tous                            | +36,87%                           |
| AFB                       | Salaires les plus bas +5,3%                                      |   |                                   |

\* le 15 décembre 2005, tous les syndicats (sauf CGC et SPI) ont quitté les séances de négociations pour protester contre les propositions insuffisantes de la Direction

## Négo nationale du 04 janvier :

### Mise à la retraite – fins de carrières = régression sociale au Crédit Agricole

La FNCA ne veut plus des préretraites mais désire à tout prix faire partir les salariés après 60 ans, ce qui s'apparente à un licenciement. SUD demandait la Prérétraite et que le choix de la date de départ soit à l'initiative du salarié. Rien de tout cela dans l'accord modifiant les articles 38-39 de la Convention collective nationale (CCN) qui sera signé par FO, UNSA et peut-être la CGC. Comme la CFDT ne répondra pas favorablement à notre proposition de faire valoir le droit d'opposition, l'accord sera entériné malgré le refus de SUD, CGT et SNIACAM car il faut rassembler 50% des suffrages pour cela.

Concernant les fins de carrières, la FNCA n'a pas présenté en séance le projet d'accord pourtant annoncé. Cela fait pratiquement un an que l'on "patauge" en négociation sans parvenir à un accord qui permette aux salariés de partir un peu avant l'atteinte des 40 années de cotisation ou le seuil du soixantième anniversaire. La FNCA veut faire travailler les futurs retraités à temps **plein** tout en étant rémunérés à temps **partiel**, un comble au pays des 35 heures. Le dossier est renvoyé à mars, ou aux calendes grecques. Enfin, le calendrier des négociations 2006 a été imposé par la FNCA, de gros chantiers nous attendent :

- la renégociation de l'annexe CCN sur les classifications et rémunérations ;
- Les conditions de travail,
- le 1<sup>er</sup> février négociations sur les salaires sans SUD 2<sup>ème</sup> syndicat national au Crédit Agricole exclu pour cause de non signature de la CCN ; cela s'appelle la démocratie sociale à la française qui choisit "ses syndicats", tu signes sinon tu dégages, cela ressemble plutôt à du totalitarisme !!!!!

## « La direction m'a tuer »

Fin décembre nous avons reçu un message (toutes BALS) d'un collègue qui quittait l'entreprise. Il était DAR après avoir connu et dirigé des agences parmi les plus importantes de la Gironde.

Certains de nos collègues, après avoir lu cet adieu quelque peu amer, ont dit leur surprise devant le ton inhabituel de ce courrier, ils ont goûté l'élégance des termes employés. Ils ont dit aussi apprécier le courage dont a fait preuve l'auteur, osant écrire publiquement « ce que beaucoup pensent tout bas ».

Nous souhaitons apporter juste un bémol à tout ceux qui, sans connaître personnellement l'auteur de ce mini pamphlet, ont perçu de manière positive ce petit texte.

- En effet supporter pendant 5 ans un système oppressant et déstabilisant, et dénoncer tout cela 45 minutes avant son départ définitif de l'entreprise n'a rien de glorieux ni de remarquable.
- Mettre en avant tout ce que l'on a dû endurer pendant de longues années et passer par oubli tout ce que l'on a fait subir et infligé aux autres n'est pas correct.
- N'évoquer que "ses" petites pilules roses en négligeant que son propre comportement peut provoquer le recours à des cachetons par ses propres collaborateurs, n'est pas respectueux de ceux-ci.

Et enfin, apprendre après 33 ans, 10 mois et 23 jours l'humilité et la modestie ne traduit pas vraiment une réelle capacité à la remise en cause personnelle et à l'adaptation.

**Donc, BonVent ■**

## Y a t'il un pilote dans la Caisse Régionale ?

Jeudi 8 décembre 2005, j'étais, le matin, dans les locaux Wilson de la Caisse Régionale à Bordeaux. Soudain une sirène d'alarme. Avec mes collègues, chefs et voisins de bureau, nous évacuons le site, dans le calme, pour nous retrouver au point rencontre sis impasse Dulac de l'autre côté de la rue afin de libérer l'espace Wilson aux pompiers quand ce ne sera pas qu'un exercice. Bonne répétition qui permet de re-vérifier que l'organisation était bonne et aux fumeurs d'en griller une petite.

Bis repetita, j'étais l'après midi du même jour dans l'immeuble TBO et j'ai dû évacuer encore une fois et me rassembler dans la cour Wilson. Re constat du fonctionnement, re cigarette pour les accros de « l'herbe à nico ».

Une petite critique toutefois, lors des deux exercices, je n'ai croisé aucun de nos directeurs, pas plus le général que l'adjudant, rien que des caporaux.

J'ai pensé que, comme le commandant du Titanic, ils voulaient être les derniers à quitter le navire quand un copain m'a dit : « *Mais non, soit ils ne sont pas là, soit ils refusent de participer à l'exercice !* ».

J'ai terminé tristement cette année 2005 en découvrant que la Caisse Régionale pouvait tourner sans la direction !



## Chacun sa route, chacun son chemin !

C'est sur cette chanson que notre entreprise vante les mérites de la carte bancaire discount à 14,90 euros. Mais la Publicité ne mentionne pas le fait que l'heureux détenteur de cette carte sera facturé systématiquement 0,90 euro à chaque retrait sur un GAB de la concurrence, même sur ceux du Lyonnais ! C'est vilain d'être infidèle et cela se paye cash !

Chacun sa route, celle de la banque est tracée vers le profit, quant au chemin du client, non seulement il se rétrécit, mais il s'encombre de plus en plus de péages ■

## Décalage horaire.

Quelle ne fut pas leur surprise d'apprendre qu'il y avait un « bug » dans le calcul des congés !

