

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Edito Nous n'avons pas programmé de parler de sport dans ce **Dazibao** d'été 2006, or, la télé, les journaux, les radios, tout le monde en parle.

Même le Crédit Agricole s'implique dans cette folie nationalo-populo-sportive. Alors, allons-y pour que Dazibao soit, lui aussi, dans la mode en espérant que, comme le Crédit Agricole, nous en tirerons avantage auprès de la tranche du public que nous ciblons : les jeunes !

A part le tennis de Wimbledon, dont on parle moins alors même que des françaises sont encore en course, les événements sportifs sont au centre de l'intérêt général et le Crédit Agricole ne s'y est pas trompé, lui qui investit lourdement dans quelques compétitions.

Le Tour de France cycliste où une équipe estampillée "Crédit Agricole" risque de faire parler d'elle puisque les favoris sont éliminés par leurs résultats d'analyses. Rappelons que ce même tour de France est sponsorisé par le Crédit Lyonnais, donc le groupe Crédit Agricole depuis que cette banque "nous" appartient.

La coupe du monde de football, dans laquelle l'équipe de France poursuit, à l'heure où nous écrivons ces lignes, sa marche en avant vers le titre suprême bénéficie de la manne financière du Crédit Agricole qui est le "parrain officiel" de notre équipe nationale.

Donc, notre entreprise finance les milliardaires en vélo ou en chaussures à crampons et cela semble être "rentable" en terme d'image puisque la masse des gens que ces événements intéressent assimilent plus ou moins consciemment le lien entre leur bonheur, leur joie de voir leur équipe favorite réussir et le Crédit Agricole omniprésent sur les maillots, dans les tribunes ... même sur les "kits supporters" que nous remettons aux jeunes pour qu'ils se maquillent en Bleu Blanc Rouge.

C'est positif d'être présents et actifs dans les mouvements populaires, mais nous aimerions que notre entreprise soigne également son image auprès des jeunes de cette façon :

- Que le Crédit Agricole anticipe le renouvellement de son personnel issu du baby boom d'après guerre en embauchant dès aujourd'hui son personnel de demain,
- Que le Crédit Agricole assure à sa clientèle, jeune notamment, des conditions bancaires à la tarification allégée pour assurer la durabilité de leurs relations ...
- Que le Crédit Agricole garantisse à son jeune personnel un plan de carrière avec une vraie rémunération assurée de progresser régulièrement sans les artifices des primes non garanties.

Voilà quelques pistes pour s'assurer la participation des jeunes.

Les syndicats aussi doivent penser à renouveler leurs cadres et leur image. SUD s'est engagé d'une manière volontariste dans cette direction. Le premier acte a été la confection de nos listes de candidats aux élections de l'automne 2005. Ceci a été l'occasion de rajeunir, féminiser, supprimer les cumuls (pas tous hélas), et nous poursuivrons dans cette direction. Pour l'heure, nous avons entrepris au niveau national de questionner les jeunes sur l'image qu'ils ont du syndicalisme. C'est une étudiante parisienne qui est chargée de cette tâche et nous nous sommes engagés à l'aider en relayant dans notre Caisse Régionale le questionnaire qu'elle a élaboré sans y apporter aucune modification. Donc, certains jeunes vont recevoir notre questionnaire et nous les remercions de le remplir avant de nous le retourner en ayant l'assurance du respect de leur anonymat.

Par avance merci ■



On va tout essayer !

Telle pourrait être la devise de nos vaillants délégués à l'USOP (Union des Comités d'entreprise du Crédit Agricole dans le Sud-Ouest et les Pyrénées).

N'hésitant pas à se sacrifier, quatre d'entre eux ont fini par céder et s'inscrire pour essayer, tester, contrôler le futur voyage organisé ... direction le Brésil.

Bon d'accord, c'était un "cadeau" du voyageur ; peut-être pour les remercier d'avoir été choisis !

De sacrés cons !

C'est ainsi que furent qualifiés les élus SUD du CE de la caisse de Charente Périgord pour leur action aboutissant au recul de l'élu CGC pour le voyage au Brésil.

Ces propos tenus par notre secrétaire de CE de la Caisse Régionale Aquitaine ne sont pas tolérables.

Nous avons signifié notre désaccord avec cette façon de s'exprimer et assuré nos camarades SUDistes de toute notre solidarité.

