

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Note de lecture et coup de colère !

En lisant *le Monde* du 26 mai, nous apprenons que « *Le Crédit agricole va imposer une nouvelle cure d'amaigrissement à LCL, l'ex-Crédit lyonnais, dont le rachat au nez et la barbe de ses concurrents, en 2003, lui avait coûté 20 milliards d'euros. Un investissement au prix fort, qu'il n'a de cesse, depuis, de vouloir rentabiliser.*

La direction de la puissante banque coopérative (2,6 milliards d'euros de profits sur les trois premiers mois de l'année) a convoqué les syndicats, le vendredi 1^{er} juin, à un comité central d'entreprise extraordinaire, sans en spécifier la teneur. »

Nous avons appris qu'il s'agissait d'une « *pré information sur un plan de sauvegarde de l'emploi* » correspondant à « *la suppression de 2000 à 3000 emplois* » et que depuis son adossement au Crédit agricole, les effectifs du Lyonnais ont été réduits de 33000 à 25000 emplois à la faveur de préretraites.

Le plus choquant, c'est que ce plan surgit comme un beau diable juste après les élections présidentielles. Il aura pour conséquence de détruire des emplois pour améliorer le coefficient d'exploitation du Crédit Lyonnais car son "propriétaire", le Crédit Agricole, exige un meilleur retour sur investissement. Nous sommes dans l'exacte logique de licenciements boursiers, même si l'habillage social est moins douloureux pour les salariés.

Pendant ce temps là, le Crédit agricole communique :

- Des tas de jeunes vont être embauchés et c'est tant mieux mais il faudrait considérer les effectifs au niveau du groupe tout entier et non seulement à celui des Caisses Régionales,
- Un effort particulier va être fait en direction des salariés handicapés, et c'est également réjouissant même si nous savons que le Crédit Agricole reste en dessous des normes légales alors qu'il a les moyens pour permettre à des travailleurs handicapés d'accéder à un emploi.

Nous sommes intervenus, lors du Comité d'entreprise de Mai à Aire sur l'Adour, pour demander à la direction des informations et sa position sur l'affaire du Crédit Lyonnais. Elle nous a répondu qu'elle avait la même information que nous (*Le Monde*) et que notre CE ne pouvait tout aborder des questions du groupe. Nous nous en rappèlerons lorsque la direction nous demandera notre avis sur les acquisitions de banques étrangères ou autres créations de sociétés....

Nous avons également essayé d'aborder le dossier des assurances relayé par le mensuel *Que choisir*. Là, nous avons eu pour réponse communication du courrier adressé aux agences. Nous allons essayer de nous y plonger pour comprendre avant de réagir !



Négociations

A ce jour nous n'avons plus d'intéressement et le calcul de la participation se résume à une formule légale bien moins avantageuse que celle dont nous bénéficions jusqu'à présent. Nous n'avons plus d'intéressement pour deux raisons: d'une part les accords qui nous en faisaient bénéficier sont caducs et d'autre part, ceux qui pourraient venir en remplacement pour les trois prochaines années sont encore en négociation.

La direction a joué la montre espérant piquer son sprint sur la ligne d'arrivée afin de remporter la victoire d'étape. En effet, les avancées ont été lentes, fastidieuses, et on ne peut pas dire qu'il y eut une réelle transparence, puisque nous n'avons pas eu de comptes prévisionnels sur les trois prochaines années afin d'étayer nos calculs. Hé oui ! Notre entreprise, société financière, cotée en bourse, qui exige de ses clients pro et entreprises des états prévisionnels pour leur accorder des crédits, n'est apparemment pas capable de fournir aux organisations syndicales des chiffres concrets à 3 ans ou 2 ans, ni même à 7 mois de l'arrêté comptable.

La stratégie de la direction suit plusieurs logiques :

- Acculer les syndicats sur la date butoir de mi-juin au-delà de laquelle un accord ne permettrait pas la déduction des cotisations sociales.
- Imposer un mode de calcul sur ses bases idéologiques.
- Faire des économies en faisant croire qu'elle nous couvre d'or et de pierres précieuses.

