

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Négociations : on a bougé, on bouge, on bougera

Depuis décembre 99, la majorité des salariés prenait son mal en patience et encaissait les coups durs avec fatalité. Et puis, avec le mouvement social impulsé en avril 2008, la chape de plomb a explosé et enfin, on a su dire à la direction qu'il n'était plus question d'appliquer de manière unilatérale des accords que l'ensemble des organisations syndicales refusaient de signer, d'arriver en séance de négociation par pur formalisme et d'ignorer la dégradation des conditions de travail. Et bien ne croyez pas que les choses aient changé de ce point de vue là. Si des groupes de travail ont été mis en place (cf. article page intérieure) afin de sonder les salariés par groupes métiers avec pour ambition marketing d'améliorer les conditions de travail, autour de la table des négos, c'est du pareil au même mais en plus aujourd'hui, seule la CGT est à nos côtés !

Les séances de négociation sur le BONUS (REC), l'enveloppe annuelle d'augmentation des salaires ont débuté le 15 octobre dernier et sont encore en cours.

La direction a dressé un tableau assez sombre de la situation pour justifier ses propositions plus que faiblardes :

- D'abord, en 2007, 718 personnes ont bénéficié d'augmentations, soit 30% de l'effectif global de la Caisse. Sachez d'ailleurs, que les responsables ont pour consigne de proposer des augmentations calibrées : 50 € pour la classe I, 75 € pour la classe II et 120 € pour la classe III. Ça s'appelle du management différencié : les plus pauvres le resteront !
- Ensuite, la direction doit anticiper une hausse de la masse salariale du fait d'une taxe sur les transports et d'une hausse des cotisations patronales.
- Et puis, comment va évoluer le PNB ?
- Enfin, la direction constate que la CR d'Aquitaine n'est pas suffisamment performante comparativement à la

les responsables ont pour consigne de proposer des augmentations calibrées...



moyenne des caisses, selon elle. Car si elle contribue à hauteur de 3,3% du PNB global remonté à CASA, elle concentre 3,7% des effectifs. Serions-nous trop nombreux et/ou pas assez productifs ?

Aussi, ce préambule visant à nous convaincre que "les cli-gnotants sont au rouge" parce qu'en plus c'est la crise, a posé le cadre des débats : les négos doivent se faire à ISO moins.

De fait, la direction propose de limiter l'enveloppe d'augmentation annuelle au minimum prévu par la convention collective : 1,55% des RCP+RCE (environ 64.000€/mois) ce qui est encore moins que l'an dernier, avant qu'on bouge donc...

On est loin des 150€ mensuels par salarié, revendiqués lors de la grève que seuls SUD et CGT demandent encore !

Et puis un truc surréaliste se passe : l'intersyndicale CFDT-FO-UNSA baisse les bras et admet devant la direction que l'on perdrait du temps à batailler pour obtenir plus et qu'il vaut mieux jouer sur les périphériques de la rémunération. Ils vont même jusqu'à conditionner leur signature sur les 1,55% si la direction accorde une dotation substantielle pour la mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel).

Le CESU, à SUD, on n'est pas contre, au contraire puisqu'on demandait l'ouverture d'une négociation sur le sujet depuis au moins deux ans. Mais, évidemment pas en substitution aux augmentations annuelles. D'abord parce que tous les salariés n'en ont pas l'utilité, voire les moyens de se payer des services, même si leur financement est aidé. D'autre part, ce "périphérique" de salaire ne donne pas lieu à cotisations sociales patronales et salariales donc c'est encore moins de billes pour les régimes sociaux (SECU, retraites etc.).

La direction électrisée par ce revirement de situation saute sur la belle occasion offerte pour confirmer

qu'elle n'ira pas plus loin qu'1,55% et qu'elle accepte d'ouvrir une négo sur le CESU sur la base d'une dotation de 200.000€ (7€ par salarié et par mois) et que, dans sa grande générosité, elle remet en place l'enveloppe discrétionnaire à la seule main des managers à hauteur de 50.000€

Pour le BONUS, certes pas de retour au principe du bonus/malus, on resterait sur le principe de l'accord en cours mais rien de plus car, pas de :

- revalorisation des REC métiers,
- ni de principe d'indexation sur le coût de la vie alors que l'accord est programmé pour deux ans.
- et pas plus de garantie que les objectifs et le mode du cal-

cul du BONUS, via les Pavés, ne changeront pas en cours d'année.

