

# Objectif Sud

Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

## Sommaire

Page 1 :	Editorial
Page 2 :	Fusion
Page 3 :	Pas contents
Page 4 :	Justice
Page 5 :	Un peu d'histoire
Page 6 :	suite
Page 7 :	Négociations
Page 8 :	Négociations
Page 9 :	Négociations
Page 10 :	Négociations
Page 11 :	Négociations
Page 12 :	Négociations
Page 13 :	Négociations
Page 14 :	Négociations
Page 15 :	Négociations
Page 16 :	Casteljaloux 2006
Page 17 :	Formation
Page 18 :	Un CE Solidaire
Page 19 :	Bureau National
Page 20 :	Plus de troquet

## Union SUD Crédit Agricole

93<sup>bis</sup>, rue de Montreuil  
75011 PARIS

Tel : 06 10 89 72 88

Mail : sudcam@free.fr

Objectifsud@libertysurf.fr

Site : <http://sudcam.com>

n° 59

Juillet - Août 2006

Union  
syndicale  
**Solidaires**

[WWW.solidaires.org](http://WWW.solidaires.org)

## Champions du monde ?

Nous n'avions pas programmé de parler de sport dans cet Objectif SUD d'été 2006, or, la télé, les journaux, les radios, tout le monde en parle.

Même le Crédit Agricole s'implique dans cette folie nationalo-populo-sportive. Alors, allons y pour qu'Objectif SUD soit, lui aussi, dans la mode en espérant que, comme le Crédit Agricole, nous en tirerons avantage auprès de la tranche du public que nous ciblons : les jeunes !

Bien sur, Amélie MAURESMO a gagné le tournoi de tennis de Wimbledon, mais on n'en parle moins car ce sont des femmes et qu'il y a plus important, mais les événements sportifs restent au centre de l'intérêt général et le Crédit Agricole ne s'y est pas trompé qui investit lourdement dans quelques compétitions.

Le Tour de France cycliste où une équipe estampillée "Crédit Agricole" risque de faire parler d'elle puisque les favoris sont éliminés par leurs résultats d'analyses. Rappelons que ce même tour de France est sponsorisé par le Crédit Lyonnais, donc le groupe Crédit Agricole depuis que cette banque "nous" appartient.

La coupe du monde de football, dans laquelle l'équipe de France brille, en ratant de peu le titre suprême, bénéficie de la manne financière du Crédit Agricole qui est le "parrain officiel" de notre équipe nationale.

Donc, notre entreprise finance les milliardaires en vélo ou en chaussures à crampons et cela semble être "rentable" en terme d'image puisque la masse des gens que ces événements intéressent assimilent plus ou moins consciemment le lien entre leur bonheur, leur joie de voir leur équipe favorite réussir et le Crédit Agricole omniprésent sur les maillots, dans les tribunes ... même sur les kits supporters que nous remettons aux jeunes pour qu'ils se maquillent en Bleu Blanc Rouge.

C'est positif d'être présents et actifs dans les mouvements populaires, mais nous aimerions que notre entreprise soigne également son image auprès des jeunes de cette façon :

- Que le Crédit Agricole anticipe le renouvellement de son personnel issu du baby boom d'après guerre en embauchant, dès aujourd'hui, son personnel de demain,
- Que le Crédit Agricole assure à sa clientèle, jeune notamment, des conditions bancaires à la tarification allégée pour assurer la durabilité de leurs relations ...
- Que le Crédit Agricole garantisse à son jeune personnel un plan de carrière avec une vraie rémunération assurée de progresser régulièrement sans les artifices des primes non garanties.

Voilà quelques pistes pour s'assurer la participation des jeunes.

**Que tout cela ne vous empêche pas de passer de bonnes vacances !**



# FUSION OISE BRIE PICARDIE

## On marche sur la tête...

Sans faire de bruit, la fusion Brie Picardie Oise avance tout doucement. Le projet d'organisation générale a été rejeté, à l'unanimité, par tous les syndicats de Brie Picardie. Dans l'Oise, seul SUD a décidé de donner un avis défavorable, malgré l'insistance des autres syndicats (CFDT et CGC) désireux de "rendre service" au Directeur Général malmené par nos collègues de Brie Picardie. FO, quant à lui, aurait également donné un avis défavorable...s'il avait eu des élus en C.E.

Les négociations qui devaient débiter en mars, ont été retardées. En effet, BP n'a toujours pas terminé ses négociations de première fusion. La REC siège, REC réseau et le droit syndical sont toujours à l'ordre du jour.

Malgré tout, les négociations ont débuté le 20 juin avec les seuls syndicats de l'Oise. En ce qui nous concerne, le manque de moyens pour négocier devenait un vrai problème. Pas d'heures de délégation spécifiques, pas d'outil, pas de moyens, pas de déplacements remboursés etc... Nos collègues de BP bénéficient toujours, quant à eux, des moyens de leur première fusion.

Cette première négociation sur les moyens aura donné (déjà !) des résultats inférieurs à ceux de BP1 : 25 heures mensuelles par membre de la délégation (fongible sur les 6 membres que compte chaque syndicat), 10 heures mensuelles supplémentaires par élus CE, une dotation de 1000 euros par semestre et par syndicat (sous réserve d'une présence effective et assidue), le remboursement des kilomètres et de la cantine (les jours de négociation). Pour la communication, nous pourrions avoir une vitrine sur l'intranet, mais pas de tracts etc...Même si pour l'Oise, c'est un plus (nous n'avions rien jusqu'à présent), le volet "communication" est particulièrement délaissé.

Dans cette affaire, c'est bien sûr l'absence de nos collègues de Brie Picardie qui demeure un véritable problème. La Direction projette de négocier l'ensemble des mesures d'accompagnement d'ici fin juillet au rythme de deux réunions par semaine...

Quelle légitimité avons-nous de négocier ainsi pour le compte de tous les salariés alors que l'Oise ne représente qu'un tiers d'entre eux ? Les accords seront probablement victimes du droit d'opposition que les syndicats non signataires ne manqueront pas d'exercer. Aujourd'hui, seuls la CFDT et la CGC de l'Oise restent en phase avec une Direction qui s'engage vers des négociations "tambours battants".

Au moment où nous rédigeons ces lignes, difficile de dire comment la situation pourra se débloquer. Nous sommes d'autant plus préoccupés que la Direction a déjà annoncé que les accords de BP 1 sur les mesures d'accompagnement ne doivent pas être une base de travail...autrement dit, nous allons devoir faire face à une tentative de nivellement par le bas...en pleine période estivale, peu propice à la mobilisation...

### Il y a des jours comme ça ...

### Des nouvelles des postiers du Bègles !

Vous vous souvenez certainement des postiers de Bègles (en Gironde) qui étaient accusés d'avoir retenu leur direction pour l'obliger à négocier. Ils ont été lourdement condamnés. Les militants les plus actifs ont été suspendus 1 ou 2 ans, voire licencié pour le non titulaire. Un an sans salaire .... mais il y a eu la solidarité à laquelle SUD Crédit Agricole a participé.

Récemment, certains d'entre eux ont reçu une lettre les informant qu'il y avait eu erreur ; que la personne leur ayant signifié leur suspension n'était pas habilitée pour le faire ; qu'ils étaient donc réintégrés et que l'année de salaire leur était versée.

Ils auraient pu crier victoire et arroser cela avec les copains s'ils n'avaient pas appris à être prudents.

En effet, le lendemain ils recevaient une autre lettre les informant de leur suspension pour un an, mais cette fois-ci, signée par la bonne personne habilitée pour le faire.

Résultat : c'est deux ans qu'ils seront absents du site, laissant ainsi le temps aux patrons de "La Poste" d'organiser la liquidation et le transfert du centre de tri.

Ils ont bien sur fait appel en justice et nous vous tiendrons au courant ■



# LA GROGNE CHEZ LCL

Les syndicats CGT et FO du Crédit Lyonnais appellent à la grève le jeudi 22 juin dans tous les établissements pour protester contre l'aggravation des conditions de travail.

Les délégués syndicaux estiment qu'ils ne peuvent plus apporter à la clientèle le service qu'elle est en droit d'attendre

Ils dénoncent l'apparition d'une politique productiviste et une réduction drastique des coûts de fonctionnement depuis le rachat du Crédit Lyonnais par le Crédit Agricole fin 2002.

Ils protestent également contre la politique d'austérité salariale qui, selon le délégué syndical CGT de NANCY, conduit à des niveaux de salaires nettement inférieurs à ceux des autres banques quel que soit le secteur public ou privé.

La prime d'intéressement a baissé alors les profits en faveur des actionnaires ne cessent d'augmenter.

Sur le secteur de NANCY les syndicats CGT et FO ne sont pas majoritaires au niveau des agences de Meurthe et Moselle mais certaines agences pourraient fermer totalement.

Encore une fois ce que SUD avait exprimé sur l'opération de rachat du Lyonnais et sur les conséquences au niveau général de l'emploi se vérifie, d'autant que lors d'un précédent Conseil d'Administration du Crédit agricole de Lorraine il avait été annoncé des réductions d'emplois conséquentes au Lyonnais ■

## LE CNE devant les PRUD'HOMMES.

Cinq employés d'une enseigne commerciale réclament des dommages intérêts pour rupture abusive auprès du Conseil des Prud'hommes de LUNEVILLE en Meurthe et Moselle.