Notre stratégie est différente et répond à nos convictions

SUD ne signera pas d'accord quelle que soit la date, si celui-ci n'apporte pas un réel bénéfice aux salariés. Si certains commencent à avoir des sueurs froides, la main fébrile, prête à dégainer le stylo pour cracher une signature sous prétexte que « c'est mieux que rien », nous ne transigerons pas sur la qualité d'un accord. Nous ne nous engagerons pas sur un texte juste pour limiter les dégâts et pouvoir claironner une victoire factice. La CR d'Aquitaine est riche, elle a les moyens de mieux rémunérer ses salariés. Effectivement, la mi-juin est une date butoir, mais simplement afin d'économiser les charges sociales à l'entreprise, si elle traîne trop, elle devra payer les charges qui conviennent.

Entrer dans le mode de calcul de l'enveloppe globale intéressement + participation ainsi que dans son mode de répartition devient plus délicat à expliquer par écrit. C'est quelque peu rébarbatif, compliqué et cette année s'ajoutent deux subtilités très particulières :

- La direction nous a proposé de prendre une partie de cette enveloppe pour la distribuer sous forme de points sur notre salaire fixe. L'idée est très intéressante et répond à une de nos attentes, privilégier le fixe par rapport au variable. Seulement voilà, ce qui est définitivement pris d'un côté n'est durablement pas versé de l'autre; en effet, les points distribués disparaîtront au fur et à mesure des départs nombreux sur les 3 prochaines années, ils seront également absorbés au gré des augmentations ou des promotions. Les contreparties de ces éléments ne sont pas encore au rendez vous, l'entreprise reste la grande gagnante de l'opération d'autant qu'elle bénéficie d'autres leviers de profits, sur les futurs embauchés d'une part et sur les économies d'impôt d'autre part.
- La direction nous a aussi proposé une modification de la base de calcul, en abandonnant la référence du résultat net au profit du PNB "activité", en somme sur la production. C'est encore ajouter une pression de plus sur les objectifs commerciaux.

Sans aller plus avant dans les détails qui nécessiteraient moult explications, voici nos dernières propositions:

Calcul de l'enveloppe globale d'intéressement et de participation

5,5% du Résultat Brut d'Exploitation, au lieu de 4,5% pour tenir compte de l'accroissement de l'effectif + 2% sur le PNB activité

Avec, en soupape de sécurité, application de l'ancienne formule de calcul si elle se révélait plus profitable aux salariés.

Répartition plus équitable

La direction propose 24% de redistribution égalitaire, nous en demandons 30.

Transfert de points

Nous souhaitons que soient délivrés 20 points nets d'absorption minimum à chacun en contrepartie d'une baisse de 36000 points sur l'intéressement.

Tout cela est à délibérer le 5 juin, sachant que nous pouvons déjà nous targuer d'une victoire, contrairement à ce qui était prévu par la direction, nous avons obtenu que ne soient pas exclus les jeunes embauchés de cet accord et donc de la redistribution des points issus de l'intéressement. Merci qui ?

il FO convaincre !

La direction soumettait au CE de mai le projet de création, par le groupe Crédit Agricole, d'une société de "Covered Bonds" destinée à obtenir un meilleur agrément afin d'aller sur les marchés financiers chercher les fonds que nous prêterons à nos clients. Le but annoncé est de gagner 0,10 point sur l'opération en maintenant les taux au niveau actuel.

Nous n'avons pas eu, dans le délai d'une semaine que nous avions, le temps de consulter, analyser, comprendre. Nous avons donc demandé le report de la consultation au CE de juin.

Notre ignorance a beaucoup fait rire un élu (qui n'émarge pas à SUD) et il nous a rassurés car lui il a compris. D'ailleurs, comme il est « professeur de mathématiques financières », il donne des cours et nous devrions nous satisfaire de son expertise.

Les élus de l'union FO-CFDT-UNCA ont donc demandé une suspension de séance à l'issue de laquelle ils ont déclaré qu'ils s'abstiendraient ... y compris le "professeur" qui a donc cessé de la ramener, mesurant là, les limites de sa pédagogie échouant à convaincre ses propres camarades ■

Vous pouvez aider SUD !

