

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

« Créer deux, trois, plusieurs Vietnam »

Dans son message adressé, en avril 1967, à l'organisation de solidarité des peuples du tiers monde, Che Guevara proposait, alors que les Etats-Unis étaient empêtrés dans la guerre du Vietnam, d'ouvrir d'autres fronts de lutte contre l'ennemi Yankee.

Et bien, la leçon a été retenue par nos patrons et dirigeants. Alors que nous subissons les assauts du Medef et du gouvernement contre la Sécurité sociale, contre notre système de retraite, les 35 heures, que le code du travail est contesté et menacé, nos patrons ouvrent d'autres foyers de lutte.

Au niveau national, c'est la Convention collective qui est remise en chantier (et nous communiquons régulièrement sur ce sujet), c'est la notion même de "point" qui est contestée (0% cette année alors que le retard accumulé rien que depuis 2001 est de 3,54%). C'est aussi l'existence du syndicat SUD qui est toujours contestée (Nier l'évidence n'est elle pas le comble de la mauvaise foi ?).

Au niveau local, en Aquitaine, c'est la négociation ouverte sur l'Intéressement, la Participation avec tout ce que cela induit en travail d'analyse, de calcul, de comparaison pour ne pas se faire abuser par des discours lénifiants. C'est aussi la concertation sur les horaires d'ouverture dans le réseau en veillant au grain pour éviter que, sous le couvert d'harmonisation, on n'en vienne pas à appliquer les règles les moins favorables. Après l'installation démesurée de caméras (contre laquelle nous nous battons encore) qui accentue la surveillance des salariés, c'est la mise en chantier d'un règlement intérieur de plus en plus répressif, que nous pourrions qualifier de moyenâgeux.

Tout ceci pendant que les objectifs commerciaux augmentent démesurément et proportionnellement à la dégradation des conditions de travail (toujours plus de boulot avec moins de moyens !).

Face à toutes ces tâches, nous devons, petits syndicalistes de base que nous sommes, répondre à vos sollicitations spécifiques, aller sur le terrain de vos services et agences, porter vos réclamations et revendications. Car les moyens mis à notre disposition par la loi ne sont pas élastiques, notre activité étant débordante, nous devons également faire face pour poursuivre le travail d'information que nous réalisons, poursuivre le contact de proximité que nous avons entrepris, faire vivre les délégués du personnel, participer au Comité d'entreprise, militer dans les CHSCT et vous assister quand vous en avez besoin.

Alors oui, le Che avait raison et nos patrons l'ont bien compris qui, en démultipliant les fronts, nous obligent à répondre sans jamais baisser la garde.

Notre force, toutefois, nous la puisons dans le collectif. Nous sommes plus nombreux qu'eux, nous sommes motivés par des convictions, par la nécessité de répondre pour ne pas se taire à tout jamais.

Nous sommes plus nombreux, mais nous pourrions être encore plus efficaces si toi qui nous lit et qui est d'accord avec nous tu décidais de nous aider, participer à nos activités. Le premier acte consiste à adhérer à SUD !

Bienvenue parmi nous !



Changement des horaires agences

La Direction a réuni tous les syndicats pour une concertation sur un changement des horaires agences. Ceci pour 3 raisons :

- Intégrer 2 fois 55 minutes de formation-information
- Rendre lisibles par d'avantage d'homogénéité les horaires clientèle
- Harmoniser les horaires du personnel des 3 départements

En respectant des principes de base :

- 36h d'ouverture clientèle
- Maintien pour les salariés des 39h sur 5 jours, avec maxi 8h30 par jour, mini 6h20
- Des heures d'embauche possibles de 8h05 à 9h, et débauche possibles de 17h35 à 18h05
- Le samedi certains secteurs à 16h05 les autres à 16h35
- Une coupure midi de 1h à 1h30
- Tous ces horaires selon des schémas standards par agence selon les secteurs ou départements
- Une concertation entre les salariés et leurs DAP-DAR la 2^{ème} quinzaine d'avril

SUD diffusera très prochainement les schémas standards. ■

Âne, ma sœur âne ne vois tu rien venir ? Intéressement et participation

Quand on accorde un crédit à un client, on exige des garanties. Lorsqu'il s'agit d'un particulier on vérifie la stabilité de sa situation professionnelle et lorsqu'il s'agit d'une affaire, d'un pro ou d'une entreprise on réclame impérativement un business plan, un état prévisionnel des comptes, une anticipation sur l'avenir, à défaut, point de crédit.

