

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Passé simple et futur inférieur

Lorsqu'on dénonçait la faiblesse de notre salaire de base, on s'entendait rétorquer « *oui, mais y a l'intéressement et la participation* ». Quand SUD argumentait une augmentation salariale globale en terme de PQE et PQI, nous avions droit aux mots "intéressement et participation" et beaucoup s'offusquaient quand on les qualifiait d'aléatoires, tout juste avions nous le droit de les traiter de variables.

Certes, cela faisait toujours plaisir de percevoir ces enveloppes et la satisfaction de voir notre porte-monnaie s'étoffer d'un coup faisait oublier, aux salariés, pas mal des vices du système.

Le plus facile à oublier était le mécontentement des mois "creux", le plus facile à accepter était l'absence de cotisations sociales. Chouette ! Pas "d'impôt" à payer ! Sauf que ces sommes n'étaient pas destinées à l'État ou au fisc, mais bien aux caisses de sécurité sociale et de retraite. En tant que salarié, avec l'intéressement, nous avons évité de verser au pot commun couvrant les risques de maladies et de vieillesse. Mais en tant que salariés, nous n'éviterons pas l'augmentation des assurances complémentaires et la baisse des remboursements des médicaments. Nous le paierons individuellement. L'entreprise n'a pas eu également à verser son obole, elle a aussi profité de la "désocialisation" des frais de personnel, par contre, de l'augmentation des médicaments elle en a rien à battre et la faiblesse des remboursements, comme la fragilisation des systèmes de retraite, deviennent pour elle des opportunités de profits, en lançant des produits d'assurance.

Ensuite, un peu comme ceux qui ont cru à l'augmentation inéluctable du cours du CCI et de CASA, beaucoup ont eu le sentiment que la croissance de nos performances était irréversible. La machine était en route, jamais elle n'a faibli, rien ne pouvait la faire reculer.

La réalité n'est pas identique et le pessimisme est de rigueur. Tout est bon pour nous l'expliquer, la concurrence, la baisse de la consommation, Atlantica, les Subprimes, les risques, le vent, le terrain, l'arbitre, enfin bref ! Y a du souci dans les comptes, si bien que l'on risque de se prendre une belle claque sur notre rémunération....variable.

Cela ne porterait pas trop à conséquence si celle-ci n'était pas si importante et si nous pouvions nous reposer sur un salaire mensuel correct. Or, comme les années précédentes, les négociations salariales sont bien mal engagées. Nous y étions habitués mais pas dans le même contexte. A ce jour, la direction ne nous propose que flonflons et musettes : 850.000 € pour les promotions et les gratifications sur 2008, une REC sans saveur dont on ne sait pas encore quelles sont les modalités de calcul et dont on se demande si la Direction le sait elle-même.

Et avec ça, qu'est ce qu'on va faire ensemble demain ?



Et si un chameau venait chier sur la moquette...

...que se passerait-il ? D'abord, ça serait un truc drôle car décalé. On voit pas souvent passer de chameaux en agence quoique ... mais si en plus il venait se vider les entrailles sur la moquette de votre bureau... Là j'imagine que vous n'imaginez pas... Concentrez-vous, vous pouvez y arriver. Que faire à part s'indigner, rire de dépit, appeler les copains pour leur raconter cette aventure improbable et décadente et puis finir par tenter d'agir pour faire disparaître la production du chameau malotru.

Vous en parleriez à la dame qui vient faire le ménage mais celle-ci est déjà débordée : un timing serré pour faire les sols carrelés, la poussière sur les bureaux, les automates, les sanitaires, les téléphones, les écrans, passer l'aspirateur, recharger les dévideurs de papier toilette, des essuie-mains, vider les poubelles... elle est fortiche quand même parce que nous à la maison, il nous faut plus d'une heure pour faire ça. Fortiche ou ...pressée comme un citron pour faire un job ingrat dans des conditions pathétiques. Parce qu'en dépit de sa très bonne volonté, figurez-vous que sa boîte qui a un contrat avec la nôtre, l'approvisionne en produits d'entretien, sacs poubelles et PQ avec une parcimonie telle, qu'on débouche le champagne quand elle est enfin livrée. Ne parlons pas des éponges qui, à force de ne pas être remplacées ressemblent à des lambeaux infâmes et répugnants dont personne n'ose plus se servir pour faire sa vaisselle. Alors la merde de chameau, on va pas lui coller ça sur le dos en plus du reste.