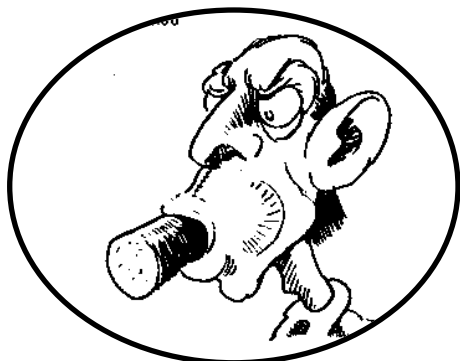
Seulement voilà, de retour dans sa Caisse Régionale de Charente Périgord, un élu CGC, volontaire pour partir en éclaireur a dû déchanter. La majorité de son CE lui demandait, s'il partait, de s'engager à verser 2 000 € qui seraient imputés sur les comptes de ce voyage, en déduction de ce que devraient verser ses collègues (et peut-être électeurs) qui s'inscriraient et payeraient le voyage.

As de la pirouette, notre cadre voyageur fit demi tour, marche arrière et revint sur son inscription en qualité de cobaye volontaire et annula le voyage gratuit au Brésil.

Résultat, un remplaçant, tout aussi désintéressé, fut recherché, trouvé et désigné ... paraît-il en Aquitaine.

Question et suggestion :

- Croyez-vous que le voyageur offre ces voyages à son compte ou alors en impute-t-il le coût aux voyages payés ?
- Pourquoi ne pas négocier un tarif inférieur, mais sans les gratuités ?



Bande de fainnants !

C'est en rigolant qu'Alain Didier nous a souligné lors de la séance plénière de comité d'entreprise que les objectifs commerciaux sur l'habitat avaient été sous évalués. Pour étayer plus sérieusement sa thèse, il s'est appuyé sur une évidence : le marché progresse plus vite que nos réalisations de prêts. En clair, c'était trop facile et il va falloir que cela change ! D'autant que d'après elle, la direction a mis tous les moyens en œuvre pour que nos commerciaux soient compétitifs. Les gars, va falloir vous bouger un peu, y en a qui dorment !

De notre envoyé spécial à l'USOP.

Réunion de l'USOP à Perpignan. Temps clair, un peu de vent et température au dessus des normales saisonnières.

La soirée est bien organisée, voyage en Espagne et, pour passer à travers les contrôles policiers, un bus est réservé spécialement (coût non communiqué). Repas à Figueras, menu fin, copieux, dans une ambiance conviviale entre élu(e)s des Comités d'entreprise adhérents à l'USOP (coût non communiqué).

Au retour, la chaleur du sud (le point cardinal pas le syndicat), l'alcool et l'excitation de tout groupe mixte, les mecs décident de s'arrêter "boire un coup" avant la frontière au bar club le "Dallas". Endroit sympathique et convivial avec ses jeunes hôtes directement importées de Roumanie, mais endroit interdit aux élues des CE de genre féminin.

Donc, les mecs, les vrais, ceux qui en ont, sont entrés au "Dallas" tandis que leurs collègues femmes les attendaient dans le bus.

Certains reviendront rapidement au bus n'ayant eu qu'une petite "soif".

Pour les autres, le coup devait être bon puisque nos collègues femmes ont attendu près de deux heures et demie !

Une question et une promesse :

- Qui a payé ce qui a été "consommé" au Dallas ?
- Nous n'adresserons pas ce numéro de **Dazibao** aux épouses et copines de nos représentants à l'USOP ■

Un conte de faits !

