



DÉPART DE
LA MAISON

DÉPART DU
BUREAU

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 Santé n'est pas négociable

Dans l'ensemble des Caisses régionales de Crédit Agricole, SUD CAM a constaté que, depuis 2008, les conditions de travail n'ont pas cessé de se détériorer.

Les suites de la crise financière internationale et les dérives du système financier capitaliste sont impliquées mais il faut y adjoindre :

Les évolutions réglementaires de mise en conformité pèsent sur le salarié et l'exposent directement aux sanctions disciplinaires voire juridiques.

L'arrivée du système d'informatique unique (N.I.C.E) qui accélère les restructurations et les regroupements de moyens entre Caisses Régionales détruisant ainsi des emplois.

L'organisation du temps de travail qui contraint le salarié à un rythme accru lié à des objectifs commerciaux démesurés entraînant des dépassements d'horaires non reconnus donc non déclarés. Le salarié doit être polyvalent d'où une perte de repères du métier : on doit savoir tout faire et s'adapter au « pied levé ».

La multiplication des challenges met en concurrence les salariés et détruit les liens de solidarité. Ainsi, le salarié est de plus en plus seul face à ses objectifs et à des clients de plus en plus exigeants.

La nette augmentation des incivilités et des agressions verbales ou physiques que le contexte de crise économique et sociale favorise.

De plus, il ne faut pas oublier que nous, les salariés, nous trouvons face à des Directions de Caisses Régionales et à une Direction Nationale (F.N.C.A) sourdes qui se cantonnent dans un rôle curatif plutôt que préventif en tenant un discours d'entreprise propre et lisse encourageant ainsi des comportements managériaux déviants, visant à augmenter toujours plus la productivité et la rentabilité du salarié.

Face à cet amer constat, SUD CAM peut affirmer que ce n'est pas notre métier qui pose problème mais l'exercice de celui-ci dans les conditions d'organisation imposées.

LE TRAVAIL DOIT S'ADAPTER À L'HOMME ET NON PAS LE CONTRAIRE !

SUD CAM demande

une réelle évaluation nationale des dépassements d'horaires;

des expertises locales sur l'impact de N.I.C.E pour mettre en évidence les incompatibilités de cette nouvelle organisation avec la réalité quotidienne des métiers exercés par les salariés;

mettre en lumière l'aberration de l'évaluation individuelle car le travail ne se réduit pas à l'individu mais au collectif. Nous ne travaillons pas seul mais au sein d'une équipe;

l'identification des causes qui favorisent les incivilités.

Un travail important attend le CHSCT de CACB duquel les syndicats majoritaires ont exclus SUD alors que, par accord tacite, tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise y siégeaient démocratiquement.



Retraite complémentaire et jours de congés.

Comme vous avez pu le remarquer, sur votre bulletin de salaire figure une ligne «UPF PREV. REGIME SUPP » 0,62% à votre charge, 0,62% à la charge de l'employeur sur votre salaire brut.

Cette cotisation globale correspond au contrat de retraite supplémentaire (régime 1,24%) géré paritairement par un accord de branche. Ces fonds sont affectés à AGRICA dont la présidence du conseil d'administration est assuré par un « bénévole » élu d'une organisation syndicale (moyennant indemnité et autres avantages)

Pour nous, les salariés, ce contrat représente un revenu supplémentaire pour notre retraite via une rente dont le montant dépend

- ◆ Du capital accumulé
- ◆ De l'âge du salarié au moment du départ en retraite (date d'entrée en jouissance)
- ◆ De l'option de la rente réversible ou non

Au cours de notre carrière, tous nos versements sont déductibles de nos revenus imposables.

Ce que ne nous a pas dit notre employeur, c'est que, depuis la loi du 10/11/2010 sur les contrats d'assurance vie, de nouvelles solutions vous sont offertes pour ce contrat. Ainsi nous avons la possibilité

- ◆ de faire des versement libres (limités)
- ◆ De convertir des jours de repos en euros et de les affecter au 1,24%

Lors de la réunion du 13 octobre les délégués SUD CAM CB ont interrogé la Direction pour savoir quand ces nouvelles solutions seront effectives au CACB et quelles seront les modalités d'application.

La DRH a confirmé que ces mesures seraient effectives à la fin du dernier trimestre 2011 et que les salariés pourront alors effectuer des versements en Euros ou en jours de repos ou en jours de "compte épargne temps" mais que les modalités précises n'étaient toujours pas définies pour l'instant.

Aujourd'hui, au Crédit Agricole, la prise de congés dans le cas d'un compteur négatif doit engendrer une reprise sur votre salaire de janvier (Pourquoi pas...) et les jours de congés non pris au 31 décembre sont perdus (Pas pour tout le monde...).

