

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Ce n'est pas fini !

Les 8 mois de négociations n'ont aboutis qu'à un gros pataquès où se sont mêlés rumeurs désinformations, déballonnages, mensonges et pressions à la signature, pour finir sur de l'inachevé.

Trois accords étaient soumis à signature, le premier portait sur une distribution de points, un autre traitait de la participation, et un dernier de l'intéressement.

Le premier s'est fait renvoyer dans les 22 par une décision majoritaire des syndicats CFDT, UNSA, CGT et SUD. Il ne prévoyait qu'une faible distribution de points absorbables et était associé à une forte baisse de l'intéressement. L'entreprise a connu une année 2006 exceptionnelle (dixit expertise comptable), de plus elle va profiter avec ces accords d'une multitude d'économies, elle peut donc récompenser plus largement et plus durablement les salariés. C'est de celui là qu'il convient de rediscuter.

Les deux autres ont été rapidement signés par la CGC et FO, puis en dernière limite par l'UNSA et la CFDT alors qu'elles avaient publié un tract annonçant qu'elles ne signeraient pas. Or, la rumeur avait fait son œuvre et le tour de la caisse régionale en un temps record. « *Nous n'aurons plus d'intéressement !* »

Le droit d'opposition ne frappait pas l'accord d'intéressement mais des âmes bien intentionnées annonçaient déjà sa perte !

La rumeur avait été habilement lancée pour créer un vent de panique afin de faire monter la pression, beaucoup y ont abandonné leur esprit de conquête et la peur de perdre a été plus forte que la volonté de gagner.

Cet hypothétique droit d'opposition qui courrait jusqu'au 8 juillet ne nous permettait pas une signature au 29 juin, mais nous permettait de faire pression sur la direction sans actionner l'ultime recours de la grève. Raté ! puisque nous avons appris, par intranet, les signatures de l'UNSA et de la CFDT.

Pour autant le combat n'est pas fini, reste à discuter des ex-points qui vont maintenant se décliner en euros, nouvelle annexe à la convention collective oblige ! Nous avons encore du temps, mais dans la mesure où la direction souhaiterait en faire l'impasse, nous ne manquerons pas d'appeler à la mobilisation, d'autant que la rémunération n'est qu'un des divers sujets qui fâchent ■



Science sans conscience ...

Lors du dernier Comité d'entreprise, le 26 juin à Bordeaux, la direction nous a fait part du bilan d'activité de l'agence de Bordeaux Ravezies. Elle répondait ainsi à une de nos demandes de l'an dernier car nous doutions de l'utilité de ces horaires décalés qu'elle tend à imposer à chaque ouverture d'agence.

La direction nous l'a joué scientifique avec pleins de chiffres dont elle pensait que nous allions gober la sincérité. Ainsi, 50% du personnel interrogé est "satisfait" des horaires et 50% est "très satisfait".

Imparable, ce sont donc des bons horaires !

A notre question pour savoir combien il y avait d'agents dans cette agence, il nous fut répondu : « cinq ».

Banco, deux personnes et demi sont "satisfaites" et autant de "très satisfaites". Petit rappel : 2,5 agents représentent 1 pour 1000 du personnel. Faire passer pour une étude ce qui n'est qu'une opération de communication (propagande) est inquiétant pour la suite de nos relations avec les Ressources Humaines.

Mais nous n'en avons pas terminé puisque le préposé au dépouillement de l'enquête nous indique que la clientèle est présente toute la journée : du style 15% des rendez vous de 10 à 11 heures, 25% de 11 à 13 heures ... ainsi de suite.

Mais, 15% de combien ? On ne le saura jamais. La seule chose que nous avons fait remarquer à la direction c'est que les conseillers sont de bons professionnels puisqu'ils répartissent leurs rendez-vous sur toute la journée. Ils font du bon boulot. Pas comme les rédacteurs de ce bilan d'activité que nous trouvons un peu "bidonné" ■

Parking

Pour répondre à la pénurie de places de stationnement sur le site de Bordeaux, pour être cohérents par rapport à nos discours sur la durabilité des relations et tout simplement pour adopter une démarche citoyenne, nous avons proposé à la direction l'ouverture de discussions sur un PDE (Plan de déplacement d'entreprise).