Quelle ne fut pas leur perplexité quand on leur a demandé au choix : d'annuler leur réveillon, d'opter pour un sans solde ou bien d'attendre une retenue sur vacances pour 2006 !

Faut dire qu'ils ont eu le mauvais goût d'être à temps partiel, ou de profiter avidement d'un congé paternité ou maternité et ainsi de compliquer insidieusement et volontairement la tâche des programmes de calculs anglo-saxons qui n'ont pas la culture des congés payés et de la R.T.T.

D'après nos informateurs, la FNCA est sur le coup, puisqu'elle vient de simplifier le dit calcul en supprimant le jour férié de la Pentecôte. On avance !

### **Dazibao**

Mensuel édité par l'association

### **Dazibao**

40, rue Lombard 33300 Bordeaux

N° ISSN : 1270 - 5144

Directeur de publication :

Jean-Louis DANFLOUS

Rédacteur en chef :

Damien THOUROUDE

Composé et imprimé par nos soins

Prix du numéro : 1,5 €

Abonnement annuel : 15 €

Site : [www.dazibao-sud.org](http://www.dazibao-sud.org)

# Un CE exceptionnel tout à fait ordinaire.

Parce que les élus SUD – CFDT – FO – UNSA et la CGT ont quitté la séance du Comité d'Entreprise du 15 décembre pour marquer leur profond désaccord sur la politique salariale proposée par la direction et bien que cette réunion se soit poursuivie, en petit comité, entre direction et élus CGC, une nouvelle séance a été programmée avant la fin d'année, afin de régler les problèmes urgents avec les élus ayant véritablement travaillé les dossiers.

Myriade et la hausse de ses tarifs pour 2006 constituait le premier point d'achoppement. La hausse sera significative, SUD a voté contre pour 2 raisons essentielles :

- 1) Le manque de transparence dans les présentations de Myriade,
- 2) Un système de subvention marquant une différence notable entre les générations, actifs-retraités.

Ensuite, les élus ont traité les activités des commissions. Retenons notre opposition au subventionnement d'un voyage au Brésil organisé par l'USOP qui bénéficie déjà de versement de fonds du Comité d'Entreprise. Outre le fait qu'il requiert une forte capacité financière, il pose un problème d'organisation de congés, puisqu'il tombe en période de bascule Atlantica ■

## Propagande !

Lors d'une visite dans une agence de la Communauté Urbaine de Bordeaux, les élus SUD ont été surpris de voir une affiche politique bien en évidence dans le bureau du chef d'agence.

C'est une série de citations attribuées à Abraham Lincoln qui doivent être encore d'actualité car on dirait du Ernest Antoine Seillière pur fruit. Quelques exemples :

« *Vous ne pouvez pas favoriser la fraternité humaine en encourageant la lutte des classes* »

ou « *Vous ne pouvez pas aider le pauvre en ruinant le riche* » et pas mal d'autres tout aussi gratinées.

Que dirait la direction si nous affichions « SUD » à la fenêtre du local syndical ?

Et bien c'est arrivé et elle nous a demandé de retirer ce signe ostensible de syndicalisme qui pouvait être vu de la cour intérieure de l'immeuble TBO à Bordeaux ■

## Mon œil !

Ça y est, ça commence : l'installation des caméras de surveillance à Agen est en route. Que de matériel haut de gamme pour traquer la moindre petite fumée, que de technologie pour guetter la moindre intrusion, à moins que tout ça ne serve qu'à ....

Tous ces techniciens cherchant le meilleur angle de vue, on ne vous mentira pas : à Agen, on se sent épié. Pourvu que ceux qui nous regardent soient bien intentionnés ■

## T'as pas ton Badge ?

Les recalés à la formation BADGE ont été rapidement conviés à une réunion ayant pour but de leur expliquer, avec toute la diplomatie d'usage, pourquoi ils faisaient partie des losers. Organisée par une équipe ad hoc, mélange harmonieux de RH et de distribution, les animateurs ont essayé de rassurer et re-motiver des troupes quelque peu dépitées. Chacun a joué dans sa partition, douceur pédagogique d'une part, enthousiasme tonique d'autre part et écoute studieuse et attentive en face. Comme ce type de formation sera prioritaire pour l'accès aux postes de manager dans le réseau, il convient d'informer les futurs postulants de certaines règles. Compétences, capacité à être mobile, formation, parcours professionnel sans faille, ne suffiront pas à faire de vous un impétrant de la formation BADGE. Le critère de choix reste le COMPORTEMENT. Alors qu'entend t-on par-là ?

En fait, il s'agit d'un jeu dans lequel il est impératif de respecter les valeurs explicites et implicites de l'entreprise. Mais attention, l'évaluation est permanente, et peu importe votre efficacité, elle ne sert à rien si elle ne se fait pas en conformité avec la culture de la Caisse Régionale. Exit les originaux, exit le franc parlé, on est « corporate », il faut faire corps avec la boîte, il est primordial d'éviter les étiquettes, il faut forcément faire partie du même monde, tout au moins, en apparence. Hé oui ! L'image que l'on donne est donc primordiale, si bien que beaucoup pourraient faire des économies en organisant des achats groupés chez le même tailleur.

Un dernier conseil à ceux qui s'orienteront dans cette voie, il nous a été délivré ce jour là une notion particulière de la loyauté du manager : « *Un manager loyal porte le message de la direction sans état d'âme* ». C'est sans état d'âme que je rappellerai la définition du dictionnaire, **la loyauté c'est la probité et la droiture** ■