

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Aux armes citoyens !

La patrie est en danger puisque la FNCA inscrit l'annexe de notre convention collective à l'ordre du jour de "négociations". Ainsi, Monsieur Guy Château, notre futur directeur qui est aussi le chef d'orchestre de la délégation patronale nationale, propose des changements dans les fonctions repères, les grilles de classification, toute la philosophie de notre système de rémunération.

Le premier projet de la FNCA est de différencier les PQE, exprimés en points, du reste (PQI, Points spécifiques ...) qui seraient exprimés en euros. Donc rien de changé à la date de modification.

Mais, ceci aurait pour conséquence de limiter les augmentations de la valeur du point, de rendre inutiles et sans effet les réunions où nous tentons de lui faire suivre l'inflation officielle. Ainsi, 1,5% d'augmentation appliquée à la valeur du point ne ferait (en moyenne) que 1 à 1,1% d'augmentation du salaire mensuel avec des répercussions sur les primes, Intéressement, Participation...

Dans leur deuxième copie, les patrons nous proposent de tout traduire en euros et donc d'en finir avec le suivi collectif des salaires à l'inflation. Nous pensons que cela est une provocation permettant aux plus faibles d'accepter plus facilement la première proposition.

Autre joyeuseté, la FNCA propose comme perspective de carrière dans un même métier la possibilité de changer de PQE, ce qui à priori nous semble positif. Par exemple, un conseiller commercial à 375 PQE :

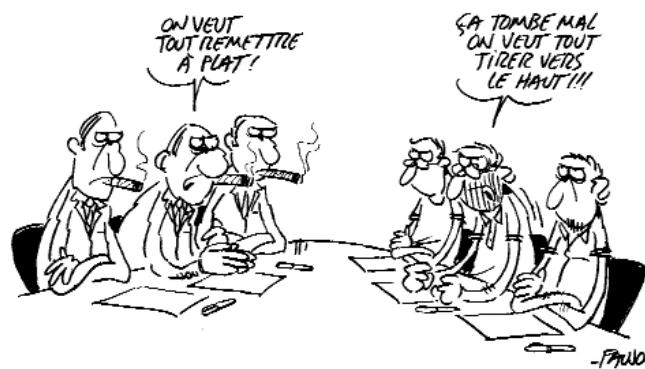
- Si on estime qu'il a une contribution **attendue**, sa pesée sera de 375 PQE,
- Si sa contribution est jugée **supplémentaire**, sa pesée sera de 390 PQE,
- Si sa contribution est jugée **distinctive**, sa pesée sera de 420 PQE,
- Et si sa contribution est jugée **experte**, sa pesée sera de 440 PQE.

Différents critères sont pris en compte pour juger de la contribution comme les activités prises en charge. Lorsque les éléments ayant présidé à la reconnaissance de l'expertise ne sont plus réunis, sur une période d'observation de deux années consécutives, le salarié conserve, au titre de la technicité développée, la moitié de la rémunération conventionnelle acquise lors de la reconnaissance de l'expertise.

Mais la direction peut, dans le cas de jugement de la contribution à la baisse, **revoir la classification à la baisse également**. Ceci nous paraît inacceptable tant nous connaissons les conditions d'appréciation pour le moins subjectives.

Le problème dans ces négociations nationales, c'est le préalable édicté par la délégation patronale : ils n'entendent pas augmenter la masse salariale, ils n'offrent à négocier qu'une répartition différente, c'est-à-dire prendre à certains (anciens, malades, moins performants ...) pour récompenser (mais pas d'une manière durable) ceux qui les aideront à renforcer leur magot.

Autre problème qui nous tarade et que nous exprimons chaque fois que nous en avons l'occasion, c'est la priorité que nous accorderions à l'équipe contre l'individuel. En effet, dans une agence déterminée, prenons le poste d'accueil au plot devant le mur d'argent ; il est souvent réservé aux moins expérimentés, à un stagiaire, un apprenti, un ancien du siège. Ceci est une erreur car ce poste requiert de connaître le fonctionnement de l'agence de manière à orienter correctement le client que l'on doit également connaître. C'est ce type de postes que l'on doit reconsidérer en les associant au collectif de l'agence car il contribue d'une manière essentielle et déterminante au fonctionnement. ■



Merci d'amener vos outils !

