

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Braderie de printemps....

Nous avons convenu ensemble de défendre la revendication salariale suivante : 30 points pour chaque salarié, inaliénables et indissolubles lors des rares accroissements de coefficient.

Nous avons, jusqu'à cette matinée de négociation, tous syndicats confondus (hormis la CGC), défendu le morceau et même lancé un préavis de grève. Puis patatrac ! Nos partenaires de FO, de la CFDT et de l'UNSA nous ont expliqué qu'ils avaient adapté les revendications car Atlantica c'est dépassé, que 30 points c'est impossible et que nous avons reçu un nouveau directeur tout neuf Donc, comme l'atterrissage de la REC 2006 est calculé à 96,4% (partie Caisse Régionale), ils demandent 105%.

Pour la REC 2007, ils demandent que le montant soit augmenté de 50 points pour les métiers dont la REC est inférieure ou égale à 1000 points.

Nous avons expliqué que nous maintenions cette revendication car elle est juste et mobilisatrice mais que nous observerions les propositions allant, même partiellement, dans ce sens car nous avons comme souci de ne pas faire exploser en vol la dynamique unitaire.

Devant la direction, ce fut un marchandage digne du marché aux tapis de Ouarzazate.

Point 1. Extension de la prime Atlantica aux agents à temps partiel.

C'est d'accord en 12 secondes.

Point 2. Atterrissage de la REC 2006.

La direction nous explique que le chiffre d'atteinte est de 96,4% mais que, suite aux effets négatifs induits par la bascule Atlantica, elle propose de la passer à 98,5%, ce qui lui coûte tout de même environ 200 000 € supplémentaires.

La CFDT-FO-UNSA présente sa revendication à 105 %.

SUD rappelle la revendication de 30 points pour tous et examinera avec attention toutes propositions se rapprochant de cette revendication.

CGT OK (avec nous).

CGC-SPI demande 100% pour la REC (retenez ce chiffre).

Après la deuxième suspension de séance, O. Farret sort de son chapeau une REC à 101 %.

La CGC-SPI fait "pschitt".

Après débat, menaces, explications, invectives et la troisième suspension de séance, O. Farret présente ce qu'elle appelle une "ultime proposition" de REC à 103 % et revalorisation pour 2007 de la REC des assistants réseau de 50 points.

On n'entend plus la CGC-SPI dont les représentants glissent sous leur table, rouges de honte.

Nouvelle suspension de séance et la CFDT-FO-UNSA déclare qu'ils n'étaient pas écoutés et qu'ils allaient claquer la porte ...

Immédiatement, sans délai et plus rapide que Lucky Luke, P. Carayol dégage et rajoute 50 points pour la REC des assistants siège, et la REC à 104 %.

Suit une longue discussion et la proposition devient :

REC 2006 : 104 %

REC 2007 : + 50 points à tous les métiers ayant une REC inférieure ou égale à 1000 points.

Après une autre suspension de séance, les CFDT-FO-UNSA acceptent.

Nous avons déclaré à la direction : « *Vos reculs successifs sont le signe que, vous aussi, vous avez perçu les clignotants qui nous viennent du réseau et des services. Vous répondez partiellement aux revendications qui n'étaient toutefois qu'une position de repli.*

Nous considérons que cela ne fait que réduire un peu l'écart existant entre vos propositions et nos revendications. Nous maintenons celles-ci car elles correspondent aux moyens financiers de l'entreprise et elles seraient la juste récompense de notre vécu en terme de conditions de travail comme de pression productiviste. »

Fatigués et déçus, nous avons voté pour cet accord au rabais en Comité d'entreprise car c'est un petit plus (tout petit) dont nous ne voulions pas priver les salariés. Nous réaffirmons toutefois que notre revendication reste : 30 points pour tous

Mais, pour les obtenir, il faudra se mobiliser tous, Solidaires, Unis et Déterminés ■

Ils sont là (ou pas ... d'ailleurs)

Comme chaque année à la même époque, écoutant les promesses qui ont été faites à chacun, nous attendons **LA** récompense du travail bien fait.

Comme chaque année, le 26 février aura vu son lot de déception, son sentiment de “foutage de gueule”, d'incompréhension.

Une bonne ou une mauvaise notation n'aura rien à voir dans tout cela, et nous savons que l'encadrement de base ne dispose que d'un pouvoir limité lors de la distribution de ces fameux PQI tant espérés.

En effet sur l'enveloppe généreusement attribuée cette année (13 000 PQI), une bonne partie sera distribuée au titre de la garantie conventionnelle (le seul pavé qui, on le rappelle, garantisse un minimum d'augmentation tous les cinq ans, 16 points pour les assistants, 18 points pour les techniciens et 20 points pour les cadres).