Nous pourrions ainsi, comme l'a déjà fait France Télécom, favoriser les déplacements en transports en commun (qui n'existent hélas que sur la CUB de manière efficace) en signant une convention avec TBC (Tram et Bus de la CUB) et en participant aux abonnements, en équipant les sites de garages à vélos (abrités) avec vestiaires équipés, en incluant dans les critères d'affectation la proximité de résidence pour éviter les trop longs trajets ...

Nous attendons vos propositions !

Pas franchement hostile, la direction réfléchit à l'instance où ce sujet pourrait être abordé !

Les horaires à la dérive ...

Lors du dernier CE, nous étaiement soumis les horaires de la nouvelle agence de Gazinet avec débauche à 18 h 30... cela venait après le débat sur les horaires de Bordeaux Ravezies (18 h 50).

Nous avons tiqué sur l'heure tardive de débauche qui n'est pas justifiée car nous recevons les clients sur rendez vous, que pour les opérations courantes ils sont autonomes avec les murs d'argent et qu'il reste le samedi pour ceux qui ne peuvent se libérer en semaine.

Autre point de divergence, la fermeture du midi ; elle est programmée à 13 heures pour les clients et à 13 heures pour le personnel. Qui croira qu'on s'en va avec les clients ? C'est donc au minimum cinq minutes de dépassement si aucun client ne se trouve dans les locaux ... ce qui n'est pas gagné !

Cinq minutes par cinq personnes et cela cinq jours par semaine, c'est déjà deux heures de cadeau au patron. Le soir, on a cinq minutes pour fermer et c'est insuffisant. On renouvelle donc l'opération avec un petit quart d'heure supplémentaire ce qui fait plus de six heures hebdo pour l'agence.

Pour ces raisons, nous avons donné un avis défavorable ■



Grand écart.

Nous l'avons constaté dans le bilan social de la caisse régionale d'Aquitaine (page 24, indice 222), en 2006, les 10 plus hauts salaires de l'entreprise ont connu une augmentation de 169 081 € soit en moyenne 16 908 € par tête de pipe. Il est vrai qu'ils avaient du retard à rattraper vu que l'an dernier chacun n'a eu en moyenne que 6 786 € en plus. Absorbables ? Non absorbables ? En attendant, les écarts de salaires ne cessent pas d'augmenter et c'est ceux là même qui nous refusent une augmentation de 20 points qui en profitent largement. Tant que les salariés ne réagiront pas, ces écarts vont s'accroître ■

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

CHANTAGE

Une nouvelle méthode de management.

Lorsque le supérieur hiérarchique ne sait plus quoi inventer pour obtenir ce qu'il veut, il ne lui reste plus que la peur. Après avoir déshumanisé les rapports avec ses collaborateurs, les menaces sont son dernier recours. Ainsi, nous avons vu apparaître le chantage à l'embauche pour les jeunes salariés non titulaires mais objectivés alors qu'ils sont en pleine formation. Pour réussir ils doivent ainsi être à la limite du "n'importe quoi" pour vendre. Le chantage à la REC ou autres augmentations pour tous les salariés titulaires bien souvent pris à la gorge vu leur salaire de base "rase motte" et qui vous avez bien vu avec les dernières négociations qu'elles soient locales ou nationales, a bien du mal à évoluer aussi vite que les bénéfices de l'entreprise ou les salaires de nos dirigeants. Nous avons vu la semaine dernière le chantage à la signature pour les syndicats, menace de ne pas avoir d'intéressement, de transfert de salaire.

L'intéressement justement, il sera basé sur le PNB activité, donc notre boulot...sans commentaire.

Le chantage à la mobilité en cas de divergences avec sa hiérarchie, pour le nouvel encadrement de la Caisse Régionale (clause de mobilité pour les postulants à badge), faire peur pour soumettre ses collaborateurs. Une nouveauté, le chantage aux congés, qui permet de continuer à déstabiliser le salarié dans l'organisation de sa vie professionnelle ou privée. Le privé justement, avec le temps partiel dont les demandes se voient bloquées par la hiérarchie directe, incapable de demander des moyens supplémentaires de peur d'être mal vue et désorganisée dans sa gestion du personnel.

