

# Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

## Grippe Avare

On se perd en conjecture sur l'origine du virus, mais une chose est certaine, au Crédit Agricole il s'agit d'une souche ancienne qui a malheureusement très fortement muté pour devenir plus virulente ces dernières années.

Ce début 2009 a été marqué par une nouvelle attaque du virus lorsque, dès janvier, nous apprenons avec stupéfaction que la commission nationale de négociation (dirigée par M Château) décide d'un ridicule 0,6% d'augmentation. Et encore ! 0,6% sur une partie de notre rémunération, pas sur l'ensemble ! Juste sur celle dédiée à notre classification. Il fut un temps que les moins de 20 ans ne peuvent pas connaître, où nous étions tous vaccinés et échappions à cette spécificité maligne du virus qui consiste à scléroser un bout, puis un autre, élément par élément, pas à pas, méthodiquement, tout en brouillant les pistes. Il fut un temps où le point (indice de référence du salaire) et l'augmentation de sa valeur, se répercutait dans tout notre organisme, où une augmentation même ridicule de 0,6%, se diffusait partout, jusqu'à la REC. Les aménagements de la convention collective négociés avec quelques syndicats ont laissé le virus s'infiltrer, SUD l'a toujours combattu.

SUD n'avait pas attendu non plus que l'environnement financier soit attaqué par d'autres infections pour prévenir d'une baisse de nos performances et de leurs conséquences sur les nouveaux accords d'intéressement et de participation. La majorité d'entre vous a pu constater au versement d'avril que le cabinet de veille sanitaire indépendant "SUD-négo" ne s'était pas trompé quant à ses prévisions et que les faits démontrent la justesse de ses positions au moment des négociations locales. Par contre, les autorités sanitaires ont pratiqué le même style d'information que lors de la catastrophe de Tchernobyl, en déclarant « une enveloppe en augmentation de 8% par rapport à l'an passé ». Sauf que les salariés ont perçu en moyenne 200€ de moins que l'année précédente et 1400€ de moins sur 2007. Nous en ririons si cela n'avait pas de telles conséquences.

Quant aux dernières négociations nationales, lorsque courant avril le patron a éternué une prime de 120€ pour les classes 3 et 100€ pour les autres, même les syndicats qui ont d'ordinaire la signature facile ont eu peur des éclaboussures et des effets secondaires. C'est donc tous ensemble que nous avons tous quitté la table des négociations en réclamant plus d'hygiène salariale. Nous en attendons les prescriptions à venir, elles sont à l'étude.

Si la plupart des salariés sont touchés de plein fouet et doivent mettre leur mouchoir sur l'évolution de leur pouvoir d'achat, certains sont confortés dans leurs bulles, à l'abri de cette problématique. Ainsi, comme le titrait récemment le journal "La Tribune" : « le Crédit Agricole aussi soigne ses dirigeants », à coup de retraite chapeau mirobolante de plusieurs centaines de millions d'euros et d'avantages en nature très attractifs. Nous pouvons y ajouter les augmentations de salaire pur à faire pleurer le guichetier de base. Le groupe reste largement généreux pour les "meilleurs d'entre nous". Ceux là même qui brillent quand on les juge au travers de NOTRE travail et de NOS performances, mais qui d'un point de vue économique sont beaucoup moins resplendissants quand il s'agit de les évaluer par delà nos frontières. Après les milliards de pertes potentielles sur les subprimes aux USA, voilà Emporiki en perte de 169 millions d'euros sur le premier trimestre 2009 et la rocambolesque affaire des pertes de valeurs liées à Intesa Sanpaolo qui se joue sur une provision d'au moins 1 milliard d'euros et dont le report sur les comptes du second trimestre a empêché au groupe l'humiliation d'un résultat en rouge sur le premier trimestre 2009.

Quant au facteur social, est-il besoin d'en causer ?