Le litige oppose cinq salariés (4 femmes et 1 homme) à la direction d'un magasin de l'enseigne FOLLENVIE ; ces salariés ont été embauchés en contrat nouvelle embauche (CNE) en août et septembre 2005 comme employés de libre service. Ceux-ci sont licenciés quelques mois après sans motifs. En fait il leur est reproché d'avoir réclamé des heures supplémentaires pour l'une, avoir un pris un congé de paternité pour l'un, et pour les autres être tombées en maladie.

Le défenseur syndical CFTD indique qu'en acceptant que les lettres de licenciement ne soient pas motivées, l'article 2 de l'ordonnance sur le CNE du 02 août 2005 portant création du contrat nouvelle embauche, va à l'encontre de la convention 158 de l'office international du travail (OIT) dont l'article 4 dit qu'un travailleur ne doit pas être licencié sans motif valable.

Il faut rappeler que le Conseil des PRUD'HOMMES de LONGJUMEAU (Seine et Oise) a récemment donné raison à deux salariés en s'appuyant sur cette charte à valeur supra nationale.

L'avocat du patron du magasin concerné dans l'affaire, indique que son client n'a fait qu'appliquer l'article 2 de l'ordonnance, qui dispense l'employeur de motiver le licenciement pour ce type de contrat de travail. Le même avocat cite un arrêt du Conseil d'Etat (19 novembre 2005) qui indique que l'ordonnance sur le CNE n'est pas contraire aux textes supra nationaux.

Il faut rappeler que la Cour de Cassation du 29 mai 2006 rend applicable la convention 158 de l'OIT

Le jugement du Conseil des PRUD'HOMMES de Lunéville est prévu pour le 7 août 2006, alors affaire à suivre et espérons une issue favorable aux salariés, afin que toutes ces affaires jugées en conseil des Prud'Hommes favorisent la fin de ce type de contrat qui comme on pouvait s'y attendre favorise l'arbitraire dans les relations sociales dans les petites entreprises qui produisent déjà au niveau des tribunaux une bonne partie des contentieux entre salariés et petits patrons ■



## **JUGEMENT DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE NANCY**

Les élus SUD au Crédit agricole de Lorraine ont introduit une action devant deux Conseils de prud'hommes en Lorraine (BAR le DUC et NANCY).

Ces deux actions concernent trois salariés élus SUD et visent à payer la REC sur la partie des heures de délégations. La Direction du Crédit agricole de Lorraine dans son interprétation de l'article 5 de la Convention collective nationale (CCN) non signée par SUD, révisait les objectifs commerciaux des élus en fonction de leur temps de présence au poste de travail et en fonction des accords de REC qui prévoyaient des minimums de perception (30% pour le dernier).

La direction procédait à des réfections des sommes payées à l'avance par trimestre sur les bulletins de salaires de l'année suivante (1200 à 2600 euros sur l'année pour nos élus SUD).

Les élus SUD concernés ont estimé que le temps passé en heures de délégations devaient être payé à 100% au niveau de la REC et cela au regard de l'article 5 de la CCN, du code du travail et de décisions de jurisprudence.

Dans son jugement du 15 juin 2006, le Conseil des Prud'Hommes de la section agriculture de NANCY a indiqué dans les motifs de sa décision que le Crédit agricole de Lorraine refusait de se plier aux textes concernant la REC, il a confirmé que le temps passé à l'exercice des mandats est assimilé à du temps de travail, que la situation des salariés exerçant un mandat d'élu ou syndical ne peut être dans le cas présent comparé à celle de salariés exerçant un contrat de travail à temps partiel, car la législation est tout autre pour ceux-ci.

Le Crédit agricole de Lorraine dans les différents accords de REC et depuis deux ans, les non-accords de REC appliqués de manière unilatérale, reconnaît que les salariés nouveaux embauchés ne pouvaient du fait de leur temps de formation réaliser leurs objectifs commerciaux. La direction appliquait un système qui reconnaissait leur absence au poste de travail, et permettait de payer une partie de

leur REC à 100%.

Le Conseil de Prud'Hommes a reconnu que l'élu SUD (CROSNIER P.) dans l'exercice de son métier, avait des tâches administratives autres que commerciales et inhérentes au poste occupé qui nécessitent d'y consacrer le même temps que s'il travaille à 100%.

Pendant son absence au poste de travail, ses collègues réalisaient des ventes de produits avec des clients qu'il était censé suivre, car les ventes spontanées à l'accueil dans une agence ne représentent pas l'essentiel du volume des ventes à faire. Cette impossibilité de suivre les clients nuit à l'atteinte des objectifs et le Conseil a reconnu que le Crédit agricole de Lorraine ne respectait pas l'article 5 de la CCN pour ce qui concerne la REC et ainsi, pratiquait une discrimination à l'encontre de l'élu SUD, liée à ses mandats syndicaux.

Le Conseil a condamné la direction de la CR de Lorraine à verser les salaires liés à la REC qui n'avaient pas été payés pour les années 2003 et 2004. (80% au lieu des 100% demandés).

Le Conseil s'est basé sur les minimums REC de l'accord de 2000, dénoncé depuis par la Direction. La CR de Lorraine est condamnée à rectifier les bulletins de salaires et le paiement des cotisations sociales et une somme de 600 euros au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile (NCPC) qui concerne en général, les frais engagés pour monter un dossier.

Voilà en bref, une première satisfaction sur le fond de notre démarche. Nous attendons le prononcé définitif du jugement du Conseil de Bar le DUC pour les deux autres élus SUD.

Il va sans dire que la direction de la CR de Lorraine fera appel de ce jugement, car la FNCA est intéressée par ce dossier. La commission juridique de SUDCAM suit ce dossier.

Affaire à suivre

---

## **PRIMES COMMERCIALES : ACTION DEVANT LES PRUD'HOMMES**

Dans un précédent numéro de notre Revue Objectif, nous vous faisons part d'une procédure engagée devant le Conseil de Prud'hommes de Bar le Duc dans le but d'obtenir le règlement des primes commerciales à 100% lorsque nous sommes en délégation syndicale et non la diminution des objectifs commerciaux comme le pratique la Direction de la CR de Lorraine.

A l'issue de la phase de jugement, le Conseil veut recourir à un Expert dont la mission est de déterminer "s'il y a pré-

judice discriminatoire dans le mode de calcul de la prime d'objectif en tenant compte des mandats et du temps passé en réunion et des fondements de l'article 5 de la CCN".

Même si nous aurions souhaité une décision définitive et favorable du Conseil, le doute soulevé dans les esprits des Conseillers (il ne faut pas oublier que deux patrons siègent) qui ont recours à une expertise nous paraît intéressante tant il n'est pas facile de faire admettre aux patrons de payer les Salariés lorsqu'ils sont en délégation.

# 18 mars 1806

## et les prud'hommes naissaient officiellement...

*Mais la juridiction en charge de juger des litiges relatifs au contrat individuel de travail que nous connaissons à ce jour ne possède ce visage que depuis le début du vingtième siècle.*

Au sein des prud'hommes voulus par Napoléon se croisaient surtout les héritiers directs des corporations. Après l'échec des règlements de simple police auxquels la Révolution avait confié les litiges entre fabricants et ouvriers, Napoléon céda aux demandes des "fabricants lyonnais" qui souhaitaient voir renaître et imposer de nouveau le bureau commun de leur "grande fabrique" créé sous l'Ancien Régime. La répartition des sièges est étonnante, voire humiliante pour les humbles, quant à la parité !

### Jugez-en plutôt...

Les Chambres de Commerce ouvrent des Conseils si elles le souhaitent, les marchands-fabricants (les employeurs) y ont un siège de plus que les chefs d'atelier, contremaîtres et ouvriers payant patente ; les simples ouvriers et les femmes en sont exclus et par conséquent n'ont pas le droit de vote... Evidemment, ces Conseils entièrement sous contrôle des employeurs, sont sans nul doute plus proche d'un "Conseil de Discipline" que d'une juridiction paritaire et arbitrale.

Mais en réalité, **ces prud'hommes de 1806** ne sont pas la copie des Conseils de l'Ancien Régime. Ils découvrent et inaugurent par petites touches la parité représentative et une mixité entre employeurs et travailleurs. Même si pour certains, notamment sous le Consulat, l'objectif est de créer des lieux qui feront que les litiges ne seront pas un obstacle à la production et à l' "ordre social", l'histoire ne se refait pas, mais elle bégaie...mais **l'esprit de 1789 est quand même présent** car il s'agit pour la première fois

d'un libre accès individuel à la justice concernant des problématiques liées directement au travail et aux salariés.

Le succès est immédiat. Au départ, les plaignants sont d'abord les patrons mais les saisines de cette juridiction par des ouvriers l'emportent en nombre à partir des années 1840, à Paris où les métallos sont organisés. De même, les ouvrières du vêtement osent saisir les Conseils.

Bien que majoritaires, les employeurs développent à cette époque un paternalisme de façade, pas de conflits, pas de consciences de classe et donc favorisent le développement du libéralisme économique et social.

**Le décret du 27 mai 1848** sous la Deuxième République sera à l'origine d'un changement fondamental. En effet, il rend électeurs et éligibles tous ceux qui sont acteurs du monde du travail et pour la première fois les simples ouvriers.

C'est mettre en adéquation les Conseil et les exigences démocratiques du Suffrage Universel. C'est aussi les premiers pas vers la notion de parité.

Mais la formule mise en place dérange, à tel point que le patronat, redoutant la pression socialiste et ouvrière, fait marche arrière. D'autant plus que le Second Empire réduit les conditions d'électorat et d'éligibilité. Président et vice-président sont nommés par l'empereur, le premier ayant voix prépondérante (pas de départage donc !).