On préviendrait le service immobilier ? Oui, y a qu'à faire ça. Notre boîte a aussi un contrat pour faire shampouiner les moquettes. Tip top ! Sauf que le contrat ne prévoit qu'un passage annuel dans chaque agence. Dommage si le chameau se dévide le lendemain, faudra vivre avec ça pendant un an... parce que vous avez beau écrire, relancer, téléphoner au service immeuble qui à son tour doit écrire, relancer, téléphoner mais comme il ne sert que d'intermédiaire, rien ne bouge rien ne se passe.

Faut dire que lorsqu'on a changé de fournisseur pour le ménage, on a négocié au rabais (-20%) alors faut pas trop s'étonner que les types soient moyennement réactifs.

Faut dire aussi, que c'est pas bien malin de mettre de la moquette dans tous les bureaux, où on marche quotidiennement avec nos chaussures, les clients aussi et on se voit mal bosser pieds nus, en chaussettes ou en tatanes d'intérieur et demander aux clients d'en faire autant. Faudrait quand même assumer la lumineuse idée de la moquette !

La moquette c'était sensé faire classieux, chaleureux, standing ? Au final, ça fait crade et quand elle est dégueu, ben elle le reste.

Ceci dit, vous avez la chance de ne pas vivre dans une contrée où les chameaux courent les rues...

Du blé !!!

C'est sous ce cri que nous devrions rentrer en négociation sur les salaires !

En effet, la valeur du point vient d'être supprimée et remplacée par des Euros fixes.

De plus, notre salaire est maintenant saucissonné en plusieurs parties : l'emploi occupé RCE, la rémunération individuelle RCP et RCI, les satellites de la Convention Collective (supplément familial...) ou de la Caisse Régionale RCC et RCCR.

Toute indexation globale, sur la totalité du salaire n'existe plus comme avec la valeur du point.

Les augmentations pourront être désormais globales (peu probable, c'est l'objet du changement) ou séparées (probable, cela touchera seulement une partie du salaire).

Pendant ce temps, les Euros restent fixes, tandis que le prix des matières premières ou de nécessité augmente (métaux, combustibles, alimentation).

Pour remplacer la valeur du point, nous aurions dû choisir : le blé +100% en 1 an, le maïs +78%, les protéagineux +97%, le tournesol +47%, le veau +12%, les volailles +14%, les fruits +17%, le beurre et le lait +36%, les œufs +38%, ou alors le pétrole +65%, le plomb +118%, le cuivre +200% en 2 ans ou le Nicolas Sarkozy +170% en dix minutes ■



Big Sister.

Lors du débat sur les CCI et suite à un article paru dans BOURSORAMA, notre patron s'est offusqué que Madame la Directrice financière, eut pu être enregistrée à l'insu de son plein gré ! Auquel cas nous abonderons : manquerait plus qu'il y ait eu des caméras aussi !

Le Châ a dit :

Notre guide spirituel, le Châ, a dit « *Mieux vaut vivre une seule journée en lion que cent ans en mouton* ». Prochaine tonte : les négociations sur la REC. Alors ! Les moutons ! Il serait peut être temps de rugir non ?

« Mieux vaut fermer sa gueule et passer pour un con plutôt que de l'ouvrir et ne laisser aucun doute à ce sujet »

Gustave PARKING

Lors du CE exceptionnel sur les CCI, Alain MARTIN délégué syndical FO à dit en substance à notre Guitou d'en haut : « *Voyez monsieur le directeur, je dois être très naïf, je n'avais jamais imaginé que des personnes puissent spéculer sur les CCI rien que pour se faire du pognon !* » Naïf on le savait ! Tant ce syndicat a signé d'accords salariaux ! Mais là, désolé, c'est plus que de la naïveté !

Économies !

Comme ça, en cours d'année, sans prévenir, la direction nous change les règles de la formation professionnelle.

Fini l'inscription aux formations diplômantes. Certains collègues, forts de leur succès, voulaient s'inscrire en deuxième année pour poursuivre leur parcours diplômant. Recalés à l'inscription !

Cette mesure a plusieurs avantages pour la direction :

- Le personnel ne sera plus absent pour motif de formation, il pourra donc consacrer tout son temps, son énergie, son activité pour l'entreprise.
- Une économie substantielle sera réalisée en ne versant plus les primes et autres récompenses liées à la réussite.
- Le personnel, désormais sans diplôme reconnu, perdra de la valeur sur le marché du travail, ne pourra donc plus faire jouer la mobilité et tout cela au moment où les banques embaucheront pour remplacer les départs massifs à partir de 2008.

