

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

On a gagné !

Nous étions, ce printemps 2006, mobilisés contre le projet de mise en place du CPE. Plus de 70% des français étaient, selon les sondages, de notre avis. Même si cela ne s'est pas concrétisé par 70% du personnel mobilisé, il n'en reste pas moins que nous avons participé clairement aux mobilisations avec les 3 millions de manifestants dans les rues.

Au niveau national, tous les syndicats, unis, appelaient à se mobiliser. Même si cela ne s'est pas concrétisé par des infos unitaires dans notre entreprise, presque tous les syndicats ont appelé, plus ou moins clairement, à participer au mouvement.

Bref, le gouvernement a fini par reculer, retirer le CPE de sa loi déjà votée, preuve que les députés peuvent en quelques jours changer d'opinion.

Ce retrait, c'était l'objectif affiché dans les manifestations et rien que pour cela, nous pouvons dire que c'est une victoire. Victoire de l'unité, de la détermination mais aussi de la rencontre

entre les jeunes étudiants, lycéens et le monde du travail.

Des regrets toutefois, que le mouvement n'ait pas eu comme dénominateur commun le retrait pur et simple de cette loi dite sur l'égalité des chances. Le retrait du CPE laisse en place l'apprentissage à partir de 14 ans, le CNE qui est un

CPE pas que pour la jeunesse, la précarisation généralisée. Nous redoutons d'être à nouveau obligés de nous mobiliser quand ce sera le code du travail qui sera attaqué, quand, comme nous le pensons, ce sera le CDI qui sera remis en cause.

Le CPE est retiré mais cela débouche sur des mesures d'aide aux patrons qui embaucheront des jeunes. C'est donc la collectivité qui aidera les employeurs à pro-

duire toujours plus, nous partagerons avec eux les frais sans prévoir la date à laquelle nous partagerons les bénéfices réalisés.

C'est pour cela qu'il faut rester attentifs, mobilisés, unis !



Dernière colère !

Lors de notre dernière visite des agences du bassin d'Arcachon, nous avons rencontré nos collègues, nos adhérents.

Coco LAPLACE était de ceux-là. Il faut ajouter que c'était notre ami, que nous avons partagé avec lui des moments de franche camaraderie, de joie, de rigolade. Il savait nous parler vrai, nous dire son opinion quand nous consultions nos adhérents, sans langue de bois. Pour cela et le reste plus personnel, il nous manquera.

Nous avons exprimé notre solidarité à sa famille. A ses collègues, nous assurons que nous poursuivrons les tâches pour lesquelles il nous a accompagnés ■

Sauvons la planète !

Sans rire, lors d'une séance du CHSCT à Aire, le représentant de la direction nous déclare que, suite aux accords de Kyoto, et pour réduire l'effet de serre, la climatisation ne sera plus installée lors des nouveaux aménagements d'agences sous le modèle Alliance.

Nous pourrions également suggérer de supprimer haricots et chou des menus du restaurant d'entreprise car les flatulences sont du méthane qui, une fois évacué, contribue au réchauffement climatique ■

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

Archi dangereux !

Elle peste régulièrement contre cette verrue qui l'a déjà déséquilibrée maintes fois. Elle regrette de n'avoir pas fait son service militaire pour y apprendre le fameux roulé boulé arrière, chef d'œuvre de réception acrobatique de tout bon parachutiste, car elle ne compte plus les hématomes dus à ses diverses chutes plus ou moins contrôlées. Elle s'est longtemps posée la question : mais qui donc a eu l'idée saugrenue de placer cette foutue marche derrière le plot d'accueil à l'agence de Saint Denis de Pile ?

Lors de notre visite, le hasard a voulu que nous rencontrions le géniteur, l'inventeur de cette originalité. Ce dernier nous a affirmé qu'il n'en pouvait pas être autrement. Qu'il n'y avait guère de solution technique pour résorber ce problème mineur qui est en fait un ingénieux système permettant de protéger un tuyau d'eau passant à cet endroit par hasard.