Ces attaques conduisent les syndicats à faire des Conseils une conquête voire une victoire du monde ouvrier :

- la fraction proudhonienne, mutualiste les considéra comme un moyen de défendre les droits des travailleurs sans confrontation avec le patronat.

*Suite page 6*

Heureusement que la Loi leur impose le versement des salaires même s'ils la détournent en refusant de verser les primes commerciales alors que nous sommes en travail effectif.

Cette expertise occasionne le versement d'une provision de 750€par dossier à la charge des plaignants ce que nous considérons inadmissible lorsqu'il est dit que la procédure Prud'homale est gratuite.

Nous espérons la prise en charge de ce débours par notre Union qui est saisie du dossier via la commission juridique.

Mais cela n'en vaut il pas la peine compte tenu des conséquences qu'une décision favorable pourrait avoir pour l'en-

**Objectif SUD**

semble des Elus et DS de notre Organisation au delà d'avoir une nouvelle fois fait plier nos patrons.

Un dossier similaire a été déposé devant le Conseil de Nancy dont le jugement est mis en délibéré.

*Affaire à suivre...*



- les plus radicaux pensaient que les Conseils pouvaient être un vecteur d'éducation ouvrière.
- les modérés restaient convaincus qu'il fallait préserver une juridiction à caractère démocratique et paritaire.

Ils auront gain de cause sous la Troisième République et les Conseils retrouveront le régime qu'ils avaient connu dès 1848. Mais le patronat multiplie les procédures dilatoires, la pratique de la chaise vide, démissionne en bloc et va en appel au tribunal de Commerce composé lui exclusivement d'employeurs, une procédure aujourd'hui disparue. Le climat se durcit quand les syndicats demandent une démission en blanc aux élus pour parer à toute éventualité et à tout blocage. Dans cette ambiance délétère, Waldeck Rousseau tiendra bon et légalisera le fonctionnement "unilatéral" des Conseils, en somme sans la présence des conseillers du patronat démissionnaires.

Aidés par le retour d'une forme de prospérité mais confronté aux pressions des syndicats révolutionnaires, le parti radical au pouvoir réprime le mouvement ouvrier mais instaure une législation nouvelle de protection sociale, condition du maintien de l'alliance avec les socialistes républicains...

Et c'est avec les lois de 1905 et 1907 que les Conseils de prud'hommes prennent leur visage actuel, affiné tout au long du vingtième siècle :

- appel au civil
- extension au commerce et à l'industrie
- droit de vote et éligibilité des femmes
- alternance de la présidence entre salariés et employeurs
- assistance par un représentant du personnel ou d'un avocat...

Au-delà de l'archaïsme du terme "prud'hommes" l'institution est réellement un point d'appui au dialogue et à la démocratie. Il faut cependant être vigilant sur un point, une volonté existe de voir disparaître ces Conseils quasi uniques en Europe. C'est le seul prétoire où le salarié peut faire entendre sa voix de façon directe, où le seul juge de paix reste le Code du travail, voulu par Arthur Groussier, tant malmené et dépouillé ces derniers temps.

Il faut être vigilant aussi sur le nombre croissant de départages qui finalement à terme pourraient faire douter les magistrats professionnels de l'intérêt de cette juridiction.

Alors "dire le droit" ou "faire le droit" ? C'est un débat auquel n'échappe aucun Conseil voire aucun syndicat. Mais en tout état de cause, défendre la cause du droit du travail bâti de façon syndrétique et sacrificielle par de nombreuses générations d'ouvriers doit rester le levier de nos ambitions...

*Le mutualiste masqué  
Le 11 juin 2006*

# COMPTE RENDU RÉUNION NÉGOCIATION du 13 juin 2006

**Délégation SUD : Cécile CORNU - Jocelyne CRÈCHE - Marcel LE BRIS - Denis MARION**

**Protocole d'accord :** Il a été signé par 7 syndicats (sauf la CGT).

**Négociation sur l'accord du 18 juillet 2002 portant sur la modification de certaines dispositions de la CCN et sur l'annexe 1 :**

**FNCA :** elle propose de confirmer dans son contenu et ses effets l'intégralité de l'accord.

**FO :** nous sommes signataires de base de la Convention Collective, nous avons adhéré à l'annexe en mars 2006 pour pouvoir siéger. Nous confirmons par notre signature notre adhésion.

**SUD :** Cela fait 4 ans qu'on attend ce moment. Nous demandons aux signataires de ne pas confirmer l'accord et de négocier sur nos propositions.

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CRÉDIT AGRICOLE PROPOSÉE PAR SUD

### LE CONSTAT :

Le premier constat est que la Convention Collective n'est que partiellement appliquée. Nous constatons régulièrement que, d'une CR à l'autre, les emplois sont différents, tant dans la structure que dans la définition et leur pesée. La définition des postes est interprétable et interprétée en fonction du bon vouloir de chaque Direction locale.

Le deuxième constat est que dans de nombreuses CR, des directeurs ont été obligés d'améliorer la Convention Collective par des avenants locaux ou des avantages supplémentaires.

Le problème de la définition des postes et de leur pesée est un problème récurrent :

- 1) Nos métiers évoluent très rapidement.
- 2) La structure des emplois, l'organisation des réseaux et des sièges est très différente d'une CR à l'autre.
- 3) Nous constatons régulièrement une érosion de la valeur du point qui ramène les bas coefficients à des niveaux inférieurs au SMIC et pose le problème de la réévaluation de ces coefficients et par-là même de la re définition de nouvelles structures d'emplois.
- 4) Suite à la pesée des postes se pose donc la question de la pérennité des coefficients hiérarchiques.

### LES PROPOSITIONS :

#### Article 1 : Champ d'application

Applicable aux GIE et autres filiales gérés par les CR.

#### Article 2 : Durée

Les non-signataires doivent être en mesure de demander la révision d'un ou des articles de la CCN. Ils sont du reste les mieux placés pour le faire.

#### Article 4 : Engagement de non concurrence

Il doit obligatoirement s'accompagner d'une contrepartie financière faisant l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Les limites de la clause de non concurrence doivent être précisées que ce soit en terme de rayon géographique (maximum 30 km autour de la dernière affectation), en temps (maximum un an) que professionnelle. Sur ce dernier point, le Crédit Agricole et donc ses employés étant passés du seul métier de banquier à celui d'assureur et maintenant de marchand de biens, une clause de non concurrence qui exclurait toute concurrence au Crédit Agricole empêcherait les salariés concernés de retrouver un emploi correspondant à leurs aptitudes.

Le Crédit Agricole devra s'engager à laisser le salarié exercer dans un au moins des métiers qu'il a été amené à pratiquer.

#### Article 5 : Droit syndical

**Dans l'institution :** Nous demandons un forfait de 1 000 jours par organisation syndicale représentative.

# Négociation Convention Collective

## Dans l'entreprise :

Le droit syndical souffre des restructurations et n'est pas adapté à la configuration même de notre entreprise qui est élargie géographiquement.

Nombres de délégués : 1 délégué syndical par tranche de 1000 salariés plus un si un élu cadre ou technicien et 1 délégué supplémentaire par département autre que celui du siège.

Les délégués syndicaux titulaires disposent d'un crédit d'heures de 30 heures dans les caisses régionales de moins de 1000 salariés, 40 heures entre 1000 et 2000 et 50 heures au-delà.

Les délégués syndicaux suppléants bénéficient d'un crédit d'heures au moins égal à la moitié du crédit d'heures du titulaire.

Pour préparer les dossiers de négociation annuelle, il est accordé un quota de 400 heures par organisation syndicale et par année civile.

Un crédit d'heures d'une journée est accordé aux titulaires, aux suppléants et aux représentants syndicaux pour préparer les réunions plénières suivantes : comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT et de négociation.

Les frais de la réunion préparatoire sont pris en charge par l'employeur.

Si dans l'exercice de son mandat, le délégué est amené à se déplacer, le temps de trajet est hors crédit d'heures.

Pour la diffusion des informations à caractère syndical, les organisations syndicales peuvent utiliser les circuits du courrier interne, messagerie et intranet.

Chaque organisation syndicale bénéficiera d'une heure chaque mois pour rencontrer les salariés, ces heures peuvent être cumulables au trimestre.

## Article 6 : Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont financés intégralement par la Direction. Ces congés ne doivent pas imputer les jours RTT.

## Article 7 : Délégués du personnel

Une instance par département, si non des heures de délégations supplémentaires.

20 heures de délégation par élu et 10 heures pour le suppléant.

Le temps de trajet n'est pas imputable sur les crédits d'heures.

La diffusion au personnel des questions et réponses aux DP doit être systématique sur le principe du comité d'entreprise avec l'approbation du PV de la réunion précédente à chaque réunion.

## Article 8 : Embauche

Respect de cet article dans toutes les CR.

Actuellement, la Direction est tenue de présenter ses besoins en personnel aux membres de la commission paritaire. Ceux ci peuvent proposer des candidats pour les postes à pourvoir.

Cette clause est-elle appliquée ? Cet article prévoit aussi des clauses de priorité : sont-elles appliquées ?

Il nous semble que concernant cet article, notre premier rôle serait dans chaque CR de vérifier son application et de donner ainsi une vie à la commission paritaire. C'est la première phase avant de pouvoir le faire évoluer en matière de critères de choix par exemple.

## Article 10 : CDD

Concernant les CDD, une clause doit pouvoir limiter l'accès à ce type de contrats. Nous devons introduire une notion de pourcentage maximum de contrats précaires (CDD, Apprentis, Contrats de Qualification, Contrats d'insertion...).