Oui mais, comment faire pour assurer, malgré tout, le budget obligatoire de formation professionnelle ?

Et bien avec l'heure de formation hebdomadaire réalisée au niveau des agences avec obligation pour les agents d'y participer, de signer la feuille de présence pour 1 heure de formation, mais une heure de 45 minutes...

Formation sans formateur réel puisque c'est le chef, son adjoint ou tout simplement un collègue qui en sera chargé comme si formateur ce n'était pas un métier différent de banquier.

La question que l'on nous pose est de savoir si ce travail de formation est inscrit en dur dans la définition de la fonction d'assistant ! Nous répercuterons la question aux décideurs.

L'achat d'un retro-projecteur par agence pour visionner les transparents, établis au siège, au personnel sera bien sûr imputé sur le budget "formation professionnelle" alors que ce matériel servira pour l'information aux administrateurs, le suivi des objectifs commerciaux...

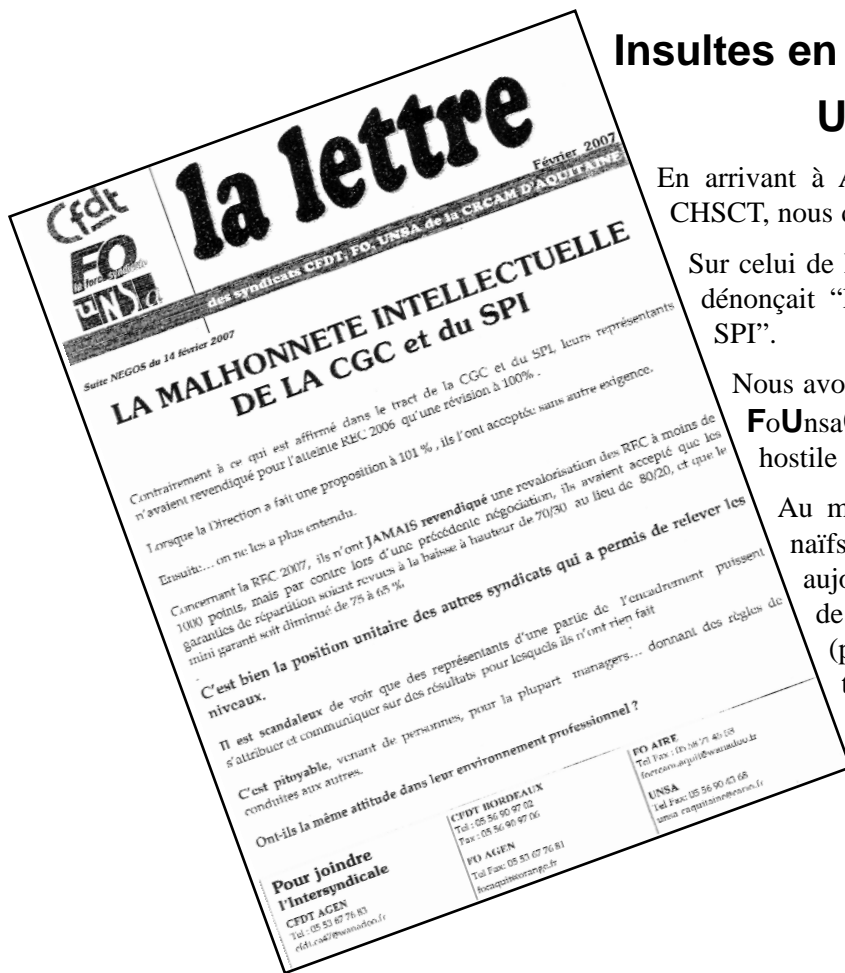
Notons au passage que ce matos n'est pas le top aujourd'hui, les agences auraient pu être équipées de micro-ordinateurs portables et du vidéo projecteur associé. Cela coûte un peu plus cher alors que le but non déclaré c'est les économies, encore les économies.

En fait, il va falloir trouver une solution qui réponde aux demandes des agents ressentant la nécessité de se former sur la fiscalité par exemple mais aussi sur les successions, le crédit, les assurances ...

Ou alors, le discours de la direction, c'est du flan et son projet n'est que de réaliser des économies ■

Casseur de prime.

