

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

C'est le moment ou jamais ! Que vous faut-il de plus ?

Une convention collective qui élimine la notion de point, découpe en tranche notre salaire pour adosser à seulement quelques éléments des augmentations ridicules !

Un accord local d'augmentation annuelle qui prévoit pour 2400 personnes une somme inférieure à ce qui est dépensé dans un même temps pour la retraite complémentaire de nos 10 dirigeants !

Un manque à gagner approchant les 1.200 € sur

sans gagner plus !

Des objectifs lunaires !

Une absence de considération totale ! Les rares qui ont des félicitations sur leur travail sont ceux qui voient leur métier délocalisé ou balancé à la sous-traitance ! Les autres, on a trop peur de les féliciter des fois qu'ils osent demander une augmentation !

Une arrogance, une langue de bois, une impavité, un cynisme de la Direction qui nous considère comme des moutons, bons à tondre !

Que l'on soit assistant, technicien ou cadre, nous ne sommes pas reconnus à notre juste valeur.

Et pourtant l'entreprise est riche, très riche ! La caisse d'Aquitaine est une des plus productive et des plus rentable de France ! Plus de 91 millions d'euros de bénéfice net encore cette année ! Depuis la fusion (2001) nous avons cumulé l'équivalent de 940 millions d'€ de bénéfices

nets, nous avons dépassé les 6 milliards de francs !

A quoi servent ces résultats ? A qui ? Pourquoi ?

Il est temps d'agir, il est temps de montrer à ceux d'en haut, notre ras le bol, notre motivation et notre volonté de changement.

Tous en grève le jeudi 3 avril



l'intéressement et la participation pour chaque salarié !

Un bonus à gaz et un malus certain !

Une épargne salariale "maison" qui dégringole au 36^{ème} dessous !

Des horaires imposés aux agences après une mascarade de concertation ! Au passage une organisation qui permettra de faire travailler plus

La rumeur !

Un mail circule sur intranet dans toute la Caisse régionale. Sur le ton de l'humour, on nous présente le travail dans la banque, les divisions des tâches entre siège et agences, entre commerciaux et administratifs.

Sûrement inspiré de situations qui ont dû être bien réelles, mais aussi de l'imagination de quelques collègues se voyant très beaux, bien plus beaux que la réalité, ce document présenté comme un pamphlet humoristique véhicule pas mal de poisons.

Les gens du siège n'auraient pas grand-chose à faire que de contrôler les véritables productifs que sont les commerciaux. Et bien non, les gens du siège sont de moins en moins nombreux pour assurer le soutien logistique à leurs collègues des agences, ils ont de moins en moins de moyens pour garantir le service après vente auprès de la clientèle et tout cela, c'est un choix de la direction qui a décidé de ne pas assurer la permanence de ces emplois car elle s'est fixé pour but une répartition de 20% des effectifs au siège contre 80% en agences. Pour cela, il y avait deux manières, réduire les effectifs du siège (solution choisie) ou augmenter les effectifs des agences, en donnant les moyens au secteur commercial d'effectuer son boulot dans de bonnes conditions, dans un climat serein d'efficacité sans stress.

Les gens du siège n'auraient qu'une obsession, la pointeuse. Complètement faux puisqu'il n'y a plus de pointeuse au siège depuis que les syndicats ont posé le problème du contrôle des heures travaillées car il n'est pas rare de voir les lumières allumées dans des services fort tard dans la soirée et ce ne sont pas des oublis car un garde passe systématiquement éteindre les lumières après la débauche.

Les gens du siège boiraient beaucoup de café pas cher. C'est vrai qu'ils en boivent beaucoup, c'est vrai que certains sont obligés de se shooter aux neuroleptiques, c'est vrai que c'est le seul petit instant de convivialité et qu'il est nécessaire à notre équilibre.

Heureusement que certains bureaux se sont équipés de cafetières qui ont la même fonction que la machine à café du siège.