Message reçu le 28 octobre d'un petit chef qui a compris où était l'essentiel :

« Pour la 4^{ème} fois depuis le début de l'année, nous recevons des stylos commandés à l'économat.

Vous en trouverez un 1 dans votre casier.

A compter de ce jour, les commandes de stylos devront être validées par l'encadrement et resteront exceptionnelles. »

D'accord, 4 fois en un an, c'est beaucoup pour une petite agence de 35 salariés. Ne voulant pas pénaliser le budget "fournitures" de notre pauvre caisse régionale, nous promettons d'user à l'avenir nos stylos jusqu'au bout, de ne pas trop tailler les crayons à papier pour les faire durer, de nous déplacer chez les clients en vélo ...

Et si tout le monde s'y met, nous pourrions gagner un plein d'essence pour les voitures de fonction de la direction et même acheter un cerveau au signataire de ce message ■

Culture du secret !

Lors de la réunion du Comité d'entreprise de septembre, répondant au représentant FO qui faisait part de sa connaissance de la demande de crédit qu'aurait effectuée la mutuelle "Landes Mutualité", Monsieur DIDIER, notre intermittent de la direction générale, fit appel au "secret bancaire" pour ne « pas en dire plus ».

Nous rappelons à notre dirigeant suprême que tous les élus du CE sont des salariés de l'entreprise, soumis au secret professionnel et donc, qu'il suffisait de donner l'information en précisant son caractère confidentiel. ■

« Il faut recevoir le client comme on reçoit des amis à l'apéro », c'est la philosophie du patron. D'accord, sauf qu'il annonçait cela à des élus qui ont siégé en comité d'entreprise jusqu'à 14h30, et pour qui les dates et heures de réunions sont sans cesse déplacées, à eux de se démerder. ■

Chronique d'un essai pas transformé !

La direction proposait une opération de réorganisation - redéploiement du service téléphonie situé sur Agen et Bordeaux. À la clé, un re-routage des appels entrants des agences pour dégager le personnel du téléphone, un développement de cette activité par embauche de 22 personnes.

Le dossier, sûrement mal ficelé et un peu présenté dans la précipitation, a été très mal perçu du personnel concerné d'abord sur les horaires proposés puisque pour faire débaucher 1 heure plus tôt ceux de Bordeaux (19 h 35 au lieu de 20 h 30), on les faisait embaucher deux heures plus tôt (10 h 15 contre 12 h 15) ce qui avait l'inconvénient majeur aux yeux des personnels concernés de supprimer "l'avantage" de la matinée libre. Pour le personnel d'Agen qui fonctionnait en journée classique avec horaires variables c'était tout simplement le modèle bordelais qui était appliqué.

La réaction s'est d'abord faite sur ce changement, le personnel s'est mobilisé, réuni, a mandaté les syndicats (SUD, CGT, CFDT, FO et UNSA), unis pour la bonne cause, afin d'agir. Un cahier de doléance a été élaboré et les syndicats l'ont adressé à la direction qui les a convoqué pour discuter et proposer de revoir l'organisation des horaires bordelais. Cette question était programmée au CE d'Octobre.

Lorsque le sujet vint à l'ordre du jour, des questions ont été posées à la direction et il semble que les réponses n'aient pas été satisfaisantes puisqu'à l'issue d'une suspension de séance les syndicats, constatant que le service CAL devenait dans le projet une agence, que le personnel était soumis à objectifs commerciaux, que leur REC n'était quand même pas celle du réseau (ils n'ont pas de portefeuille clientèle), que le service bourse en ligne adoptait ces mêmes horaires alors qu'à 20 heures la bourse est clôturée depuis longtemps (la direction est ensuite revenue sur cet aspect du projet), que la prime de 20 points accordée pour horaires décalés devait être revue (à la hausse) ... etc. nous demandions de reporter la décision et de missionner les CHSCT sur la question des conditions de travail car nous ne voulions pas prendre le risque en acceptant ce projet dans sa globalité qu'il serve de référence pour, dans l'avenir, déployer les horaires d'ouverture des autres agences.