Lors de la réunion du Comité d'Entreprise Exceptionnel sur les CCI, le Châ, notre maître à tous, a dit : « *vous savez, je me méfie même de mon ombre* ». Purée ! Trop modeste le grand chef ! Lui qui a été parmi les principaux artisans de la réforme de notre convention collective, lui qui est premier responsable de la baisse de notre intéressement et de notre participation, lui qui n'arrête pas de dire que la REC n'est pas assez variable, lui qui met en œuvre un nouveau mode de rémunération, il aurait peur de son ombre ! Alors que, tel Lucky Luke, il dégainé plus vite pour réduire les frais généraux !



Insultes en février,

Unité en fin d'année !

En arrivant à Aire sur l'Adour pour procéder à l'élection des CHSCT, nous devons passer devant les panneaux syndicaux.

Sur celui de FO était collé un tract datant de février 2007 qui dénonçait "la malhonnêteté intellectuelle de la CGC et du SPI".

Nous avons pensé qu'il est difficile pour les esprits purs de **FoUnsaCfdtAquitaine** d'évoluer et militer dans ce monde hostile !

Au moment de procéder au vote, nous découvrîmes, naïfs que nous étions que les ennemis d'hier avaient fait aujourd'hui alliance afin de faire obstacle à l'élection de SUDistes. Ils ont même fait élire des "vieux" (plus de 60 ans) qui ne devraient donc pas aller au terme de leur mandat au détriment de tous les salariés en affaiblissant l'instance nouvellement élue.

Mais ça, c'est pas leur problème !

Réunion "agressions verbales" !

Nous étions une quinzaine de participants invités par notre Direction à prendre part à un séminaire ayant pour thème "Les agressions verbales".

L'ensemble des présents sont repartis satisfaits du contenu de ce stage où chacun a pu faire part des agressions subies de la part de la clientèle et des moyens à mettre en œuvre pour tenter d'y apporter une solution.

Les agressions verbales sont actuellement en recrudescence, mais si on analyse le phénomène, y a-t-il lieu d'être surpris ? Sans doute non.

Car elles ont une cause dont le fonctionnement de notre société n'est pas étranger.

D'un côté le client peut se sentir agressé de se voir "proposer" tel placement, tel service, telle revue... et en rendre responsable l'employé, lequel doit faire alors preuve de maîtrise pour ne pas passer de l'agressé à l'agresseur.

Ces agressions ont donc une origine commerciale liée à l'activité professionnelle, mais il ne faudrait pas passer sous silence les agressions verbales "hiérarchiques" tout aussi dramatiques sur le plan comportemental des salariés.

Car il existe bien une agression verbale liée à la réalisation des objectifs, agression qui peut se traduire par du stress chez certains, et ce stress peut avoir des conséquences désastreuses sur l'attitude et le comportement des collègues.

Il importe donc à la Direction de tout mettre en œuvre pour trouver des solutions aux problèmes posés, solutions qui ne pourront être trouvées qu'en tenant compte des avis de tous, et pas seulement de l'encadrement, obnubilé par l'atteinte des objectifs car, si nous n'y prenons garde... ***l'agression verbale peut engendrer une agression physique*** ■

Que sont ils devenus ?

En feuilletant la revue "Objectif Aquitaine" numéro 149 du mois de Novembre 2007, nous avons vu, page 18, la photo d'Alain Didier bien connu pour avoir assuré le poste de directeur général de notre Caisse Régionale entre Jean-Claude Pichon et Guy Château.

Et bien notre nouveau retraité est aujourd'hui président de l'IFA Sud-Ouest Aquitaine.

« *Qués aco ?* » nous direz vous !

Et bien, c'est l'Institut Français des Administrateurs dont le but annoncé n'est pas de réunir pour les occuper quelques personnes âgées en mal d'activité et de reconnaissance mais de favoriser la transparence.

Ils se sont réunis à Bordeaux dans les salons de l'hôtel Mercure Cité Mondiale mais nous n'avons pas eu connaissance du menu, ni du résultat des travaux ■

Où sont passées les pépettes ?

Scandale au Medef où quelques millions d'euros (partie visible : une vingtaine) ont été retirés en espèces avant de disparaître dans la nature.

Tout le monde y va de son commentaire :

- Parisot, actuelle présidente, va "réformer",
- Gattaz, l'ancien, explique que c'est habituel pour financer les syndicats pour « fluidifier les relations sociales ».

Nous en avons retrouvé une bonne partie en lisant la presse puisque l'annonce a été faite du solde de la "caisse de grève" de la CFDT qui dépasserait les 15 millions d'euros. Mais là, c'est comme les dotations aux provisions pour créances douteuses et litigieuses, ils ne sont pas certains de les réaliser tant que Chérèque sera aux manettes !