C'est l'histoire d'une nana "jeune et jolie" recrutée telle une JAP, il y a trois ans avec un DESS de gestion de patrimoine après une fac de droit. Galvanisée par son statut prometteur, elle débute comme CGP dans une agence où on finit par apprécier son franc-parler, car, en dépit de son ambition, elle ne se laisse ni mal parler, ni maltraiter ou dicter ce qui n'est pas acceptable. Les lourdeurs du système, de la hiérarchie et les entraves administratives amorcent ses désillusions. A l'animation commerciale, on n'aime pas trop le sens critique, même et surtout, s'il est argumenté. Au bout de deux ans, elle affiche des résultats commerciaux excellents et le vent en poupe, s'ennuyant déjà, elle réclame du changement, forte de sa première expérience réussie. On lui propose un poste de conseiller pro en moyens partagés sur le groupe de Villenave. Elle est confortée par l'idée qu'on peut avoir du tempérament et un caractère affirmé et avancer. Sauf qu'elle tombe sur un os ... Sans doute que là où elle atterrit, on n'aime pas les "jeunes et jolies" qui peuvent déstabiliser le style managérial en affirmant qu'on ne lui fera pas faire n'importe quoi, à n'importe qui, n'importe comment... Ses chefs d'alors comptent bien lui remettre les pieds sur terre et là, commence un travail de sape redoutable. Tout ce qu'elle fait est mal fait, elle n'en fait pas assez et bien que ça ne colle pas avec ce qu'on disait d'elle avant, ce qu'on pense d'elle dans son parcours de filière pro, son moral en prend un coup. « *Je suis nulle, j'ai peur de mal faire et de toute façon je ne suis pas à la hauteur* ». Son chef ne lui laisse rien passer alors qu'elle apprend son nouveau job, il gagne du terrain. La veille de sa titularisation et veille de son départ en congés, alors qu'elle n'est déjà plus que l'ombre de la nana volontaire qu'elle était, il lui annonce qu'il s'y oppose. Comme il est seul à décider, en dépit des sonnettes d'alarme qu'elle a tirées, il obtient gain de cause. Il voudrait proroger sa période d'essai histoire de la garder dans son groupe, mais là c'en est trop. On lui accorde de ne pas s'enliser dans cette relation destructrice : elle ne veut plus pleurer devant ses collègues presque satisfaits de voir une "jeune et jolie" ambitieuse à qui on coupe les ailes. On la recase comme CGP sur un groupe urbain et on s'assure de sa mobilisation en lui promettant ... qu'il ne s'agit que d'une transition Elle y arrive avec une étiquette de vilain petit canard. C'est son ex-chef qui l'a dit, alors on a répandu la rumeur. Mais comme elle connaît le job et qu'elle sait pallier certaines carences de ses chefs, elle lutte contre le préjugé en en faisant plus que la moyenne et continuant à traiter, outre son job, les dossiers pro en souffrance. Elle regagne en considération et redevient "indispensable et incontournable".

Contactée par un cabinet de recrutement parisien friand de profils diplômés, expérimentés et formés aux frais des concurrents, elle s'essaie à des entretiens pour voir si ça regonfle son ego meurtri : la pilule n'est toujours pas passée. Et bien sûr, ça marche : elle obtient de diverses banques des propositions écrites et des évolutions contractualisées.



Jusque là, le champ des sirènes n'a pas de prise et rassurée, elle réagit les sonnettes. On lui suggère de passer les tests pour BADGE pour, peut-être, accéder à un poste d'encadrement dans les deux ans alors qu'on lui en reconnaît, a priori déjà, le potentiel. Les banques courtisanes ne lâchant pas le morceau, la considérant bien plus en quelques entretiens qu'en trois années de boîte..., se sentant frustrée et enlisée ici, elle finit par céder et accepte un job équivalent mieux rémunéré (+ 6 000 € nets par an et à rémunération variable équivalente). Le jour de son départ, impliquée jusqu'à la dernière minute, s'afférant à boucler trois dossiers pro et les résa d'ADP, en dépit des regards revanchards et aigris dignes d'une traîtresse ingrate (mais qu'on aurait bien gardé), elle envoie un ultime message à "toutes agences d'Aquitaine". Elle y remercie ceux qui ont cru en elle et nomme le chef sans qui, elle n'aurait « *jamais pensé à quitter le Crédit Agricole* ». Déferlante de messages en retour, encourageants, bienveillants, compatissants ou éner-

vés... En effet, certains trouvent que c'est de très mauvais goût de faire de la délation envers un pauvre chef innocent et par ailleurs si encensé. Elle reçoit même un appel sermonneur, comme ça, y aura pas de trace, de la "gestion distribution" lui dictant de rédiger illico un message d'excuses. On se moque de qui ? D'elle ! On respecte qui ? Le petit pouvoir ! Elle finit, se raillant de la menace pathétique, par rejeter le deal unilatéral.

