



Vos contacts

Jean Louis Calleraud
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

EDS 5030 - site de Dijon



22, rue de l'église
21110
Labergement
- Foigny



Sudcamcb @ yahoo.fr



03.80.63.56.71

La Gaz...ette

Mai 2011

POUVOIR et CONTREPOUVOIR (2)

Vous qui êtes en première ligne de réception des clients, lorsque monte le rideau métallique.

Vous qui avez le téléphone collé à l'oreille (et oui attention, sinon le taux de décroché va être mauvais...) en essayant de vous concentrer sur l'appel, et de sourire crispé et gêné, face aux clients (ceux physiquement présents...) qui s'impatientent.

Vous qui avez la polyvalence d'un « homme-orchestre » et qui passez en 1 minute de l'accueil:

- ◆ à la gestion des valeurs,
- ◆ à la gestion des risques (les OR : Anomalies, Murcef, Risque Né et les Prêts en retard tout en ayant bien sûr appelé les clients et rempli les messages risques)
- ◆ à l'ouverture de la salle des coffres (si vous avez la « chance » d'en avoir une dans votre agence),
- ◆ à la production commerciale avec l'épée de Damoclès sur vos têtes avec entre autres la future note d'instruction sur les prêts
- ◆ aux chèques à dépouiller,
- ◆ aux chéquiers à classer et à détruire pour ceux de plus de 6 mois,
- ◆ aux cartes à classer et à détruire pour celles de plus de 3 mois,

... ah oui, il faut aussi jaunir vos agendas pour décrocher des entretiens provoqués via VASA.

Vous qui courez après vos directeurs d'agence (plus que jamais en réunion) pour leur faire signer un chèque de banque ou pour traiter les opérations pour lesquelles vous n'avez pas la délégation (c'est-à-dire la plupart du temps),

Vous qui vous vous démenez toute la journée pour satisfaire vos clients et ne pas recevoir des tacles de votre hiérarchie avec une reconnaissance ZERO de votre travail.

SI VOUS VOUS ETES RECONNUS PEU OU PROU DANS CE TABLEAU DEPLORABLE

GARDEZ A L'ESPRIT :

**VOUS N'ÊTES PAS SEULS...
VOUS N'ÊTES PAS DES WONDER WOMEN NI DES SUPERMEN...
VOUS N'ÊTES PAS RESPONSABLES DES SOUS EFFECTIFS
NI DU 'BORDEL' AMBIANT QUI EN DÉCOULE...
... ENFIN IL NE S'AGIT QUE D'UN TRAVAIL
RELATIVISEZ ET PRENEZ DU REcul !!!**

Négociation CACB du 10 mai 2011

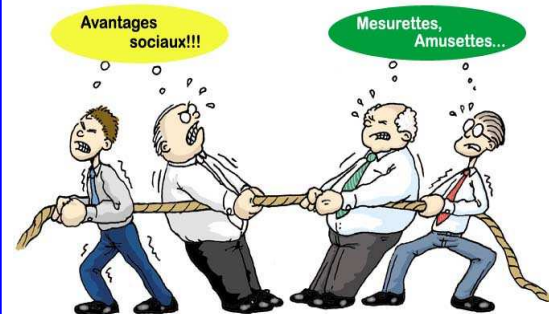
Délégation SUD CAM CB : JL Callerand, C.Prénat, S. Roz, D.Ruault

Avenant à l'accord sur le PEE

Au vu de l'augmentation de capital dont la période de souscription est prévue du 21 juin au 4 juillet 2011, il y a nécessité de créer un fond commun de placement « relais ». Pour ce faire, un avenant à l'accord sur le PEE est nécessaire et la DRH désire recevoir l'avis des DS sur le projet présenté avant sa présentation au CE.

====> avis favorable à l'unanimité.

Avenant N°2 à l'accord sur l'astreinte sécurité



L'avenant N°1 de 2007 relatif à l'accord de 2002 sur la mise en œuvre de l'astreinte sécurité, prévoyait 75 points d'indemnité par semaine effective d'astreinte. La valeur de point n'ayant plus cours depuis 4 ans la Direction propose de fixer, par un avenant le montant de l'indemnité à 330 euros par semaine effective d'astreinte et de faire évoluer cette prime dans les mêmes conditions que l'augmentation générale appliquée à la RCE.

SUD CAM CB déclare souhaiter que l'indexation prévue ici serve de « *jurisprudence* » pour toutes les indemnités versées aux salariés pour les accords futurs mais également pour celles existantes pour lesquelles il n'y a pas d'accord écrit. => La DRH prend acte.

A la Demande de la CGC, la DRH accepte une reprise intégrale de l'accord en incluant les modifications de l'avenant N°1 et celle proposée aujourd'hui.

A la Demande de la CFDT, la DRH propose de fixer à 380 euros le montant de l'indemnité par semaine effective d'astreinte incluant le 1^{er} mai.