Le maximum tolérable serait, tous contrats confondus, hors congés naissance, de 5% sauf cas exceptionnels qui devront être soumis à l'approbation de la commission paritaire puis du CE.

## Article 11 : Mutations et mobilité

La mobilité pourrait bien devenir un des moyens de faire partir à moindre coût. Les fusions ont entraîné un champ de mobilité très large. Nous sommes passés de mobilités maximales sur un département à des possibilités de mobilités sur plusieurs départements et bientôt sur une région.

Les limites imposées par l'article 11 de la CCN ne sont pas suffisantes. D'une part, en aucun cas la mobilité imposée pour "besoins de l'exploitation" ne doit excéder le département d'origine. D'autre part, les contraintes financières doivent être supportées par l'entreprise.

Ces frais ne doivent pas se limiter aux frais de déménagement

Doivent être compris ceux de trajet lorsque le conjoint ne peut pas suivre ainsi que les frais supplémentaires de double résidence s'il y a lieu.

Lorsque la mobilité n'entraîne pas de changement de résidence, les frais de route doivent être pris en charge entre la précédente affectation et la nouvelle.

En cas de mobilité, l'agent se verra garantir une rémunération globale au moins égale à la précédente.



Rappel : les Cadres de Direction ont droit à un logement de fonction avec chauffage et abonnement téléphonique, pouvant être remplacés par une indemnité compensatrice de 1200 euros pour le Directeur Général et 1000 euros pour les Sous Directeurs et Directeurs Adjointes, indexée sur l'indice INSEE de location de logement.

## **Article 12 : Discipline**

Toutes les sanctions disciplinaires (notamment l'avertissement et le blâme) doivent être tenues sur un cahier consultable par les élus du conseil de discipline.

## **Article 13 : Conseil de discipline**

Les membres désignés par le Conseil d'administration ne doivent pas être des membres de la Direction.

## **Article 14 : Rupture du contrat de travail**

Outre que cet article n'est pas dissuasif pour l'entreprise, la base de calcul doit être revue. De plus en plus, les ressources des agents se décomposent en salaire et autres ressources (participation et intéressement). Ces deux dernières ressources sont favorisées par les Directions qui voient là une occasion d'économiser des charges sociales. Elles doivent être incluses dans la base de calcul de l'indemnité de licenciement. Cette indemnité ne doit pas être plafonnée car plus on est licencié tard et plus on a des difficultés à retrouver un emploi.

Le montant de l'indemnité doit être 1 mois de ressource par année d'ancienneté.

Un salarié licencié doit continuer à bénéficier des conditions générales de banques dont il bénéficiait au moins jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un emploi avec un minimum d'un an.

## **Article 15 : Licenciement collectif**

En cas de licenciement collectif, la priorité doit être donnée à la situation des gens. L'ordre de priorité doit avantager les plus fragiles socialement.

## **Article 17 : Commission Paritaire Nationale**

La commission paritaire nationale doit être composée de toutes les organisations représentatives et non les signataires.

## **Article 18 : Comité d'entreprise**

30 heures par élu titulaire et représentant syndical et 15 heures pour les suppléants. Les membres du bureau du comité d'entreprise verront leurs nombres d'heures de délégation doublées.

Cet article n'améliore la loi que par la définition du pourcentage de la masse salariale attribuée à la gestion des œuvres sociales. Comme pour le droit syndical, les moyens donnés aux CE ne tiennent pas compte des restructurations en cours depuis 10 ans.

Ils doivent être proportionnés en fonction des critères déjà énoncés de taille, de site et de salariés. Ces moyens concernent autant le nombre d'élus que leurs heures de délégation que leurs moyens financiers.

Il faut permettre à chaque département d'avoir un comité local avec des moyens spécifiques. Ces comités locaux seraient assujettis au CCE de la CR.

## **Article 19 : Congés annuels**

La journée de solidarité n'impactera pas les autres formes de congés, elle sera prise en charge par les CR.

La FNCA a décidé d'appliquer la RTT sous forme de jours de congés supplémentaires, il faut qu'elle aille jusqu'au bout de sa logique. Nous avions avant la RTT 25 jours de congés + 3 jours d'ancienneté + 2 jours de fractionnement soit 30 jours. La RTT nous a permis de passer de 39 à 35 heures, cela représente l'équivalent de 0,52 jour de travail hebdomadaire.

Le nombre de jours de congés liés à la RTT doit donc être de 23,59 jours qu'il faut rajouter aux 30 précédents.

Le nombre de jours de congés doit donc être de 54 jours, auxquels il faut ajouter les jours chômés et fériés traditionnels et d'usage, et les spécifiques liés au droit local.

## **Article 20 : Congés sociaux**

Les congés rémunérés ne doivent pas amputer le nombre de jours RTT.

Pour les élus MSA, Prud'hommes, chambres d'agriculture, conseillers aux salariés et représentants des salariés dans les organismes sociaux, les absences ne doivent pas amputer le nombre de jours RTT, ni la rémunération sous toutes ses formes.

**Congés naissance** : en cas de naissance multiple, 10 jours de congés pour le père de famille avec le salaire entier.

**Congé de paternité** : Le salaire doit être maintenu pendant ce congé.

**En complément de veille d'examen** : un temps dédié à la formation avec des jours supplémentaires (3) pour enfant à charge.

## **Article 21 : Maternité et adoption**

Les congés de maternité et d'allaitement ne doivent pas avoir d'incidence sur la REC, intéressement et participation.

# Négociation Convention Collective

## Article 22 : Congés exceptionnels en cas de maladie

5 jours rémunérés par an si maladie conjoint ou enfant.

5 jours rémunérés par an si hospitalisation conjoint ou enfant.

Le cumul est possible.

Ces congés n'amputent pas les jours RTT.

Il faut prendre en compte l'évolution de la société avec la notion de concubin et pacsé.

## Article 23 : Maladie

Maintien du revenu global

Si maladie pendant les congés légaux : maintien des droits à congés (la maladie interrompt les congés).

Même condition que les cadres de Direction pour le maintien du salaire soit :

- de 2 à 3 ans d'ancienneté, salaire maintenu pendant 9 mois,
- de 3 à 4 ans d'ancienneté, salaire maintenu pendant 18 mois,
- de 4 à 5 ans d'ancienneté, salaire maintenu pendant 27 mois,
- Au-delà de 5 ans, salaire maintenu pendant 36 mois.

## Article 24 : Affections de longue durée

Les 4 mois de salaires garantis sont dans certains cas inférieurs au calcul de l'indemnité prévu par le code du travail.

Le minimum garanti est d'au moins 2 ans de salaire.

## Article 26 : Pesée de poste

Mise en place du 3<sup>ème</sup> PQE à négocier en urgence dans chaque CR

Revalorisation de tous les coefficients d'emploi :

METIERS	ANCIEN	PQE	REACTUALISE
Opérateur	285		350
	300		350
	330		350
Assistant	340		370
	350		380
	375		400
	390		425
	400		435
Technicien	420		450
	440		475
	460		495
Analyste	485		510
	515		550
	540		575
Chargé d'Activités	585		600
	630		650
	645		665
Responsable de Domaines	700		710
	755		775
	820		835
Responsable de Secteur	900		925

En aucun cas, un coefficient d'emploi doit être d'un niveau inférieur au SMIC.

La dernière phrase de l'article 26 doit être supprimée.

## Article 27 : Points de qualification individuelle

Les jeunes embauchés sous CDI (s'ils ont déjà travaillé dans l'entreprise) se verront attribuer des PQI à raison de 2% des PQE multipliés par les années de présence avec un minimum de 7 points par an.

A la titularisation, ils se verront attribuer 15 points et au bout de 18 mois 15 points.

## Article 32 : Points de diplômes :

50 points par unité de valeur à valoir sur prime de 250 points de fin de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année au CETCA.

Les points de diplôme ne sont pas absorbables.

Plutôt que des primes, nous pensons qu'un examen apporte de façon durable au salarié et donc à l'entreprise un plus.

Ce sont donc des points qui doivent être donnés aux titulaires d'examens et non pas des primes. D'autre part, les diplômes obtenus à l'extérieur doivent aussi être pris en compte pour l'obtention de points de diplômes.

## Article 33 : Evolution professionnelle

Un véritable parcours professionnel doit être proposé aux salariés en fonction de leurs ambitions, de leurs capacités et de leur niveau de formation.

Ce parcours ne doit pas seulement inclure les PQI, il doit apporter au salarié la garantie d'une évolution de carrière.

Les priorités aux promotions doivent être clairement définies.

Les promotions s'accompagnent d'un accroissement net de 20 points pour les AA, 25 points pour les TAU, 30 points pour les RM.

## Article 34 : Primes et indemnités diverses

Indemnité de remplacement : prévoir aussi le remplacement d'un TAU par un agent d'un coefficient d'emploi inférieur.

Prime de naissance : Cette prime est aussi valable en cas d'adoption.

Prime de transport : la prime de 3,51 euros est ridicule. Afin de favoriser les transports en commun, basons cette prime en fonction d'un abonnement mensuel (métro/tram/bus).

## Article 35 : Allocations en cas d'accident de travail

L'indemnisation des salariés accidentés du travail doit inclure l'ensemble des revenus.

## Article 36 : Frais de déplacement

L'indemnisation des frais de déplacement doit être la même pour toutes les caisses. Le barème fiscal est le plus juste.