Notre bon sens nous a permis d'oser lui proposer diverses solutions qui nous paraissaient évidentes. Visiblement nous n'avons fait que l'agacer et l'énerver car d'entre nous il était le seul à cumuler de longues études d'architecte, et un grand savoir faire en tant que maître d'œuvre.

Le bon sens n'a aucune force devant les contraintes budgétaires, nous nous sommes donc tournés vers les gardiens des cordons de la bourse, la direction en espérant qu'elle diligente l'architecte pour qu'il effectue son travail dans les règles de l'art.

Notre appel a été entendu, malheureusement c'est le même personnage qui a effectué des modifications et bien évidemment les risques d'accidents sont encore présents ■

Vivent les femmes !

Unité syndicale à la commission du CE sur "l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes".

Nous avons bien bossé pour parvenir à une position commune. Pour poser des questions complémentaires à la direction, lui demander de mettre en place des mesures de rattrapage des inégalités constatées, qu'elles soient ou non issues du passé. Nous convenons, si nous n'obtenons pas les réponses à nos questions de ne pas approuver le rapport, de nous abstenir.

La seule représentante de la CGC à la commission que nous interrogeons sur les intentions de son syndicat nous l'affirme : « *Les convaincre ? J'en fais mon affaire.* »

Nous étions d'autant plus confiants que, lors du débat, un élu CGC (dans la catégorie moustachu, du genre masculin) réaffirme que la CGC est pour l'égalité, « *La preuve, dit-il, nos deux élues dans le collège II sont des femmes* ».

Finalement, il et elle voteront pour le rapport de la direction.

Soit elle a changé d'avis, soit elle a échoué à les convaincre ou enfin et comme nous le pensons, comme c'est une femme et qu'elle n'est pas cadre, son opinion compte moins ■

Cherchez l'horaire.

L'histoire a tous les ingrédients comiques qui pourraient faire d'elle la bonne blague du mois. Pourtant elle n'a rien de drôle surtout pour les salariés concernés, et pour ceux qui dans le futur connaîtront le même scénario. En fait, la direction a décidé de changer les horaires de travail de l'agence de Fargues St Hilaire (33). Pour ce faire, elle a donc en toute logique décidé d'appliquer des horaires de type urbain à une agence rurale ! Mais tout ceci avec un grand sens du dialogue social puisqu'elle n'a pas hésité à consulter le personnel et à appliquer l'inverse des souhaits émis !

Nous avons donc interpellé la direction en comité d'entreprise et voté contre cette application inadéquate des horaires de Fargues, avec la conviction que nos camarades des autres syndicats soutiendraient notre position.

Demi-surprise, la CGC a approuvé la direction.

Stupéfaction, les élus FO, CFDT, UNSA, ne savaient pas trop, semblaient découvrir le problème, s'interrogeaient du regard, se tapaient du coude, hochaient du menton, haussaient des épaules, bref, ne savaient quelle attitude adopter, si bien que le président a dû s'y reprendre à deux fois pour organiser le vote et obtenir d'eux leur abstention.

Les salariés de Fargues apprécieront ■

Changement d'horaires !

La Caisse Régionale se développe. **TANT MIEUX.**

Elle va embaucher des jeunes (pas en CPE). **EXCELLENT.**

Elle projette d'ouvrir de nouvelles agences. **MERVEILLEUX.**

Revers de la médaille, elle profite de l'ouverture de la nouvelle agence de Bordeaux Ravezies pour essayer de nouveaux horaires d'ouverture de 9 h 45 à 18 h 50 pour le personnel.

Nous avons, en Comité d'entreprise, rappelé à la direction qu'en 1999 les trois Caisses Régionales qui ont par la suite fusionné pour donner naissance à la Caisse d'Aquitaine, avaient fait massivement grève à quelques semaines d'intervalle pour s'opposer aux tentatives d'extension des heures d'ouverture des agences.

Nous avons eu gain de cause et étions parvenus à trois accords.

Rebelote en 2006 avec des arguments économiques discutables et donc le risque de faire un essai qui pourrait se transformer en d'autres lieux où le personnel serait moins d'accord avec ce décalage horaire.