Très colère, la direction a demandé sa suspension de séance !

A son retour Monsieur Didier nous a annoncé qu'il retirait son projet et laissait le chantier à ses successeurs en 2007.

Nous avons fait une ultime proposition consistant à maintenir les horaires actuels à Agen et Bordeaux car la plupart des embauches prévues le seraient sur Bordeaux, cela permettait de développer l'activité, soulager le réseau du téléphone, assurer les 22 embauches et rediscuter des conditions de rémunération, objectifs, statut lors des négociations annuelles qui vont s'ouvrir.

Boudeuse, vexée, la direction refuse et dit même qu'elle assume sa décision. Le nouveau directeur recevra donc le chantier en cadeau de bienvenue. C'est pas la vie de Château ! ■

Responsables mais pas capables.

Sur le sujet des plateformes téléphoniques, le CGC - SPI fait entendre sa voix en Comité d'entreprise :

« Il n'y a jamais eu de soucis entre les agences et la CAL », le personnel de la CAL appréciera.

« Les personnes qui négocient ne connaissent pas le terrain », lors de nos nombreuses réunions et de nos visites aux services concernés nous n'avons vu aucun membre de ces syndicats. C'est comme au boulot, ils ont de la hauteur de vue du haut de leur piédestal et en réunion ils ne s'expriment pas, ils tirent la langue !

J'ai mal au travail !!

J'ai la rate qui s'dilate, j'ai le foie qu'est pas droit, j'ai la tête qui éclate, j'ai le cœur qui s'emballa ... Je travaille au Crédit Agricole d'Aquitaine et j'ai mal !!

J'ai mal dès le mois de janvier et tous les autres mois de l'année ... j'ai très mal en été et très très mal en fin d'année ...

J'ai mal tous les matins lorsque j'entends qu'on n'est pas bon, qu'il faut travailler les lignes qui "RECquent", qu'il faut m'organiser et connaître nos priorités, à savoir (*à lire sans respirer*) : L'épargne en montant et en nombre, notamment l'assurance vie avec abonnement ; le crédit, surtout l'habitat et la conso ; les services en tout genre ; les produits IARD et la prévoyance, à savoir la santé, la PJ, la MRH, l'A4, le VP, l'IVP, la GAV ... et j'en passe ! (*respiration !*)

Il est 19h00 : j'ai le cœur qui palpite, les mains moites, les ongles rongés et les yeux cernés ... J'ai mal !

J'ai oublié qu'il fallait que je propose les produits opportunités : pulsia 3, pulsia 4, jayanne 18, seméria, dybmitos, sans oublier les obligations !! Une fois de plus, j'ai pas débauché ce soir !

Et les SICAV de la gamme centrale, vous avez pensé à en proposer (!??) à vos clients ? Oui ? Alors pourquoi on n'avance pas ?!

(*à lire sans respirer*) J'ai mal ! Y'a du monde au guichet, les clients soufflent et râlent ... Faut que j'argumente, coûte que coûte !! J'ai une erreur de caisse et le GAB qui est en rade ... Le téléphone n'arrête pas de sonner ... Faut que j'argumente !

J'ai mal ! Mon client me signale pour la n^{ième} fois qu'il y a des dysfonctionnements sur les remises de chèques, un autre m'appelle pour savoir si j'ai bien reçu son fax, un autre arrive sans rendez vous et veut me voir deux secondes ... tiens, en voilà un qui hurle comme un fou car on lui a facturé son PEA ! C'est inadmissible !! Il va changer de banque si je ne fais pas quelque chose immédiatement ! Vous ne me prendriez pas un peu de Pulsia pour vous calmer M^{onsieur} le client ?? (*respiration, j'ai pitié !*)

J'ai mal ! J'ai trois dossiers avec PTZ et PAS à monter en urgence ! Un client vient de m'appeler pour négocier encore et encore ses conditions sur son prêt immobilier ...