Comment ? En devenant adhérent tout simplement. Cela ne signifie pas que vous serez associé aux équipes de négociation, que vous serez élu ou même candidat aux élections. Cela peut être un simple geste de solidarité, de soutien, qui nous permet une activité syndicale utile et vous recevez chez vous "Dazibao", "Objectif SUD", et toutes les informations importantes qui conditionnent notre vie de salariés.

Pourquoi ? Vous partagez nos analyses, nos positions, vous estimez que les questions que l'on soulève sont pertinentes et les informations que nous publions utiles à l'amélioration de notre vie au travail. A la pression hiérarchique, commerciale, nous sommes un contre pouvoir nécessaire.

Combien ça coûte ? Le coût moyen est de 10€ par mois, ce qui permet une réduction d'impôt des 2/3. Pour un peu plus de 3€ par mois, vous nous aidez, vous êtes informés, défendus, consultés avant que SUD ne signe ou non les accords qui modifient votre vie au travail ou votre rémunération.

Qui sommes nous ? Le 1^{er} syndicat du Crédit Agricole d'Aquitaine, le 2^{ème} des Caisses Régionales en France.

Nous contacter ou mieux nous connaître : Retrouvez les 28 élus de SUD sous le Portail Intranet, Le Quotidien, Communications Syndicales, Syndicat SUD Aquitaine ■

Chers camarades de l'UNSA,

Nous avons bien reçu votre *Bulletin* du mois de mai. Nous vous rassurons car nous avons bien reçu votre prime. Nous pensions que ce n'était qu'un acompte et que votre syndicat nous verserait la différence entre ce que nous demandions (augmentation de la valeur du point) et ce que vous avez accepté, une petite prime unique pour solde de tout compte de l'inflation.

Concernant la traduction en euros des points que nous avons, vous savez que ce n'est pas seulement d'une discussion sémantique qu'il s'agit. En fait la vraie question est celle de la mesure du pouvoir d'achat. Dans l'ancien système, l'augmentation de la valeur du point avait un effet sur les PQE, les PQI, tous les points, la REC et autres primes. Demain ce ne sera plus le cas, et la seule revalorisation du RCE (Rémunération de la Classification de l'Emploi) n'aura qu'un effet partiel sur nos rémunérations. Pour le reste ce ne sera plus qu'une question de rapport de force entre les salariés et les directions....

Pourrons-nous compter sur vous pour cela ?

SPI déconfit !

Jusqu'à présent, de l'enveloppe globale intéressement & participation, 23% étaient redistribués aux salariés, non pas en fonction de leur niveau hiérarchique, mais du fait qu'ils soient simplement présents. Follement généreuse, la direction a proposé, dans les négociations, d'allonger cette faveur à 24%. C'était sans compter sur le SPI qui a bien failli s'étouffer sur la perte du pouvoir d'achat des cadres et a réclamé illico presto une compensation sur les 1% qui n'étaient plus partagés à hauteur de leur rémunération mais de manière plus égalitaire. En effet, le problème dans ce domaine est que ce que l'on donne aux uns est pris aux autres. Mieux rémunérer les cadres, nous y sommes favorables, mais pas sur le pot commun, plutôt sur le référentiel métier qui concrétise le poids des responsabilités, en plus, dans ce cas, cela n'enlève rien à personne. A nos yeux, participation et intéressement devraient être distribués à chacun d'entre nous à part égale, car c'est une rémunération dégagée par le travail de tous, où, l'un sans l'autre, rien n'est fait ■

Otis soit qui mal y pense

Une collègue a été bloquée entre 19h et 20h dans un ascenseur en panne de la tour infernale à Bordeaux. Comme quoi trainer trop tard le soir porte à des déconvenues ■