Nous concluons notre déclaration ainsi : « *Notre crainte est que cette proposition ne soit que le cheval de Troie introduisant les débordements d'horaires dans la cité, ce serait des OGM introduits dans la nature avec les risques de dissémination bien connus.*

Par mesure de précaution, nous les refusons et voterons contre ce projet. » ■

Florilège !

Un petit coup de colère et il lâche
« *si vous voulez la parité entre hommes et femmes vous n'avez qu'à aller dans la fonction publique* » Aie ! On traduit tout naturellement vive le libéralisme, sus aux fonctionnaires ! Dérapage incontrôlé ou mauvaise interprétation de notre part ? Un autre spécimen à propos des horaires sur Ravezies « *les mamans seront contentes de pouvoir amener leurs enfants à la crèche moins de bonne heure le matin* » Ha ! Et le soir pour les récupérer après 19 heures, elles font comment ? Faudra aussi faire en sorte que les crèches restent ouvertes plus tard le soir. Un petit dernier pour la route « *les nouveaux horaires pourraient s'appliquer aux nouveaux embauchés* » en somme c'est un nouveau CPE, une nouvelle caste de salariés, c'est aussi une nouvelle convention non collective.

Y en a d'autres mais on s'arrête là. Nous ne livrerons les noms qu'aux 10 nouveaux abonnés à **DAZIBAO**, un indice toutefois, il n'y a pas parité, ce ne sont que des hommes ■

Médicalement vôtre !

La nouvelle agence immobilière du Crédit Agricole d'Aquitaine va voir le jour à l'angle de la rue Turenne et de l'impasse Dulac.

C'est le médecin du travail qui, en séance du CHSCT, a lâché l'information, ce qui a surpris désagréablement la présidente de séance.

Domage mais il n'a pas voulu dévoiler la source de ses informations (secret médical ?).

Pour une fois qu'il disait quelque chose nous intéressant !

Nous étions en réunion à Agen

Comité d'entreprise

Très long comité d'entreprise à Agen ce mois d'avril. L'ordre du jour y était très riche et l'heure de la débauche plutôt tardive. En synthèse nous pouvons dire qu'il y a eu pas mal de sujets de fâcheries, ainsi :

Les élus Sud n'ont pas approuvé les comptes 2005 du comité d'entreprise car l'écart entre le budget et l'atterrissage est phénoménal (54 000 €). Certains choix budgétaires comme celui de maintenir des voyages tels que le Vietnam, la Sicile, la Réunion et l'île Maurice, Caldéa, Londres, et le ski aux Mesnuires sur une même année ne correspondent pas à notre volonté de voir se développer des activités plus abordables financièrement pour la majorité des salariés.

Sud n'a pas approuvé le bilan social 2005 de l'entreprise. Même si nous notons quelques points d'amélioration sur les effectifs ou sur les classifications, l'iniquité salariale reste trop marquée.

SUD n'a pas approuvé le rapport égalité hommes femmes 2005. Paradoxalement nous soutenons le même discours que la direction, mais sommes toujours en attente d'actes forts. Les faits sont têtus, nous ne pouvons que constater que les femmes sont plus nombreuses dans notre entreprise, mais largement majoritaires dans le plus bas niveaux de classification (65% en classe 1) et trois fois moins nombreuses en classe 3.

Sud n'a pas approuvé les horaires imposés à Fargues St Hilaire (33) ainsi que ceux prévus pour Ravezies.

Outre ces motifs de divergences, d'autres points plus ou moins importants ont été ordés sans heurts particuliers. Notez que nous avons appris que nous allions diversifier notre activité vers un pôle immobilier avec une croissance externe (achat d'agences immobilières, divers partenariats, etc).

La suite au prochain CE.

Délégués du Personnels

Alors qu'est ce qu'on a gagné ce mois-ci ?

Une réunion dans le calme, car la haute direction n'était pas là ! Ça nous change !

On peut sortir satisfaits au moins sur un point, celui concernant le référentiel métier des conseillers spécialisés. La direction se pose la question et cherchera les modalités pour valider les acquis professionnels.

Concernant les apprentis, il faudra retourner en négociation pour obtenir une REC dès la première année et une aide concernant leurs loyers durant la période des formations. Pour le reste nous vous invitons à lire les réponses sur intranet ■