Quand la direction nous propose une négociation sur un accord d'intéressement et de participation valable sur trois ans avec un mode de calcul basé sur nos résultats comptables, tout naturellement, nous demandons les chiffres prévisionnels sur cette même période. « *Honnêtement, nous n'en avons pas* » nous ont-ils répondu. Incroyable ! Une entreprise telle que la nôtre, cotée en bourse, n'a pas de vision à moyen terme, n'est pas capable de fournir aux organisations syndicales un prévisionnel sur trois ans, à croire que l'on navigue à vue ! Sincèrement Mesdames, Messieurs de la direction générale, quel crédit doit-on vous porter ? A force de continuer votre langue de bois et à vouloir imposer aux autres ce que vous n'avez pas à subir, je vois les salariés qui rougeoient et d'autres qui pestoient !

Prison Break

Un nouveau règlement intérieur est proposé par la DG, il y est mentionné : « *la Direction Générale se réserve également la possibilité de faire ouvrir les armoires ou tiroirs, ordinateurs, disques durs, répertoires et fichiers, ou messageries électroniques afin de contrôler l'état et le contenu. Il en serait de même si ces éléments sont identifiés comme personnels par le salarié* ».

Après interrogation de la CNIL il semble que tout ceci soit illégal.

Sinon, à quand la fouille au corps et le toucher rectal pour voir si le salarié y planquerait pas un stabylo ?

Les chiffres sont tombés et l'enveloppe de participation + intéressement est globalement supérieure à celle l'année dernière d'un peu plus de 300.000 €

Chouette le gâteau est plus gros ! Mais nous sommes plus nombreux à table, de fait en moyenne nous perdons 400 € chacun. Zut et flute !

Cela vous a t-il échappé ?

- Dans sa proposition d'accord sur l'intéressement et la participation, la direction générale propose un mode de calcul plus défavorable aux salariés (sur les chiffres 2006 c'est ½ million de moins),
- Elle veut exclure du transfert de points tous les nouveaux embauchés depuis 2006,
- Elle souhaite que l'entreprise conserve dans l'opération l'économie d'impôt,
- Elle voit avec gourmandise que le transfert de 32.000 points soit 2,6 millions pris sur l'enveloppe globale d'intéressement + participation va rapidement s'étioler au fur et à mesure des départs et il seront nombreux en 2008, 2009, 2010.

A part cela le nouveau directeur est vachement sympa !



nous étions en réunion...

Comité d'entreprise

Alors qu'il faisait un temps splendide à Aire sur Adour, c'est dans la grisaille bordelaise que nous démarrions le comité d'entreprise de ce mois de mars.

Il n'était pas comme les autres, car honoré de la présence du directeur général, ce dernier étant prêt à délivrer ses axes de bataille aux élus et apparemment il y avait urgence.

Finies les envolées lyriques, les formules coup de poing, abandonnées les task-force, les full-conquête et le haka du matin dans les agences, le langage est simple, presque populaire, pour se mettre à la portée des clampins moyens que nous sommes.

Le projet se veut viril mais correct ! Avant tout, c'est la satisfaction du client qui prime. On s'en serait douté ! Et comment qu'on fait ? Déjà, des responsables seront nommés, des chefs certes, mais responsables avant tout. En second lieu, on fonce tout azimuth pour trouver du PNB : assurances, valeurs mobilières, flux, immobilier, capital développement, services aux personnes, sans négliger ce que l'on fait d'ordinaire avec en plus à l'esprit la notion de qualité qui deviendra un indice de performance supplémentaire car bien évidemment la rentabilité reste incontournable. En synthèse, ça va bouger et va falloir motiver les troupes. Comment ? On ne sait pas encore.