En résumé, à l'heure où la conjoncture complique le boulot et crispe le pouvoir d'achat, il faudrait que les salariés comprennent qu'ils doivent être plus productifs, plus souples, moins exigeants en terme de rémunérations et encore plus responsables...

Certains, aujourd'hui, payent le prix de cette responsabilité, les sanctions disciplinaires pleuvent, les titularisations dans les postes se compliquent...

Instaurer un climat de peur et de restriction budgétaire alors

même que la direction n'envisage pas une seule seconde de renoncer à ses acquis tels les retraites chapeau, quel panache, quelle crédibilité, quelle **Ambition 2010** !

Géométrie variable !

Quant il s'agit de discuter des augmentations salariales, la direction s'appuie sur notre soi disant manque de productivité et sur la crise actuelle. Quant il s'agit de rassurer les clients, on est les plus beaux, les meilleurs, les plus forts et tout ira bien. Oui le crédit agricole est solide financièrement, les résultats affichés au 3^e trimestre le démontrent. Alors si la direction est capable de trouver moult € pour se payer une belle retraite chapeau, elle peut également dégager les ronds pour nos escarcelles. Cela ne coûtera pas plus cher et le retour sur investissement se répercutera sur un plus grand nombre de salariés ■

Ça fait peur et pourtant....

Un soir de semaine, en rentrant chez moi après une soirée peu arrosée mais fort sympathique, je m'installe devant cette télé qui ne m'annonce que de mauvaises nouvelles depuis quelques semaines voir des mois, et je zappe sur cette chaîne fort regardée puisque alarmiste de tous les instants... Je tombe donc sur une de ces nombreuses émissions qui font leur pain blanc en exposant aux yeux de tous "la misère sociale" de certains français. Malgré la fatigue, ma curiosité est alertée par ce que je vois et constate.

L'émission me montre deux familles, l'une recomposée avec huit enfants, l'autre retraitée avec baisse significative du pouvoir d'achat.

Ces deux familles ont des crédits, habitat dans leur banque respective, conso dans des établissements financiers que l'on connaît bien. Elles ne s'en sortent plus car elles dépensent plus en remboursant leurs échéances de prêt que ce qu'elles gagnent en travaillant, elles ont donc accumulés des rejets de toutes sortes sur leur compte bancaire et se voient affublées de frais bancaires exorbitants, elles sont en cessation de paiement sur certains de leur crédits, se voient donc déclarées comme "mauvais payeurs" auprès de la banque de France et subissent les menaces des huissiers presque quotidiennement.

Malgré plusieurs visites auprès de leur conseiller bancaire, jamais aucune solution ne leur a été proposée, aucun conseil ne leur a été prodigué et même on leur a accordé un découvert plus que généreux qu'ils doivent maintenant rembourser le plus rapidement possible.

Bref, je vous passe les détails pour en arriver à l'essentiel.

Une famille décide de prendre rendez vous avec l'AFUB (association française des usagers bancaires).

Cette association étudie le dossier et précise plusieurs points :

- 1) la banque aurait dû réagir plus tôt
- 2) le conseiller aurait pu proposer un rachat de crédit avant le point de non retour
- 3) si le rachat ne fonctionnait pas, le conseil aurait été de se rapprocher du tribunal de d'Instance pour demander un report des échéances des prêts sur 24 mois.

Morale de l'histoire : vous, assistants et conseillers du Crédit Agricole, ne laissez pas tomber vos clients, aidez les au maximum et surtout n'hésitez pas à leur donner de bonnes adresses telles que l'AFUB ...

« Je n'ai aucun intérêt à vous recommander une solution plutôt qu'une autre »

A part pour ma REC, mes objectifs, ma carrière, ...

J'y pensais ce matin en mettant mes chaussettes :

Heureusement que nous sommes là au local syndical à bosser, car maintenant quand il y a des formations à TBO et que tu as oublié ton badge pour entrer, tu peux sonner chez SUD, on viendra t'ouvrir et même on te proposera du café à ta pause de 10h30 puisque ce n'est pas prévu dans ta formation !

