

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Rassérénés par les vacances, nous pensions démarrer la rentrée en forme sur une nouvelle négociation. En effet, restait encore en suspens la mise en place d'une compensation raisonnable sur la perte annoncée de notre enveloppe d'intéressement+participation. Une majorité de syndicats, dont SUD, avait fait valoir son droit d'opposition sur le projet d'accord proposé par la direction. Il devenait donc caduc et pourtant il va être appliqué. La direction a décidé de dérouler son plan, unilatéralement, sans accord, sans signature, sans prendre en compte les propositions syndicales, ainsi l'arnaque est lancée.



40.000 points vont être distribués à tous les salariés, avec des fortunes diverses, mais pour garantir une certaine "équité" avec un plancher de 57,22 € mensuel "net en brut" (cherchez l'erreur). Alors bien sûr, tous les salariés vont recevoir ce pécule avec bonheur (nous y compris), parce que cela fait toujours plaisir de recevoir des sous, d'autant plus qu'il y a un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007. Mais voilà, la réalité est que cet argent nous appartenait déjà, il n'est qu'une compensation de la baisse volontaire du montant de l'intéressement et de la participation. Ensuite, ces euros seront absorbés au gré des prochaines augmentations ou promotions, il ne s'agit que d'une avance. Nos brillants dirigeants ont inventé un

nouveau produit dérivé de haute volée et, par ce système, les salariés se font crédit avec leurs propres ressources, mais à terme, ils rembourseront à l'entreprise. Un petit coup de génie en somme.

Maintenant que les graines ont été lancées aux pigeons, les objectifs ont été annoncés.

4 axes majeurs :

- **Mettre le client et sa satisfaction au cœur de la Caisse régionale** : va-t-on pouvoir enfin faire du service et du conseil ? Va-t-on pouvoir se dégager des objectifs en nombre qui ne correspondent pas à la réelle attente et aux réels besoins de la clientèle ?
- **Poursuivre le processus de baisse des coûts et renforcer la performance et la compétitivité de nos organisations**. Nous possédons déjà un coefficient d'exploitation champion du monde qui marque la maîtrise exceptionnelle des charges, va-t-il falloir se serrer davantage la ceinture ?
- **Mobiliser les équipes autour des managers entrepreneurs** : le charisme ne se décrète pas, la motivation non plus.
- **Conquérir de nouveaux espaces de croissance** : les grandes conquêtes ne peuvent se faire sans une bonne intendance, or comme le dit la direction « *après avoir conduit ces dernières années des chantiers majeurs tels que la fusion puis la bascule Atlantica, la Caisse régionale va désormais concentrer son énergie vers ces 4 orientations* ». Doit-on attendre la même récompense que celles reçues pour ces "chantiers majeurs" ?

L'enquête de satisfaction a démontré que les salariés sont en manque de reconnaissance et qu'une majorité se sent mal au travail. La direction vient de mettre en place un goutte à goutte qui à ses yeux permettra aux plus "malades" de continuer à s'activer. Nous proposons un remède plus efficace : **80 € nets pour tous et non absorbables**. Le coût annuel de cette ordonnance peut s'évaluer à 4 millions d'euros soit 2,5% du résultat net, un effort modique pour l'entreprise qui permettrait un bol d'air pour chacun de nous, sans pour autant que tous les problèmes soient réglés.

SUD continuera de porter cette revendication car nous sommes convaincus qu'elle est juste et économiquement réaliste et que sur cette base une unité syndicale pourrait encore faire plier la direction ■

Pendant les vacances !

L'été est habituellement le moment réservé aux mauvais coups. Alors que nous sommes souvent le cul sur le sable à scruter l'horizon océanique pendant que le soleil entretient consciencieusement notre bronzage et notre futur cancer de la peau, les mauvais coups se font dans la capitale désertée par ceux-là même qui pourraient manifester un peu d'opposition. Les gouvernants en profitent pour revoir à la hausse bien des tarifs, à la baisse bien des acquis, le parlement nous vote des lois scélérates ... c'est bien en été, alors que nous nous la coulions douce entre plage, montagne ou férias que Balladur avait porté à 40 annuités le temps de travail nécessaire pour obtenir une retraite.

Dans notre Caisse Régionale, c'est cet été 2007 que bien des annonces ont été faites sur des changements à effet immédiat : la formation professionnelle, l'organigramme, le développement et la politique salariale.

Le rapport d'expertise annuel des comptes 2006 de la Caisse Régionale d'Aquitaine présenté par le cabinet SECAFI au CE du 10 juillet 2007 a donné lieu à pas mal de discussions et nous vous conseillons de le consulter dès qu'il sera en ligne.