En décembre :

FINI LA PERTE DE JOURS DE CONGÉS... IL VOUS SUFFIRA DE DEMANDER L'ALIMENTATION DU 1,24%

Mais de nombreuses questions restent en suspens :

- ⇒ Va-t-on pouvoir alimenter le « 1,24 % » avec nos congés non pris fin décembre et les retirer en espèces début janvier ?
- ⇒ Devra-t-on conclure un accord de PERCO au CACB?
- ⇒ Comment et quand pourra-t-on effectuer des versements en espèces?
- ⇒ Qu'en pensent les syndicalistes du CA CB qui sont représentants au conseil d'administration d'Agrica et qui sont restés bien silencieux sur la question?
- ⇒ Est-ce par ce biais que l'on va sonner la mort de la RTT en permettant (voire obligeant) de mettre TOUS les jours de repos acquis dans le « 1,24% » ...

...SUR CE DERNIER POINT,

SUD CAM CB NE POURRA PAS ÊTRE D'ACCORD !!!



NÉGO CACB DU 8 SEPTEMBRE 2011

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

Avenant sur le cadeau de départ à la retraite

Réévaluation du montant du cadeau qui passe de 150 à 161 euros à compter du 1^{er} septembre 2011

Ce montant évoluera dans les mêmes conditions que les augmentations générales appliquées à la Rémunération de classification de l'emploi (RCE)

Toutes les organisations syndicales sont signataires.

Travailleurs handicapés

Suite aux travaux effectués lors des séances de négociations précédentes, un projet d'accord a été rédigé par la Direction. **Après ajustements, toutes les organisations syndicales sont signataires.**

Egalité professionnelle Hommes-femmes

La DRH négociera sur ce sujet lorsque la renégociation de l'accord national sera terminée.

Formation professionnelle

La Direction invite les organisations syndicales à réfléchir sur le sujet.



Les OS désirent connaître les orientations de la Caisse Régionale pour savoir dans quelle direction travailler..

Mobilité géographique

La Direction signale qu'après celui de SUD CAM CB, elle a reçu des projets d'accord écrits d'autres organisations syndicales.

Pour la prochaine réunion la Direction proposera un document de travail tenant compte des séances de travail et des propositions écrites faites par les Organisations syndicales.

Application de l'article 19 de la CNN sur la lumière

La Direction fait part du courrier qu'elle a reçu de SUD CAM CB qui réclame une solution rapide car il est inadmissible que depuis des années des salariés soient spoliés d'un droit conventionnel alors que trois textes permettent clairement de résoudre une très grande partie des cas concernés par l'article 19 de la CNN sur la lumière.



Dans les cas où il ne fait pas de doute que l'article 19 de la CNN sur la lumière doit s'appliquer, SUD CAM CB demande que cela soit fait immédiatement et qu'ensuite, les situations litigieuses seront résolues cas par cas.

NÉGO CACB DU 28 SEPTEMBRE 2011

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

Accord conditions spécifiques aux salariés

La DRH fait remarquer qu'en matière de taux de prêts à la consommation la révision est prévue semestriellement pour les salariés alors que pour les clients elle est mensuelle.

Les trois OS signataires de cet accord (CGC, CFDT, UNSA) sont instantanément signataires.

Application de l'article 19 de la CNN sur la lumière

La DRH fait un rappel de l'article 19 de la CNN et de la Fiche FNCA de mai 1982.



La DRH propose un recensement auprès des DA (semaine 41 avec retour semaine 45) des agents travaillant 5h/jour dans un bureau de ce type pendant au moins un mois .

Remise par la Drh de la liste des 55 agences qui ont des locaux (128 bureaux) demandant une étude affinée.

Mobilité Géographique

La Direction fait plusieurs propositions concernant plus particulièrement les mobilités vers les zones urbaines et les zones rurales peu attractives

- Mobilité et trajet domicile-travail entre 25 et 75km :
 - ◆ Prise en charge des frais de déménagement dans la limite d'une durée de 2 ans après la titularisation.
- Mobilité vers zone rurale et trajet domicile-travail > 75 km :
 - ◆ 1 à 2 A/R par semaine + hébergement 3 / 4 nuits par semaine pour une durée de 9 mois.
 - ◆ Prise en charge des frais de déménagement dans la limite d'une durée de 2 ans après la titularisation
 - ◆ Prime d'installation 5000€.
 - ◆ RCP au bout de 3 ans si bilan positif.

Ces propositions ont fait l'objet d'un débat animé avec les OS. A suivre...

**Récapitulatif des nouveaux accords collectifs conclus :**

- **Avenant à l'accord sur le cadeau de départ à la retraite** : le montant du cadeau passe de 150 € à 161 € à compter du 1er septembre 2011. Ce montant sera revalorisé selon les augmentations générales des salaires.
- **Avenant à l'accord sur les conditions bancaires spécifiques aux salariés** : à compter du 1er avril 2012, les taux des prêts personnel et du prêt in fine seront réévalués mensuellement.
- **Accord sur l'emploi des travailleurs handicapés** : cet accord réaffirme la démarche de la Caisse Régionale engagée en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés.
- **Accord national sur le temps partiel** : cet accord applicable au 1er janvier 2012, reprend l'essentiel des dispositions du précédent accord, en le complétant de nouvelles dispositions.

