



ADMINISTRATEURS et SALARIES MÊME COMBAT !

Chers administrateurs et administratrices,

Aujourd'hui, les comptes 2013 vont vous être présentés officiellement. Sans beaucoup nous tromper, nous pouvons penser qu'ils sont bons voir même très bons, conformes à vos ambitions et qui plus est en hausse.

Si de nombreux salarié(e)s de CAP sont aujourd'hui en grève, c'est pour exprimer leur mal-être dans leurs métiers tels que la direction l'envisage et sur les perspectives dans leur avenir à CAP (voir détails au verso de ce tract).

Mais comment et au détriment de qui, ce résultat est-il réalisé dans un contexte de crise financière et de crise économique, dans une période de mutation technologique (NICE : système informatique unique du Crédit Agricole) et de réorganisation commerciale (NDC2 : nouvelle distribution commerciale) ?

- Le fonctionnement à iso effectif, dogme en vigueur dans notre entreprise
- le PNB qui ne progresse que de 1,7 %
- les charges en hausse
- le résultat net bâti en partie issu de la réalisation de plus values latentes
- une amélioration du ratio des risques

Mais alors comment nos dirigeants à qui vous donnez votre pouvoir arrivent-ils à ce résultat ?

- ✓ Détérioration de conditions de travail des salariés et dégradation du service à la clientèle
- ✓ Faible reconnaissance de l'investissement individuel et collectif des salariés dans la bonne marche de l'entreprise
- ✓ Manque de repères et de lisibilité dans la politique de CAP, quel bon sens pour l'avenir ?
- ✓ Les salariés sont gérés en moyens humains comme l'on traite des moyens techniques au bon gré des humeurs ou des besoins
- ✓ Fermeture de points de vente pour évolution vers des agences à traitement multi-canal (téléphone, internet,...) avec moins de personnel

Nous pouvons nous demander si cela ne va pas à l'encontre de notre vision commune du mutualisme et du service rendu à nos clients en tout endroit de notre territoire.

Administrateurs et administratrices de CAP, élu(e)s par nos clients, vous voyez comme nous depuis des années la vision des dirigeants qui passent quelques années chez nous pour satisfaire leurs propres ambitions de carrières. Il est plus que temps que vous, les représentants des clients et nous les représentants des salariés, les deux richesses essentielles de CAP qui sommes toujours présents, unissions nos forces pour donner à notre entreprise les moyens de ses ambitions : Un personnel en nombre suffisant pour servir notre clientèle et conquérir de nouvelles zones, des salariés formés pour répondre aux exigences du marché, des employés bien payés pour assurer la stabilité nécessaire au développement dans la durée.

Dans une coopérative mutualiste, nos intérêts sont les mêmes :

- **CAP doit être rentable et durable.**
- **Choisissez des investissements dans les hommes et les femmes, et dans les agences de notre territoire plutôt que dans des filiales à rendement hypothétique de ce qu'est devenue la « world compagny » CAsa.**
- **Nos clients doivent être réellement satisfaits par l'écoute de leurs besoins, pas par la vente à outrance de tout et n'importe quoi.**

**Ne soyez pas complices à l'insu de votre plein gré par un vote suiveur, mais soyez responsables !
Posez-vous des questions sur votre responsabilité et posez ces questions aussi au staff des dirigeants !**

Les syndicats CFDT - CGT - FO - SUD,
Le 25/03/2014.

NOS revendications

❖ Conditions de travail :

- des embauches pour éviter les heures supplémentaires et les écrêtages
- L'arrêt des licenciements pour insuffisance professionnelle (2 en 2013)
- La suppression des objectifs individuels et des reportings journaliers
- la création d'un assistant commercial (AC) supplémentaire structurel par groupe d'agences
- de remettre un assistant commercial (AC) dans les agences où il n'y en a pas ou si il a été supprimé
- la création d'une équipe spécialisée renfort siège de 20 personnes minimum
- le remplacement immédiat de tous les temps partiels
- le doublement de l'équipe continuité service clients et à 60 personnes minimum
- la déclaration et le paiement des heures supplémentaires et des écrêtages
- Le recalibrage des différentes activités de tous les métiers (charge et temps sous évalués)
- La révision des objectifs par rapport aux effectifs ou des effectifs par rapport aux objectifs

❖ Rémunération :

- le versement immédiat d'une indemnisation de reconnaissance exceptionnelle 2013 de 1 000 € nets minimum à TOUS les salariés
- Le paiement de la REC 2013 à 100 % minimum pour TOUS (100 % CR, 100 % Unité, 100 % individuelle)

❖ Des conditions bancaires aux salariés et retraités :

- Des conditions dignes de ce nom reconnaissant ainsi la fidélité et l'engagement de TOUS les salariés. Un salarié ou retraité ne doit pas trouver de meilleures conditions à la concurrence.