Certains auront ainsi récolté 1 point de réajustement dans une jolie lettre (cela coûte presque plus cher en papier) ou se seront vu attribuer, par exemple 10 points, mais pour ceux là, la dernière augmentation devait dater de 3 ans ... sans commentaire...

L'enveloppe est tellement faible, si l'on décompte les changements de classe, promotions, ou primes de 10 points aux jeunes embauchés (si on veut les garder il faut lâcher un minimum d'oseille), qu'il ne doit pas rester grand chose pour valoriser le travail du quotidien exécuté souvent dans la douleur.

Les 26 000 points lâchés de manière exceptionnelle (selon la direction - ancienne et nouvelle) l'an dernier afin d'éteindre la colère déjà montante, ne suffisaient pourtant pas à revenir à une proportion de la rémunération mensuelle convenable qui avait été calculée lors de la fusion en 2001 (77% salaire de base, 13% intéressement/participation, 10% REC). 30 points pour tous, soit un total de 75 000 points, est une base de rattrapage (il y a trois ans nous demandions déjà 20 points), et l'entreprise, on le sait, en a les moyens. En moins de quinze ans nous sommes passés de 150 millions de francs à 150 millions d'Euros de bénéficiaires, de même les fonds propres ont quasiment été doublés depuis la fusion. Pour quoi faire ? Acheter à l'étranger, redistribuer les dividendes aux actionnaires, alimenter la retraite chapeau de nos dirigeants ?

Si la REC doit être la juste récompense du travail commercial, l'intéressement et la participation sont issus des résultats de l'entreprise et donc du travail de tous. Il ne faut pas oublier que ce travail doit bénéficier aussi aux salariés par l'intermédiaire d'une “juste” rémunération le 25 de chaque mois ■

Y en a marre ...

Y en a marre de parler de management participatif et de voir que ce sont des mots vides de sens.

Y en a marre chaque année, à date anniversaire de se voir “peser” lors des entretiens d'évaluation. Y en a marre de constater chaque année qu'on va nous en demander plus et pas mieux.

Y en a marre de lire que vous êtes au top et que ça se solde, au mieux, par un =/-.

Y en marre de ne pas avoir de droit de réponse.

Y en a marre de ne pas avoir son mot à dire pour évaluer son chef. Lui aussi, il peut s'améliorer.

Y en a marre de ne parler que d'objectifs quantitatifs, on veut parler des conditions de travail, des moyens qui nous sont donnés et des méthodes qu'on utilise.

Y en a marre de dénoncer quotidiennement ce qui ne va pas, ce qui n'est pas acceptable pour le client (tarification, conditions de RDV etc...) et de s'entendre dire qu'on râle pour rien, qu'il faut faire avec et que “c'est comme ça” !

Y en a marre des normes métier aberrantes et d'entendre dire d'un côté que c'est un objectif à long terme et que de l'autre, on nous montre du doigt en réunion parce qu'on est en dessous de la moyenne. C'est le tableau qui le dit !

Y en a marre de considérer que c'est normal que les plus jeunes et les moins aguerris servent de bouclier au guichet face aux clients mécontents ■



Souvenirs de vacances

On m'en a raconté une drôle ! Un chef, parti en séminaire au Maroc, eut une charmante attention à l'égard de ses collègues restés au front. Il décida que, faute de ne pouvoir les emmener et profiter de la gratification à laquelle il accédait de par son statut, il leur ferait vivre par procuration son voyage en leur ramenant un petit présent local. Charmante initiative...

A son retour, il offrit à chacun ... **UN CAILLOU DU DESERT**... Parfois, l'intention est bonne, l'idée heureuse mais les faits déroutants ...

Mais on ne lui jette pas la première pierre, quoique !

S'étonner, réagir pour agir ...

Alors nous, à SUD, on pratique les visites d'Agences et services, histoire de coller au terrain, et ce, en dehors des visites CHSCT. L'idée, c'est qu'on ne parle bien que de ce que l'on connaît, qui plus est quand il s'agit de prendre la température, de collecter des revendications individuelles ou collectives et d'expliquer à quoi ça sert un syndicat, le jeu des voix lorsqu'il y a vote et les enjeux des négociations en cours. C'est donc de l'information à double sens qui circule et croyez-nous, il ne nous faut pas trois jours pour observer, comprendre et s'étonner. Et rarement, on s'étonne du beau, du bien-être et de situations satisfaisantes pour les salariés. Nous avons décidé d'appliquer un pavé du programme de BADGE et de vous pondre "un rapport d'étonnement".