En fait la diffusion de ce mail n'est pas anodine en ces périodes de mécontentement exacerbé, cela relève de **l'entreprise de division des agents** au moment où ceux du siège et ceux des agences prennent conscience qu'ils ont des intérêts communs même s'ils ont des fonctions différentes et complémentaires dans l'entreprise.

Maintenant, si on se projette dans l'avenir que nous espérons plein d'unité et de mobilisation, nous pourrions dire que nous avons bien rigolé de ce trait d'humour (car on peut bien se moquer de nous-même), mais qu'en conclusion nous vous invitons à venir en discuter ensemble le 3 avril sur chaque site départemental de notre Caisse Régionale ■

Un seul feuillet nous manquait !

Lors de la réunion du Comité d'entreprise du 21 février, nous fut présenté (pour information) le dossier électronique de notation destiné à remplacer l'ancien document papier.

Le dossier ne nous ayant pas été envoyé au préalable, nous n'avions rien pu préparer et devions subir, à la sixième heure de réunion, la présentation dudit projet sur grand écran.

Un élu SUD, plus vif que les autres, a demandé qu'on lui indique l'endroit où l'agent pourrait inscrire ses commentaires comme il pouvait le faire sur l'ancien document.

La direction lui dit qu'il peut, ne sait où, tergiverse Et notre élu de s'enervé de n'être pas compris, soupçonnant le délit de "foutage de gueule" ... et le ton monte pour atteindre le niveau 7 sur l'échelle de l'engueulade (qui en compte 10 comme chacun le sait) quand notre directrice des ressources humaines met un terme à la discussion, claquant le baaigneur à notre élu en colère en lui disant qu'elle ne répondrait plus.

Notre élu avait tellement raison que, six jours après, nous avons reçu un mail d'excuses car la DRH avait oublié de nous transmettre la dernière page du document...

Disons qu'ils seront mal notés quand viendra leur tour pour le critère "préparation de la documentation pour les réunions du Comité d'entreprise".

Cette reconnaissance de non infaillibilité nous laisse tout de même un espoir : peut-être que la RH a également oublié de nous envoyer nos lettres d'augmentations ?

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

L'externalisation ou comment presser le citron pour en sortir plus de jus.

A l'heure où le glas de l'informatique de proximité sonne, à l'aube d'une externalisation massive des services du siège, réagissons et pour réagir, zoomons sur la logique et les enjeux.

Une entreprise qui fait des bénéfices en veut toujours plus. Appelons cette entreprise LA GOULUE : son cœur de métier, c'est la Banque.

Le meilleur moyen de ne pas être OPable, c'est de ne pas être une entreprise cotée en bourse, sinon LA GOULUE peut se faire racheter l'air de rien par des actionnaires qui n'en veulent et surtout qui veulent la contrôler. Mais, ça fait "pauvre" de ne pas être cotée en bourse et surtout ça freine LA GOULUE qui veut croquer le reste du monde.

Alors LA GOULUE prend le risque et émet des actions.

Il n'empêche, il faut servir la soupe aux autres petits ou gros actionnaires, les Gloutons.

La soupe qu'on leur sert, c'est le liquide Dividendes. Et Les Gloutons, ils aiment beaucoup la soupe qu'on leur sert et ils en redemandent toujours plus eux aussi.

C'est la spirale gloutonne.

Le citron, dans l'histoire, c'est vous, les salariés.

Pour servir la soupe, il faut bien faire son cœur de métier pour maximiser son profit dont on tire la soupe et en minimisant les charges, en commençant par les citrons. Mais quand elle a pressé les citrons au maximum, et que son coefficient d'exploitation avoisine déjà 50%, difficile d'en tirer plus de jus.