Les périodes d'astreintes débutant un vendredi à 17h, **SUD CAM CB** remarque que si le vendredi est un 1^{er} mai deux personnes sont concernés => La DRH accorde l'indemnité aux deux.

A la Demande de **SUD CAM CB**, l'accord revu inclura les dispositions du relevé de conclusion du 23 mai 2010.

====> L'accord est signé à l'unanimité

Dispositions spécifiques aux situations de handicap

La Direction ayant donné son accord pour la création d'un fond de solidarité des jours de congés non utilisés, elle fait savoir que ceux-ci ont représenté 1.252 jours en 2008, 713 jours en 2009 et, 1.042 jours en 2010.

Mobilité géographique

La DRH rappelle que le but de cet accord est d'encourager la mobilité vers les agences rurales et indique son désir que le déménagement soit la solution majoritairement adoptée par les salariés effectuant une mobilité.

Les OS et la DRH émettent des propositions diverses et variées de points pouvant être susceptibles de figurer dans cet accord pour aller dans ce sens.

SUD CAM CB rappelle certains des principaux points qui figurent dans le projet complet d'accord qu'il a adressé à la DRH et que le déménagement est un point qui ressort prioritairement dans celui-ci pour des raisons évidentes de santé et de sécurité ... moins on fait de route, moins on fatigue, moins on risque l'accident.

Les représentants syndicaux présents fixent la distance (aller) à partir de laquelle le déménagement est la meilleure solution, dans une fourchette de 70 à 100km, soit 1 heure de route (une proposition a été faite à 40km)

Application de l'article 19 de la CCN

Se basant sur le rapport établi l'an dernier suite à l'enquête du CHSCT réalisée dans les agences, les OS exposent le décompte des agences pour lesquelles l'article 19 est susceptible d'être appliqué. ==> La DRH demande aux OS de lui transmettre les listes résultant de leur travaux, elle en fera l'étude pour la prochaine réunion.

Retrouvez les négociations CACB sur
www.sudcamcb.net

Retrouvez les négociations Nationales sur :
www.sudcam.com

Négociation Nationale FNCA du 28 avril 2011

Délégation SUD : *Christian Briaud, Pierre Bertin, Gilles Blanc, Jean-Pierre Fillanca*

Dialogue social

Après le constat que certaines négociations ont échoué (salaires depuis 2008, PACS...), d'autres sont difficiles (RTT, Handicapés) et d'autres enfin réussissent, selon la FNCA et certains signataires (GPEC, égalité H/F, Conditions de travail), les partenaires avaient convenu d'améliorer le dialogue social au Crédit Agricole, tant nationalement que localement. L'accord de branche devrait rester un objectif auquel les CR ne pourraient déroger, mais les syndicats demandent un socle social minimum applicable à tous.

OPCA : organismes paritaires collecteurs agréés

Une réforme touche ce financement de la formation professionnelle. Le Crédit agricole devra effectuer des rapprochements avec d'autres OPCA pour satisfaire le seuil minimum de collecte.

Aspects sociaux des restructurations et regroupements de moyens

Cet accord a permis d'accompagner socialement les grandes transformations (fusions) du Crédit Agricole. Il s'agit maintenant de l'actualiser au regard des nouvelles formes de restructurations (regroupements de moyens, coopérations, etc.). La FNCA souhaite différencier les moyens selon la taille des chantiers et les périmètres concernés.

Temps partiel

Cet accord de 2000, reconduit et adapté 5 fois, a permis de faire monter le taux de temps partiels de 8,4% à 12%, toujours principalement en classe 1 et à 94% féminin. Après plusieurs demandes syndicales, une nouvelle proposition de texte sera faite.

Annexe 1 CCN

Un point est fait sur le nombre des salariés inéligibles aux garanties de ressource (2 appréciations insuffisantes consécutives), les prises de responsabilités (en baisse), les RCI (en hausse), les expertises supplémentaires (13% nationalement, pas de CR au-dessous de 10%).

Remarque

Concernant la prime aux salariés d'Entreprises qui versent des dividendes, les contacts ministériels font savoir qu'elle est encore en débat, ne fait pas l'unanimité et n'est pas stabilisée. La FNCA est donc en position d'attente.



AQ CASA 2011

Dijon, Nice, Paris et enfin Strasbourg ... depuis octobre 2006 les représentants de SUDCAM ont toujours représenté le personnel avec la même force et la même conviction.

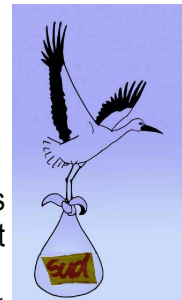
La capitale européenne ne doit pas être sur le chemin des organisations syndicales du Crédit Agricole car outre deux membres de l'Unsa CA et un Unsa Banque, seul SUD CAM était venu en nombre...

