

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Dialogue social

Ces dernières années l'obligation faite aux entreprises de négocier sur les sujets concernant le temps de travail, les différents aspects de la rémunération, l'égalité professionnelle ont fait que dans une entreprise comme la nôtre, dépendante pour la convention collective des mêmes interlocuteurs, nous sommes en négociations toute l'année. Un coup à Paris pour donner le cadre, un coup en région pour l'application bête et disciplinée.

Si cette pratique peut paraître comme une avancée sociale, l'effet pervers se sent depuis quelques années.

Pour faire un peu d'histoire Parisienne et un constat, à chaque renégociation de l'annexe sur les salaires de la convention collective, nous perdons un peu plus sur le minimum garanti. Chaque année pour les augmentations salariales, on frise le ridicule (il faut dire que pour nos décideurs le salaire reste de l'argent de poche). Depuis deux ans aucun syndicat ne signe les propositions de la direction nationale. Mêmes choses pour le dernier sujet en cours, les avantages aux salariés où la FNCA semble décider à faire des économies. Pour tous les projets soumis aux organisations syndicales depuis 10 ans, nous notons à chaque fois que ceux-ci présentent toujours, un fort recul social, à tel point que bien souvent tous les syndicats refusent en bloc le premier projet d'accord.

Ce constat est aussi applicable localement où depuis un certain nombre d'année, plagiant la méthode nationale, le recul social devient la tradition.

Pour tout dire, l'état d'esprit dans lequel se déroulent ces négociations, relève du théâtre où dans cette pièce dramatique pour les salariés, la direction voudrait se donner le rôle du bon et refiler aux syndicats celui des méchants qui comprennent rien à rien. Si nous les écoutions, nous mettrions en péril la pérennité de l'entreprise à chaque fois que nous demandons un plus pour ceux qui triment dans un quotidien qui se dégrade. Pendant ce temps, le cochon s'est bien engraisé, il a doublé ses fonds propres, multiplié ses bénéfices par trois en dix ans, à périmètre constant comme y dirait !

Les seules avancées salariales dont nous avons pu bénéficier ces dernières années ont permis également un maximum de défiscalisation à l'entreprise, pendant que cette dernière maîtrisait sa masse salariale au poil près. Cela doit être ça le gagnant-gagnant !

Le plus compliqué pour nos patrons, c'est lorsque l'ensemble des syndicats fait bloc, malgré leurs discours de

dénigrement sur l'attitude des ces derniers. De plus en plus, nous entendons et nous lisons dans les divers compte-rendus de réunion, « *s'il n'y a pas d'accord, c'est la faute aux organisations syndicales* ». Egalement nos directions essaient de culpabiliser les organisations syndicales prétendant que les accords proposés sont bien au-delà de se qui se fait ailleurs...

Nos patrons ont bien compris que les peurs des uns et les désirs des autres leur permettraient de pondre des accords à minima profitant des divergences de point de vue de chaque organisation.

N'ayant toujours pas digérer toutes ces obligations, ayant **eux**, une entreprise à faire tourner, nous pouvons soupçonner ceux-ci, de vouloir nous faire payer leur moindre plan foireux, ne se remettant en question que sous la contrainte, l'essentiel au bout de l'année ayant été de faire du fric, n'importe comment, après tout, peu importe la méthode. Pour cela, ils peuvent compter sur une forme d'aliénation s'appelant le salaria où comme toujours depuis le début de nos civilisations, la masse en bave, pour le bien, non pas de tous, mais de quelques-uns ■



Un petit coup vite fait ...

sur les négos intéressement/participation

Plus ça va, plus c'est rapide, il faut dire qu'une seule fois tous les quinze jours, forcément la machine à tendance à s'emballer vite fait. On en voudrait tellement plus, qu'on ne se retient plus et que finalement, chacun se retire vite fait de son côté. Dommage, cela mériterait que l'on s'y attarde un peu plus, car apparemment chacune des parties ne désire pas la même chose. Ca sent la séparation, le divorce, le désamour pour certains... Nous, on n'était même pas pacsés. Cette fois ci, on aurait bien voulu, mais sous la belle carrosserie de notre entreprise, on ne nous propose que de pédaler un peu plus pour gagner un peu plus.

Donc chacun attend l'autre la porte ouverte, des deux côtés, ça peut durer longtemps cette histoire. On est bien parti pour faire abstinence. Dommage, notre relation méritait mieux.