Alors, LA GOULUE s'interroge : « *et si j'éliminais tout ce qui n'est pas mon cœur de métier et que je le faisais faire par quelqu'un d'autre ? Pas con hein ! J'économise et je peux sortir toujours autant de jus des citrons en payant moins cher les ingrédients de la soupe que je dois servir. En plus, comme je serai un gros client de celui qui fait en externe, je saurai lui mettre la pression pour qu'il me fasse les prix qui m'arrangent. Tant pis si au passage, je perds un peu de réactivité, de qualité, de savoir-faire et de souplesse, je perds mais j'y gagne et je servirai plus de soupe* ».

L'une des premières activités que LA GOULUE a externalisé, c'est le ménage, pas vraiment son cœur de métier !

On achète des heures de ménages à une entreprise qui a des salariés, majoritairement des femmes. L'entreprise de prestation de ménage, "La Nettoyeuse", les emploie à

temps partiels, elles ne se connaissent pas entre elles, elles n'ont pas d'instance du personnel et personne ne viendra défendre leurs droits, surtout pas LA GOULUE.

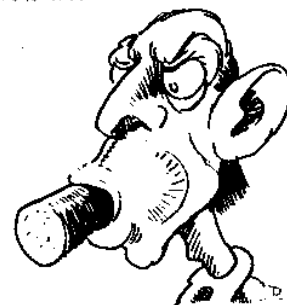
LA GOULUE est trop heureuse de pouvoir négocier avec La Nettoyeuse sans avoir à gérer l'aspect social du contrat. Car quand LA GOULUE dit « *t'es trop cher pour nous La Nettoyeuse, nous on risque d'aller voir ton concurrent "L'Aspire tout", parce qu'il nous fait les yeux doux* », La Nettoyeuse, et bien, elle n'a d'autre choix que de baisser ses prix et de réduire son contrat.

En plus, LA GOULUE, elle peut dire « *c'est pas notre faute si les Citrons n'ont pas de PQ, de l'Essuie-tout, de produits d'entretien en temps et en heure, c'est la faute de La nettoyeuse !* »

Et oui, c'est comme ça que ça marche. C'est comme ça que les dames qui font le ménage en agence et au siège de LA GOULUE voient leur contrat passer de 5 jours par semaine à 2 ou 3 jours. Elles devront venir bosser le matin tôt ou le soir tard pour pas "déranger" les Citrons qui produisent la soupe.

Pourtant, elles ont une vie elles aussi, des enfants peut-être, des contraintes

^{BOUCHE-TROU}
pour trouver des contrats complémentaires pour juste "vivre". Mais LA GOULUE décline toute responsabilité. Elle, elle veut juste faire sa soupe et qu'elle lui coûte moins cher (300 000€ économisés/an).



LA GOULUE ne rougit même pas quand on lui dit, « *mais y a peut être des alternatives pour éviter ça, comme par exemple : que les gros citrons renoncent au moins partiellement à leur retraite chapeau* ».

Au final :

- La Goulue est contente, ne veut pas voir ni savoir ce qui se passe chez La Nettoyeuse
- Les Citrons sont pressés en interne et en externe
- Les fragiles deviennent de plus en plus précaires
- Les citrons devront peut être assumer une partie du ménage qui ne sera plus fait qu'un jour sur deux ■

La grève est donc décidée pour le 3 avril. Vous avez reçu un tract par jour. Certaines agences nous signalent qu'ils ne les ont pas tous reçus ou ont été éliminés avant distribution. On a les noms des agences, on trouvera facilement celui des responsables ■

Tous les jours dans les couloirs, au café, au bureau, il y en a pour dire « *y en a marre, c'en est trop, ils font ch.....* ». Le 3 avril sera l'occasion de venir le dire tous ensemble. Sinon pour les autres, camembert ■

nous étions en réunion ...

SCANDALE AU COMITE D'ENTREPRISE

« *La CGC a pris ses responsabilités* », elle a souhaité donner un avis au projet de l'externalisation de l'informatique de proximité.

Comment pouvait-elle formuler un avis étayé alors qu'elle est le plus souvent absente des réunions, ou lorsqu'elle envoie un émissaire, il ne reste même pas jusqu'au bout des séances de travail ?