Sur la question des "retraites chapeau", nous avons eu droit à une longue discussion.

RAPPEL : la retraite chapeau est le système qui tend à maintenir le niveau de rémunération des directeurs et présidents à partir de leur 55^{ème} anniversaire. C'est une cotisation assumée par la seule Caisse Régionale et représentant pour l'Aquitaine en 2006 la petite somme de 1,961 million d'euros. S'agissant d'une cotisation, elle échappe à l'impôt des bénéficiaires.

Monsieur CHATEAU a exprimé son opinion en la matière, « *il n'a pas honte de sa rémunération et, s'il n'y avait pas ce système, nos dirigeants n'auraient pas une rémunération au niveau du marché ... et que donc, nous aurions du mal à trouver des dirigeants de cette qualité* ».

Bon d'accord, mais il reste à prouver que leur niveau de rémunération n'est pas au niveau de ce qu'ils méritent et que la qualité de nos dirigeants est directement liée au niveau de leur rémunération.

Mais, la nôtre de rémunération, nous les soutiers qui faisons avancer la machine, n'a-t-il pas honte de la maîtriser à ce niveau ?



On ne change pas les règles du jeu pendant la mi-temps !

Comme chaque année, les inscriptions aux formations se font pendant l'été. Ce qui, déjà en soi, est problématique puisqu'on peut être en vacances soi-même, son chef également. Il est donc difficile de faire avaliser son inscription dans le délai imparti. Mais cette année, on nous complique l'affaire encore plus. Pour ceux qui sont déjà engagés dans le cursus d'une formation diplômante, ce n'est plus une condition suffisante pour continuer. Il faut, au moins être engagé depuis deux ans pour prétendre continuer à se former... Sinon, avoir une « *perspective d'évolution et être performant à tous points de vue dans son métier* ». Aberrant non ? Comment pourrait-on être "tout ça" sans suivre de formation ?

Reviement stratégique : désormais, on ne veut plus de parcours diplômant, on veut nous former à la carte et au coup par coup. Logique ! Quand on arrivait à boucler son parcours au bout de quelques années, on devait nous verser une prime et ça, ça coûte cher...

Il faut bien avouer qu'être embauché dans une banque avec un Master ou une école de commerce, on trouvait déroutant de passer un diplôme de niveau bac+2, mais c'était la règle du jeu.

La commission du CE qui traite de la formation n'a été informée de ces nouvelles modalités que le matin même de la diffusion de la note.

Lorsque les besoins de formation du personnel de la Caisse régionale (être plus pro) ne sont pas au catalogue de l'IFCAM, il y a deux solutions pour la direction : demander à l'IFCAM des formations adaptées ou restreindre l'accès aux formations existantes. La direction a tranché : ainsi moins de parcours diplômants et donc moins de primes à verser.

Dans le fonds et dans la forme, à SUD, ça nous pose un problème ! Alors puisque la DRH s'est engagée à étudier les cas particuliers, n'hésitez pas à vous manifester et si ça n'aboutissait pas, appelez-nous ■

PAS LES MIETTES !

La presse en a fait le constat, la région Aquitaine a connu en 2006 une année économique et sociale très favorable. Baisse du chômage, population en hausse et activité dynamique ont favorisé et alimentent encore notre marché de banquier. Et quand le marché va, tout va !

Pour autant, pouvons nous considérer que le Crédit agricole d'Aquitaine se porte bien ?

L'assise financière de notre entreprise, ses quelques 2,06 milliards de fonds propres, ses ratios prudentiels nettement au dessus des normes, sa forte productivité (+16% en 2006), son excellente rentabilité économique (Résultat Net/Résultat Brut d'Exploitation = 63,2% alors que la moyenne n'est qu'à 55%), la maîtrise des charges (coefficient d'exploitation à 51%), tout ceci sur un marché très porteur, nous laisse à penser qu'effectivement, l'entreprise va plutôt bien.



Or, s'il est indéniable que le Crédit agricole d'Aquitaine affiche un potentiel hors norme, à la fois par sa structure financière, son marché et la réactivité de ses salariés, force est de constater que paradoxalement, l'optimisme n'est pas de rigueur et le mécontentement gronde.

Deux raisons principales à cela, l'une relevant de l'organisation et l'autre des relations sociales.