Pour trois ans encore, pfff, c'est long !!!!

Do you speak ... CA ?

Depuis l'invention géniale du mot d'ordre NRCA, l'opacité de notre environnement journalier a encore pris un degré de plus ...

Pour travailler dans le sens de la NRCA, tout en respectant le canevas du PAC CR et du PAS CAP de la CRAQ, vous êtes priés de vous référer à vos PAM qui vous conseilleront de traiter vos OPTICA en maniant avec dextérité le TOIP mais si vous n'avez pas mis à jour NOVAE et que vous ne vous êtes pas focalisés sur OPT IN OPT OUT, vous l'aurez bien bien bien dans le BABA au moment de la négo des RCI/RCP.

Les clients ? Quels clients ? Des CRE, des CRE, des CRE !

Tu couvres ton portefeuille, tu traites tes évènements, tu fais de la RECO, tu programmes des RV IARD ... Tu fais pas que ça ? Oh ! Tu fais aussi des DAEP, le DAB et le GAB, des PTH, PAT et PTZ, des PCE et des OCCC, des CB, des CT, des PAC, du POBI ? C'est peut-être pour ça que nous avons tous besoin de la formation ASA ? Oui, je sais, tu traites aussi les emmerdes au guichet, de plus en plus nombreux, les appels entrants et les "RV subis" aussi ? Ah ? Si tu subis, c'est qu't'es pas bon ! Et tu trouves vraiment que tu n'as pas assez de RCP/RCI ? Si t'es pas content, va voir ailleurs ! C'est ça aussi le mot d'ordre aujourd'hui de nos managers entrepreneurs !!

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.dazibaosud.org

Conseil d'amnistie sanction.

Sous l'ère PAUGET, le groupe Crédit Agricole s'est ramassé de sacrées gamelles, est-il besoin de rappeler les milliards de pertes aux USA et les centaines de millions en Grèce ?

De fait, monsieur PAUGET a été sanctionné. Il ne touchera que 2 millions d'€ par an de retraite et 780.000 € de retraite chapeau en complément.

PS: "par an" signifie bien chaque année.



Quiz.

J'apprécie que l'on me serve le café, une fois dégusté, je laisse sur la table, tasses, petites cuillères, papiers et grains de sucre considérant qu'il y aura bien des petites mains pour faire le boulot. Je représente les cadres dans les instances du personnel et je ne fais pas parti de la CFDT, de l'UNSA, de la CGT et de FO. Qui suis-je ?

BON APPETIT !!!!

Deux semaines...c'est le temps qu'il a fallu pour rénover le restaurant d'entreprise...Mais pas assez pour terminer tous les travaux. Et en plus, on mange encore sur l'ancien mobilier. Alors c'est vrai, c'est bien plus agréable, c'est beau, c'est champêtre...Grâce à la déco sur les murs, et au nouveau sol, on a l'impression que la salle est plus grande...j'ai dit l'impression !!! Et oui, parce que pas plus tard qu'au troisième jour d'ouverture, on a remarqué que certains salariés étaient descendus avec leur plateau, au sous-sol...et oui, à l'arrivée pas assez de places, et en plus, ce jour-là, il n'y avait pas de formation sur le site. Je vous laisse imaginez la "foire" que cela va provoquer les jours d'affluence !!!!! Et pourtant, la direction nous a laissé entendre qu'il y aurait plus d'espace. Peut-être que la direction a tenu compte dans ses calculs de la superficie du sous-sol. Ou bien alors, est-ce fait sciemment pour nous pousser à manger rapidement, et à regagner vite fait nos postes de travail. Car avec l'arrivée du nouveau mobilier, la priorité sera donnée aux petits groupes, et même aux tables individuelles.

BADGE

J'entends souvent parler de BADGE, mais j'ai de la peine à comprendre à quoi cela correspond.

En effet, on me dit que c'est la pépinière des managers ... d'accord mais alors, comment se fait-il qu'on puisse être promu à un poste de manager et y être titularisé avant d'avoir fini cette formation, avant d'en avoir passé les examens et l'oral (comme dans les autres pépinières, si je ne m'abuse) ?

Donc, pris d'un doute, j'ouvre le P'tit Larousse et je lis :

Badge : *emblème de scout indiquant une compétence particulière.*

Je creuse : « *l'emblème est un signe conventionnel à valeur symbolique (qualité ou chose abstraite)* ».