## Article 38 : Retraite

Maintien de l'âge normal de la retraite à 60 ans. A 60 ans, nous avons deux possibilités :

- le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, il faut que la prime de départ à la retraite soit incitative : nous proposons une prime correspondante à 1 année de salaire.
- Le salarié n'a pas droit à une retraite à taux plein, dans ce cas, possibilité de préretraite avec 85% du dernier salaire annuel net jusqu'à bénéficier d'une retraite à taux plein et paiement des cotisations retraites à 100% de ce dernier salaire.

## Article 39 : Indemnité de départ à la retraite

Prime de départ à la retraite : un cinquième de mois par année de présence au CA sans plafond.

## Article 40 : Durée de travail

Pénaliser les heures supplémentaires dès la première heure et aussi le samedi après midi. Les heures hors plage horaire sont majorées de 30 %, et de 50 % à partir de 20 h.

## Article 43 : CHSCT

C'est un nouvel article non prévu dans la convention collective actuelle.

SUD demande un CHSCT par département.

SUD propose 4 élus par département et 2 élus par tranche de 1000 salariés.

Les heures de délégation par élu sont de 30 heures par mois au minimum.

Chaque organisation syndicale peut nommer un représentant syndical avec un crédit d'heures identique à celui des élus.

Le secrétaire du CHSCT verra son crédit d'heures porté à 45 heures au minimum.

Les temps de trajet ne rentrent pas dans les heures de délégation.

Tous les frais engagés par les élus sont remboursés par les organismes adhérents à la CCN.

**Prévoir un nouvel article sur les astreintes à domicile, manifestations exceptionnelles du week-end (foires...).**

Nos propositions:

Astreinte à domicile : 1 point de l'heure en semaine,  
le week-end un forfait de 20 points + 2 points de l'heure,  
1 point supplémentaire si entre 22h et 5h du matin.

Manifestations exceptionnelles du week-end : En plus du paiement des heures supplémentaires, un forfait de 20 points et 4 points de l'heure.

## Annexe 1 :

### Chapitre 1

Une nouvelle hiérarchie des métiers doit être proposée. Celle ci doit tenir compte de critères généraux lisibles et facilement mesurables. Les différences doivent être suffisamment claires pour ne pas supporter d'interprétation et permettre à chacun de s'y retrouver.

La définition des postes doit se faire par "familles" en fonction de données lisibles par tous. Chaque "métier" doit être répertorié (banque, assurance, informatique, immobilier...). Dans chaque métier, on doit retrouver les différents types d'emploi (saisie, production, gestion, animation, encadrement...). En cas de pratique de plusieurs fonctions (saisie et production en banque ou en assurance par exemple, ou animation et vente...), c'est le plus fort coefficient qui doit être appliqué de manière à éviter les dérives que nous constatons souvent.

# Négociation Convention Collective

## Chapitre 3

Négocier une enveloppe de PQI supplémentaire pour réduire les inégalités existantes entre les femmes et les hommes.

Suppression de la matrice "d'équité" :

Elle serait remplacée par un nombre de points attribué en fonction de l'appréciation et de l'adaptation de l'agent par rapport au poste occupé :

Nous admettons que la norme de notation dans les CR est :

- + si supérieur par rapport à la définition du poste
- = si conforme au poste
- si insuffisant par rapport à la définition du poste

Cela implique de revoir les critères de notation qui doivent, eux aussi, être établis au niveau national et répondre à la plus grande objectivité et lisibilité.

Si sur 3 années glissantes, vous avez en moyenne +

Le nombre de points minimum attribués serait :

- Si AA : 25 points
- Si TAU : 30 points
- Si RM : 35 points

Si sur 3 années glissantes, vous avez en moyenne =

Le nombre de points minimum attribués serait :

- Si AA : 20 points
- Si TAU : 25 points
- Si RM : 30 points

Si sur 3 années glissantes, vous avez en moyenne -

Le nombre de points minimum attribués serait :

- Si AA : 15 points
- Si TAU : 17 points
- Si RM : 20 points

**Valeur du point** : L'indexation peut se faire sur la base de l'indice INSEE de l'inflation, ou tout autre indice qui respecterait l'équité entre la valeur du point et le pouvoir d'achat.

CGT et SNIACAM : sont tout à fait d'accord pour qu'on négocie sur nos propositions.

FNCA : Sur certains aspects, des points seront abordés dans la négociation sur certains articles de la CCN et l'annexe.

Les 6 signataires ont confirmé leurs signatures.

### Accord sur les salaires 2003 :

FNCA : propose de confirmer dans son contenu et ses effets l'intégralité de l'accord sur les salaires 2003.

SUD : Depuis 2002, la valeur du point a augmenté de 5,8% alors que l'inflation a progressé de 8,1%.

Année	Valeur du point	Inflation
2002	+ 1,7%	+ 2,3%
2003	+ 1,6%	+ 2,2%
2004	+ 1%	+ 2,1%
2005	+1,5%	+ 1,5%
Total	5,8%	8,1%

Les signataires négocient en début d'année sans savoir l'inflation annuelle. Aujourd'hui, on sait que ces accords ont entraîné une perte de pouvoir d'achat pour les salariés. Nous demandons aux signataires de ne pas confirmer leur signature et demander une augmentation de la valeur du point en phase avec cette inflation.

L'accord 2003 a été confirmé par CGC et CFDT.

Même chose pour 2004 (CFDT, CGC et UNSA) et 2005 (CFDT, CFTC, CGC et UNSA).

### Accord sur les salaires 2006 :

FNCA : propose de confirmer dans son contenu l'intégralité de l'accord sur les salaires 2006.

FO : Rappelle sa demande d'augmentation de la valeur du point de 2,5% et une prime de 1 500 euros en complément de la prime Villepin. Demande aussi une négociation salariale avant le 31 décembre 2006.

CGC : Se rappelle le climat de cette négociation : elle a été obligée de signer et elle signe cet accord à contre cœur.

CFDT : Elle a signé après avoir consulté ses sections. Elle signe mais il faudra en tenir compte dans les futures négociations.

CFTC : demande 400 euros de plus dans le cadre du bonus Villepin.

SUD : rappelle sa demande de + 5% de la valeur du point. Signale que SUD, CGT et FO auraient du être invités à négocier.

cier le bonus Villepin (qui n'est pas un salaire) et que nos concurrents ont versé plus que le Crédit Agricole. CFDT, CGC et UNSA ont signé l'accord.

## Négociation sur l'annexe de la Convention Collective :

Présentation de la FNCA

### Eléments de contexte :

Depuis 2000, le PNB et le nombre de dépôts à vue augmentent moins vite au Crédit Agricole par rapport à la concurrence. Cela a entraîné une perte de parts de marché de 1,4 pts et même - 2,3 pts pour le taux de pénétration sur les DAV. A 10 ans, la Poste prendrait 1,3% de part de marché au Crédit Agricole.

Rappel du pacte de développement des CR : 8 défis complémentaires (qualité de l'offre de service et de conseil, proximité sur tous les marchés, marché des professionnels, filière immobilière, assurance, banque des jeunes, ressources humaines et projet mutualiste) ... pour une ambition collective : Devenir le banquier d'un français sur trois à l'horizon 2014.

La relation clients : être la banque de la relation durable, être la banque commerciale de ses clients et être la banque des trajectoires de vie.

Le contexte démographique : 35% des effectifs des banques AFB partiront en retraite entre 2006 et 2014. Pour le Crédit Agricole, 27% des effectifs (18 900) partiront entre 2008 et 2013. Si nous gardons le même turn-over, c'est 42% de départs (29 400) que la FNCA prévoit.

SUD : On fait dire ce que l'on veut aux chiffres. C'est plus facile de progresser quand vous avez 5% de part de marché que 25%. Mais nos pertes de part de marché ne nous surprennent pas car avec les nouveaux concepts d'agences, on fait tout pour que les clients ne viennent pas à l'agence et aussi les taux de crédits sont souvent plus élevés que la concurrence. Le changement de politique commerciale n'est que publicitaire car, sur le terrain, on vend d'abord, le conseil plus tard. Les calculs de REC mettent en avant la vente et la performance individuelle et non le conseil et les besoins clients. Pour le contexte démographique, les banques AFB et la banque Postale recrutent et nous prennent nos meilleurs éléments avec des augmentations salariales importantes. Le Crédit Agricole doit être plus attractif que les autres banques. Nos salaires d'embauches sont dérisoires, les progressions salariales au minima (valeur du point inférieur à l'inflation), les perspectives de carrière inexistantes : Comment voulez vous attirer et garder les salariés dans ces conditions ? Cette négociation sur l'annexe est importante et doit répondre à cela.

FNCA : Il y a effectivement un changement de cap dans notre politique commerciale mais on ne change pas en si peu de temps. Il faut être pragmatique.

### Présentation des principaux éléments de diagnostic :

En moyenne annuelle de 2003 à 2006, les salaires ont augmenté en moyenne de 2,48% (1,43% grâce aux mesures générales et 1,05% à la valorisation des qualifications individuelles). La part des augmentations collectives correspond à 58% du total (contre 42% pour les augmentations individuelles).

Pour un salarié de la classe 2 ayant un salaire de qualification de 516 points :

- effet des mesures générales sur 5 ans (1,43% par an) : +7.35%
- effet des mesures individuelles sur 5 ans :
  - o A : attribution de 18 points en 5 ans (garantie 1 CCN) : +3.49%
  - o B : Attribution de 25 points en 5 ans (moyenne observée) : +4.84%
  - o C : Attribution de 32 points en 5 ans (> garantie 2CCN) : +6.20%

Taux d'augmentation annuel moyen :

- o Cas A : +2.08%
- o Cas B : +2.33%
- o Cas C : +2.57%

Dans les autres banques, les augmentations individuelles prédominent (64 à 84%).