Après le discours du patron dont le journal Sud-ouest avait eu la primeur avant les élus, nous avons donc attaqué l'ordre du jour.

Les comptes du Comité d'entreprise reprennent des couleurs sur 2006, le résultat est excédentaire de 54 000 €

Le bilan social nous a été distribué ainsi que le rapport "Égalité homme-femme", nous devons donc le travailler.

Les heures supplémentaires du 4^{ème} trimestre sont d'un nombre si ridicule qu'on passerait presque pour des fainnants, pourtant le travail du dimanche s'accroît, les manifestations sont chaque année plus nombreuses.

Pour le reste, rien de transcendant, rien d'essentiel, ce qui permet de clore le ban. ■

Réunion trimestrielle du CHSCT (Site de Bordeaux).

Comme d'habitude, l'absence de l'Inspecteur du Travail ne nous surprend pas, nous ne nous en offusquons pas, c'est au contraire sa présence qui nous eût étonnés.

Les sujets traités étaient des plus classiques, avec la présentation des projets Alliance, les accidents du travail, en augmentation, mais cela n'est pas significatif vu leur nombre, les travaux d'investissement à venir et, premier trimestre oblige, la présentation du rapport annuel sur les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les conditions d'hygiène, en certains endroits, ne sont pas respectées, et sont indignes, prouvant le peu d'intérêt que peut porter la Direction vis-à-vis de certains de ses salariés. Nous avons réussi à entraîner dans cette visite un membre de la Direction qui nous a promis de rendre l'endroit visité plus convenable, nous en prenons donc bonne note et nous veillerons à ce que les travaux nécessaires soient effectués très rapidement.

Quant aux conditions de travail si, d'un point de vue "matériel", on ne peut nier une amélioration réelle, il en va tout autrement en ce qui concerne l'impact de la pression commerciale sur la santé des salariés, les tensions que certains peuvent avoir avec leur hiérarchie, la non reconnaissance du travail accompli, le fait d'être considéré comme des pions.

Beaucoup sont à la limite de la rupture mais cela ne semble guère préoccuper notre Direction, laquelle est responsable de cet état, car, qui fixe les objectifs et impose des cadences infernales pour que ceux-ci soient réalisés, qui, sinon ELLE.

Le rôle du CHSCT, dans les mois à venir, sera d'avoir une implication forte, avec l'aide de la médecine du travail, du préventeur MSA et de l'inspecteur du travail, sur les conséquences de la dégradation des conditions de travail. ■

Délégués du personnel

Pendant que certains préfèrent débattre sur les mégots de cigarette devant les agences, nous avons posé des questions sur les effectifs dans les petites agences, la reconsidération du poste animateur point de vente, les heures sup à déclarer dès que l'on fait une réunion en dehors des heures normales de travail, la REC, des assistants faisant un travail plus administratif, des gens qui ont eu 1 point de qualification et une lettre de remerciement, bref des sujets qui nous paraissent importants et qui contribuent à l'agacement ambiant dans chaque unité. ■

Désolés!

On est vraiment désolés à la lecture du bulletin UNSA.

Pourquoi tant de haine ou d'incompréhension ?

Pour la haine, nous ne ferons pas grand chose. Pour le reste, nous multiplierons les explications.

Un changement de Convention Collective, est toujours l'occasion pour le patronat d'une maîtrise de la masse salariale. Ce fût naguère la disparition de l'ancienneté automatique, c'est aujourd'hui l'abandon de la valeur du point.

La rémunération relève d'un mécanisme complexe. Il y a tout d'abord une grille de classification (les métiers), puis des points de qualification personnels, et enfin les autres points (diplômes, naissance d'un enfant, etc.). S'y rajoute au Crédit Agricole d'Aquitaine, la REC, elle aussi exprimée en points, qui s'échelonne de 600 à 1 500 points.