Comment ont-ils pu rayer d'un trait 27 emplois dans notre Caisse Régionale ?

Comment n'ont-ils pas même souhaité écouter et étudier l'alternative que nous avions à proposer ?

A l'image de ce qu'ils proposent à longueur d'année, ils sont les dignes représentants de la Direction Générale et vous le percevrez plus encore pendant cette période de crise où il vont s'évertuer à faire passer les messages savamment concoctés par nos dirigeants. Fort heureusement la CGC ne représente pas tous les cadres, sauf que c'est ce syndicat qui se proclame leur porte parole.

Une fois l'avis formulé en Comité d'entreprise, la Direction générale n'en a cure, ce qu'elle veut c'est pouvoir s'appuyer sur une expression qu'elle soit positive, négative, neutre, insignifiante ou extrêmement argumentée, parce que la loi lui oblige.

Voilà ! Nos collègues de l'informatique s'étaient décarcassés à établir ensemble, puis avec les élus (qui travaillent), une solution alternative à la sous-traitance, la CGC et la direction n'ont même pas fait semblant d'y jeter un œil. Pour quelles raisons ? Où est l'urgence ?

La seule réponse est que la précipitation dans les dossiers leur permet d'avancer coûte que coûte dans leurs plans.

Autre scandale au Comité d'entreprise, mais celui-ci est récurrent, c'est le peu de considération dévolu aux élus et à leur travail. Un ordre du jour de 17 points, tous conséquents, qui engagent des emplois, des choix stratégiques, des dossiers importants, devraient être traités en ½ journée selon les désirs de la Direction. « *Il suffirait d'un peu de discipline* » nous dit-elle, entendez par là, il suffirait que vous soyez tous d'accord avec ce que l'on décide. Facile !

Quelques points ont été traités, ainsi **SUD** a refusé les nouveaux horaires de PUJOLS, BASSENS, RAVEZIES et POMAREZ, mais ce n'est que notre avis, ils seront appliqués.

SUD a refusé les conditions de rémunération du travail proposé pour le 1^{er} mai à la foire de Bordeaux, proposant un doublement des défraiements aux volontaires afin de marquer le coup sur un jour chômé férié. Mais ce n'est qu'un avis, il ne sera pas suivi par une Direction qui a tout de même accordé généreusement un remboursement du repas à hauteur de 25€ soit 5€ de plus que d'ordinaire, mais attention ! Que pour cette manifestation !

Tout n'a pas été négatif, l'unanimité a été totale sur le dispositif de déblocage de la participation permis par la loi, Tout le Comité d'Entreprise a voté Pour.

Comme les élus n'ont pas souhaité rester dans les locaux de la caisse jusqu'à une heure indue, les autres points ont été repoussés à plus tard, c'est le cas pour le bilan social, le rapport égalité homme femme, les résultats financiers de la Caisse Régionales, la déclaration sur l'emploi des Handicapés, les travaux des commissions etc. etc.

C C slon

De l'expression même de la Direction, le CCI est une valeur boursière qui est donc par nature, une valeur risquée. Sous entendu, il ne faut pas trop se plaindre quand on place sur du risqué et que cela dégringole ! Oui, c'est vrai dans l'absolu, sauf que concernant le CCI, il a été "vendu" aux salariés et aux clients comme un placement pépère, sûr, garanti, vu que c'est du Crédit Agricole d'Aquitaine. Avons-nous eu tort de faire confiance à l'entreprise ? La réponse est disponible sur les cours de bourse ■

Un tract par jour. Ça permet de compter les logos d'en-tête. Vous avez jusqu'au 3 avril pour trouver ceux qui manquent.

CHSCT DU 21/03/08

De nombreux points ont été traités à l'occasion de ce CHSCT trimestriel. Parmi eux, les accidents de trajet en nette augmentation (21 en 2006, 35 en 2007). Il faut dire que les salariés déclarent beaucoup plus qu'avant leurs accidents.