Le PQE est la principale source d'incitation financière : le PQE représente 67% de la rémunération contre 15% pour les PQI, 12% pour la REC et 6% pour les autres éléments de rémunération CR.

SUD : Nous ne sommes pas d'accord avec vos chiffres. Entre fin 2000 et fin 2005, la valeur du point a augmenté de 6,57%, l'inflation a progressé de 9,82%. Soit une perte de pouvoir d'achat de 3,25%. L'obtention minimale de PQI compense tout juste cette perte. Si on prend votre moyenne (25 PQI en 5 ans), les salariés ont eu un gain de pouvoir d'achat de  $4.84 - 3.25 = 1,59\%$  (soit + 0.32% par an). Comment voulez vous motiver les salariés avec ces faibles progressions ? Vous dites que les progressions individuelles ne sont pas assez importantes mais qui fixent les enveloppes de PQI ? Dans toutes les CR, l'ensemble des organisations syndicales estime que les enveloppes sont insuffisantes pour récompenser l'excellent travail des collègues, et maintenant vous venez vous plaindre que la part individuelle est insuffisante. Par avance, il est hors de question de toucher à la garantie collective qui est déjà nettement insuffisante (doit être au niveau de l'inflation). Profitons des nombreux départs annoncés (18 900 futurs retraités) pour redistribuer les PQI récupérés par

# Négociation Convention Collective

l'effet noria aux jeunes et aussi aux moins jeunes.

Synthèse des négociations précédentes :

## Les orientations de la FNCA :

- Mieux connaître les personnes et leurs contributions ;
- Adapter l'équilibre entre augmentations générales et capacités de reconnaissance des personnes pour assurer une meilleure lisibilité du couple " contribution - rémunération ".
- Distinguer repère dans l'organisation, reconnaissance et rémunération ;
- Mieux connaître les contributions dans un métier ;
- Mieux valoriser les augmentations générales en enrichissant la palette des variables de la négociation ;
- Conforter le dialogue social de branche sur les salaires.

Des enrichissements ou confirmations ont été apportés suite aux négociations précédentes :

- Nécessité de construire un dispositif répondant aux attentes des plus jeunes générations sans pénaliser les autres générations, notamment les plus anciennes ;
- Offrir des perspectives de carrière dans un métier ;
- Aborder le thème des rémunérations annuelles brutes, notamment pour les bas salaires.
- Privilégier une approche concrète du dossier

Ce dossier a été découpé en 7 sous dossiers toutefois interdépendants :

Les 3 premiers ont été abordés, les autres le seront :

- Actualisation des fonctions repère par la prise en compte des notions de " création de valeur ajoutée clients " et de "performances pérennes de l'organisation".
- Nombre de positions de qualification.
- Impacts en termes d'appréciation
- Adaptation de l'équilibre entre augmentations générales et capacités de reconnaissance des personnes.
- Perspectives de carrière dans un métier.
- Rémunération minimale et rémunération annuelle brute.
- Consolidation et modalités de translation.

Et des demandes de certaines Organisations Syndicales de négociation sur certains articles de la CCN.

## Propositions de la FNCA lors de la négociation du 11 mai :

Méthodologie d'actualisation des fonctions repère :

- Evolution de la finalité dominante des familles professionnelles : mettre davantage en évidence la finalité de création de valeur ajoutée clients et la finalité de performances pérennes de l'organisation.
- Evolutions de la raison d'être ;
- Préoccupation dominantes : mettre davantage en évidence la finalité de création de valeur ajoutée clients et la finalité de performances pérennes de l'organisation.
- Contexte décisionnel : introduire les dimensions "synergies entre réseaux" et "complémentarité des canaux"
- Rôle fonctionnel : compléter la dimension "contribution individuelle" existante par une dimension "contribution collective".
- Evolution des activités significatives : en assurant la cohérence par rapport au contexte décisionnel.
- Apporter les adaptations nécessaires pour rendre plus visibles les liens avec la finalité dominante adaptée et la raison d'être adaptée.
- Mettre en évidence les contributions individuelles et collectives.
- Mettre en évidence la diversité des modes de contact.

Orientations sur l'appréciation :

- Conserver la logique d'appréciation des facteurs constitutifs de la performance : ne pas se limiter au constat du niveau de performance atteint.
- Mettre en perspective les notions : contribution à la création de valeur ajoutée client et contribution aux performances pérennes de l'organisation. Il faut mettre en place un nouveau référentiel de performance.
- Ajouter que l'appréciation doit aussi être un moment privilégié pour envisager les actions pouvant être mises en place afin d'accompagner les salariés dans la maîtrise de leur emploi et le développement de leurs compétences.

Orientations sur les positions de qualification :

- Intégrer les besoins croissants en emplois de Conseillers Spécialisés
- Créer une position pour héberger les emplois de conseiller sans portefeuille (54% des clients ne sont pas en portefeuille).
- Veiller à la simplicité du dispositif.

Lors de la réunion technique du 18 mai :

1. Demande des organisations syndicales d'adapter les notions de création de valeur ajoutée clients et performance pérennes de l'organisation. La FNCA propose : "utilité clients, qualité des prestations et relations" et "efficacité collective et fluidité du fonctionnement".
2. Demandes des organisations syndicales : d'adapter certaines notions dans l'actualisation des fonctions repère et dans l'appréciation et de veiller à ne pas assurer la confusion entre "spécialisation" et "expertise" dans les adaptations des positions de qualifications.

## **Le référentiel de performance serait :**

1. Utilité clients, qualité des prestations et relations
  - L'accueil et la qualité des relations
  - La qualité du service et des prestations
  - L'approche globale des besoins
  - La qualité du conseil et l'expertise
  - La complémentarité des différents canaux
  - La conquête
  - La fréquence des entretiens
  - L'innovation clients
  - L'optimisation des délais
  - Les prix
  - Etc.
2. Efficacité collective et fluidité du fonctionnement
  - Les synergies entre réseaux et métiers
  - Les coopérations internes
  - La fiabilité et la fluidité des processus
  - La maîtrise des risques
  - La fiabilité du fonctionnement
  - La sécurité des prestations
  - Les innovations internes
  - La maîtrise des charges
  - Etc.

SUD : dans notre constat sur la CCN, nous disions que la définition des postes est interprétable et interprétée en fonction du bon vouloir de chaque Direction. Le dispositif, que vous voulez mettre en place, est toujours aussi complexe. Nous demandons une simplification du système afin que chaque salarié puisse s'y retrouver. Nous notons surtout des contradictions : d'un côté, vous voulez accroître les rémunérations individuelles et vous mettez l'accent sur le collectif dans les fonctions repère. Quant au référentiel de performance, nous craignons que les items conquête et fréquence des entretiens soient plus importants dans les CR que qualité du conseil et accueil et qualité des relations.

CGC : donne en séance à la FNCA un document pour simplifier les fonctions repères.

**Prochaine commission technique : le 21 juillet**

**Prochaine négociation : le 26 juillet et 4 octobre.**

Ont participé à ce numéro 59 d'Objectif SUD : **Christian BERTELLE** (Oise), **Patrick CROSNIER** (Lorraine), **Jean-Louis DANFLOUS** (Aquitaine Gironde), **Jean-Pierre FILLANCO** (Aquitaine Gironde), **Denis MARION** (Normandie), **Daniel MICHELET** (Lorraine), **Jacques SERVIA** (Charente Périgord), **François VAZQUEZ** (Charente Périgord), sans oublier l'aide, la patience et le soutien de l'équipe technique de **BORDEAUX** (Capitale de l'Aquitaine) ■

# Casteljaloux 2006, c'est fini vive Casteljaloux 2007

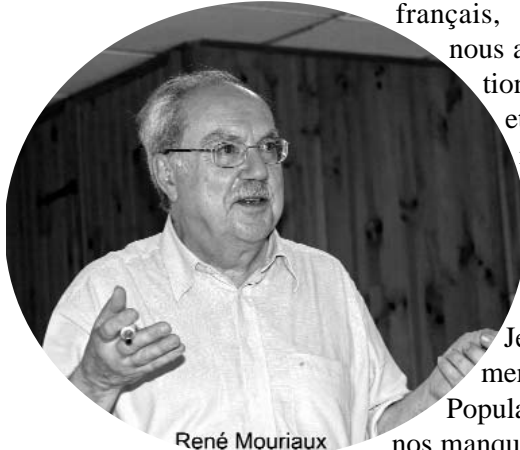
C'est dans le cadre champêtre du centre de La Taillade situé dans un arial du massif forestier du sud-ouest du Lot & Garonne que se déroule traditionnellement l'Université d'été des SUD de Casteljaloux.

Cette année, nous étions 23 stagiaires dont un tiers de femmes. Le calme de la forêt de chênes était sûrement propice au travail, à la réflexion, à la concertation, à l'échange d'idées et surtout à la convivialité. C'est donc du 20 au 23 juin que nous avons bossé.