L'alerte est grave donc, les méfaits du virus sont déjà nombreux, ses ravages risquent de s'accroître si l'on ne réagit pas collectivement de façon énergique. Première précaution de principe, adhérez à SUD ! Prenez votre carte en nombre, c'est le meilleur investissement que vous puissiez faire. Deuxième précaution, lisez les instructions sanitaires de ce Dazibao et des prochains, relisez aussi si vous en avez le temps les précédents, vous verrez ainsi qu'on ne raconte pas que des conneries. Ces préventions de pur bon sens nous amèneront collectivement peut-être à atténuer le mal et à éviter de souffrir d'opérations beaucoup plus difficiles dans l'avenir. Mieux vaut prévenir, que guérir !



## No Poisson mais big poison

Mille excuses car nous avons failli aux traditions ! En effet, dans le Dazibao d'avril, nous n'avons pas intégré de poisson. Certains lecteurs avaient par défaut considéré que l'article intitulé "shitman" constituait l'insert folklorique de saison, mais non, désolé, ce n'était que l'inventaire affligé d'un comportement peu ordinaire. Par ailleurs, depuis, l'individu a changé de méthode. Il n'est plus bécasse, mais pompier. La cuvette est l'incendie et lui fait le canadien, ainsi l'arrosage approximatif se pratique à grande échelle en fonction des vents. Chacun sa passion !



## Cheese !!!!!

Lors de la dernière distribution du Dazibao aux portes du palais, nous avons pu malheureusement constater que la direction des RH n'a pas eu droit à la formation Nouvelle Relation Crédit Agricole. Dommage ! la responsabilité des RH n'est en aucun cas mise en cause, mais c'est une nouvelle fois la conséquence directe de coupes budgétaires que nous déplorons. Cependant, selon des milieux bien informés, une alternative moins onéreuse est en cours d'étude, sous la forme d'un autocollant hypoallergénique à positionner entre le nez et le menton et sur lequel serait dessiné un sourire. Les négociations sur le prix et les quantités sont en cours. Le chemin à accomplir d'une DRH allant vers une Direction Humaines des ressources semble encore long, long, long...

## Vade retro satanas !

C'est vrai depuis l'invention du " Bonus ", lors de nos dialogues avec la direction, par réflexe, nous parlions souvent de la " REC ".

Cela avait le don d'agacer fortement, les représentants de notre pouvoir suprême qui nous reprenaient à chaque fois.

Surprise, lors de la dernière réunion des délégués du personnel, alors que sur une de nos questions nous évoquions le sujet sensible, Madame la DRH nous tint à peu près ce langage : « Vous avez raison, il vaut mieux parlez de REC, que de Bonus, cela réveille des démons ! »

On se demande bien à quoi elle pense ?

## Réunion d'information décentralisée

SUD se déplace régulièrement pour organiser des réunions d'informations à destination des salariés. C'était cette fois ci à Cestas, avec la présence d'une quarantaine de personnes qu'ont pu être abordés différents sujets d'actualité : les dessous du BONUS, ce qui nous attend dans le Plan d'Action Commerciale 2009, l'Intéressement et Participation, les négociations salariales, les accords que nous avons signés, ce qu'il reste à améliorer.....Un repas convivial concluait cette soirée et les échanges permettaient de constituer plusieurs questions Délégués du Personnel : pourquoi les temps partiels ont autant d'objectifs commerciaux que les temps pleins, il faudrait réduire les challenges et opportunités, le traitement des listings est toujours aussi fastidieux, etc.....

Ces réunions sont jugées intéressantes par tous les participants, aussi de nouvelles séances seront proposées en septembre dans le Libournais, puis près de la Caisse Régionale à Bordeaux et enfin dans le Médoc, le Blayais et le Langonnais.

A bientôt donc.....

## Les choses essentielles

La CGC occupe le terrain comme elle peut. Lors de la dernière réunion des Délégués du Personnel, une foule de questions avait été mise à l'ordre du jour par leurs soins. Ils nous ont fait pitié pour leurs quatre premières concernant les problèmes informatique et téléphone. Il aurait été bon qu'ils se souviennent que ce sont eux, qui, il y a un peu plus d'un an, en donnant un avis à la direction ont enterré le service informatique de proximité. De même ceux-ci avaient été absents des débats au moment de la création d'Atlantica.