Cet inventaire ne contribue pas au travail dans la sérénité et la pression constante devient insupportable pour le salarié au quotidien. Nous croisons en effet de plus en plus de collègues sous médicaments preuve que la vie au travail dérape sur des pentes dangereuses.

Ces méthodes ne sont pas dignes d'une entreprise qui se dit mutuelle, qui prône le développement durable.

A ne plus respecter l'être humain, on risque un jour d'avoir quelques débordements incontrôlables. ■

Pas OK Corral

La plainte de l'harmonica d'Ennio Morricone annonçait crescendo le dénouement de la confrontation. L'ombre des chapeaux de cow-boys offrait aux duellistes la possibilité de se regarder droit dans les yeux, de scruter l'adversaire. Chacun pistait un signe, un clignement d'œil, un rapprochement de doigts vers le ceinturon. La direction écarquillait les yeux de gauche et de droite tel les spectateurs de Roland Garros, ne voulant perdre aucune miette du spectacle, toujours ballottée par l'incertitude du dénouement. Rapide comme l'éclair, il a surpris son monde, bien que sa réputation ne laissa aucun doute sur son potentiel. D'un coup, d'un seul, lâchant un bref « *nous signerons l'accord* », il dégaina son stylo le premier et dans un même temps son pantalon tomba. Maigre butin mais belle publicité : Martin de FO le plus rapide signataire du Sud-Ouest. La dote était mince mais l'aubaine était trop belle !

Le rapport d'expertise comptable est arrivé au comité d'entreprise. Il porte sur l'exercice 2006 de la caisse régionale d'Aquitaine. Si nous perdons des parts de marchés, notre productivité est en hausse et l'entreprise connaît encore une année formidable. La maîtrise des charges frôle la perfection (comptablement parlant !). Du résultat sécrété, 15,6% part aux actionnaires, 15% aux salariés et les presque 70% restant vont à l'entreprise. C'est ce qu'on appelle dans le monde de la finance, l'équité.

A trop se justifier...

La CFDT et l'UNSA ont signé les accords de participation et d'intéressement. Peu après ils publiaient un tract annonçant que les salariés n'allaient rien perdre, sous entendu de l'intéressement, et re-sous entendu : grâce à leur signature. Dans les deux cas c'est faux, premièrement le calcul de l'intéressement est moins avantageux qu'avant, deuxièmement, s'ils n'avaient pas signé, l'accord s'appliquait de toute manière puisqu'il avait déjà obtenu l'adhésion de FO de la CGC et du SPI. Pour perdre l'intéressement il aurait fallu qu'une majorité de syndicats annonce leur opposition, ce qui n'était pas majoritairement d'actualité. Maintenant, s'il y avait eu opposition, qui peut croire un seul instant qu'il fut possible que l'on sucre 4 000 euros annuel en moyenne à chaque salarié ?

C'est inconcevable, car d'une part les membres de la direction ne souhaitaient pas perdre leur 15 000 ? 20 000 ? Voire 25 000 euros d'intéressement ? Et d'autre part parce que les salariés ne se seraient pas laissés faire ■

« Qui peut le plus, peut le moins ... »

C'est la réponse de Madame Farret à notre interrogation sur les objectifs sans cesse augmentés pour les personnels des agences.

Nous nous sommes un peu agacés et lui avons expliqué que, lorsque la direction interrogerait le personnel d'une unité ou une agence sur le retard pris dans la course aux objectifs, si les agents lui répondaient « *Qui peut le plus, peut le moins ...* » elle en serait à son tour irritée mais que les agents avaient intérêt à rester unis sinon

Nous étions en réunions

Le comité d'entreprise du mois de juin avait lieu à Bordeaux, patrimoine mondial de l'UNESCO.

Les élus ont été consultés sur l'accord du GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Il s'agit d'une obligation pour l'employeur d'organiser et de s'engager sur une gestion suivie et dynamique des emplois et des salariés. Nous avons eu droit à la liste des services et opérations qui existent déjà, sans perspective sur l'avenir et sans réel travail associé avec les partenaires sociaux. Du blabla, des mots, du vent. Nous ne signerons pas cet accord.

