



**CONDITIONS de TRAVAIL au CACB**

Le 30 septembre 2009 avait lieu la première séance de travail de la table ronde sur les conditions de travail au CACB obtenue après les menaces de grève exprimées par vos représentant syndicaux.

Suite à cette réunion, SUD CAM CB éditait un tract . Nous y faisons remarquer que les revendications exposées étaient quasiment inchangées depuis la grève de 2005 si ce n'est le manque d'effectif croissant suite aux départs en retraite habilement non remplacés avec la mise en place des effectifs cibles du projet directorial « Millésime 2010 ».

Nous concluons ce tract par la phrase :

**“Le couvert est mis ... resterons nous sur notre faim”**

Premier semestre 2010, suspension des débats sans aucune conclusion...

Mars 2011, en réunion des délégués du personnel, SUD CAM CB demande la reprise des travaux...

...réponse de la Direction : « aucune nouvelle réunion n'est prévue »,

Pas la peine de sortir les cure-dents...

...il semble bien que l'on ne remettra pas le couvert!!!

A notre grand étonnement, nous n'avons constaté aucune réaction de nos collègues élus des autres syndicats???

**Faut-il en conclure que tout va bien pour les employés de CACB? d'ailleurs 89% des salariés sont satisfaits de leurs conditions de travail:**

*alors que pour nos dirigeants c'est*




**SOYEZ HEUREUX !**  
 Y a plus de problème...

**Vos contacts**

**Jean Louis Callerand**  
 06.77.11.75.99  
**Philippe Leblond**  
 06.09.45.60.00  
**Françoise Mantoux**  
 03.80.63.55.51  
**Christian Prénat**  
 06.85.91.23.20  
**Serge Roz**  
 06.70.52.37.09  
**Didier Ruault**  
 03.80.63.56.96  
**Local syndical**  
 03.80.67.24.02



22, rue de l'église  
21110  
Labergement  
- Foigny



Sudcamcb@yahoo.fr



03.80.63.56.71

**Bien que vide de toutes mesures concrètes,** l'accord national sur les conditions de travail en date du 15 février signé par CFTD UNSA CGC et SNIACAM, relancera peut être de vraies négociations au niveau de notre CR si toutes les organisations syndicales de Champagne Bourgogne font front commun dans ce sens.



## *NÉGOCIATIONS au CACB (mars. 2011)*

### **RSP-Intéressement**

Les accords pour la RSP et pour l'intéressement arrivant à échéance en Novembre 2011 les nouveaux accords doivent être signés avant juin 2012

La Direction propose d'entreprendre dès septembre 2011, les réunions de travail sur ces sujets.

Les Organisations Syndicales se déclarent favorables à cette démarche. Elles se disent prêtes à travailler assidument sur le sujet car c'est une part importante des revenus des salariés de CACB. De ce fait elle demande à inclure une barrière garantissant une limite basse de la somme que doivent toucher les salariés et des mesures pour régler les dépassements éventuels du plafond fixé par la législation.

### **Dispositions relatives aux heures supplémentaires effectuées le week-end au CA CB**

L'accord étant arrivé à échéance, les organisations syndicales décident de le renouveler quasiment à l'identique et signent à l'unanimité.

### **Signature de l'accord sur les Conditions spécifiques consenties au personnel**

La DRH confirme que les conditions s'appliquent aux seuls couples mariés et que les pacsés ne sont pas pris en compte dans cet accord.

SNIACAM ne signe pas car juge qu'il y a très peu d'avancées depuis 4 ans et que le taux de réaménagement est trop élevé.

SUD CAM CB dans l'attente d'une expertise externe, réserve sa signature et donnera sa position à la prochaine réunion .

CFDT, CGC, UNSA signent.

### **Dispositions spécifiques aux collaborateurs connaissant une situation de handicap**

Afin de pouvoir atteindre le taux d'emplois de salariés handicapés prévu par la législation, la Direction souhaite une déclinaison de l'accord national au niveau de notre CR.

Le but premier est de prendre des dispositions favorisant la demande de statut de travailleur handicapé par les salariés déjà en contrat au CACB et de favoriser l'embauche de nouveaux salariés handicapés. Ensuite, la Direction désire que certaines mesures soient prises pour aider les salariés ayant un conjoint ou un enfant dans une situation de handicap.