A bon entendeur...Bienvenu !

krach test

C'est la crise et tout le monde en a conscience, même si les acteurs économiques et sociaux ne sont pas tous touchés avec la même intensité. L'industrie automobile a coupé le moteur et navigue en roue libre, mais chez RENAULT, Carlos GHOSN, le grand patron a été inflexible, il entend bien maintenir les acquis sociaux.....des actionnaires. En effet, la grande chefferie de ce constructeur de véhicules à pollution trouvait que le moment était mal choisi pour accorder des rallonges aux salariés et d'un autre côté maintenait sa promesse d'augmentation des dividendes. Entre travail et pognon, ceux qui ont choisi le travailler plus en sont pour leurs frais ■



La crise est parmi nous!

C'est ce que devaient se dire les clients de l'agence d'une agence de la Haute Lande, qui depuis 4 semaines voyaient la grille d'entrée du crédit agricole fermée. C'est qu'elle était là, la crise à leur porte!

Certes, depuis des semaines on leur disait que les banques allaient mal, qu'il faudrait des milliards pour les renflouer, peu y croyaient certainement, mais ils la voyaient là, la vraie crise de nos banques. Plus d'argent pour payer les factures ? Ou bien plus tordu, plus d'entreprise pour venir réparer cette grille rapidement. Á la vue de cette porte qui restait fermée depuis plusieurs semaines, les clients devaient bien se marrer tout de même. Après la dématérialisation des titres, la matérialisation de la crise des bourses! Faudrait savoir!

on imagine leurs réflexions :

- « Alors, on a pas assez payé d'agios pour que vous puissiez faire réparer la grille ? »
- « Avez-vous besoin qu'on vous prête un peu d'argent ? »
- « La bourse c'est comme la grille du crédit agricole, ce matin elle est encore restée au plus bas. »
- « Vous vous planquez derrière votre grille de salaires ou quoi ? »
- « Vous préférez rester fermés de peur qu'on vienne retirer le reste de nos économies ? »

Bref un spectacle cocasse et pitoyable.

Quel symbole faut-il voir dans une grille qui reste baissée :

- Un moyen pernicieux de mieux canaliser le client vers une nouvelle relation ?
- Une tentative déguisée de notre direction de fermer à moitié une agence ? De voir si le personnel se manifeste?

Et si ça marchait ? Pourquoi ne pas aller, en vertu du sacro saint retour sur investissement prôné par CASA, jusqu'au licenciement partiel ? L'important, C'EST LE RATIO !

Loin d'être une totale fiction (nous parlons là des dernières phrases), nous souhaitons tout de même qu'à l'heure où vous lirez ces lignes nos collègues auront retrouvé leur chef, une grille en état de fonctionnement et la sérénité ■

Que faire en cas d'incivilité ou d'agression ??

Tous les DAP et DAR ont reçu en message les numéros de téléphones portables de nos chers dirigeants du réseau afin de les prévenir en cas de problème dû au contexte actuel...Pour être efficaces me direz vous ?

Pas si sûr car quand il se passe effectivement quelque chose, une agression, point de réponse quant à l'attitude à adopter... point d'appel pour savoir si le collaborateur va bien...

Alors dans ce contexte difficile si vous subissez une incivilité de la part d'un client, il faut le déclarer au service Audit et RH avec copie à votre DAP, DAR et CHSCT du département éventuellement.

Si vous subissez une agression ; prévenez l'Audit, déclarez un accident du travail auprès des Ressources Humaines, allez voir votre médecin pour faire constater les conséquences physiques éventuelles et (même si c'est au Crédit Agricole de le faire) portez plainte auprès de la Police... et tout ça sous 48 heures maximum ■

Dazibao

Mensuel édité par l'association

Dazibao

40, rue Lombard 33300 Bordeaux

N° ISSN : 1270 -5144

Directeur de publication :

Richard GÉRAUD

Rédacteur en chef :

Christophe LAGOUE

Composé et imprimé par nos soins

Prix du numéro : 1,5 €

Abonnement annuel : 15 €

Site : www.dazibao-sud.org

Nous étions en réunion...

Comité d'entreprise

L'Adour était tumultueux, l'Aire était frais. Le père CARDET a réchauffé l'atmosphère en offrant son pot de départ à la retraite et en affichant sa ferme intention de ne point rester jusqu'à 70 ans au travail mais pour toujours à SUD.

Le comité d'entreprise pouvait démarrer sauf que SOMAINTEL faisait défaut. Pas de micro pour enregistrer la séance, le secrétaire avertissait que le procès verbal en souffrirait. On ne compte plus les absences de matériel ou les défauts, qu'importe, après tout, ce n'est que le comité d'entreprise.