En terme d'organisation, nous n'avons aucune information sérieuse sur l'avenir. Apparemment le système Alliance semble gelé sans que l'on connaisse son successeur, les problèmes que nous relevions en tant que syndicat, sur le manque de délégation, l'excès de garanties, la lenteur des procédures, l'accroissement de la responsabilisation juridique des salariés, la forte inertie à nous adapter aux attaques de la concurrence, la gestion des

promotions, l'évaluation des objectifs, etc., tous ces éléments qui ont pour conséquence directe la baisse régulière de nos parts de marché, et le mal être dans l'entreprise restent d'actualité. Les résultats comptables du premier semestre le dénotent, nous marquons le pas. De plus la politique de la direction annoncée de constitution de "réserves" dans tous les coins et recoins augure d'une certaine austérité salariale.

En ce qui concerne les relations sociales, jusqu'à présent les réponses apportées par la Direction n'ont pas été à la hauteur des enjeux. Le manque de reconnaissance est le facteur prépondérant. Manque de reconnaissance sur les compétences et au travers du salaire. Il est ressenti et vécu directement par les salariés et cela s'est révélé lors de l'enquête de satisfaction, mais aussi au niveau syndical, tout au moins par SUD.

Nous fondons notre sentiment sur l'absence de réponse à nos courriers, l'absence d'écoute à nos revendications, et des négociations qui se résument entre rien ou adopter des projets patronaux qui maintiennent une extrême maîtrise des frais de personnel et permettent à l'entreprise de se garantir de nouvelles économies.

Nous fondons notre sentiment sur le constat d'une iniquité grandissante entre les dirigeants et l'ensemble du personnel, entre les moyens de la Caisse et ceux qu'elle propose à ses salariés.

Le dernier rapport de l'expert comptable présenté au Comité d'entreprise de juillet nous le démontre parfaitement et nous conforte dans les positions que nous avons soutenues lors des dernières négociations. Il nous invite également à réclamer notre dû, la reconnaissance pécuniaire de nos efforts, donc à renouveler la demande de SUD lors des négociations salariales : **un minimum de 80 € nets pour tous et non absorbables**, non pas des miettes qui fondront comme neige au soleil, irrémédiablement, au fur et à mesure du temps.

Cette revendication peut s'évaluer aux alentours de 4 millions d'€ elle concerne 2400 personnes mais ne représente que 2 fois la somme payée par l'entreprise pour les retraites complémentaires dites "chapeau" au bénéfice de la dizaine de cadres de direction.

La réalité des chiffres, des bénéfices engrangés depuis des années, permet largement ce petit coup de pouce nécessaire pour le moral de chacun.

Coup de pouce nécessaire mais pas suffisant tant qu'il y a de choses à régler au niveau des conditions de travail ■

Décomplexé.

Au Comité d'entreprise de juillet, M.CHATEAU a affirmé : « *je suis payé pour ce que je fais et je n'ai pas honte de ma rémunération* ». Bon ! Au moins on sait que pour lui c'est réglé ! Pour nous par contre il y a du chemin avant qu'on soit payés pour ce que l'on fait et que nous soyons fiers de notre salaire. Pour finir en beauté, notre haut responsable a continué sur « *il y a effectivement un accord d'intéressement qui a été signé. Sachez qu'il baisse l'intéressement des cadres de Direction. Le transfert qui est prévu ne profite pas aux cadres de Direction. Cela ne nous gêne pas. Je ne demande pas qu'il y ait pas de la publicité sur le sujet* » (SIC). Faut croire que notre chef a loupé un épisode, car c'est l'intéressement de tous qui risque de baisser. Le nouvel accord s'est construit sur des bases moins favorables à l'accord précédent, ensuite, vu l'accroissement des 10 plus hauts revenus de 2005 à 2006 (+ 9%), ceux d'en haut ont encore le temps de voir venir !

Fais ce que je dis ...

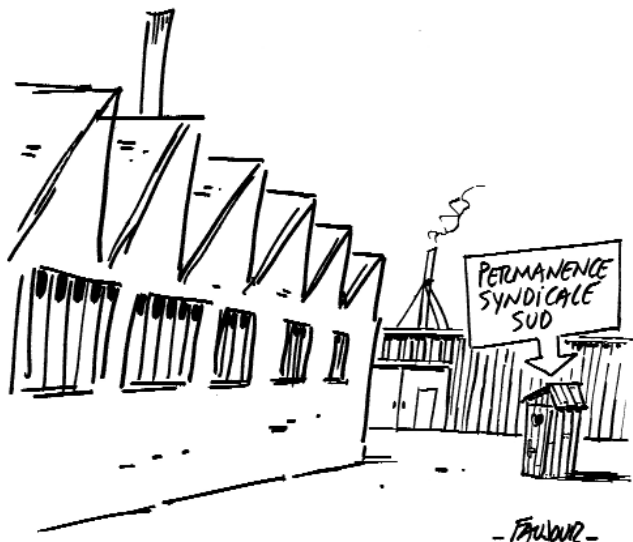
Comme nous avisions la direction de notre décision quant à l'élection du délégué CCPMA, nous avons reçu une réponse automatique d'absence....