...C'est une petite cinquantaine de délégués de SUD CAM qui accueillait les participants en leur remettant un tract, puis une délégation est entrée pour obtenir les réponses aux questions posées au préalable par les élus SUD CAM.

Les réponses de nos chers dirigeants sont à la hauteur de leur réputation:

“ Si les salariés du crédit Agricole veulent participer aux bénéfices, ils n'ont qu'à être actionnaires ”...

BRAVO!!! On attend avec impatience la distribution de « stock-options » aux salariés...



Niche fiscale

Comme chaque année, tous les adhérents SUD viennent de recevoir une attestation fiscale qui permet une réduction d'impôts de 66% des sommes versées. N'hésitez plus... adhérez à SUD CAM CB

HEURES SUPPLEMENTAIRES ... des vérités :

- ♣ L'acceptation par le responsable d'unité peut être tacite : il existe une jurisprudence de mars 1998, confirmée par celle du 2 juin 2010.
- ♣ Il existe partout des accords d'écrêtage de l'horaire variable : c'est illégal. On peut assimiler le dépassement écrêté à du travail dissimulé.
- ♣ Dans les systèmes déclaratifs, si le salarié ne remplit pas sa déclaration, il est considéré comme ayant fait 39 heures, alors que souvent il en fait plus.
- ♣ Dans les systèmes de déclaration d'heures, les dépassements sont soumis à l'appréciation du responsable d'unité.
- ♣ Tous les dépassements refusés DOIVENT remonter à la DRH, avec retour aux IRP et explications sur les refus.
- ♣ C'est de la responsabilité de l'entreprise de savoir le nombre d'heures de travail effectuées, afin de connaître la charge réelle, et de mettre en place les moyens adaptés.
- ♣ Ce sujet est récurrent et touche les conditions de travail.



HEURES SUPPLEMENTAIRES ... nos souhaits

- ♥ Mise en place d'un système automatique d'enregistrement des heures de travail
- ♥ Avoir un outil fiable et infalsifiable de suivi du temps de travail.
- ♥ Conservation d'un système déclaratif car un système automatique à 100 % n'est pas possible (RDV extérieurs).
- ♥ Prévoir les moyens pour que le futur accord sur le temps de travail soit en cohérence avec le temps effectivement travaillé.
- ♥ Intégrer la charge administrative réelle (40 % en moyenne) dans les plannings et dans les horaires de travail.
- ♥ Toutes les heures déclarées doivent remonter à la DRH, qu'elles soient acceptées ou non par le responsable hiérarchique
- ♥ Tout refus par un responsable hiérarchique doit être motivé.
- ♥ Les IRP doivent être informés régulièrement sur les heures déclarées et les refus.
- ♥ La Direction doit établir un constat réel des heures supplémentaires effectuées, présenter les résultats et ouvrir une réflexion avec les représentants syndicaux.



Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
08 10 00 5000
www.halde.fr

Créée il y a plus de six ans, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), qui a remis son dernier rapport le 29 avril, a désormais cessé d'exister. Cet outil efficace – et donc contesté – pour combattre les inégalités était également à l'interface entre les juristes et les praticiens d'entreprise. Le Défenseur des droits, qui remplace maintenant la Halde, continuera-t-il d'assurer cette fonction ?

UN BILAN POSITIF.

Présente dans 78 départements avec ses 130 correspondants locaux, la Halde a enregistré 43 407 réclamations depuis sa création. Avec 12 467 réclamations en 2010, elle a enregistré un accroissement des demandes de 18 % en un an.

Mais il faut savoir que 53 % des réclamations enregistrées par la Halde n'ont pas de suite, soit parce qu'il n'y a pas de discrimination, soit parce que les réclamations sont orientées vers une autre instance, soit parce que les requérants abandonnent.

Enfin, tous domaines confondus, la première cause de discrimination reste l'origine (27 %) ; devant la santé et le handicap (19 %) ; le sexe (9 %), dans la moitié des cas du fait d'une grossesse ; l'âge (6 %) et le syndicalisme (5 %).

ERRATUM

Dans l'article intitulé 'Accord sur les conditions au personnel' de la publication "Le Temps des Cerises" N°9, il fallait lire :



« SUD CAM CB a, en 2010, remis à la Direction un premier projet d'accord complet incluant des propositions concrètes et avantageuses pour les salariés déjà appliquées dans d'autres CR et augmentant les plafonds des rabais existants, puis, en 2011, un second tenant compte des débats des négos précédentes.

En désaccord avec la Direction quant à la discrimination faite aux couples Pacsés qui ne bénéficient pas dans le projet directorial des mêmes avantages que les couples mariés, SUD CAM CB a consulté un organisme extérieur : la Halde. C'est le résultat de cette entrevue qui a motivé son refus de signature (ce fait étant relaté dans leur publication "la GAZ...ETTE" de mars dernier, nous ne reviendrons donc pas dessus ici). »