Nous étions en réunions

Comité d'entreprise

Ce fût bref, car il y avait peu de sujets à l'ordre du jour. La direction nous a présenté la mise en œuvre de la nouvelle annexe à la convention collective imaginée par nos patrons et signée par des syndicats très fiers de leur signature. Ce nouveau texte va régir nos emplois et nos carrières. Fini les augmentations collectives, à partir de juillet, cela sera chacun pour soi. Comment faire marnier les troupes en verrouillant au maximum la masse salariale ? La réponse sera bientôt sur votre feuille de paie. Nous allons tous y gagner au minimum 36 € par mois, d'entrée, tranquille, sans rien faire, puis au fur et à mesure des ans, il y aura les métiers gagnants et les perdants, ceux qui seront sur la vague et les autres qui resteront scotchés, englués, recalés, placardisés puis ceux qui profiteront sur le dos des autres. La recette est simple : bloquer les "vieux" dans leur niveau d'incompétence et ouvrir la course aux jeunes, pour qu'ils s'arrachent un max, afin d'obtenir le César du meilleur boss. Beaucoup de participants et peu d'élus au bout du compte. Le projet instaure une rémunération plus individualisée, mais attention ! Faudra jouer collectif ! En somme chacun devra mouiller le maillot à chaque match, pour que le buteur encaisse la prime ! Mais nous reviendrons sur le sujet avec des explications plus complètes et moins imagées, pour l'instant restons en Comité d'entreprise où un projet de montage financier assez complexe nous a également été présenté. Complexe et pressé, puisqu'il fallait se décider, là, tout de suite, sans possibilité de faire appel à un expert. Bizarre quand même, qu'une opération de cette importance et de grande envergure, qui concerne CASA, toutes les Caisses Régionales et l'international, nous soit proposée dans l'urgence comme si cela avait été pensé et construit hier pour être réalisé peu après la séance du Comité d'entreprise. Pas de bol, il n'y a que SUD qui a trouvé cela bizarre et qui souhaitait le report du vote au CE prochain pour pouvoir étudier pleinement le sujet avec des spécialistes, la CGC a approuvé, les autres se sont abstenus. Pauvre CE donc aussi pauvre que le nombre d'heures supplémentaires déclarées sur le premier trimestre, comme quoi la machine tourne sans soucis de temps et d'effectif ■

Délégués du personnel

Mardi 29 mai, Aire sur l'Adour 10h du matin.

Temps nuageux et température glaciale.

Ce mois-ci, carton rouge pour tous les syndicats, nos questions sont arrivées hors délai, à part celles de la CGC du SPI et de la CGT car ils n'en avaient pas...

Néanmoins la direction a daigné répondre "à minima" à toutes les questions.

Le DIF, les procédures, le paiement des jours dans le CET, les clients agressifs, bref le train-train habituel.

Le débat du jour aura porté sur les remplacements en agence pour les périodes de congés. Que ce soit par la baisse du nombre de stagiaires vacances ou le refus de créer des équipes "volantes", la direction tient la barre estimant que les embauches (en nombre) de ces deux dernières années suffisaient. Nous pensions que toutes ces embauches étaient juste là pour pallier au départ à la retraite et aider à soutenir une activité grandissante, il est encore une fois de plus dommage que nous n'ayons pas été entendus sur les conditions de travail et d'accueil des clients.

Bon courage pour cet été....et le reste de l'année ■

La fin ...d'alliance

Quel beau discours que celui du directeur qui veut développer un nouveau concept d'agence, tourné vers la spécialisation (immobilier, affaires privées, assurances...).

Mais il serait bon un instant de s'arrêter et regarder l'existant. La réalité ? Simplement au cours de nos visites agences, nous avons constaté que les locaux et les moyens mis à la disposition de nos collègues sont de plus en plus insuffisants, inadaptés voire inexistants : manque de confidentialité, espace de travail trop exiguë, matériel qui vieillit ou qui tombe trop fréquemment en panne (imprimante, pc portable), ratio 1 bureau pour 1 conseiller non respecté.

Nous avons même rencontré 2 collègues "force partagée" présents dans la même agence, le même jour. Difficile de partager à 2, un seul bureau.

Et qui trinque dans tout ça ? Nos collègues, bien sûr, qui voient leurs conditions de travail se dégrader, et ce, alors qu'on leur en demande encore plus...mais aussi les clients qui ne demandent qu'une chose, être reçus dans des locaux avec leur conseiller ■

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