

Dazibao

Bulletin d'information du syndicat SUD du Crédit Agricole

Le temps des cerises est-il revenu ?

Mais dans quel monde vivons-nous ? Celui où une entreprise du CAC 40 annonce à la fois plus de 6 milliards d'euros de bénéfice (ce qui fait un tas de zéro avant la virgule) et une augmentation des salaires de ceux qui sont à l'origine de la grande partie de ce résultat limitée à 0.6 % (ce qui n'en fait qu'un) et en se félicitant que le taux d'inflation soit couvert par-dessus le marché !

N'en déplaise à notre chatouilleuse direction, irritée de l'ingratitude de ses ouailles, recevoir des noisettes après l'annonce d'une année exceptionnelle, agace tout autant les salariés. Les miettes de gâteaux, soient-ils au safran, ne les soulagent pas de la pression permanente du client, du chef et même du collègue parfois, parce que clients, chefs et collègues n'en peuvent plus de la vie au rabais. Les salariés sont ulcérés de voir les objectifs remplis, dépassés, pétés même (si on se lâche). Une augmentation de salaire bidon, un bonus pas top et en somme, une rétribution bien loin des attendus, mais merde à la fin !!!

Comme dit un super héros en collant, **«de grands pouvoirs impliquent de grandes responsabilités»** :

La première d'entre elles devrait être prise au profit de ceux dont dépend la continuité de l'entreprise, les salariés qui méritent naturellement le partage des richesses qu'ils produisent, mais aussi une vraie qualité de travail.

Pour la seconde, il serait juste de faire profiter de sa bonne fortune ceux qui ont des compétences mais pas de travail, en créant des emplois permettant aux salariés en place de travailler dans de meilleures conditions qualitatives et avec moins de stress.

Car, une fois de plus, dans quel monde vivons-nous ?

Celui où l'on voudrait nous faire croire que le salarié (ou plutôt son CDI) fait peur aux patrons, que l'on ne peut créer des emplois qu'en facilitant la destruction des emplois existants et qu'il y aura moins de chômeurs si les salariés travaillent davantage et plus longtemps ?

Si on élargit un peu et que l'on regarde en dehors de l'entreprise, on nous prépare une superbe loi pour faire maigrir le code du travail ! Le régime grossissant, à coup d'articles sur le travail précaire, n'a pas permis d'embaucher contrairement à ce que disait le MEDEF. Donc, le bibendum chômage a continué de progresser. Maintenant, on veut le faire maigrir, le code du travail, mais pas en enlevant les multiples articles sur la précarisation du travail, non non, en rongéant un peu plus sur les droits des salariés. On peut, par exemple, se faire virer juste pour permettre à l'entreprise de gagner des nouveaux marchés.

Avant ça, on nous avait déjà fait croire que l'équilibre du système des retraites tenait au maintien au travail des anciens plutôt qu'à l'emploi des jeunes.

On nous a dit aussi qu'on ne peut nourrir la planète qu'en élevant les animaux en cages, qu'en faisant pousser des fruits et des légumes sans terre et sans soleil et qu'en gavant la terre de pesticides et de produits chimiques.

Alors, le temps est-il venu de faire entendre la voix de ceux qui s'indignent ? Nous la soutiendrons, pour peu que vous vous exprimiez sur ce sujet. Envoyez-nous votre avis sur votre niveau d'indignation par courrier, par e-mail, pas sms, par hibou. Ou venez tout simplement nous voir au local syndical ■



Change (the world)

Ok, cela reste une pétition avec tout ce que cela induit. Mais pendant que sur le net la page « *loi du travail : non merci !* » frôlait la barre des 1 million de signatures, celle du « *Oui merci* » a fini sa course le jeudi 3 Mars, bloquée et fermée à 134 signatures. Comme quoi, ni les patrons (à part Gattaz), ni les DRH ne doivent être convaincus du bien fondé de l'avant-projet de la future (ou pas) loi sur le travail. Comment les chômeurs, les précaires, nos enfants, trouveront-ils leur place dans notre société, si on nous demande de travailler plus, plus longtemps, sans protection et dans la précarité ?