Ces pratiques ne sont pas anodines. D'abord sur le mélange des genres (patrons qui financent les syndicats), sur les doutes que nous pouvons avoir quant à l'indépendance desdits syndicats et ensuite, parce que notre entreprise cotise au Medef (aux trois Medef des trois départements concernés par la CR d'Aquitaine).

Mais ce qui nous énerve le plus, c'est le mauvais fonctionnement des services bancaires puisque ni virement ni versement conséquent n'est arrivé sur

notre compte en banque.

Nous allons adresser une lettre de réclamation à notre direction, à notre banque et à la représentation patronale dans l'entreprise. Trois lettres à Monsieur CHATEAU notre directeur, notre banquier et le représentant Medefiste local ■

Vive le progrès !

Les ressources humaines, c'est nous ! Je veux dire par là, nous tous, les salariés. Humaines certes, mais pour l'entreprise nous sommes surtout des outils au même titre que les machines, les meubles et la déco. Par contre, nous bénéficions d'un privilège, celui d'être l'élément de production le plus étudié pour être le mieux rentabilisé. Déjà à l'embauche le parcours n'est pas simple, entre tests, entretiens et période d'essai, le sésame ne s'acquiert pas facilement. Aujourd'hui, la gestion des individus, des pions, bénéficie des dernières technologies avec des logiciels ayant pour but d'optimiser les réductions d'effectifs. Ils sont principalement commercialisés aux États-Unis, pays du progrès, mais arriveront en France, courant 2008. Juste le temps de les adapter au droit français. Ces outils de réduction de personnel ont donc pour but d'optimiser les effectifs en proposant grâce à de savants algorithmes qui sera viré, dans quels délais et par quels moyens et qui pourra rester. Sympa non ? Le champion des fabricants des ces fabuleux programmes s'appelle la société VURV et son directeur général pour l'Europe se nomme Didier PICHON. Ça ne s'invente pas !



Prémonition

Je le savais, je le savais, je le savais ! Je ne voulais pas y croire mais en mon for intérieur, je le savais ! Y avait des tas d'indices, mais j'ai fait comme si cela ne pouvait pas être vrai. Pourtant j'aurai pu me forger une certitude il y a des lustres ! A ma dernière augmentation par exemple, elle remonte à si longtemps ! A l'époque on m'avait fait miroiter la lune. Plus récemment à la translation aussi, ça fait une paye que je suis dans mon job, mais au passage de la nouvelle annexe, je suis considéré comme un débutant ! Aux offres d'emplois tronquées, il y a celles qui ne paraissent pas pour cause d'emploi réservé, et celles qui paraissent mais sur lesquelles on est sûr de parier gagnant sur le futur titulaire. J'ai peut être pas voulu y croire parce qu'on m'avait déclaré "initié permanent". Ça en jette d'être "initié permanent" ! On se sent important ! Cela m'interdit de me faire du gras sur les CCI, ouaf ! La belle affaire ! Vu la gueule des CCI ! Mais c'est quand j'ai reçu la lettre d'information sur la directive MIF. Là, fini l'initié, j'y étais classé "client bénéficiant de la plus haute protection". Une bille en bourse quoi ! Une crêpe qui pompe dalle aux instruments financiers. Initié permanent dans l'idiotie ! Je savais que mon patron se foutait de ma gueule, mais à ce point !



Nous étions en réunions ...

Comité d'entreprise

Il n'y avait qu'à Aire/Adour, capitale mondiale du foi gras, qu'il faisait beau ce jour du Comité d'entreprise. Le temps magnifique pour la saison nous a accompagné jusque dans cette splendide salle Victor Lourtis, où nous avons entamé les débats proposés par l'ordre du jour.

Petit échauffement d'entrée puisque nous trouvions que les procès verbaux, retranscription des débats des Comités d'Entreprise précédents, ne reflétaient pas la musique que nous avons entendu en séance. Nous l'avons fait savoir pour mettre tout le monde au diapason.