Depuis quelques jours, elle est ailleurs et ça se passe bien. Bonne route Laetitia ! Dommage que les décideurs ne soient pas les bon-penseurs, dommage et pardon que ce scénario ait pu se dérouler et qu'on ait à se priver de toi sous-couvert de ne pas affaiblir le "petit pouvoir"... ■

La rentabilité use la santé.....

Rentabilité et santé ne font décidément pas bon ménage dans notre entreprise.

Pour preuve les réunions, dans les agences, du jeudi matin où la question qui hante tous les esprits est la suivante : les objectifs demandés par la direction sont-ils atteints ? Que la réponse soit oui ou non, la souffrance est là.

Démonstration :

- si oui, la tâche a été stressante pour réussir à trouver les clients “intéressés”
- si non, le stress est décuplé par la crainte de la sanction.

Le résultat est que le stress est devenu quotidien, les souffrances restent enfouies sous la difficulté liée à l'absence de résultat.

Cette souffrance au travail, n'en déplaît à nos dirigeants, a pour origine les tâches multiples, les consignes souvent contradictoires, la culpabilisation du salarié et le stress permanent qui poussent le salarié à bout, dont la conséquence, pour certains, est une dégradation de leur santé mentale et physique.

La réalisation des objectifs par les salariés implique qu'ils soient en bonne santé et au top de leur forme, qu'ils aient le moins possible de scrupules vis-à-vis de la clientèle, il faut avant toute chose faire du chiffre, car la phrase la plus prononcée, donc la plus entendue n'est-elle pas la suivante, « *Tes objectifs ! Réalise tes objectifs !* »

En conclusion, nous pouvons avancer que l'individualisation forcée, les systèmes d'évaluation ravageurs et déconnectés du terrain, la primauté de la rentabilité financière sur toute autre considération piétine la qualité du travail.

Le management d'aujourd'hui devient une machine à "broyer" les hommes et les femmes qui composent notre entreprise, en extirpant leur personnalité et toutes les valeurs qui pourraient donner un sens à leur travail ■

Entre Tartuffe et Harpagon

Lors de la dernière réunion de négociation sur le PEE, nos collègues des syndicats SPI et CGC se sont plaints de la baisse de l'abondement. En fait, ils ne digèrent pas la nouvelle répartition de l'enveloppe "intéressement - participation" qui est désormais moins favorable aux “gros salaires”. Ils sont donc “colère” et l'expriment en cherchant un angle d'attaque : l'abondement.

Manque de bol, leur mémoire est aussi courte que leur vision. D'une part, s'ils n'étaient pas si égoïstes ils comprendraient que tous les salariés ne peuvent pas profiter de cette manne puisque nous n'avons pas tous la même possibilité d'épargne, et qu'un intéressement de cadre n'est en rien comparable à celui d'un technicien et encore moins d'un assistant. D'autre part, les revendications SUD quant au mode de répartition sur ce type de rémunération auraient permis un meilleur intéressement pour la majorité des salariés et donc plus de possibilité pour placer en PEE et percevoir ce fameux abondement, mais ils l'ont rejeté et ont, au contraire, revendiqué une complète hiérarchisation de sa distribution, pensant certainement qu'il est plus facile de faire le bonheur de quelques uns plutôt que de l'ensemble.

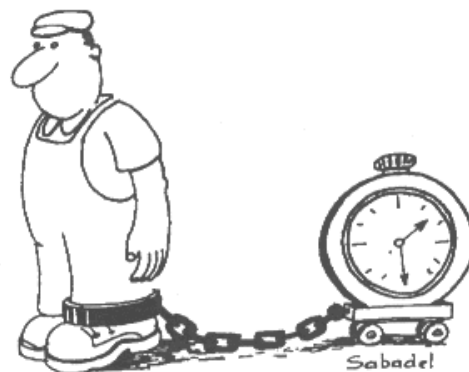
Leur devise reste donc : « *Tous pour un et tout pour nous* » ■

Le téléphone pleure

Depuis le début du mois de Mai, le SVP Informatique fonctionne de 8 heures à 18 heures avec seulement deux techniciens, et cela six jours sur sept. Il faut, bien entendu, que chacun d'entre eux puisse prendre ses congés, ses week-end. Donc, c'est souvent un seul informaticien qui “tient la baraque”. Quand on ajoute au tableau les bascules TP anticipées on sent bien une situation inconfortable. Comment est-il possible qu'une seule personne puisse accueillir toute la misère de notre monde informatique ?