<https://www.change.org/p/loi-travail-non-merci-myriamelkhomri-loitraitailnonmerci>

2016 ANNÉE BISSEXTILE



Et avec ça Madame, je vous mets une petite GAV ?

Faire du neuf avec du vieux.

Point-vert, ce pseudo guichet de retrait installé chez un commerçant revient à la mode.

On en trouvait dans les zones rurales, d'aucun dirait dans le trou du cul du monde, là où il n'y avait pas d'agence de proximité. Les petits vieux pouvaient faire d'une pierre deux coups : aller chez le boucher acheter leur escalope et faire un retrait pour payer et dire « *merci banquier* » !

On va passer de 108 points verts à près de 500 pour couvrir le territoire dans le cadre du projet Banque Multicanal de Proximité (BMDP). C'est super novateur tout ça ... L'air de rien, on externalise de la main d'œuvre dédiée à gérer les valeurs car le boucher, lui, on ne le rémunère pas comme un salarié, on le commissionne ; ça justifie la suppression de postes d'assistants dans le projet Nouvelle Organisation Distributive et même la fermeture de l'accueil à la clientèle l'après-midi dans certaines agences ■

Grâce à la NOD, le DA a un portefeuille, des objectifs commerciaux, forme ses équipes, gère le risque et la conformité, passe la serpillière, vient camper dans l'agence si les ordinateurs ont une peur nocturne soudaine, dort 4h par nuit en serrant fort son doudou du Crédit agricole.

Victor HUGO a une nouvelle "am-i-ante"

Le petit coquin nous avait caché cela. Bien camouflé dans ses murs, tel le billet doux d'une amoureuse, son amiante était tapie, la traîtresse, prête à sortir au grand jour !

Seulement voilà, quand un bâtiment appartient au Crédit Agricole, son patron se doit de tout fouiller, même dans sa vie privée du temps jadis, pour y retrouver son amiante cachée. Point trop n'en faut pour protéger ses salariés et au passage, les clients dont il s'est énamouré. C'est dans la loi. Avant de faire un trou, il faut faire une recherche dans la vie troublée des immeubles, sinon il peut y avoir des fuites et on peut se retrouver avec une maladie "honteuse" pour notre employeur, garant de la santé de ses salariés. Le CHSCT, alerté, prenant la mesure de l'urgence, a donc révélé ces pratiques troubles pour que la maison soit close et que les nôtres soient saufs ■

« La Grande-Bretagne est devenue une île où les travailleurs sont exceptionnellement bon marché mais terriblement inefficaces. Les Français pourraient chômer le vendredi qu'ils produiraient encore plus que les Britanniques sur l'ensemble de la semaine. »

the economist

Bon point

Autant on aime bien allumer notre entreprise pour tous les travers qu'elle prend parfois, autant là, nous distribuerons un bon point. Qu'elle ne fut pas notre surprise de découvrir au coin de l'enveloppe qui annonçait la constitution de notre REC, le sigle de POCHECO. Pour celles et ceux qui n'ont pas vu l'excellent documentaire **DEMAIN**, primé aux Césars 2016, voilà bien une entreprise dont pourraient s'inspirer nos dirigeants : site autonome en énergie, production uniquement orientée sur un mode « é-colo-nome » où tout doit devenir recyclable au sein même de l'entreprise....Fabuleux, mais de là à ce que nos directeurs poussent la vertu à devenir comme leur PDG et réduire l'écart salarial de 1 à 4 (contre 1 à 10 chez nous), on ne rêve pas non plus !

Assistant ?

Une REC qui ne coûte pas cher pour encaisser un max d'incivilités ?

Il faut sauver le soldat-chef

Les chefs du réseau avaient bataillé pour échapper au quizz métier. Ils avaient obtenu qu'il soit différé en début d'année... L'équité de traitement entre les salariés en a fait tordre le nez à certains. Heureusement, pouvoir oblige, les CGP du secteur ont été dépêchés à leurs côtés pour les « soutenir » dans l'épreuve (et leur éviter de passer pour des brêles). Sympa l'égalité des chances et la pression mise aux CGP !