- Y'a une agence qui a passé trois semaines sans chauffage, faute de réactivité,
- Y'a des agences ou services où les WC sont bouchés depuis des semaines et ça pue,
- Y'a des agences où les jeunes prennent des cachetons pour voir la vie en rose ou viennent bosser la boule au ventre,
- Y'a des agences où, pour bosser correctement, faudrait être 5 temps plein et comme on n'est que 4, ben on reçoit le client en 5 minutes, pendant qu'on laisse le plot d'accueil vacant, tout en décrochant le téléphone,
- Y'a des agences où on fait croire aux managers qu'ils sont défaillants en terme d'organisation et qu'à 4, ça doit passer,
- Y'a des agences qui voient s'ouvrir des agences de développement dans un périmètre de 2 km, leur enlevant le pain de la bouche et mieux dotées qu'eux en terme d'effectifs,
- Y'a des agences où le responsable, ben il est même pas cadre,
- Y'a des agences où c'est grâce à la venue d'un apprenti un mois sur deux, qu'on arrive à planifier les congés,
- Y'a des agences ou services où on passe son temps à former des collègues quel que soit leur emploi, de l'apprenti au cadre,
- Y'a des agences où on se demande si se syndiquer ça nuirait pas à la notion de carrière,
- Y'a des agences et des services où on bosse plus de deux heures sup' par jour mais qu'on n'ose pas déclarer et d'ailleurs on sait pas comment faire. Ça peut nuire à la carrière...
- Y'a des agences où le turn-over des salariés est tel que le doyen, c'est l'apprenti titularisé,
- Y'a des agences où les gens aimeraient évoluer mais la contrepartie, leur dit-on, c'est la mobilité géographique.

Alors à SUD, certes on s'étonne, mais on pense à tout ça quand on porte vos revendications au CE, au CHSCT, aux DP et on ne fait pas mine d'avoir rien vu, rien entendu ■

1 point c'est tout !

Ce mois de février, j'ai reçu de la main de mon responsable hiérarchique un peu dépité une lettre signée de la direction des ressources humaines m'indiquant le plaisir qu'ils avaient de m'attribuer 1 point de qualification individuel ! Oui, vous avez bien lu, 1 point de qualification individuel. Mais attention (!) avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2006 ! Certes je savais que c'était possible car cela répond à deux logiques, la première est de satisfaire à des garanties conventionnelles, la seconde est que nous ne sommes que des pions, des éléments de production, une ressource humaine avant d'être des individus. Pourtant on sent bien qu'un effort est fait de la part des RH pour rendre la lettre plus "humaine" et après avoir affiché en gras pour pas qu'on le loupe « *un gain net de 1 point* » ils précisent « *Je vous encourage à poursuivre vos efforts pour développer votre compétence et accroître ainsi votre efficacité* ». Bien entendu, vous l'avez tous compris, je vais redoubler d'efforts pour peut-être choper 2 points dans 5 ans. Enfin, résultat des courses, je dois payer la bouteille aux potes pour fêter cela, sauf qu'en bon gestionnaire, j'offrirai à boire que lorsque j'aurai cumulé assez d'euros (nets) pour acheter quelque chose de sympa. Ce n'est pas demain qu'on trinque !■

Au coin !

Le Crédit agricole a pris l'habitude depuis quelques années de participer à de nombreuses manifestations étudiantes (salons, rencontres dans les Facs ...) dans le but, soit disant, de recruter de nouveaux collaborateurs. Passons sur la méthode fort discutable utilisée par le monde de l'entreprise pour s'insinuer dans l'éducation, mais admettons qu'à chaque fois c'est un bon coup de pub à moindre coût.

Dans le Quotidien du 21 février, on découvre que le Crédit agricole a élu résidence pendant une semaine dans le CFA BTP d'Agen. Que les choses soient claires, notre institution n'a pas la plus petite intention d'embaucher des carreleurs en apprentissage, elle veut simplement démarcher de nouveaux clients.

Qu'a donc à gagner ce lycée et ses enseignants dans cette opération ? Qu'en pensent les parents de ces lycéens, pour la plupart mineurs ? Qu'en pense notre déontologue ?

Nous ne pouvons pas admettre que des entreprises viennent démarcher nos enfants dans les écoles. Je suis salarié du Crédit agricole, mais je suis surtout père d'un lycéen qui ne veut pas que tout soit régenté par le monde de la finance ■

Nous étions en réunion

Aire sur Adour, la pluie, la grisaille, la salle Victor Lourtis et le Comité d'entreprise du mois de février. Un ordre du jour chamboulé, des points reportés parce que la R.H. a trop de travail avec la REC, d'autres non prévus sont apparus comme sortis du chapeau et pourtant importants, l'arrêté des comptes au 31 décembre 2006 et le nouvel accord de REC.