Nous demandons à tous deux choses :

- N'hésitez pas à faire remonter votre mécontentement quant à l'impossibilité de joindre ce service,
- Quand, enfin, ils vous rappellent après que vous ayez laissé plusieurs messages, réservez leur un accueil chaleureux.



Mercredi 14 juin 2006, 9 h 45 AM.

Dans le cadre du développement durable, les responsables Immeubles d'Agen et Bordeaux (à Aire on s'en fout car il n'y en a pas), préconisent de baisser les stores et fermer les fenêtres.

Sage décision qui nous permettra de baisser la climatisation, gros pollueur sur notre planète.

Mais c'est là que tout s'enchaîne. En baissant les stores, nous y voyons moins clair, donc nous allumons la lumière grosse consommatrice en électricité. En fait, le véritable problème est que ce matin un bon paquet d'humains se sont levés sur notre bonne vieille terre, ont consommé une quantité excessive d'eau, se sont aspergés de "cache pue" avec gaz nocif pouvant provoquer des cancers et un trou dans la couche d'ozone, et enfin ont pris leur bagnole pour aller bosser. Bref, on se demande si l'humain n'est pas le plus nocif pour sa planète. Une solution : si les entreprises veulent économiser leurs charges, on peut sacrifier quelques bénéfiques et moins bosser pour le même salaire car, après tout, c'est la productivité qui génère une grande partie des pollutions.

Faisons un geste pour la planète, arrêtons de bosser.

Ils sont venus, mais pas tous là !

Le mauvais coté de la fonction de délégué du personnel est que, quand des collègues en longue maladie, au terme des trois années d'absence, doivent être déplacés, reclassés ou licenciés, nous sommes interrogés et devons les défendre avant de donner un avis.

Récemment ce fut le cas pour une collègue malade suite à une agression violente dans l'agence où elle travaillait. Tous les experts s'accordent pour reconnaître son incapacité à tenir son poste ni aucun autre dans l'entreprise. Le rôle des délégués du personnel est de négocier son départ au mieux de ses intérêts : que le salaire lui soit versé jusqu'à ce que MSA et Agrica prennent le relais pour assurer ses revenus, qu'il lui soit octroyé une prime de licenciement conséquente pour faire face, car nous savons que sa retraite sera par la suite entamée ... etc.

Ce n'est pas marrant mais nous nous employons à assurer ce travail car nous sommes élus pour cela.

Certains délégués du personnel n'ayant pas la même conception de leur devoir étaient retenus ailleurs, sûrement à des tâches plus importantes et leur syndicat n'était même pas représenté dans ces circonstances. Nous le regrettons.

Nous regrettons surtout qu'ils se fassent élire !

Le saviez vous ?

En cas de remboursement par la mutuelle inférieur aux frais médicaux engagés, Agrica peut effectuer le complément. Pour cela, il suffit d'instruire le dossier ad hoc.

Pour que vous le sachiez, il aurait fallu que notre représentant élu à Agrica vous en informe. Hélas, sa dernière publication remonte aux élections ... pour se faire élire.

Dans le cas où vous sollicitez Agrica pour combler le vide laissé par la MSA et notre complémentaire, le cas des agents et TAU est soumis à des conditions de ressources, ce qui n'est pas le cas des Cadres ...

Oui, c'est bizarre car ils sont supposés avoir des revenus supérieurs !

La retraite !

La direction a décidé d'organiser des réunions de préparation et d'information sur la retraite pour nos vieux nés en 1948 - 1949.

Bonne initiative de faire se rencontrer les personnes potentiellement intéressées avec les services d'Agrica, la MSA et le service des ressources humaines.

SUD a élaboré une brochure "Spéciale Retraite" que nous tenons à votre disposition. Pour cela, il vous suffit de contacter nos élusEs.

Monsieur +

Un cadre posait, lors de la réunion de Bordeaux, la question du rachat des trimestres correspondants à ses années d'études supérieures.

La réponse positive du représentant de la MSA l'incitait à aller plus en avant dans ses questions, à oser ... Comme ces années là, il avait également travaillé durant l'été, il aurait aimé racheter les trimestres correspondants.

Il a découvert un peu surpris qu'il ne pouvait y avoir que 4 trimestres par an.