Le directeur d'agence doit être « plus digital que les autres ». Maintenant, vont-ils manager en mode hologrammes ?

« Le DA est un **ambassadeur** du modèle coopératif. » Est-ce qu'il y a les ferrero fournis avec ?

Comment faire des économies ...

Quelle ne fût pas ma surprise quand j'ai découvert ce début mars, mon niveau d'atteinte de bonus de performance 2015 et plus particulièrement mon taux de bonus individuel.

Pour tout vous dire, j'ai eu pendant de nombreuses années, un taux à 100% pour récompense d'un travail satisfaisant et de qualité. Mais cette année : 90% ?? Tiens donc ??

J'ai interrogé certains collègues de mon service et de services voisins et Oh surprise, nous sommes plusieurs dans le même cas ...

En approfondissant un peu plus, il se trouve que nous avons tous 1 petit "En développement" qui se balade dans le dossier, même si, en appréciation globale de l'atteinte des objectifs, nous sommes en "Maîtrisé".

Bien sûr les chefs se sont bien gardés d'expliquer les dommages collatéraux d'une appréciation "En développement" ou "En cours d'acquisition" d'un pavé du dossier. Ils se sont bien gardés également d'indiquer à la fin de l'entretien annuel, le taux d'atteinte individuel de chacun. Il semblerait pourtant que ce soit une obligation du manager d'informer le salarié de ce taux pendant l'évaluation.

Comme nous le savons, le système d'évaluation a été modifié pour 2015 avec un nouveau dossier et de nouveaux critères d'appréciation. Quand on se fait avoir en connaissant les règles du jeu, cela laisse toujours l'opportunité de se défendre dans le dialogue et l'analyse de l'objectif ciblé en retard de traitement. Mais quand on ne connaît pas les règles du jeu et que l'on se fait avoir, on enrage doublement.

Effectivement, au final, nous avons une prime supérieure à celle de l'an passé (merci à nous tous), donc cela ne se voit pas tout de suite mais, nous aurions dû toucher encore plus. C'est d'autant plus pervers !!

C'est quand même bizarre que cette année, bon nombre de collègues se soient vus amputés d'une partie de leur bonus individuel pour un "objectif" pas complètement atteint pour des raisons parfois très floues ou dérisoires. Ça promet pour le futur, vu que les négos sur la REC sont en cours. Pas question de lâcher le morceau, quand il s'agit de donner la main aux chefs pour appliquer la REC à la gueule du client ■

Question non posée en DP

Formation PUC: qu'avez-vous prévu pour les daltoniens ?

Yaka Faux cons

A entendre certains de nos collègues, l'équipe SUD aux manettes du Comité d'Entreprise, prendraient un malin plaisir à prendre des mesures complètement impopulaires (contingemment des dépenses, réduction des budgets, report de paiement de certaines prestations sensibles). Chacun ayant bien sûr, la conviction qu'on pouvait faire autrement, pour faire "comme avant". Alors, certes, nous aurions pu nous la jouer "facile", vendre les bijoux de famille, un immeuble par ci, un immeuble par là et utiliser les fonds pour les activités de loisirs et puis rouler tranquille, "comme avant". D'autant plus facile que la plupart des biens immobiliers dont nous avons "hérité" alternait entre le potable, le vétuste, l'insalubre et le non-conforme. D'autant plus facile que notre mandat n'aurait pas nécessité toute la débauche d'énergie nécessaire aux rénovations de notre patrimoine qui, nous l'espérons, sera conservé dans un bon état pour un bon nombre de générations de salariés. (Oui, nous pensons aussi à ceux qui vont nous succéder). D'autant plus facile, qu'au final, la réduction progressive du trésor commun serait passée inaperçue et les salariés auraient été satisfaits qu'on conserve leurs prés carrés, demain étant un autre jour.