Ainsi, notre directrice des Ressources Humaines nous indiquait, qu'étant en congés jusqu'au 26 août, nous devions nous adresser à son adjoint, suivaient les nom, prénom et coordonnées téléphoniques de celui-ci.

Respectueux de cet "acquis social" que représentent les congés annuels, nous nous sommes retournés vers ledit adjoint.

Surprise quand, suite à notre message, nous reçûmes une autre réponse automatique nous indiquant qu'il était également en congés et son retour n'interviendrait pas avant le 17 septembre.

Quand on nous dit qu'il ne faut pas tous partir ensemble, cela ne concerne pas les classes dirigeantes !



La bourse ou la vie....

Nous avons également observé la chute des valeurs boursières et donc la perte sur les sommes investies par les salariés dans le PEE.

Comme nous l'avons toujours dit, ce sont les salaires qu'il faut augmenter et non l'enveloppe Participation Intéressement, quelles qu'aient pu être les valorisations importantes et quelquefois grisantes que procurait le marché financier à un moment donné.

Aussi, nous ne suivrons pas FO pour demander une augmentation de l'abondement au PEE. Cela n'enlèvera rien à l'exposition aux risques du marché, des valeurs placées dans le PEE. Le risque sera simplement plus grand, eu égard à la volatilité de sommes encore plus importantes. Rappelons également que SUD a toujours réclamé la possibilité d'un placement PEE sur compte bloqué, limitant les gains certes, mais supprimant les risques.

Au final, c'est bien l'accord sur les salaires, celui-là même frappé d'opposition qu'il faut renégocier, car les 57,22€ mensuels que la Direction appliquera unilatéralement, ne viendront pas compenser la perte que nous subissons sur la prochaine enveloppe Intéressement Participation.

Tous ensemble, obtenons une renégociation et une véritable augmentation des salaires.

Dans CONSOCRATE, il y a Socrate, mais est-ce pour autant rassurant ?

Le Quotidien du 17 juillet rend compte de réunions des présidents de Caisses locales. Des photos décorent les propos. Nous citons : « *Pour Didier Moaté, le métier de banquier s'est diversifié. L'ère de "consocratie" dans laquelle nous sommes entrés et où le client est roi, bla bla bla...* ».

Surpris par ce nouveau terme, nous avons consulté en vain le Larousse puis le Robert. Il s'agissait donc d'une nouvelle expression que sa mise entre guillemets stigmatisait. Donc, utilisant les outils modernes mis à notre disposition, nous sommes allés sur Internet pour vérifier ce que nous craignons.

Résultat, nous lisons :

« CONSOCRATIE : n.f. (lat. consummare : consommer et gr. Kratos = pouvoir)

Régime politique mercantile, basé sur la soumission de tous, par l'induction d'une consommation abusive, au profit du système financier destructeur. »

Nous ne sommes pas réellement rassurés sur la volonté politique de nos dirigeants.

La gifle.

Vous êtes 65% à avoir répondu à l'enquête de satisfaction interne proposée par les ressources humaines. L'objectif était « *d'avoir une meilleure connaissance du climat social de la Caisse régionale* » et les résultats sont conformes à ce que nous décrivons depuis des lunes. Moins d'un salarié sur deux se sent bien dans son travail ! Les contents sont les jeunes et les cadres. Logique pour la jeunesse qui arrive dans le monde du travail, pleine d'espoir et plutôt satisfaite d'avoir intégré une entreprise de renom, les désillusions viendront avec le temps. Quant aux cadres, apparemment, ils n'ont pas à se plaindre. Au vu des résultats, la direction a essayé d'en minimiser l'impact dans son discours, espérons surtout qu'elle fasse le nécessaire pour minimiser le mécontentement dans les faits, en pleine collaboration avec les partenaires sociaux. On peut rêver !

On se fait plaisir.

En son temps, nous avons manifesté sous la pluie, et le froid contre le CNE, Contrat Nouvel Embauche. Combat d'arrière garde pour certains. La Cour d'Appel de Paris vient de nous donner raison en jugeant le CNE contraire à la convention internationale du droit du travail. Se battre contre le détricotage du droit du travail, du droit social amène parfois certaines satisfactions.