Détail des négociations CACB et nationales, revue de presse et autres actualités, chaque semaine sur

www.sudcamcb.net



Projet Nice : Dérives et déconvenues

Un point rapide 6 mois après la création de CAT-CAS

Faits marquants depuis l'avis des 43 CE :

- ◇ Fin novembre 2010 : recueil d'avis des 43 CE sur le dossier globalisé NICE.
- ◇ Quelques jours plus tard, reconnaissance en CE CA Ile de France d'un retard de plusieurs mois.
- ◇ 8 décembre 2010 : annonce d'un report de 6 mois de la migration des trois premières Caisses Régionales pilotes de la V1.
- ◇ décembre 2010 : le nouveau président de CAT demande à Accenture un audit du projet. Celui-ci fait apparaître un retard d'au moins 20 mois à terme par rapport au planning initial des migrations sur la V2.
- ◇ 1er janvier : TUP (transmission universelle du patrimoine) des 6 GIE historiques vers CAT.
- ◇ 17 février 2011 : une nouvelle trajectoire est approuvée par les Conseils d'Administration de CA Technologies et CA Service: migration de toutes les communautés sur la V1 **d'ici fin 2013, avant de déployer une V2.1 (avec le nouveau poste de travail) en 2014 pour toutes les CR.**

Ce qui change :

- ◇ La généralisation du nouveau poste de travail pour les 80.000 utilisateurs est reportée d'environ un an
- ◇ Toutes les CR connaîtront 2 migrations majeures (V1 et V2.1)
- ◇ Une partie des ambitions initiales de modernisation des applications est renvoyée à une date indéterminée (de nombreuses évolutions majeures se feront au fil de l'eau post V 2.1)
- ◇ 24 CR migreront en 2013 (risque de goulet d'étranglement)
- ◇ Le surcoût du projet sera important mais comme le terme du projet n'est plus défini, il ne sera jamais calculé.
- ◇ Mars 2011 : La nouvelle trajectoire révèle une insuffisance de capacité des deux centres de production cibles de CAT (Gradignan et Clermont Fd). Une association avec le nouveau centre de production de CASA est projetée.
- ◇ Mars 2011 : une nouvelle organisation cible de CAT-CAS est annoncée pour pallier les manques actuels (près de 400 postes ne trouvent pas candidat, près de 200 salariés n'ont pas de poste).

Les enseignements que nous en tirons :

- ◇ Les critiques que nous avons partagées avec les organisations syndicales en 2009 et 2010 se sont révélées fondées
 - ⇒ La trajectoire des migrations n'était pas sécurisée ;
 - ⇒ Les trajectoires organisationnelles et sociales ont engendré dysfonctionnements et pénurie de compétences ;
 - ⇒ Les sous-traitants et cabinets conseils sont appelés massivement en renfort, les informaticiens sont sous pression ;
 - ⇒ Les CR doivent assumer les surcoûts et les retours massifs en CR (450 personnes), lesquels ne vont pas sans créer des problèmes. Un bilan serait à faire.
- ◇ Pour faire adhérer les Conseils d'Administration, la Direction du projet leur avait fait des grandes promesses d'améliorations et de réduction des coûts de l'informatique. Nous relevons une absence d'autocritique et, à présent que le projet dérive, la mise en avant de l'argument d'absence d'alternative pour obtenir l'adhésion.
- ◇ La consultation des CE sur le dossier globalisé était biaisée. Les retards et problèmes du projet que nous exprimions ont été rendus publics, sitôt la consultation achevée. La Direction du projet les dissimulait.
- ◇ Certaines de nos propositions, rejetées à l'époque, ont finalement trouvé crédit auprès de la Direction de CAT (ex : augmenter la valeur ajoutée des centres de service).
- ◇ Les retards accumulés obligent la Direction du projet à limiter la résolution des écarts fonctionnels entre AMT et les 4 autres S.I. Les risques de régressions fonctionnelles et de dysfonctionnements dans les CR qui vont migrer en sont renforcés, d'autant plus, qu'en 2013 de nombreuses CR migreront en même temps (5 à 7 CR).
- ◇ La logique de double migration, puis de mises à jour du S.I. apportant des changements majeurs au fil de l'eau, va accroître la pression à l'adaptation individuelle du personnel des CR

Les CHSCT devront être vigilants sur l'anticipation des risques de dégradation des conditions de travail et sur la qualité des régulations et des plans d'accompagnement.

SUD CAM rappelle la nécessité de consultations pleines et entières des CE et CHSCT des CR concernant les migrations à venir. La Direction du projet s'y était engagée en 2010 mais, dans les CR, les Directions pourraient être tentées de l'oublier.