Ce n'est pas le choix des élus SUD, mais une décision collégiale assumée prise à la majorité en CE :

- De rénover notre patrimoine afin qu'il entre dans une proposition de location correcte (qui nous ouvrira la porte aux échanges inter-CE avec donc plus de variété de notre offre) et pour cela nous avons contracté un prêt d'1,2 million d'€.
- De verrouiller les budgets afin de se prémunir d'une possible inflation des dépenses. Cette option nous oblige pour certaines activités à ne verser les subventions qu'en janvier 2017.
- D'augmenter le coût des locations pour les extérieurs (tout en restant largement en dessous des prix du marché).

Ne rien faire mettait en péril toutes les activités et participations du CE ■

Vote du budget du Comité d'entreprise en décembre 2015:

SUD: pour; FO: pour; CGC: abstention; CFDT s'en va avant de voter (aqua-poney ou aqua-licorne?)...

Un nouveau né en 47

Vous l'avez sûrement remarqué, depuis le mois de janvier, vous recevez au sein de vos unités et agences, DAZIBAO, le journal d'information de SUDCAM.

DAZIBAO vient accompagner sur le département du 47, INFOS BREVES qui est connu et reconnu par tous.

Ainsi, avec ces deux sources d'informations, vous aurez un regard décalé, déconnant, brûlant, piquant de l'actualité de notre Caisse Régionale.

Et de l'actualité, nous n'en manquons pas.

L'ensemble des équipes SUDCAM des trois départements, est à votre écoute si vous souhaitez voir aborder un sujet ou un thème en particulier.

Que DAZIBAO soit pour vous tous, un sujet de débat, de discussion, de remise en question ■

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

RETRAIT DE LA LOI « TRAVAIL »

Le projet El Khomri doit être retiré. Non pas reporté, retiré. Il scelle la remise en cause historique, théorique, juridique d'un siècle entier de Code du travail.

Qu'est-ce que ce Code ? Qu'est-ce que la politique, sinon la mémoire qui informe l'action ? Ne jamais oublier. Ne pas oublier, par exemple, que le Code du travail naît en 1910 après l'horreur de Courrières, dans le Pas-de-Calais. Après qu'en 1906, 1 099 mineurs avaient perdu la vie au fond des puits. Le patron exige alors que le travail reprenne immédiatement. Il stoppe la recherche des victimes. Cachez ces misères qui entravent l'entreprise. Et puis, 12 jours plus tard, 14 survivants enfouis réapparaissent. Après des nuits de terreur et d'efforts. Miraculés. Enterrés vivants. Ouvriers morts avant d'être morts. L'émotion est immense. Elle force à créer le ministère du Travail. Pourquoi ? Pour que ce ministère échappe aux diktats des employeurs et au ministère de l'Économie. Avec quel point d'appui, quelle barricade juridique pour résister ? Le Code du travail.

L'inverse est à l'œuvre : le ministère de l'Économie règle de nouveau la politique du ministère du Travail, réduit à n'être que son DRH. Le droit du travail doit être un garde-fou. En ne voulant plus de durée légale pour tous, en actant le règne des dérogations, les projets El Khomri, Badinter, Macron, cassent les relations de travail au détriment du corps humain, de sa santé, de la vie de famille et de l'emploi pour tous. La notion de durée légale est de facto supprimée, les patrons en décideront, au cas par cas, le pistolet sur la tempe de leurs salariés. Les syndicats majoritaires (élus avec un quorum !) pourront même être court-circuités par les syndicats minoritaires qui auront le droit d'en appeler au patron pour qu'il monte un référendum à ses ordres. C'est le come-back de l'employeur-maître !