Avant de se plaindre, il aurait été bon que ces messieurs étudient les dossiers, préambules à toutes décisions engageant l'avenir des salariés, mais il semble que l'important pour eux est de vouloir faire plaisir à la direction. Après la pitié, le sourire, lorsqu'ils ont demandé que la direction mette en place un compte bloqué-rémunéré dans le PEE. La CGC qui reprend nos vieilles revendications, on aime ça, de là à ce qu'on arrive à une plateforme commune pour les négociations, il y a un pas qu'ils ne franchiront certainement pas. Dommage pour les salariés ■

### 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 LAGOGUÉ

Composé et imprimé par nos soins

Prix du numéro : 1,5 €

Abonnement annuel : 15 €

Site : [www.dazibao-sud.org](http://www.dazibao-sud.org)

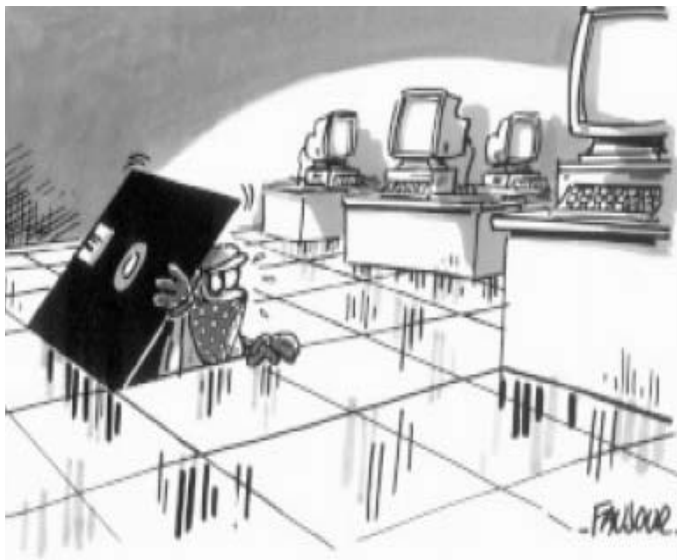
## Passerelle

Ça y est un point passerelle, agence où sera reçu des clients du Crédit Agricole susceptibles d'être en difficulté socialement afin d'y trouver aide, conseil ou orientation, va ouvrir pour un test à Agen.

Bonne nouvelle elle se situera place des Droits de l'Homme !!!

Notre direction s'était fendue en mars d'un « *si tant est que le financement soit un droit* »

Y a encore du boulot pour changer les mentalités ■



## Unique informatique

Il y a longtemps, notre Caisse Régionale avait un système informatique, Logitaine, que l'on partageait entre plusieurs CR : Libourne, Aire, Agen, Bordeaux, puis Châteauroux et Limoges de CRCO.

Puis, pour améliorer l'outil et s'adapter aux changements du Monde, Logitaine s'est fondue dans Atlantica, regroupant ainsi 12 Caisses Régionales.

Aussitôt, les vitesses de traitement se sont accélérées, les dépannages furent immédiats, les pannes ont même disparu, l'ergonomie des applications s'est considérablement améliorée, les modifications demandées par les utilisateurs sont toutes prises en charge, et bien sûr immédiatement. Cela entraînait une réduction des charges de fonctionnement et les économies ainsi réalisées permettaient spontanément d'augmenter nos salaires.

La situation va encore s'améliorer ! En effet nos dirigeants projettent d'avoir l'intention d'étudier la faisabilité de l'opportunité de n'avoir plus qu'un seul système informatique pour les 39 CR.

A nous les transactions simplifiées qui vont marcher plus vite, les améliorations qui seront livrées avant même qu'on les ait demandées, mais surtout, en raison des charges maîtrisées, limitées, réduites, nous salivons déjà les nouvelles augmentations de salaires qui ne manqueront pas de nous tomber sur le coin du baigneur. De quoi se payer une piscine bien sûr !