Il y a eu encore une demande de dérogation au repos dominical. Des agents vont donc travailler certains dimanches. Nous l'avons encore approuvé car cela est régi par un accord que nous avons bien négocié et signé. Cependant, le travail du dimanche doit revêtir un caractère exceptionnel, et il a tendance à se renouveler trop souvent chez nous. Nous ferons le bilan en fin d'année.

Après la présentation des horaires de la Hume et de Cestas Gazinet nous avons eu droit au résultat du Benchmark PRATICA, dont voici les conclusions

« *La CR d'Aquitaine est "une belle machine" qui possède les ressources nécessaires pour produire davantage. Nos ressources sont plus particulièrement consacrées à la vente et à la production, ce qui est un atout. Toutefois, nous devons impérativement mettre en œuvre des chantiers d'optimisation de nos processus et certaines de nos structures afin de tendre vers une meilleure performance.* »

Avec cela nous voilà beaux ! Dans son rapport PRATICA trouve donc que notre entreprise a un énorme potentiel très mal employé. Par contre ils ne disent pas si c'est du fait d'un mauvais management, d'un mauvais dialogue social, d'un manque de reconnaissance ou de tout à la fois !

Prochain Comité d'Entreprise le 10 juillet, avec à l'ordre du jour : l'expertise comptable sur les comptes de la CR en 2006 et le choix de la reconduction ou du changement de notre complémentaire santé ■

Pouvoir d'achat ou pouvoir moins dépenser ? Telle est la question.

Lors du Comité d'entreprise du mois de juin, nous avons approuvé la modification de l'accord portant sur les logements de fonction des Directeurs d'agences. Ainsi, nos camarades pourront trouver de meilleures résidences en milieu urbain car le plafond des loyers remboursés par la caisse régionale a été relevé de 50 points. Très bien ! Nous avons également précisé que ce type de mesure, qui correspondait à un accroissement de pouvoir d'achat, ne devait pas profiter qu'aux indemnités de logement et qu'aux cadres, mais aussi, sur d'autres éléments tels que les chèques restaurants, les indemnités kilométriques, etc. de façon à ce qu'elles touchent l'ensemble des salariés.

La CGC nous a répliqué en séance qu'en aucun cas cette mesure ne correspondait à une hausse de leur pouvoir d'achat. !

Donc pour la CGC, lorsque la caisse régionale rembourse à un salarié l'augmentation de son loyer mensuel équivalente à 50 points, il n'a pas de hausse du pouvoir d'achat, il n'y a qu'une baisse des dépenses, sûrement !...

Si 50 points ce n'est rien alors pourquoi donc acceptent-ils lors des négociations annuelles qu'une enveloppe de 6 points par personne ?

Réactions !

L'opposition à un accord sur les salaires, est une décision qui ne se prend jamais à la légère. Aussi, a-t-elle suscité de nombreuses réactions, des plus hostiles aux plus solidaires marques de soutien.

Mais les cadres se sont manifestés de manière très particulière, soit individuellement, soit dans les réunions d'information du jeudi.

Quelle était leur véritable motivation ?

Le transfert des 40.000 points (notons au passage que cela est bien supérieur aux 13 ou 15.000 points distribués chaque année en PQI) représente une somme non négligeable qui suscite bien des convoitises et qu'il s'agissait de « capter » selon la forme la plus hiérarchique possible pour les

gros salaires : les assistants auraient 13 points (14 par le jeu du plancher), les cadres 20 points en moyenne (ce qui, ironie du sort, est exactement la revendication de SUD, mais pour tout le monde).

Donc, les cadres ont surtout défendu leur grosse cagnotte pour 400 personnes. SUD a plutôt

défendu les 2.000 autres salariés, assistants et techniciens, en faisant remonter le plancher à 20 points.

Il faut aussi préciser que cette proposition ne pénalisait en rien les cadres, qui de toutes façons se voyaient attribuer 20 points, en moyenne ou par le plancher, et bien plus pour les plus hauts salaires. ■

Co-incidents :

Le droit d'opposition a fait réagir les salariés. Certains nous ont questionné pour comprendre ce qui se passait et évaluer les tenants et aboutissants. Les plus chanceux ont pu nous joindre par téléphone, par contre, nous n'avons pas pu répondre aux messages intranet. En effet, si notre réception était parfaite, bizarrement, le serveur Outlook nous faisait valoir son droit d'opposition à chacune de nos émissions.