René Mouriaux est il sociologue, politologue, chercheur ou philosophe ? Peut-être tout à la fois. Et dans sa présentation historique de l'évolution du syndicalisme français, chacun de



*Un auditoire attentif*



René Mouriaux

nous a pu se demander si nous étions plutôt conservateurs ou modernistes, réactionnaires ou utopistes. L'unité syndicale fut débattue, les obstacles recensés, et enfin quelques réponses à la division proposées. Les règles obsolètes de la représentativité furent une nouvelle fois critiquées, avec des exemples à l'appui pour rappeler les difficultés qui, quelquefois nous sont opposées. Mais face au pouvoir de l'argent, face au patronat, cette merveilleuse conclusion fut empruntée à Vauban, connaisseur s'il en est en forteresse : « *il n'y a pas de citadelle imprenable* ».

Jean-Pierre DEBOURDEAU est-il un prof d'histoire ou un militant ? assurément il est les deux quand il nous présente ce que fut le "Rassemblement Populaire" improprement appelé Front Populaire de 1936, peut-être pour oublier nos manquements à la solidarité vis-à-vis du vrai Front Populaire, celui d'Espagne.

N'empêche que l'histoire, quand elle est expliquée ainsi, quand les événements d'un pays sont situés dans le contexte continental, voire mondial, quand on nous présente les rapports entre les classes sociales, on est tout de suite très intéressés.

Les éclaircissements demandés ont été apportés et ensuite, nous avons franchi les 70 années qui nous séparaient de 1936 pour discuter librement de la situation qui s'ouvre pour 2007. Quel sera le (la) (les) candidat porteur des espoirs des travailleurs ? Qui sera celui (celle) assurant le compromis avec la bourgeoisie ? Une seule chose est sûre, nous avons identifié les représentants du patronat, les adeptes de la matraque et rien que cela justifiait cette journée



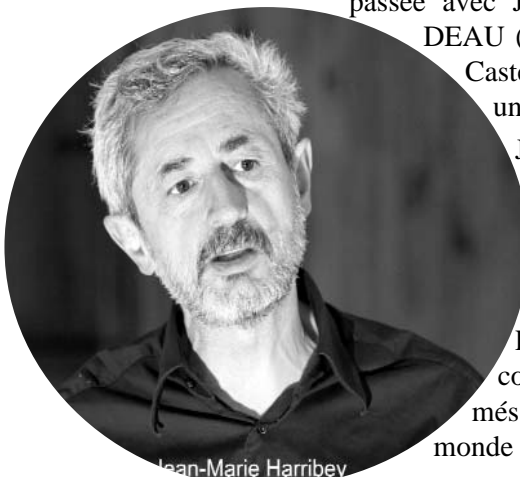
Jean-Pierre DEBOURDEAU

passée avec Jean-Pierre DEBOURDEAU (de Dijon) qui rodait à Casteljaloux ce que serait, une semaine après, son intervention au conseil national de SUD PTT.

Jean-Marie HARRIBEY, tout le monde (ou presque) le connaissait pour avoir assisté à des conférences qu'il donne régulièrement ou tout simplement pour avoir milité avec lui à SUD ou à Attac.

Le sujet du jour était : "Quel développement pour une société solidaire et économe ?".

Présenté d'une manière dynamique avec support de diapos et pédagogique comme à chaque fois, cet exposé a permis à tous de se croire un plus informés sur les rapports entre croissance et développement, sur la pauvreté dans le monde et sa concentration géographique, sur l'état de la planète et le risque que



Jean-Marie HARRIBEY



nous lui faisons prendre..

La cause a clairement été identifiée et désignée : le capitalisme. Le débat a été ouvert sur les conceptions de la soutenabilité qui pourraient dans certains cas s'accommoder du libéralisme contrairement à la conception dite "bioéconomique" antinomique avec le capitalisme et remportant les suffrages des stagiaires.

Nous terminions sur la question suivante : "Croître, décroître ou se développer ?". Entre les choix philosophiques et les choix politiques, Jean-Marie HARRIBEY nous propose des pistes de réflexions sur les moyens !

Trop courte journée car Jean-Marie a dû repartir rapidement vers une autre tâche militante sans avoir pu nous raconter ce qui se passe réellement dans la république bananière Attac.

C'est promis nous en reparlerons dès que les stagiaires auront achevé la lecture du bouquin "Le développement a-t-il un avenir" qui leur fut remis.



à la pause : on discute



Le roi de la tricandille

ner avant de repartir là bas, à Restigné.

C'est dit, l'an prochain, nous avons des pistes de débats à organiser, des intervenants à convaincre de venir et c'est parti pour Casteljalous 2007 ... réservez donc votre semaine ■

## ARFESA

### L'arrêt maladie

Si vous confondez inaptitude, incapacité ou invalidité, si vous mélangez Médecin du Travail et Médecin Conseil, si vous pensez que CCPMA et Agrica ne sont pas la même chose, alors la formation "l'arrêt maladie" que prépare l'Arfesa est pour vous.

En effet, les élus du personnel sont souvent sollicités sur le dossier d'un collègue en arrêt maladie, longue maladie (ALD), ou Accident du Travail. La législation est complexe : la ou les visites de reprise sont déterminantes, la recherche de reclassement, le mi temps thérapeutique, le taux de rente d'Incapacité Permanente Partielle, sont autant de situations qu'il faut connaître.

En cas de licenciement, la procédure est compliquée : il faut pouvoir y déceler les erreurs, distinguer l'indemnité de licenciement des articles 14, et 24 de la Convention Collective du Crédit Agricole.

Il sera utile également de renseigner les salariés sur les recours possibles (TASS, Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale), sur les différentes assurances à disposition des CR (Camca), et d'une manière générale sur les régimes de prévoyance (Agrica).

Pour cette formation, plusieurs solutions sont possibles :

- Soit un journée centralisée sur Paris
- Soit en proximité sur 4 régions : Nord Ouest, Sud Ouest, Sud Est, Nord Est, en fonction des inscrits
- A partir du dernier trimestre 2006 ou début 2007

Merci de faire connaître vos pré inscriptions et préférences à : [arfesa@wanadoo.fr](mailto:arfesa@wanadoo.fr)

# “Un CE Solidaire”

## Un Comité d'Entreprise solidaire, c'est possible !!!

En France, le nombre d'éluEs SUD et Solidaires en Comités d'Entreprise est estimé à 2 000.

L'Union Syndicale Solidaires organise une rencontre nationale les mardi 12 et mercredi 13 décembre à Paris afin de :

- faire un état des lieux de notre implication dans les CE
- avoir un échange et une réflexion sur ce que nous faisons dans les CE en regard des positions et des valeurs de Solidaires
- échanger avec des réseaux extérieurs avec qui nous travaillons déjà dans les CE
- définir les formes du travail permanent au sein de Solidaires, sur cette question et les moyens à mettre en place

Le public visé est assez large :

- élu-es des CE
- salarié-es des CE
- militant-es des syndicats en charge de ce secteur d'activité
- RS dans les CE

Comme ce sera une première rencontre, tous les problèmes posés ne pourront pas être traités intégralement, mais il s'agit de poser la première pierre d'un travail interprofessionnel durable, sur un des aspects non négligeables du travail syndical

### Contenu :

La trame sera la suivante :

- mardi matin :
  - accueil
  - Premier débat : sur les enjeux généraux, les valeurs de Solidaires et les objectifs de cette rencontre
- mardi après midi :
  - la question de l'expertise économique avec une table ronde à laquelle seraient invités des cabinets d'expertise avec qui certains syndicats travaillent. On solliciterait aussi des militants ayant une expérience importante dans ce domaine. Il faudrait aborder la question des revendications à élaborer sur les questions de l'emploi, des plans de licenciement... du point de vue de nouvelles prérogatives pour les CE.
- mardi soir : buffet sur place et initiative culturelle
- mercredi matin
  - la question des activités sociales et culturelles des CE. Seraient invités dans ce débat, divers acteurs : troupe de théâtre avec qui nous travaillons, témoignages sur des activités originales, employées des CE en charge de ces activités, échange d'expériences et de réflexion...
- mercredi après-midi
  - la question des salariés des CE : syndicalisation de ces personnels, élus CE comme employeurs...
  - conclusion et propositions

### Modalités financières :

La rencontre sera facturée aux CE environ 300 euros par participant. Ce stage se fera sous l'égide de Culture et Liberté, dans le cadre du congé CFESS.

Un questionnaire sera envoyé avant fin juillet et permettra de sortir un premier état des lieux à distribuer à cette première rencontre ■

## Félicitations

Nous avons reçu cet article de journal relatant la nomination de Francisco VAZQUEZ ambassadeur au Vatican.

Bonne chance François

## El alcalde a A Coruña será embajador en el Vaticano

Zapatero elige al católico Francisco Vázquez con la finalidad de mejorar las deterioradas relaciones entre la Iglesia y el Gobierno

ETE. MADRID/AGENCIA EL COMERCIO

El Gobierno anunció ayer al vasto alcaide de A Coruña y presidente de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), Francisco Vázquez, embajador ante la Santa Sede con la esperanza de que mejore las relaciones entre España y el Vaticano.

El nombramiento fue anunciado por el presidente del Ejecutivo, José Luis Rodríguez Zapatero, quien se mostró «entusiasmado» de que sea «un candidato destacado a la mejora de las relaciones entre el Estado del Vaticano y el Gobierno de España en última instancia». Zapatero añadió que la decisión «ha pasado» la personalidad y las con-

diciones religiosas de Vázquez, que se debe al «interés» católico. El propio Vázquez consideró que su nombramiento «refleja» «obviamente la voluntad de diálogo del Gobierno y de su proximidad con la Iglesia Católica y confirmó que el Ejecutivo recibirá el apoyo del papa y de las autoridades vaticanas. «Intentaré ayudar al diálogo y al entendimiento con una institución, la Iglesia Católica, cuya fe profesa una mayoría de españoles, entre los cuales yo me encuentro», agregó el alcalde, quien agradeció al Vaticano «por su entendimiento» la propuesta del Gobierno español y sus esfuerzos en otorgar su visto bueno.