## Grand Castor

Une fois n'est pas coutume, nous allons parler du directeur général de notre CR d'Aquitaine. Non pas que le sujet soit particulièrement drôle ou léger, mais plutôt parce que son attitude et sa communication sont révélatrices du comportement d'un dirigeant d'entreprise dans ce qu'il est convenu d'appeler **La Crise**.

Donc, outre le fait que ce monsieur soit notre patron, on le retrouve responsable de la délégation nationale FNCA chargée des négociations avec les partenaires sociaux. Il tient également un blog où il exprime sa vision du monde économique et de la vie telle qu'il souhaiterait qu'elle soit.

Lors des dernières négociations nationales où il était question des rémunérations pour l'ensemble des salariés du CA, notre dirigeant se fait apostropher par un syndicaliste négociateur qui lui fait remarquer l'écart important entre l'augmentation confortable qu'il s'est attribuée (avec l'accord de ses pairs) soit 24 000€ supplémentaires pour 2008 et la modeste majoration qu'il entend (avec l'accord de ses pairs) saupoudrer sur l'ensemble des salariés du groupe CA (de 100 à 120€).

Incident diplomatique, courroux de la délégation patronale... il y a des choses qui ne se disent pas, qui ne se font pas !! Nous avons bien intégré la volonté de nos dirigeants de continuer à profiter jusqu'au bout des largesses financières qu'autorisent leurs fonctions. Nous avons compris, également, leur stratagème de remplacer stock-options et autres satellites de rémunération bien trop voyants et impopulaires, par des augmentations de salaire conséquentes et régulières.

C'est donc cela le concept de "conscience économique" prôné par notre DG ? Établir comme postulat irréfragable que la part du "gâteau" économique revenant à nos dirigeants est incessible, définitivement acquise et incontestable et que ceux-ci ne peuvent renoncer à aucun privilège mais doivent accroître leurs revenus, toujours, constamment... et, dans le même temps, imposer aux autres, les plus nombreux, restrictions budgétaires, économies d'échelles, stricte limitation salariale : dire à tous les autres "la crise c'est pour vous".

Nous serions intéressés à SUD de connaître le point de vue de notre Directeur sur cette "conscience" qui pousse certains dirigeants du Crédit Agricole à s'approprier la plus grosse part de bénéfice d'un travail collectif et global après avoir dilapidé des sommes importantes dans des choix hasardeux, en s'exonérant de toute remise en cause, aucune autocritique... nos dirigeants restent au-dessus de tout, infaillibles avec un sens exacerbé de la responsabilité.

Depuis décembre 2008, le blog "vivre et agir" de notre directeur général est en sommeil, plus de contribution, fini. Ou bien alors, bien plus qu'un sommeil, c'est dans un coma profond que La Crise a plongé blogueur et conscience économique ■

# DROIT DU TRAVAIL

Gérard Filoche, répondant à l'invitation des Amis du Monde Diplomatique, tenait conférence à Saint Médard en Jalles. Conférence ou meeting, nous dirons conféting.

Le sujet traité était la soi-disant rénovation du code du travail entreprise par nos dirigeants, soutenue par le parlement et souhaitée par le Medef et ses affidés.

En fait, ils rêvent d'organiser les relations au travail comme en Grande-Bretagne, c'est-à-dire supprimer toutes les contraintes légales, favoriser le contrat direct entre employeur et employé. Le petit hic, c'est que pour signer un contrat équitable il faut qu'il y ait égalité entre les personnes et ce n'est pas le cas. L'employeur décide d'employer, décide de la quantité de travail, des conditions dans lesquelles il doit être réalisé, des horaires, du salaire...

L'employé, lui, accepte ou refuse et ne serait désormais plus protégé par des textes (code) ou des règles (accords collectifs, conventions collectives)...