Formation : il était temps de faire le bilan officiel de 2006, alors que nous sommes le 22 novembre 2007, que le plan 2007 est déjà bien entamé et que la commission formation travaille déjà depuis 2 mois sur le projet de plan 2008 ! Les documents fournis pour établir le bilan manquent encore de lisibilité, de transparence et de contenu. Des formations dédiées aux seniors avaient été intégrées au plan de formation 2006 à la suite de l'enquête seniors que la commission formation avait initiée. Mais comme il n'en avait été fait aucune communication spécifique, ni à l'occasion des évaluations annuelles ni auprès des principaux intéressés, et bien le quota de jours de formation n'a pas été exploité et la direction s'en étonnerait presque ! Les formations dédiées à Atlantica ont utilisé 42% du nombre de jours de formation de la CR, au détriment d'autres formations. La CR, a consacré 8.8% de la masse salariale à la réalisation du plan 2006. Donc, tout va bien ! Le CE consulté sur ce point s'abstient majoritairement : 9 voix contre 4 pour (les cadres).

Le passé étant le passé, la direction nous assure que les prochains bilans seront plus complets et que la commission travaillera enfin sur des documents plus riches. Après moult tergiversations, la commission formation obtient la garantie que l'heure de formation hebdomadaire qui sera mise en place quand le projet des nouveaux horaires sera enfin bouclé..., ne sera pas décomptée du DIF. Nous vous en dirons plus à l'occasion du CE de décembre.

La Direction a souhaité proroger l'accord concernant les indemnités de logement et de mobilités, pour le négocier après la conclusion des accords salariaux. Le Comité d'Entreprise est un passage obligé pour ce type d'opération. La CFDT a fait savoir son courroux, reposant sur la possibilité d'un "traitement" de l'accord bénéficiant qu'aux cadres de manière inversement proportionnelle aux conclusions de celui portant sur les augmentations de l'ensemble des salariés. L'affaire est compliquée mais suffisamment sérieuse pour que nous soutenions nos camarades et votons défavorablement à l'opération. Pour autant, SUD étant les seuls à épauler les camarades de la CFDT, il faudra certainement aller au bout du processus et faire valoir ensemble notre droit d'opposition, si une alliance UNSA-FO-CGC-SPI, venait à signer cet accord.

Dossier sur l'agriculture : Tiens ! Là on a droit aux éléments de comparaison inter Caisses Régionales !

Résultats financiers au 30/09/07 : C'est confidentiel, juste une citation de Monsieur Carrayol « *l'humeur est bonne mais les chiffres ne sont pas bons* », il parlait pour la Direction bien sûr !

A la fin nous avons évoqué l'inquiétude de certains salariés sur la pérennité de leur job, sur la possible restructuration, voire délocalisation ou encore suppression de leurs emplois. Réponse : Y'a une étude qui n'est qu'une étude qu'ils étudient. Rien n'est officiellement décidé. Et avec ça, on se demande si demain on ne va pas crier dans la rue : **Tous ensemble, Tous Ensemble !**

Délégués du personnel

Aire, jeudi 22 novembre, temps ensoleillé.

Cela faisait longtemps que nous voulions aborder le sujet et le glissement de la garantie collective du mois de juillet nous a permis d'en faire le constat.

Même si l'on est bien vu, même si on est noté "+", même si on a fait le "mouton" en se faisant oublier de son encadrement et de la direction, l'entreprise n'a aucune obligation d'augmenter son personnel si ce n'est qu'au moment des différentes translations.

Certains ont pu en faire le constat, mais pour cela il faut quelques années de "boîte" et il est dur de constater que la fidélité à une entreprise n'est plus récompensée. Si la direction préfère distribuer une grosse partie de l'enveloppe d'euros négociés par les syndicats chaque année vers les plus jeunes (ils ont un salaire d'entrée rase-mottes) et vers quelques uns choisis pour les différentes promos (il en faut bien car sinon le Turn-over serait encore plus important), nous pensons qu'il serait bien aussi de ne pas oublier ceux qui ont quelques années de Crédit agricole et qui ne voient plus rien venir. Cela développe un sentiment d'injustice et nous invitons la direction à méditer dessus.

Sinon pour le reste la direction, refuse d'entendre parler d'équipe de renfort pour les agences, mais promet de renforcer les effectifs des agences principales.

Concernant le départ anticipé des lundis 24/12 et 31/12 ce sera 16 heures pour les sites et une heure plus tôt pour les agences ouvertes ces jours là. Dommage pour nos collègues travaillant dans les centres commerciaux ils finiront à 19 h (merci FO et la CGC signataires de l'accord). Nous avons demandé une adaptation pour les plateformes téléphoniques, que tous soient de journée, c'est ce qui devrait leur être proposé.

Pour le reste nous vous invitons à consulter les réponses faites par la direction sur le site intranet ■

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.dazibaosud.org