J'ai mal ! J'ai quatre rendez-vous aujourd'hui pour des renouvellements de warrants et il faut que j'annonce à Monsieur Viti qu'il faut qu'il arrache la moitié de ses vignes !! J'ai pas avancé mes lignes en produits opportunités !! (*profonde inspiration !*)

Quant au sport, à la vie de famille, à un ciné à l'improviste ou à un dîner entre copains en semaine, c'est pas la peine, faut que j'oublie, j'ai trop de boulot et j'y arrive pas.

Je perds ma vie à la gagner ...

UNE NOUVELLE MALADIE PROFESSIONNELLE : LES BOULES...



J'ai mal, j'ai décidément trop mal !! Faut que je fasse quelque chose !

Allô Docteur ? Pouvez-vous me recevoir ce soir ? Merci, à tout à l'heure. (Va falloir qu'il me dope ou qu'il m'assomme mais qu'on trouve une solution ...)

J'ai la tête qui éclate, j'voudrais seulement m'endormir, m'étendre sur l'asphalte et me laisser mourir ...

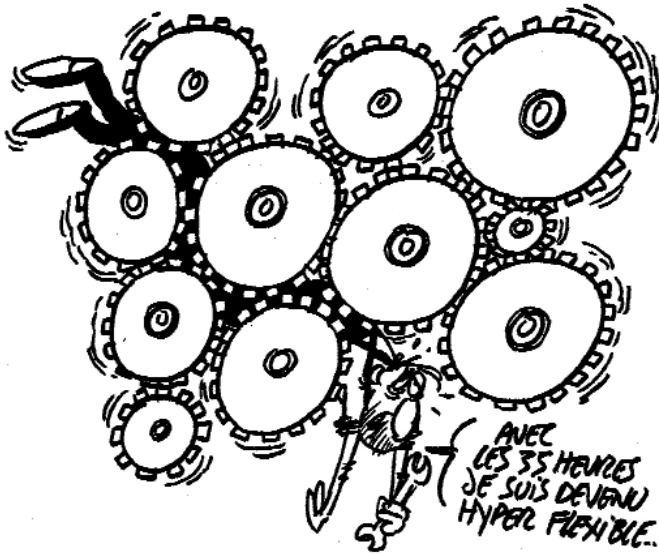
Paraît que j'ai mal car je suis surmené ... Il pense que j'ai un pied dans la Grande Déprime et il veut m'arrêter ... Je ne peux pas accepter, j'ai trop de boulot ! ... Que vais-je faire ?

ET MERDE ! J'AI TROP MAL !!!!!!!!!!!!!

Après tout, pourquoi n'y a t'il que les objectifs qui augmentent chaque année alors que :

- mon salaire reste le même,
- je ne monte pas en coefficient PQE alors que j'ai des années d'expériences et des évaluations positives,
- on me promet que, si je continue (encore ?!) mes efforts, j'aurai une promotion.

20 à 30 % d'augmentation chaque année sur certaines lignes !!?? Mais on se moque de nous !!



Purement et simplement !

Toujours plus de nouveaux produits et de montants à réaliser alors que les effectifs soit-disant évoluent, mais que je ne vois personne arriver à part des gens à former qui seront affectés dans les nouvelles agences aux horaires impossibles ?!

Qui donc a pu **OSER** fixer ces objectifs 2006 si démesurés alors qu'on vit et qu'on va vivre une bascule Atlantica éprouvante pour nous tous ? Sous-effectif récurrent depuis septembre dans le meilleur des cas, voire depuis juin lorsque les formateurs sont partis se former ; interdiction de prendre des congés pendant 3 mois ; consignes "Flash Atlantica" harcelantes jour après jour ; délais incompressibles pour l'envoi des dossiers ; appréhension de la réaction des clients face à la nouvelle facturation du nouveau système ... Et j'en passe encore !