Flash spécial

Dernière info de notre envoyé spécial de la place de la bourse à Bordeaux, les CCI d'Aquitaine et de Centre Loire sont les rares à chuter d'une si forte manière. M CHATEAU porterait-il la poisse ?

Consignes au plot d'accueil.

« *Nous avons un déficit minimum de 50.000 DAV* », le message annoncé au Comité d'entreprise de juillet par Monsieur CHATEAU est clair et il trottait dans ma tête alors que je vaquais à des obligations administratives avec mon guichetier attiré pour une relation durable : le guichet automatique de banque.

Derrière moi passe un fringant personnage, qui, volontaire, d'un pas alerte se présente au plot d'accueil de l'agence. « *Bonjour, je viens d'aménager dans le quartier pour cause de mutation, je souhaiterai ouvrir un compte* ». Réponse automatique du guichetier de banque : « *Vous avez rendez-vous ?* ».

Tournée générale.

La pression ce n'est pas simplement ce breuvage doré et pétillant que l'on peut déguster frais à la terrasse d'un troquet, c'est aussi l'épée de Damoclès commerciale qui engendre, en fonction de chaque personnalité, plus ou moins d'adrénaline. Certains plus sensibles en arrivent à vendre de l'assurance sans posséder la carte d'assureur. Tant que cela fait du chiffre, la tolérance sera de mise. Le jour où surgira un problème, ceux qui n'ont pas respecté la règle, risquent fort de boire alors la pression jusqu'à la lie.

Délégué CCPMA

L'échéance du mandat de notre représentant auprès de la CCPMA arrivant à son terme, la direction nous a interrogé pour savoir si nous désirions que de nouvelles élections soient organisées ou si nous acceptions que le mandat soit prorogé de deux années sans organiser le vote.

Certes, nous savons qu'organiser une élection est fastidieux, que le personnel ne sera pas réellement motivé pour y participer n'ayant eu aucune information des élus depuis le précédent vote, mais ce serait un déni de démocratie si nous nous entendions pour désigner un représentant du personnel sans consulter les salariés. C'est la raison pour laquelle nous avons répondu à la direction que nous souhaitions que le vote soit organisé. L'élection va donc avoir lieu à l'automne.



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

Nous étions en réunions

Comité d'entreprise

Que peut-on retenir du comité d'entreprise du mois d'août à Bordeaux ?

Au début, Orage à l'extérieur, sages à l'intérieur.

Les résultats au premier semestre 2007 de la Caisse d'Aquitaine ne sont pas mirobolants en terme de progression annuelle, mais en valeur absolue, ce sont des sommes toujours aussi impressionnantes. Le danger n'est pas pour l'entreprise car nous sommes bien partis quand même pour dépasser les 100 millions de résultat tout en reconstituant des "réserves", mais pour notre intéressement dont les bases de calculs reposent sur des soldes en baisse. Quant aux dépassements d'horaires, ils sont l'exception, il n'y a quasiment pas d'heure sup, tout le monde ou presque part à l'heure, statistiquement parlant !

A la fin, climatisation à l'intérieur, mouillés à l'extérieur.

20% d'augmentation !

C'est l'annonce qui nous a été faite par la direction en réunion du CE d'août.

Calmons nous ! Cela ne concerne pas nos salaires mais le dividende versé aux détenteurs de CCI. Cette opération est permise par le « *niveau des résultats semestriels* » nous dit Guy CHATEAU dans sa conclusion de lettre du 29 août après que, dans l'introduction du même courrier, il affirme que « *le résultat net recule de 16%* ».

Comprenez qui peut car décidément, l'économie et la gestion d'entreprise ne sont pas des "sciences" exactes ■

Délégués du Personnel

Virage à 180° dans le discours de la direction

Pendant des années, le salarié, pour prendre de la promotion et être récompensé financièrement, avait l'obligation de réussir à ses examens (CETCA, BP Banque...). Par contre, il était moins jugé sur ses compétences individuelles.

Aujourd'hui, ça change. La formation passera en second plan. A l'inverse, il faudra, dorénavant, faire ses preuves dans son métier : prendre des initiatives, être responsable dans son activité, mettre en commun son savoir-faire.

Oui, mais voilà... Cela va avoir une incidence sur les revenus du salarié. En effet, il y aura disparition des points de diplôme versés autrefois tous les mois, avec le salaire hiérarchique.

Bien sûr, il y aura encore quelques primes données lors de réussites aux examens, mais celles-ci ne seront versées qu'une bonne fois pour toutes.

Encore une économie pour la direction...