Enfin, c'était bien d'essayer !



Nous étions en réunion

Comité d'Entreprise

Le dernier Comité d'Entreprise était surtout l'occasion d'écouter l'expert comptable mandaté par les élus afin d'ausculter les comptes du crédit agricole d'Aquitaine sur l'exercice 2005. Nous avons donc été rassurés sur la qualité du travail des salariés, sur sa forte productivité et sur l'excellente santé financière de notre entreprise. " La caisse offre le visage de la réussite, ses performances sont incontestables, certaines marges de manœuvres demeurent pour assurer la croissance à moyen terme ", pour autant, tout est-il aussi beau dans le royaume du mutualisme ? Malheureusement non ! Car si nous sommes sûrs que l'entreprise profite et se taille chaque année la part du lion dans la répartition de la richesse créée (valeur ajoutée), les dirigeants et les troupes trinquent, mais pas de la même manière. Les premiers voient leurs rémunérations s'envoler et creuser l'écart avec le gros du peloton, les autres doivent se gagner leur bonus au travers de leurs rémunérations variables. Certes si le volume d'intéressement et de participation atteint globalement un des meilleurs niveaux du groupe, cela correspond aussi à une meilleure productivité et à des meilleurs résultats commerciaux du groupe. Ce n'est donc pas cadeaux ! Les salariés se le sont gagnés ! Et SUD continuera de mettre la pression pour instaurer plus d'équité dans la répartition de cette ressource. Tiens ! Tant qu'on parle d'équité ! Sachez que notre dizaine de cadre de direction conserve sans vergogne son système de retraite complémentaire (dite retraite chapeau) et qu'en 2005 la charge s'est accrue de 900 K€ ! Pourquoi se gêner ? Comparativement la charge des salaires des 2300 salariés (y compris les cadres de direction) ne s'est accrue que de 2,5 millions d'€ Il est bon de rappeler certains chiffres pour ceux qui croient que la lutte des classes est une idée ringuarde. Finissons sur une touche d'optimisme, le plan à moyen terme de la CR prévoit une croissance de 10% par an du bénéfice net par action ! Nous ne pouvons donc pas imaginer que notre rémunération puisse évoluer moins favorablement !

Délégués du Personnel

Cette fois, c'est sur : notre DRH défend les intérêts du client. Quels que soient les problèmes que peuvent avoir les collègues en agence, la priorité est le service client. Et que dire du vocabulaire utilisé ? Pour nous, il ne s'agit pas d'un dialogue social, mais plutôt d'un argumentaire commercial. Quelques exemples d'expressions entendues : " le marché de l'embauche ", " porte feuille de salarié ", personnel " prélevé dans les agences ". Nous vous invitons fortement à aller consulter les questions posées et leurs réponses disponibles sur intranet. Vous verrez : des questions importantes pour les salariés, des réponses décevantes ■

C.H.S.C.T.

Petit CHSCT que celui de Vendredi dernier, tant par la composition de ses membres (absents : l'inspecteur du travail, le représentant de la prévention de la MSA, une élue du personnel et la DRH qui pourtant s'était engagée à présider chacune des séances plénières), que par son contenu.

La réunion était prévue à 09h et la séance n'a commencé qu'à 09h30, car nous attendions les représentants de la direction.

Pour les formations Atlantica :

11 à 12 000 heures consacrées pour 1 600 personnes.

Pour le réseau : 6 jours maxi de formation par personne en 2 périodes de 3 jours, formations dispensées les mardi, mercredi, jeudi, vendredi.

Pour les sites : 1 à 2 jours de formation, le lundi (1 salle à TBO, 1 salle Croix de Seguey)

Les formations à Gradignan se dérouleront dans des bungalows.

Nouveau concept d'agence à Arès (fait partie des 15 nouvelles agences au programme).

Il s'agira d'une agence démontable, sur le même modèle que certaines maisons en kit qu'on vous livre et qu'on assemble sur place : la direction expérimente ce type de construction sur Arès pour des raisons d'économies et de durée de montage (5 semaines).

Cette agence sera située sur le parking du Leclerc (emplacement loué à Leclerc pour 4 à 5 ans, car après Leclerc va s'agrandir et donc récupérer le parking.

Le Crédit Agricole devra alors prendre son agence sous le bras et la déposer à un autre endroit ■

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