Nous invitons les salariés à en faire de même pour tout ce qui altère leurs conditions de travail, celles-ci pouvant entraîner une sérieuse dégradation de leur état de santé. N'hésitez pas à entrer en contact avec un élu **SUD** du CHSCT, pour en parler, et voir les différentes possibilités d'action.

Il y a encore beaucoup trop de dépressions, de malaises, d'incidents cardiaques non déclarés.

Il n'y aura qu'avec vos témoignages qu'on pourra bouger les choses.

Les travaux des agences, prochainement alliance, se poursuivent. A noter un changement radical : l'arrivée d'un nouveau mobilier concernant les plots d'accueil. Les salariés pourront désormais s'asseoir sur de véritables fauteuils, derrière leurs plots : fini le siège (longtemps contesté par nous, élus) sur lequel on posait une demie fesse.

Peut-être certains d'entre vous se souviendront de nos incessantes interventions, parfois virulentes, sur ces fameux fauteuils. Nous en avons dénoncé l'inconfort, et le côté non pratique. Encore une fois, force est de constater que nous avons raison. Encore une fois la direction ne nous avait pas écoutés.

Puis un dossier qui va faire grincer des dents : le nouveau contrat ménage. La fréquence passera à 3 jours sur 5 en agence, et 2 sur 5 au siège.

Après l'externalisation de l'informatique où vous aurez à vous débrouiller pour dépanner votre écran, bientôt il faudra dépoussiérer et laver le carrelage.

Vos conditions de travail en seront encore une fois sérieusement affectées. Et ce n'est qu'un début... On comprend bien là que l'idée de la direction est de faire disparaître certains services du siège... et ses salariés, au profit du réseau. Mais cela ne sera pas sans conséquence sur l'augmentation des tâches annexes des agents du réseau, au détriment de leurs résultats commerciaux. Et on saura bien entendu le leur reprocher ■

Souvenez vous...

Souvenez vous du temps où tout était rose, souvenez vous du temps où nos collègues étaient remplacés dès le premier jour de leur absence... souvenez vous ... Mais n'est ce pas ma mémoire qui me fait défaut ?? Ce temps là, il n'a jamais existé ??? En règle générale il faut attendre 3, 4 ou 6 mois pour qu'un collègue malade ou parti vers un avenir prometteur soit remplacé. On comprend mieux à présent pourquoi les mobilités ne se font plus qu'à l'intérieur d'un même groupe d'agence, c'est pour mieux déplacer les pions de l'échiquier ■

Ce jour là était le jour de mes notations.

Nous discutons, enfin j'écoute plus que je ne discute car je n'ai mot à dire apparemment. Arrivée au pavé "culture d'entreprise" j'avais obtenu un 4 quand la personne qui me notait me demande : « *vous faites grève la semaine prochaine ?* » à cette question, sans réfléchir je réponds d'un grand « *oui bien sûr* ». Cela vous vaudra 3 alors estomaquée suis-je restée. Je ne savais pas que les notations étaient comme le permis de conduire : la moindre infraction vous coûte 1 point !!! à bon entendeur...

Suicide

Un conseiller en patrimoine financier de la BNP-Paribas s'est suicidé sur son lieu de travail, à Villefranche-de-Rouergue (Aveyron), laissant une lettre évoquant des problèmes à son travail. Sa femme a porté plainte contre X et la CGT s'est portée partie civile, indiquant que le salarié avait été convoqué par sa direction, qui lui reprochait un manque d'efficacité et aurait évoqué une possible mutation. Encore un cas d'intolérable souffrance au travail ■

Premiers effets... de l'externalisation.

Comme tous les matins, je me présente, de bonne heure, avec mon véhicule, à la rampe d'accès du parking de la tour Wilson pour aller garer mon véhicule, et monter dans mon service pour gagner...des parts de marché. D'ailleurs, il va en falloir sacrément, pour remonter la valorisation de mon portefeuille de CCI. Et pan !!!! La porte blindée est fermée. "Une alerte incendie dans la nuit" paraît-il !!!!! Oui, mais voilà, je ne suis pas le seul devant la porte, et il n'y a plus de gardien pour débloquer la situation : et, oui le service du poste de garde a été externalisé. Nous sommes invités à nous garer sur le parking client en attendant un dépannage...et à redescendre dans la matinée pour libérer les places attribuées à nos clients.