La loi de la jungle bien imagée par Gérard Filoche quand il explique qu'au temps de la préhistoire c'était le plus gros, le plus fort, qui mangeait le gigot, mais que, en nous civilisant, nous avons fixé des règles et que nous partageons désormais le gigot... l'idéal serait que celui qui en a le plus besoin (le plus faible) bénéficie de la meilleure part.

Poursuivant son exposé, notre inspecteur du travail militant, pour expliquer la nécessité de légiférer précisément, et chiffres à l'appui, sur la question du temps de travail, image son propos en faisant part d'une anecdote.

Passant un soir à 19 h 30 devant un établissement financier de son secteur géographique d'intervention, il remarque que la lumière est allumée. Il sonne donc pour qu'on lui ouvre la porte, sans résultat. Il glisse une photocopie de sa carte professionnelle sur laquelle il a surligné les risques encourus en cas de refus... la porte s'ouvre et il peut constater que le personnel est encore au boulot et entame sa onzième heure de la journée.

Dès le lendemain, il rencontre le chef de l'établissement qui lui dit que :

■ *le personnel est libre, personne n'est retenu sur son lieu de travail, ils sont volontaires !*

Il ne peut y avoir de volontariat quand il y a des rapports de subordination de l'employé à l'employeur.

■ *Je suis couvert car j'ai sorti une circulaire sur ce sujet !*

Peut-être, mais il est de la responsabilité de l'employeur de la faire respecter comme il fait respecter les heures d'embauche, les consignes de travail ...

■ *Nous ne payons pas les heures supplémentaires car nous ne les avons pas demandées !*

Erreur, ce sont les heures faites qu'il faut payer, demandées officiellement ou non.

Dans ce cas, aux termes de la loi, le patron n'est pas un contrevenant mais un délinquant.

Cet exemple est du vécu ; ce discours patronal que nous connaissons bien et que nous confirmons doit être combattu et pour cela, quelques informations et conseils.

Vous devez déclarer systématiquement les heures de travail que vous faites, pour qu'elles vous soient payées mais aussi pour vous couvrir en cas d'accident de trajet tardif. N'écoutez pas les conseils de ceux (ou celles) qui tendraient à vous culpabiliser, attribuant ces heures à votre lenteur, de l'incompétence. La victime responsabilisée...

Le patron doit vous donner les moyens d'effectuer correctement votre travail et de doser celui-ci au temps de travail légal ou conventionnel.

Si vous vous heurtez à un refus, vous pouvez consulter les délégués du personnel et/ou le syndicat SUD. Mais le meilleur moyen de faire pression est de convaincre vos collègues de faire cette déclaration avec vous.

Un conseil, tenez chaque jour sur un agenda, l'état de vos heures de travail. Vos heures réelles où vous êtes à la disposition de votre employeur : embauche, débauche, déduction faite de la pause repas si toutefois vous n'en profitez pas pour rester à votre poste de travail pour poursuivre vos activités professionnelles le sandwich à la main.

Petit rappel :  
Le maximum de travail journalier est limité à 10 heures.  
Le maximum de travail hebdomadaire est limité à 48 heures.  
Au delà, votre patron est en infraction.

5 ans !  
C'est le temps durant lequel vous pouvez réclamer le paiement des heures supplémentaires faites !



Ce calepin sera un début de preuve et les inspecteurs du travail comme les élus prud'hommes savent lire de tels documents.

Deux heures durant nous avons écouté le discours de l'inspecteur Filoche sans que jamais notre attention ne soit relâchée. Du pur plaisir que vous pouvez partager en lisant son ouvrage : Salariés, si vous saviez. (Edition La Découverte).

Pour conclure, Gérard Filoche est poursuivi en justice par un patron revanchard et sa hiérarchie, le Directeur Général du Travail (DGT), refuse de lui accorder la "protection fonctionnelle" à laquelle il a droit. La solidarité s'organise. Nous avons besoin du soutien de tous et toutes, sans exclusive, en signant la pétition en ligne et en aidant financièrement aux frais d'avocat ■ <http://solidarite-filoche.fr/>