Que retenir de cette réunion ?

Comme chaque année l'entreprise paie la taxe d'apprentissage. La particularité de cet impôt est qu'une quote part est reversée à des organismes de formation au libre choix de l'entreprise, ainsi, le Crédit agricole d'Aquitaine autofinance une partie de la formation de ses apprentis en abondant la majorité de ces fonds au DIFCAM. C'est légal mais pour une boîte qui fait 158 millions d'euros de bénéfice après impôt ce n'est pas, à nos yeux, très civique. Le reste est distribué à des collègues, des lycées et autres institutions de cet ordre dont pas mal d'établissements privés comme l'ETP FC Girondins de Bordeaux ou le Stade Montois ! Volontairement sportif mais toujours à nos yeux, très discutable !

Comme chaque année nous avons eu droit à la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés. La loi impose un quota en fonction de l'effectif et si le quota n'est pas atteint, paf ! C'est l'amende. Le Crédit agricole d'Aquitaine qui s'apprête à faire une campagne de pub sur l'accès au travail pour les handicapés n'a jamais satisfait au quota. Mieux encore, grâce à un accord national que SUD a refusé de signer, la contribution qu'il aurait dû verser de plus de 400 000 € tombe à moins de 254 000€ C'est la magie de certains accords nationaux !

Et si vous croyez que cela s'arrête là, détrompez vous, car au lieu de verser l'argent à l'AGEFIPH, organisme ad hoc, le Crédit agricole a créé sa propre association l'HECA afin de récolter les fonds. Vous croyez que tout est dit, détrompez vous encore, car la loi impose aux entreprises un taux d'emploi pour handicapé de 6% de l'effectif, le Crédit agricole s'est fixé pour objectif ambitieux d'atteindre seulement 5% ! Bravo !

A part cela, l'agence rattachée de Laroque va travailler le samedi au lieu du lundi, tant pis pour les matches du tournoi et le point conseil de Beauville va changer son vendredi matin par le samedi matin tant pis pour le poisson, tout ça pour conquérir de nouveaux clients et pour s'adapter au marché.

Des collègues de Dax vont travailler le Dimanche 15 avril au salon de l'habitat.

Les modifications sur la REC ont été approuvés par les élus, y'a un tout petit plus momentané et c'est loin des revendications SUD mais cela fait trop plaisir à nos collègues des autres syndicats.

Les comptes sociaux laissent apparaître un résultat net de 158 millions d'euros et des brouettes pour 2006, youpi ! La moitié sera remontée en fonds propres pour dépasser les 2 milliards, Youpi ! Le reste sera réparti équitablement à chacun d'entre nous soit 66.000€ par personne. Youpi ! Comment ça c'est pas possible ? Et pourquoi cela ne serait-il pas possible ? Allez ! Cherchez une bonne raison ! Cela mettrait l'entreprise en péril ? Même pas ! Ce n'est pas légal ? Ben si ! Les actionnaires ne seraient pas contents ? Ils sont déjà servis et ce n'est pas beau d'être jaloux ! Cela ne s'est jamais

vu ? Suffit de commencer ! Alors une bonne raison ? Que dalle ! Pas une ! Pourtant, effectivement, la moitié de sera pas distribué au personnel, ni le quart, ni le 10ème ni même 5%. Mais grande victoire ce sont 3,5% du résultat qui va être distribué pour satisfaire à notre revendication salariale de 30 points pour tous ! Vous y avez cru ! Vous avez eu tort ! Ce n'est pas beau d'être véral ! Vous aurez fifrelin des 158 millions de cette année, comme des 157 de l'année précédente et les 150 de l'année avant et des 141..... Si vous n'êtes pas contents allez voir ailleurs ! Ou mieux, syndiquez vous à SUD en masse, et là les gars, tous ensemble, on aura les moyens de changer les choses. En attendant : Au boulot !

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

On n'est jamais mieux servi que par soi même !

Comme vous le savez, les organisations syndicales à l'exception de la CGC-SPI ont quitté les réunions de négociations salariales concernant notamment l'enveloppe des PQI. L'absence de concertation n'a cependant pas gêné la direction qui a distribué ces très attendus PQI « *de façon unilatérale* » dixit notre DGA.

Rassurez vous Mr Carayol a déclaré au CE du 27/02/07 : « *Je dirais que, pour moi la distribution des PQI s'est faite dans des conditions satisfaisantes* »

Je dirais que, pour lui c'est bien, pour nous tant pis.....