Chaque fois que la valeur du point augmente, fruit quelquefois d'après négociations, ce sont tous ces éléments qui sont réévalués.

Avec la nouvelle annexe de la Convention Collective, toutes les composantes du salaire seront transformées en euros fixes, et les seules augmentations de salaire seront désormais appliquées sur le seul métier, donc sur une partie seulement de ce qui compose notre salaire.

Ceci constitue une perte pour les salariés, et la FNCA, délégation patronale du Crédit Agricole, sait fort bien qu'une telle analyse ne résiste pas à une critique sévère qui mobiliserait les salariés, leurs syndicats, pour le refus d'un tel changement.

Alors le Crédit Agricole sort son **leurre habituel** : la transposition.

Il s'agit de proposer un "delta", un "plus", une "augmentation" pour accepter le nouveau système. Ce seront donc 36€ chaque mois. (Attention, il est possible que les plus récents embauchés bénéficient de plus, et c'est là le seul point positif du changement)

Que vont devenir ces 36€?

Ils sont absorbables de 2 manières :

- à la première attribution d'augmentation individuelle (exemple : si l'année prochaine 10€ vous sont attribués, vous n'aurez plus que 26€ de transposition)
- à la première application de la garantie de ressources qui précise qu'au bout de 4 ans, les assistants doivent percevoir une augmentation de 57€ les techniciens de 62€ et les cadres de 68€. Donc, les 36€ de transposition étant absorbables, les augmentations effectives seront de 21, 26 et 32€ selon les catégories. Voici la réalité de la transposition sur le déroulement d'une carrière. Il ne suffit pas, comme l'a fait l'UNSA, de publier un tableau comparatif au jour de la transposition, c'est son évolution qu'il faut mesurer.

En colère !

Quand j'ai lu le tract de l'UNSA, j'ai d'abord souri car, pratiquant régulièrement le "foutage de gueule", il est bien naturel de recevoir un retour de bâton.

En lisant plus précisément, je compris qu'outre la bile déversée, il y avait entreprise de démolition de SUD et, par là-même, approbation de la politique patronale, ce qui n'est pas une habitude de l'UNSA, mais un réflexe.

J'ai donc contacté, l'un après l'autre, les élus UNSA présents à Bordeaux car il n'y a que là qu'ils existent, et aucun d'eux n'était au courant, personne n'avait écrit ce texte...

Il est nécessaire de clarifier deux autres points :

- 0% sur une valeur du point qui va disparaître!!! Soyez rassurés chers collègues, ceci ne nous a pas échappé, mais soulève deux problèmes : la valeur du point ne sera supprimée que si l'UNSA ou d'autres syndicats signent ce changement, or l'UNSA annonce que ses adhérents seront consultés. Admettre aujourd'hui que le point sera supprimé, c'est se moquer du résultat de la consultation de leurs adhérents. Mais si consécutivement à une signature, le point est supprimé au 1^{er} juillet, nous aurons perdu l'augmentation des 6 premiers mois de 2007. En plus, nous lisons en dernière page que par modification de l'Article 31, le complément 1^{er} enfant à charge passe à 41€ (c'était auparavant 10 points, soit 40,87€ chacun appréciera l'évolution)
- la deuxième partie du leurre est l'accord salarial concomitant, qui prévoit une prime, versée en avril, de 21 % des PQE avec un minimum de 325 euros, mais on précise à l'attention de l'UNSA qui a oublié de le dire, qu'il s'agit de sommes exprimées en brut, qui seront ramenées à **247€ nets**. A titre de comparaison, l'an dernier nous avons perçu une prime de 20 % des PQE avec un mini de 300 euros dans le cadre de la loi Villepin. En net l'an dernier, pas de charges sociales sauf la CSG, cela faisait 276 euros, chacun appréciera l'évolution, attention, ici elle est négative!!!!