Et la **fameuse** charte de déontologie que j'ai signée à cette

fameuse formation !?

On me menace de défaut de conseil alors que je ne fais que suivre l'objectif de mon employeur : multiplier les produits opportunités (dont les frais de chargement sont exorbitants !) et les produits de nos filiales Prédica et Pacifica pour engranger le plus de pognon possible sans verser aucune rémunération ni gérer aucun risque ni SAV !!

J'ai mal au travail, très mal mais je sais une chose : je ne suis pas seul !

Je ne compte pas mes collègues déjà arrêtés mais je compte ceux qui sont encore sur pieds !

Et ils sont nombreux !

NOUS sommes nombreux !

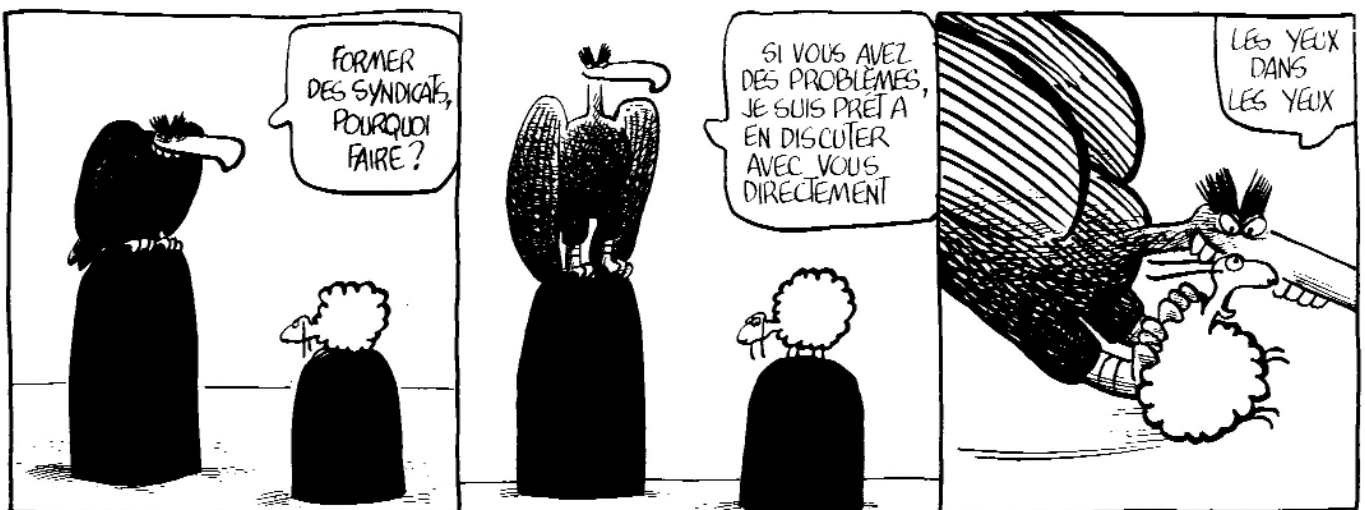
Nous avons **TOUS** mal et pour **TOUTES** les mêmes raisons !

On peut tous refuser, changer de perspectives et de priorité. Cessons les heures sup ou déclarons-les ! Et arrêtons enfin de croire que notre investissement sera un jour récompensé.

Il y a une vie après le Crédit Agricole !

Perso, j'ai décidé que je n'aurai plus mal !

35 HEURES C'EST PLUS DE TEMPS POUR LES LOISIRS



Ne pas confondre international et internationale.

La stratégie du groupe crédit agricole est résolument tournée vers l'international.

Nos dirigeants parisiens en sont convaincus, la recherche de PNB se fera au-delà de l'horizon, là bas, loin de chez nous.

Dans l'hexagone nous sommes déjà number one dans tous les domaines bancaires, number two au niveau de la bancassurance, la concurrence nous oblige à une forte réduction des marges, le boum de l'immobilier risque bien de retomber et les ponctions en terme de tarification frisent le paroxysme. Il semble donc évident pour notre élite de devoir s'expatrier et acquérir des structures, comme celles convoitées dernièrement, proches de l'acropole ou au pays du parmesan.