La filière Logistique est réorganisée, l'impact sur les effectifs présenté sur les tableaux de la direction laissait entrevoir un solde positif de +3 postes après réorganisation, sauf qu'en grattant un peu, à périmètre identique, c'est un déficit de 5 postes de travail dans la réalité. SUD a voté contre, est-il besoin de préciser pourquoi ?

La création d'un middle office habitat va prendre effet dès le 1^{er} décembre. Le dossier présenté par la direction se révélait quelque peu erroné. Après un report du vote, un coup de fil à la direction concernée, une mise au point, un réajustement, la certitude que 3 postes de travail seraient créés et que les salariés de l'instruction habitat ne feraient pas les frais de cette réorganisation, SUD a approuvé l'opération qui a pour but d'éviter l'aller-retour des dossiers PTZ & PAS entre siège et réseau.

Réorganisation des bureaux de Sainte Livrade, Villeneuve St Cyr, Tonneins : suppression d'un poste de DAP. SUD a voté contre et demandait une visibilité sur le poids des agences et dimension de portefeuilles.

La loi Fillon ne permet plus de différencier les subventions de l'assurance complémentaire Myriade. Certaines catégories (familles) auront une augmentation, les assurés seuls une baisse■

Délégués du Personnel

Principal sujet des questions des délégués du personnel : le DIF. La direction ne supporte plus que nous abordions le sujet, pour elle on "pinaille". Peut être ! Mais alors pourquoi la moindre formation, la moindre question, doit être imputée au DIF ? Nous pensons que cela cache quelque chose.

En fin de réunion, nous devons nous prononcer sur le calendrier des jours de fermeture de l'année 2009. Notre position est claire : le nombre de jours de fermeture impacte notre RTT. De plus nous ne sommes pas d'accord sur l'utilisation du jour de solidarité. Nous nous sommes donc abstenus. Les autres syndicats ont fait de même, pour les mêmes raisons. Sauf qu'eux sont signataires de l'accord sur le jour de solidarité. Allez comprendre !

Service non compris

Toujours en quête d'économies, notre direction a revu à la baisse les prestations de l'entreprise chargée de l'entretien des locaux.

Résultat : 10 jours sans savon à mains. Bonjour l'hygiène... Faut pas s'étonner que les collègues préfèrent se faire la bise que se serrer la main.

Je vous laisse imaginer l'ambiance durant la dizaine sans PQ...

Techniquement parlant.

La bascule V6 machin truc chose prévue le week-end dernier n'a pas eu lieu pour des "raisons techniques". C'est vrai également que les Groupements informatiques d'ATLANTICA et de truc much étaient techniquement en grève ces derniers temps ■

Facile à dégonfler !

Il vaut mieux lire *Sud-Ouest* (ceci n'est pas une publicité) que d'aller aux réunions d'instances représentatives du personnel. Ainsi nous apprenons en lisant notre quotidien régional que le Crédit Agricole d'Aquitaine (le notre) avait le projet d'acquérir le magasin d'habillement "Mod'femme" situé à l'angle du cours de l'intendance et de la rue de la comédie (à Bordeaux pour celles et ceux qui ne connaissent pas) pour y déplacer (de quelques mètres seulement) les locaux de l'agence Grand Théâtre. Il nous est précisé que c'est pour s'installer dans « *des locaux plus petits* » ce qui est une traduction libre pour "moins chers" mais ce qui est tout à fait relatif puisque le projet d'acquisition (avant travaux) s'élevait tout de même à la coquette somme de 800.000 euros. Nous ignorons le coût du loyer de l'agence de Grand Théâtre, mais il doit être sacrément salé pour provoquer ce type de migration qui ne peut se justifier par la recherche d'un site plus adapté puisqu'il s'agissait seulement de traverser le cours de l'intendance.

La mairie de Bordeaux voudrait bien « *maintenir la diversité des activités commerciales et artisanales* » évitant ainsi la multiplication des agences bancaires et/ou immobilières. Elle envisageait donc de faire valoir son droit de préemption en se portant acquéreur du local en question.

Nos patrons se sont rapidement dégonflés, on retiré leur offre laissant le vendeur sans acquéreur qu'il soit le CA d'Aquitaine ou la Mairie de Bordeaux.