Voilà...je vous laisse imaginer ce qui va se passer quand il s'agira de faire réparer votre imprimante, votre unité centrale, votre téléphone, etc.... Car depuis le C.E. d'hier, 27/03/08, le processus est en route ■

Savoir saisir une opportunité

ou « *comment relancer sa carrière en restant assistant* »

En septembre et octobre 2008, onze de nos collègues de la branche assurances du CAL de Bx vont pouvoir bénéficier de l'opportunité de leur vie. Eh oui !! Tout au moins c'est ce que la direction s'évertue à leur expliquer...

Pour rappel la majorité des collègues sont arrivés au moment de la fusion en 2001. Leur choix s'est porté sur le CAL, qui à l'époque était un service du siège.

Petit hic, le service est devenu plus tard une "agence" intégrée dans le réseau : le retour vers un service du siège s'annonce très compliqué pour les collègues refusant la mobilité.

Aujourd'hui cette branche d'activité est transférée et sera centralisée à Aire.

Notre direction suit sa "logique industrielle", fil rouge de sa politique d'entreprise.

C'est sûrement bien pour pérenniser l'activité sur le site d'Aire, mais il est indiqué qu'à effectif égal ils devront multiplier par 2 le PNB Assurances en 4 ans, en tous cas, c'est le plan de la direction ! (?)

Souhaitons leur bon courage ! En cas d'échec, où iront-ils chercher la productivité souhaitée ?

Au dernier CE notre DRH nous a fait un exposé de haute volée pour convaincre l'assistance que nos collègues de Bx allaient profiter d'une aubaine professionnelle inespérée.

Elle nous expliqua avec une sincérité qui, pour les plus sensibles d'entre nous, nous fit monter une émotion difficile à contenir. Nous étions à deux doigts d'applaudir autant de générosité et de reconnaissance pour nos collègues.

Nous avons appris qu'ils deviendraient, au sein de leur groupe d'agences, "des référents" sur les appels téléphoniques, qu'ils formeraient leurs futurs collègues aussi dans ce domaine. Et pour conclure cet exposé d'une grande tirade : « *le téléphone, elles aiment bien ça* ». Nous étions bouche bée par autant de dynamisme et de persuasion dans ce discours. Au fait, fallait-il comprendre que la majorité des collègues concernés sont des femmes et qu'elles sont par nature bavardes...(??)

Pour récapituler : nos collègues de Bx classés ASSISTANTS, après avoir obtenus leurs diplômes dans le domaine des assurances, après avoir été remerciés maintes fois sur des challenges gagnés au niveau national, vont perdre 82€(20 points) sur leur salaire et vont certainement être obligés de partir en agence.

Dernier magnifique cadeau de la direction : dans le cas où leur nouveau poste serait inférieur à celui qu'ils occupent au CAL, ils garderaient tous leur RCE. Merci patron, c'est généreux mais ils sont déjà tous au plus bas !!!

Un homme Une femme

Devant le refus de la Direction de vouloir aborder les sujets du CESU (Chèque Emploi Universel) et d'une aide aux déplacements pour les salariés, un délégué syndical SUD (que nous ne nommerons pas car il est très connu sur le site d'Agen) interpelle alors nos dirigeants : « *Il ne vous vient pas à l'esprit que nous puissions avoir des propositions à faire ?* ». Tout de Go, la responsable des Ressources Humaines lui répond « *Quand je vous vois, c'est autre chose qui me vient à l'esprit !* ».

Déclaration d'amour ? Passion exacerbée ? Nous ne serions trop nous prononcer sur cette déclaration enflammée de l'unique charmeuse du staff de Direction !