Le groupe représenté par CASA fait donc ses emplettes et paie cash. Faut dire que jusqu'à présent il y avait pas mal de sesterces dans les caisses. Mais même si le métier de banquier a bien changé, nous ne faisons pas dans l'imprimerie et des billets, il ne va plus en rester suffisamment pour continuer le shopping. C'est pourquoi, les Caisses régionales sont et continueront d'être sollicitées afin d'aider CASA à conserver de bons ratios et à effectuer une augmentation de capital.

Vous serez donc vous aussi sollicités pour vendre des actions, un œil sur les objectifs des nouvelles et l'autre sur l'impact du cours des anciennes dont par ailleurs vous êtes le plus souvent propriétaire. Bon courage !

En Caisse d'Aquitaine tous nos dirigeants et tous nos cadres de haut niveau sont aussi tournés résolument vers l'international. Joignant les actes aux prétentions, ils vont partir très bientôt en voyage d'étude dans un pays d'Afrique du nord pour y cogiter en groupe de travail avec certainement comme sujet principal : comment faire des économies ?■

Pluie de cadeaux !

C'est devenu à la mode, les challenges commerciaux sont souvent sanctionnés par des cadeaux offerts aux vainqueurs. Culture de la victoire et de la compétition ...

Certains de nos collègues justement récompensés pour leurs efforts se sont vus offerts en octobre des chèques d'achat.

Tout fiers, ils ont débarqué dans le magasin ad hoc pour acquérir un peu de ce superflu qui fait plaisir.

La véritable surprise est arrivée à la caisse quand la préposée (on dit "hôtesse de caisse") leur fit remarquer que la date limite figurant sur les chèques était le 30 septembre 2006. Ils avaient le choix entre payer une acquisition qu'ils n'auraient pas faite ou renoncer, dans les deux cas sortir du magasin la honte sur le visage ■

Entre amis !

Répétition générale d'explication du projet patronal quand, le 12 octobre, 128 managers furent présentés à Guy Château. Ils auront l'occasion de faire plus ample connaissance en début d'année lors d'un petit voyage, mais nous y reviendrons. Notre futur DG, après le baratin habituel de présentation (Nom, prénom, âge, situation familiale ...) expliqua plus précisément ses convictions :

« Ma première conviction est de vouloir réintégrer dans la convention collective la dimension de performance et donc la reconnaissance de celle-ci » et aussi *« ma seconde conviction est de permettre, toujours au titre de la convention collective, une évolution de carrière dans le même métier »*.

Ce qui confirme nos craintes et exacerbe notre méfiance car si Monsieur Château arrive dans une caisse déjà très performante, nous serons amenés à lui dire que c'est le résultat du travail de toutes et tous, que c'est la conséquence d'une pression toujours plus importante, à la limite du harcèlement et que l'atmosphère est tendue, que le ras-le-bol est presque atteint.

Nous lui dirons tout cela et nous serons vigilants, motivés, attentifs !

Des nouvelles du CHSCT

A l'occasion d'un CHSCT exceptionnel le 24/10, les membres de celui-ci ont donné un avis favorable sur le "Document Unique". Depuis 3 ans, les élus du Comité, la Direction, les préventeurs, les médecins du travail ont travaillé sur celui-ci et ont réussi à mettre en place un cadre, qui ne demande plus, maintenant, qu'à être enrichi au fil du temps.

En quoi consiste-t-il ?

La loi impose à l'entreprise l'obligation de garantir la sécurité et de préserver la santé de son personnel. Pour ce faire, un document unique a été mis en place pour évaluer tous les risques (par exemple : chute, bruit, éclairage, incendie, hold-up, prise d'otage, harcèlements de tous ordres...) existants dans celle-ci. Il sera à la disposition des agences et services qui devront le faire vivre en fonction de l'actualité, et/ou événements nouveaux. Il sera alors modifié en conséquence lors d'une réunion annuelle en CHSCT.■

nous étions en réunion

Comité d'entreprise

Que de brumes !