Le « *scout est un jeune garçon ou une jeune fille faisant partie d'une association de scoutisme* » et la « *compétence est une capacité reconnue en telle ou telle matière en raison de connaissances possédées (...)* ».

Bon alors, j'essaie de remettre dans l'ordre.

Un badgeur est donc un jeune homme ou une jeune fille faisant partie d'une association. Il porte un signe conventionnel à valeur (toute) symbolique représentant une qualité abstraite : sa compétence. En effet, des personnes bien intentionnées ont mis à son actif une capacité non démontrée, loin de là, mais reconnue d'office par lesdites personnes à ... manager ! Bon, j'ai donc enfin compris par cette analyse le fonctionnement des pépinières.

Soyez donc heureux, vous, les mini- scouts qui avez suivi des pépinières bas de gamme de conseiller part pro agri viti : même si vous avez échoué à vos examens et/ou l'oral, vous risquez fort de vous voir octroyer le poste que vous reluquez puisque ça marche avec certains badgeurs ... Ah bon, ça ne marche qu'avec certains badgeurs seulement ? Zut, au final, j'ai toujours rien compris ...

Mais si, mais si, finalement, je crois que j'ai saisi.

Certains, forts d'incompétence, doivent faire badge pour respecter officieusement la règle alors qu'ils sont les canas-favoris sur lesquels la distrib a mis ses espoirs.

D'autres, forts de compétences, doivent suivre la règle officiellement pour obtenir enfin ce qu'ils méritent depuis longtemps.

Alors aux premiers, je dirai que : *nous vivons avec nos défauts comme avec les odeurs que nous portons ; nous ne les sentons plus, elles n'incommodent que les autres.*

Et aux seconds, je dirai que : *attendre, c'est toujours entreprendre* ■

Pourquoi ?

Parfois on regarde les choses telles qu'elles sont en se demandant pourquoi, parfois on les regarde en se disant pourquoi pas ...

Pourquoi je fais bien mon boulot, je compte ni mes heures ni mon énergie, j'ai de bons résultats, de bons clas-

ssements, de bons entretiens d'évaluation et pourtant, je n'arrive pas à évoluer ?

Pourquoi pas poser ma candidature à ce poste qui vient de s'ouvrir ?

Ah bêh non, candidat déjà pressenti.

Ah bêh non, c'est pas marqué mais le poste s'est ouvert pour une personne précise.

Ah bêh non, le poste s'est refermé aussi vite qu'il s'est ouvert (bêh voyons !)

Ah bêh non, tu peux toujours postuler mais tu ne seras pas pris et tu ne sauras jamais pourquoi.

Ah bêh non, c'est "prématuré" ...

Pourquoi pas attendre l'annonce de ce poste qui va se libérer ?

Ah bêh non, le poste ne se va pas se libérer, c'est un détachement donc on va nommer en sous-marin un remplaçant officieux et on ouvrira ensuite officiellement le poste libéré par ce sous-marin officieux (ouf, c'est compliqué !)

Parfois on regarde les choses telles qu'elles sont en se demandant pourquoi, parfois on les regarde en se disant surtout pas ...

Surtout pas accepter ce remaniement 112 - 007 qu'on m'impose! Pourquoi devrais-je accepter un poste que je n'ai pas demandé ? Parce qu'il me permet (merci !) de rester dans le même groupe d'agence ? Je vous ai demandé quelque chose ? J'ai postulé ?

Surtout pas baisser les bras et me désespérer, surtout continuer à être motivé, bête de somme, bête tout court, con comme la lune ...

Pourquoi ? Pourquoi ? Pourquoi ?

Une fois de plus, rien n'est clair. Rien ne l'a jamais été et rien ne le sera jamais.

Alors moi je dis que chaque jour, on se demande pourquoi, parfois on se dit pourquoi pas et souvent, on se dit surtout pas ! Un vrai paradis !



Surprise !

C'est avec surprise que j'ai reçu un courrier de mon employeur, m'informant de la modification du montant de mon intéressement et de ma participation. Un mois après avoir reçu le premier bulletin réponse m'invitant à répartir mon salaire variable sur des produits financiers à l'avenir incertain, plusieurs semaines après avoir ventilé mes avoirs au petit bonheur la chance, voilà ti pas que je reçois un nouveau bulletin-réponse, intégrant de nouveaux montants et au titre mal choisi, puisqu'il ne faut justement pas répondre et qu'il amène essentiellement des questions.