Les débats sont engagés et déjà les Organisations Syndicales proposent plusieurs idées pour faire avancer le dossier sur ces deux plans.... A suivre.

### **Accord sur la mobilité Géographique**

Certaines propositions de postes, notamment dans des agences rurales, ont du mal à être pourvues. La Direction souhaite étudier des mesures permettant de pallier à cet état de fait.

Les Organisations Syndicales sont conscientes du problème et sont disposées à travailler sur ce problème en considérant le fait qu'il ne faut pas qu'un employé acceptant un poste « *au fin fond de la campagne* » ne doivent pas s'y retrouver bloqué « *à vie* »...

Pour la prochaine réunion, La Direction donnera un document pour servir de base de réflexions et de débats sur ce sujet.

*Retrouvez les négociations CACB sur*  
**[www.sudcamcb.net](http://www.sudcamcb.net)**

*Retrouvez les négociations Nationales sur :*  
**[www.sudcam.com](http://www.sudcam.com)**

## NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES DU 16 MARS 2011

Comme nous subissons tous les hausses des prix, SUD CAM demandait une mesure égalitaire :

- ◆ 100€ mensuel minimum pour chaque salarié, soit +3,77% en moyenne...

Le Crédit Agricole avec 3.276M€ de résultat net en 2009 a largement les moyens de cette augmentation:

- ◆ le coût pour 65.000 salariés (effectif moyen 2009) est de 78 M€



Ultime proposition de la FNCA :

- ◆ 1,7% RCE + 0,8% RCI en avril avec un minima annuel de 350€ mini (sinon complément)
- ◆ Revoyure en décembre si delta d'inflation supérieur à 0,5% par rapport aux prévisions

UNSA et CGC seront signataires, la CFDT consulte positivement, SNIACAM consulte avec neutralité.

**SUDCAM ne sera pas signataire car, pour les petits salaires, on est loin des 100€/mois**

Le 22 mars, dans la presse on pouvait lire que dans son rapport annuel notre banque annonçait que le Directeur Général de Crédit Agricole SA a reçu 1,8 million d'euros de rémunération en 2010 (750.000 euros de salaire, 916.000 euros de bonus et 139.782 euros d'autres versements).

Enquête menée par le cabinet ALTERIA sur les salaires dans les banques :

- ⇒ Le salaire de base des AA et TAU au Crédit Agricole est inférieur de 14 à 17% par rapport au marché
- ⇒ Pour les cadres, le salaire est inférieur de 10 à 13%.

### CACB & PACS



Lors de toutes les négociations, la Direction, sous couvert du National, a refusé d'accorder aux couples pacsés les avantages des couples mariés.

Indigné par cette discrimination SUD CAM CB a rencontré le représentant local de la HALDE et a travaillé avec lui sur ce problème. Nous avons compris le fin mot de l'histoire:



Les préconisations de cette institution qui avaient été prises en compte par la Direction Nationale, n'ont pas trouvé d'écho favorable auprès du gouvernement celui-ci n'y ayant pas donné de suite législative. Aussitôt, nos dirigeants ont retiré toutes les mesures prises; et oui ils ne pouvaient plus se vanter en disant : « voyez; nous l'appliquons déjà »,

Nous ne pouvons rien faire... la seule issue possible ressortant de notre séance de travail, aurait été que TOUTES les organisations syndicales de notre entreprise refusent de signer l'accord sur les conditions spécifiques accordées aux salariés parce qu'il est discriminatoire et engagent une action COMMUNE pour que ces discriminations cessent.

Mais hormis SUD CAM CB et le SNIACAM, les autres organisations syndicales ont SIGNÉ sans tenir compte du nombre de plus en plus important de salariés pacsés présents dans notre entreprise...

**... REFUSER c'est AGIR !**



### VERSEMENT ESPÈCES

Dès la réunion des DP de février SUD CAM CB avait soulevé le risque que présentaient les nouvelles pochettes de versement espèces en papier qui pouvaient facilement se retrouver sans plus aucun feuillet d'identification.

Sans réponse explicite sur la solution apportée par la Direction à ce problème, SUD CAM CB lui a reposé la question lors de la réunion des délégués du personnel de mars.

C'est avec satisfaction que la Direction nous a informé qu'un groupe de travail, composé de quatre gestionnaires de valeur, pour travailler sur une évolution de la pochette...

(voir CR réunions DP du 17 février et du 17 mars sur intranet de la DRH)