Sur la route d'Agen le brouillard n'annonçait rien de bon pour le comité d'entreprise de ce mois d'octobre. La réunion était prévue dès le matin, alors que d'ordinaire elle se déroule après s'être envoyé le casse croûte du midi, donc sur la lancée d'une digestion apaisante. Il est vrai que dans l'ordre du jour, certains points méritaient débats et explications, il est vrai aussi, que la direction prévoit le planning en fonction de ses besoins. Cela a démarré très fort avec le projet de téléphonie et les changements prévus à la CAL de Bordeaux et sur le site d'Agen. L'ensemble des élus (hormis ceux de la CGC-SPI) a demandé que soit missionné le Comité d'Hygiène et de Sécurité pour intervenir sur les changements de conditions de travail que cela allait occasionner, comme d'ailleurs cela aurait du être prévu. Colère d'Alain Didier criant au manque de confiance des élus et après une suspension de séance, décide de retirer son projet preuve qu'il était particulièrement bien ficelé.

Du brouillard au ciel gris

Seulement 45 salariés au 3^{ème} trimestre 2006 ont déclaré un dépassement d'horaire de 3 heures par mois et par personne. Nous ne sommes pas intervenus en séance car trop de fois sur ce sujet nos réclamations n'ont suscité de la part de la direction qu'un étonnement amusé, mais foi de syndicaliste, nous allons intervenir conjointement avec l'inspection du travail sur certains sites déjà ciblés. L'étonnement risque d'être moins amusant, à bon entendeur, salut !

Lors de débats du comité d'entreprise nous avons évoqué la situation des assistants clientèle en agence qui assument la relation "frontale" avec la clientèle. Monsieur Didier nous a affirmé que : « *ils comptent pour beaucoup !* ». Regardons leurs classifications : 330, 340, c'est ça beaucoup ?

Du gris au noir

Et voilà Paul DOUMER, pas le président de la République mais l'agence qui portera son nom. La plage horaire s'étale de 9h à 19h05 ! Les représentants SPI CGC ont dit que cela présentait un avantage pour la vie familiale de pouvoir embaucher et débaucher si tard ! Nous pensons le contraire et nous avons voté contre. Petit à petit, nos horaires sont en train de changer vers des amplitudes qui en 1999 ont mis en grève la majorité des salariés.

Du noir au nébuleux

La bascule Atlantica approche. D'après la direction c'est du « *je vais bien, tout va bien* ». Nous avons même noté un gros satisfecit de voir autant de gens travailler sur le projet, plus que partout ailleurs. Il y aura des problèmes, mais ils seront mieux cernés, avec ça on est rassurés.

Du nébuleux au certain

C'est Monsieur CARAYOL qui prendra les commandes des RH et la présidence du Comité d'entreprise le mois prochain. ■

Délégués du personnel

Qu'est ce qu'on a appris de beau ?

- Qu'il faudra attendre la refonte de la convention collective pour espérer une autre évolution au niveau des métiers.
- Qu'au sujet de leur futur boulot, nos formateurs ATLANTICA attendront la fin du projet pour savoir ce qu'ils feront.
- Qu'enfin on aura de l'énergie solaire sur nos sites.
- Qu'on proposera un plan de carrière aux recalés de Badge.
- Que le lundi 13 novembre, les agences seront fermées afin de permettre les contrôles informatique post-bascule.
- Qu'une caisse (pour les versements) cela se tient à deux.
- Que 30 fiches "référentiel métiers siège" seront prêtes d'ici la fin de l'année.
- Que l'on subit le bon vouloir de CAELS concernant le délai de traitement des opérations.
- Que la responsabilité du salarié est bien engagée avec les applicatifs GREEN et AVA (à vous de faire toute les vérifications qui seront disponibles sur le TP).
- Et que les heures supplémentaires doivent être toutes déclarées, récupérées à 125% ou payées si accord avec la direction, question de culture selon notre DRH.

Nous sommes d'accord avec elle. ■