La commission Badinter en finit d'ailleurs avec un Code du travail spécifique et le remplace par un mixte avec le Code civil, où les contrats commerciaux et les statuts d'indépendants sont mis sur le même plan que l'ex-contrat de travail. Dans ce texte, la « personne » remplace le salarié. Le salarié est traité comme l'indépendant. Et demain quoi ? L'ubérisation généralisée ? Pas d'horaires ? Pas de Smic ? On comprend que les jeunes s'indignent. Que leur promet-on ? La précarité en début, au milieu et en fin de vie active. L'avenir bouché, interdit. Des jeunes méprisés au travail. Que permettra la loi El Khomri, avec un simple accord d'entreprise, facile à arracher grâce au chantage à l'emploi ? Fini les 35 heures, les heures supplémentaires seront compensées et non plus majorées : on travaillera plus pour gagner moins. Il sera possible de travailler 12 heures par jour par « simple accord ». Le repos quotidien de 11 heures pourra être fractionné. La forfaitisation par accord individuel pourra aller au-delà de toute durée maximale, y compris 48 heures et 60 heures. L'annualisation du calcul des horaires se fera sur trois ans ! Les congés payés ne sont plus obligatoires, le salarié aura « le droit » d'y renoncer pour de l'argent. Un apprenti pourra travailler 40 heures. Il n'y a même plus d'âge plancher pour le travail des enfants, lesquels dès 14 ans sont moins protégés contre les chutes ou les machines dangereuses. Trois CDD de suite sont autorisés au lieu de deux. Payer à la tâche sans référence au Smic ne sera plus interdit. Il n'y aura plus de plancher de 24 heures pour les temps partiels. Le patron décidera quand commence la semaine, de sorte qu'il évitera la majoration du dimanche. Les femmes seront les plus pénalisées.

Le Medef a coécrit ce projet de loi. Il lance d'ailleurs une pétition pour le soutenir.

Si ses profits et dividendes baissent, l'employeur pourra modifier les horaires à la hausse et sur une année les rémunérations à la baisse. La loi Warzmann l'autorisait pour un an, la loi Sapin plus encore, la loi El Khomri abaisse les possibilités pour les salariés de le contester. La médecine du travail, les prud'hommes, l'indépendance de l'inspection du travail, les institutions représentatives du personnel sont laminés. Les licenciements abusifs verront leurs condamnations baisser.

À quoi sert de faciliter les licenciements ? À faciliter les licenciements ! Pas à faire de l'embauche. Ce projet de loi vaut déclaration de guerre à 18 millions de salariés.

Cent ans durant, ce Code a été construit pour que les salarié-e-s échappent à la dictature de la rentabilité à courte vue. C'est un Code exceptionnel, une œuvre juridique rare, faite des luttes, des sueurs, des larmes, des grèves, des manifestations, bref de toute notre histoire sociale. Certes, on peut le modifier, le fortifier, renforcer les droits des salarié-e-s, rien n'est intangible. Nous allons d'ailleurs faire ensemble des propositions. Mais nul comité de technocrates ne peut, entre soi, hors du monde, le réécrire seul, tant il est le fruit, dans ses mille détails, des rapports de forces sociaux. En cela, le Code du travail est l'indice de mesure de la qualité d'une civilisation.

(Ref: issu du texte collectif dont SOLIDAIRES est un des signataires)

Larme de crocodile

Les élus SUD, lors du dernier Comité d'Entreprise et CHSCT de février, ont assisté à un coup de gueule en règle de la part des élus CGC. Un coup de gueule sur le thème de la place du manager au sein de la NOD, car nos chers cadres qui aiment être convoqués par la DRH lors de petites réunions « intimes entre eux », ont été réunis quelques jours avant le CE/CHSCT pour discuter de leur activités, rôles, missions etc...

La CGC s'est offusquée, en criant haut et fort, que la direction lors de ce CE/CHSCT ne présente à l'ensemble des élus que le travail des discussions et rien que cela.

Ce coup d'éclat a failli nous faire verser une larme, c'est dire !

Nous avons rappelé à la CGC que les négociations doivent se dérouler en séances de négociations et seulement en séances de négociations. Ils semblent ne pas avoir compris cette subtilité du dialogue social. A bon entendeur...

«Quelle connerie »

Une journée de manifestation et de grève se profile pour le 31 mars prochain contre une attaque sans précédent du code du travail.

Nos parents et grands parents se sont battus, parfois au péril de leur vie, pour que des lois garantissent la dignité et le respect des salariés.

Alors le 31, tu as le choix : soit, tu laisses faire soit, tu t'indignes et tu dis non !