Faible face aux puissants, dur avec les faibles, nous devons être solidaires, unis et déterminés pour les faire céder à nos revendications ■

Après la grève où en sont les conditions de travail.

Le conflit du printemps 2008 a révélé un véritable malaise au sein du personnel du Crédit Agricole d'Aquitaine. Le caractère massif et unitaire de cette mobilisation a contraint la direction à prendre en considération le dossier des "conditions de travail" ainsi que celui de la politique commerciale et le management qui en découle.

Ce chantier nous préoccupe tous : il est ouvert à 2 niveaux :

En Aquitaine, car la grève d'avril dernier a identifié un problème sérieux, soulevé par une majorité de salariés. La direction s'est engagée à faire des propositions et un gros travail a démarré :

- Tout d'abord le cahier de revendications établi par les grévistes.
- Ensuite, la direction a organisé des groupes métiers qui ont recensé toutes les situations qui dégradent les conditions de travail : 15 groupes, 135 personnes, 190 pages de conclusions qu'il a fallu analyser.
- Puis la direction en a fait une synthèse, le comité de direction a retenu 70% des demandes, écarté 10% et décidé d'en approfondir 20%. Celles retenues ont fait l'objet de 300 propositions, certaines déjà réalisées (17%), d'autres à mettre en œuvre rapidement ou courant 2009.
- A ce stade, nous avons déjà formulé un mélange de critiques et d'espoirs.

Nous avons critiqué les effets d'aubaine : le nouvel annuaire est un progiciel qu'Atlantica devait lancer. Dire aujourd'hui qu'il s'agit d'une réponse à une revendication d'après grève nous paraît hasardeux. Le changement de ligne éditoriale du journal "le quotidien" ne nous semble pas non plus être d'une grande amélioration dans nos conditions de travail, même si nous réaffirmons que les salariés ont besoin d'une information sincère, notamment devant les difficultés face à la clientèle dans cette période de crise financière.

En ce qui concerne le poste de travail, l'ergonomie des applications et procédures, on se demande encore pourquoi il a fallu faire grève pour obtenir des améliorations à ce niveau. Les demandes faites à Atlantica sont énormes, à tel point que les salariés d'Atlantica eux-mêmes ont des conditions de travail insupportables, leurs récentes journées de grève en témoignent. Les regroupements de moyens (Logitaine puis Atlantica) quoiqu'en disent les annonces, ne sont jamais réalisées dans des logiques d'amélioration de l'outil de travail, mais bien de baisses des coûts, des charges. Comme ces bénéfices ne sont pas redistribués aux salariés, nous sommes touchés par une double peine : des conditions de travail qui se dégradent et des salaires insuffisants.

Il ne faut pas négliger non plus l'importance de la considération réclamée pendant la grève. Les salariés ont pris l'habitude de ne pas être écoutés, ce que les élus du personnel et les syndicats peuvent confirmer.

Comment croire que tout va changer, quand parmi les premiers refus on remarque toujours un NON à une équipe volante de remplacement, pour les absences maladie, formation, syndicale. On ne croit pas la direction quand elle affirme que les remplacements maladie sont effectués systématiquement au bout d'un mois. Et en plus, nous avançons à SUD que ce n'est pas suffisant. Ce ne sont ici que quelques exemples auxquels il faut rajouter un point pourtant simple à résoudre : la direction refuse de revenir au nettoyage quotidien des bureaux ou agences, ni pour la clientèle ni pour les salariés, sans parler des toilettes.

Les espoirs viennent de la transparence acceptée par la direction, pour que tout puisse être dit, identifié et formalisé. Nous devons maintenant, salariés et syndicats nous attacher à ce que tout puisse être fait. Vous pouvez compter sur SUD pour dresser cet inventaire. Faisons le ensemble.

Pour le niveau national, chaque salarié vient d'être informé qu'un questionnaire sera adressé à 15.000 d'entre eux. SUD a exprimé son désaccord sur des questions qui ne permettent pas selon nous, d'identifier avec précision des conditions de travail difficiles. Le stress par exemple ne sera pas investigué car il est considéré comme un symptôme et non une cause. Nous continuons de travailler sur ce questionnaire, en interne et avec une question supplémentaire : pensez vous que ce questionnaire permettra de véritablement identifier de mauvaises conditions de travail et leur dégradation ?

Et oui encore du travail !