Pourquoi mon intéressement a-t-il été modifié ? Quelles conséquences cela a-t-il sur celui des autres salariés ?

Il y aurait eu "un incident informatique", en voilà un argument bateau ! Ça manque d'imagination aux RH. Le fait est, que seuls ceux qui ont eu des absences non rémunérées, ont été amputés d'une partie de leurs gains. C'est vrai pour ceux qui par exemple ont fait grève ou qui ont pris un congé paternité. Donc, l'incident informatique aurait oublié de rectifier les malotrus ayant abandonnés leur travail pour des raisons incompatibles avec la bonne marche des services. Bon ! C'est la règle, c'est comme ça dans les accords. Lors des dernières négociations la direction a spécifié qu'elle voulait également ajouter les malades dans la liste des malotrus, **ainsi votre temps passé à vous la couler douce en maladie ou accident de trajet (quelle chance !), permettrait un dégrèvement de votre rémunération variable au profit des biens portants.**

Pour être Aquitable, les diverses soustractions d'€ aux uns doivent se transformer en addition d'€ aux autres. C'est la règle, c'est comme ça dans les accords. Donc logiquement, les modifications imputées suite à "l'incident informatique" doivent être répercutées sur l'ensemble des salariés. Logiquement tous les salariés auraient du recevoir un bulletin-réponse, ne requérant aucune réponse, mais leur annonçant une augmentation de leur enveloppe d'intéressement et de participation. A notre connaissance cela n'a pas été le cas. Mince ! Encore un incident informatique !

Pour ceux qui se frottent les mains en se disant, super, on va encore recevoir du pognon, faut pas qui s'emballent trop vite. Pour ma pomme la différence de rémunération représente une perte sèche de presque 3€ (la grève)

Donc ils ne vont pas gagner grand-chose d'autant que le coût de "l'incident informatique" et du pataquès qui s'en suit va gréver les frais généraux (seule circonstance où ça grève tous ensemble) et donc se répercuter sur le prochain intéressement.....s'il y en a un !

Produits dérivants.

Raisonnons en boursicoteur. Si je suis malade et que mon intéressement est amputé au prorata temporis de mon temps d'absence pour maladie, afin de garantir mes revenus je dois donc "moyenner". De fait, malade comme un chien, fortement contagieux, je dois faire l'effort d'aller au boulot au moins un jour pour saluer tout le monde en embrassant le plus possible de collègues, afin qu'un maximum soient contaminés. Logiquement, l'ensemble sera touché et si ça veut rire, beaucoup s'en sortiront moins bien que moi. Nous venons d'inventer un nouvel instrument de couverture des risques en phase complète avec le système que la direction souhaite mettre en place.

projet d'avenir ... ??

Ce projet (nrca 112) dont tout le monde parle ou a entendu parlé, même avant une présentation aux IRP en bonne et dûe forme, a fait l'objet d'un vote au CE du mois d'avril.

Nous constatons un tas de contradictions dans ce dossier : comment pourrions-nous apporter plus de qualité avec restriction de personnel notamment dans le SAV ?

Comment se consolider sans prendre en considération les services de base, l'administratif, la gestion des réclamations...etc ? Comment redistribuer les rôles de chacun sans altérer la cohésion des équipes ?



Comment faire comprendre aux conseillers particuliers actuels qu'ils vont peut être devenir conseillers DPC (développement du portefeuille collectif) mais que ce n'est pas une rétrogradation ? Parce qu'effectivement c'est le même salaire mais ce n'est plus vraiment le même métier !

Et normalement, vu comme cela nous a été présenté, ce poste devait permettre aux assistants qui ont fait la pépinière part d'évoluer !

C'est pour ces raisons et bien d'autres encore que les 3 CHSCT ont demandé un bilan de ces changements en fin d'année.

Mais ne supposons pas que cela se passera mal, attendons de voir et, surtout, surtout, n'oubliez pas de nous faire signe si vous constatez ou subissez le moindre dysfonctionnement car c'est à vous aussi, vous qui nous lisez avec plus ou moins d'attention, de nous mettre au courant des problèmes et tensions éventuelles. N'hésitez pas à nous faire savoir ce qui se passe réellement dans chacun de vos groupes d'agences. Sachez que nous y serons très attentifs ■