Las relaciones entre España y el Vaticano han atravesado en los

**La Santa Sede concedió con rapidez el placet al nuevo representante español**

últimos tiempos dificultades, en especial después de que el Papa Juan Pablo II criticara el uso pasado algunas de las reformas promovidas por el Gobierno.

El presidente de la Conferencia Episcopal Española y obispo de Bilbao, Ricardo Ribera, indicó a Vázquez a través de una carta en la que le desea «el mayor de los éxitos» en el desempeño de la

muestra misión. En el ámbito político, el nombramiento fue, en general, bien recibido. El presidente del PP, Mariano Rajoy, reaccionó la cualificación de Vázquez, auguró que «esto hará falta» y dijo esperar que esta decisión sirva para «dar pasos en la buena dirección» tras los «errores» que ha organizado el Gobierno con la Iglesia.

El actual presidente de la Junta, el socialista Emilio Pérez Touriño, se mostró «consciente» de que Vázquez tiene el «perfil idóneo» mientras que su sucesor, Manuel Fraga (PP), aseguró que «hay pocas personas que han trabajado como él para asumir el cargo». Vázquez se convertirá, tras Fraga y José Manuel Barroso,



en el tercer líder histórico que dirige la primera línea de la política gallega en los últimos tiempos. El alcalde, conde, al que previamente sucedió su tío, el exalcalde Javier Iglesias, ha obtenido cinco mayorías absolutas consecutivas en elecciones municipales, y pese a sus 23 años ininterrumpidos en la tarea local, nunca ha renunciado a la política gallega y a la nacional, se que ha sido diputado autonómico, parlamentario en Cortes, senador y presidente de la UPM.

## **Bureau National “Solidaires” le 6 juillet 2006**

### **Point sur l'actualité**

Elle reste marquée par la loi Ceseda, les mobilisations RESF, les procès des jeunes anti CPE, ceux anti OGM, les services publics, la prévention de la délinquance, et .....la coupe du monde

### **Représentativité**

Une nouvelle initiative sera prise au 2<sup>ème</sup> semestre 2006, à l'image de la rentrée dans la cour du Conseil d'Etat

### **Elections professionnelles aux Conseils Régionaux**

Différentes initiatives ont été prises dans les régions, avec des lettres aux Conseils Régionaux et des réponses diverses concernant la représentativité. Une proposition est faite de présentation des listes sous l'intitulé Union Solidaires Fonctions publiques et assimilés, présentées par SUD Collectivités Territoriales, SUD Education, SUD Culture et SUD Rural, avec un logo spécifique pour cette élection.

### **Formation syndicale**

- Les rencontres de formation syndicale Solidaires ont rassemblé 77 participants dont 20 formateurs du 12 au 17 juin, le coût s'établit à 363€par stagiaire pour les 5 jours. Un compte rendu détaillé sera réalisé
- La convention entre le CEFI et Culture et liberté est affinée. Elle remplacera les conventions directes qu'avaient conclues certains syndicats. La meilleure articulation sera recherchée avec les centres existants (dont Arfesa).

### **Comités d'Entreprise**

Une rencontre nationale des élus, représentants syndicaux, salariés des CE, est proposée les 12 et 13 décembre (prix 300€), pour faire le point de notre présence dans les CE et de nos actions. Des débats auront lieu autour de : quelle expertise comptable, et quelle politique sociale ?

A cette occasion, sera distribuée la brochure n°3 sur les CE.

### **Prud'hommes : élections 2008**

Une note technique sera diffusée pour rappeler : le calendrier, les enjeux, le matériel, le point sur les listes, le budget. La question est posée en terme de visibilité, de l'utilisation de l'intitulé et du logo SUD ou Solidaires. Le débat sera programmé à la rentrée.

### **Situation dans ATTAC**

Après l'AG mouvementée, le bilan est fait qu'il n'y a pas de divergence politique, mais que deux visions s'opposent sur le fonctionnement : l'une représentée par le Président sortant, qui voudrait transformer ATTAC en organisation traditionnelle ayant sa place normale dans le champ politique, et celle que défendent les membres fondateurs dont les syndicats, qui souhaitent lui garder son caractère de lien de convergences, notamment des idées altermondialistes. La suspicion de fraude pour l'élection du Conseil d'Administration est maintenant partagée, au-delà des statisticiens pour qui elle est manifeste. L'éclatement d'ATTAC serait préjudiciable au mouvement altermondialiste, et les perspectives ou possibilités sont dans l'immédiat : de nouvelles élections mais selon quelle procédure, une enquête indépendante sur les élections, et un Conseil d'Administration collégial provisoire.

### **Vie interne et divers**

- Secrétariat national : 3 membres sont à ½ temps, aussi il serait nécessaire de le renforcer, ou de prendre certaines tâches à l'image de SUD Rail qui va réaliser Infos Luttés
- Journal Solidaires : un routage est à l'étude
- Congrès national : en décembre 2007. Une proposition est faite par Solidaires Vendée, pour l'organiser à Saint Jean de Mont, sur 3 jours (prix 50€par délégué et par jour). Le CN d'octobre se prononcera sur le principe d'une organisation en province
- Chambre d'Agriculture : élections en janvier 2007. SUD Crédit Agricole a pris l'initiative de contacter SUD MSA, SUD Rural, et la Confédération Paysanne

*Jean-Pierre Fillancq*

*Pour SUD Crédit Agricole*

## Dans mon bled “y’a plus de troquet”.

Jusqu'à aujourd'hui, je croyais avoir de la chance puisque habitant une commune encore rurale enclavée dans la Communauté Urbaine de Bordeaux.

Bien sur, il reste encore quelques paysans ; même si le berger et ses moutons qui occupent quelques hectares dans le couloir aérien de l'aéroport font baver d'envie les promoteurs immobiliers, si le dernier maraîcher rencontre de plus en plus de difficultés pour maintenir une production de qualité à côté de la station d'épuration cantonale et si le retraité qui occupait ses journées en entretenant son petit hectare de vigne a fini par renoncer. Les vendanges qui mobilisaient tout le quartier une demi journée par an ont cessé. Une opération immobilière semble se dessiner.

Nous devons accepter de faire quelques kilomètres de plus pour rencontrer la campagne, les paysans et leurs productions. La ville gagne du terrain ... il faudra bien, un jour, que nous réfléchissions à tout cela !

Ma commune reste verte. Le cadre de vie est agréable et je suis à 20 minutes de mon boulot en utilisant les transports en commun plus respectueux de cet environnement qui m'est cher.

Avec le temps, j'ai tissé mon réseau social : les parents d'élèves, le sport, les amis des collectifs du mouvement social. C'est super !

Puis la “boucherie - épicerie - crèmerie” a été mise en vente. Une agence immobilière occupe désormais les lieux. C'est pratique, le jour où je voudrai vendre ma maison je connais donc une agence. En attendant, je dois aller plus loin pour faire mes courses à Leclerc ou Carrefour ...

Le restaurant, un peu snob, un peu cher, mais de bonne qualité, pour éviter la remise aux normes qui évoluent perpétuellement a décidé de cesser son activité et de vendre. La Société Générale a donc ouvert son agence. C'est pratique, le jour où je voudrai faire un prêt, je pourrai les consulter, les comparer aux six autres banques installées sur la commune. En attendant, pour fêter notre anniversaire de mariage avec ma femme ou la fête des mères avec toute la famille, nous devons aller plus loin, encore plus loin pour éviter la cafétéria de Leclerc.

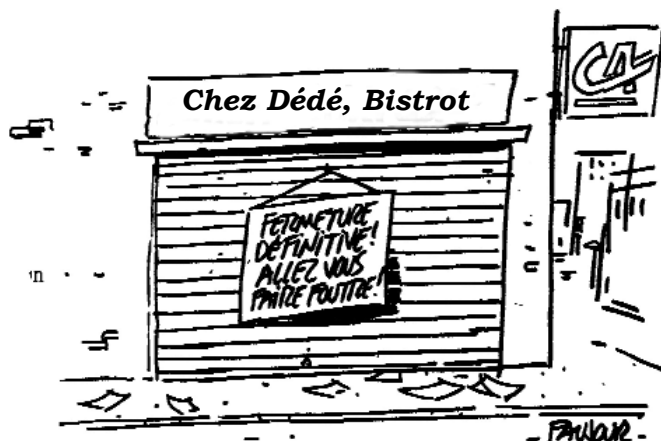
Le bistrot tenait bon. Ce n'était pas l'assommoir mais plutôt un lieu de vie et de rencontres. Les retraités “tapant le carton”, les jeunes jouant au billard, les turfistes jouant leur paye au tiercé ... Ce bistrot avait une fonction sociale importante dans la commune, c'est même à partir de là qu'avec des clients, leurs copains, cousins, frères, amis on avait lancé l'équipe de rugby qui a longtemps évolué en championnat régional. Mais voilà, Christian en a eu assez de travailler tous les jours à des heures pas possibles et, mais il ne nous l'a pas dit, peut-être a-t-il assez d'économies pour profiter de la retraite ?

Alors il a vendu “fonds et murs”. Là c'est le Crédit Agricole qui a acheté pour installer plus correctement son agence. C'est pratique pour le personnel qui travaillera dans de meilleures conditions même si cela ne change pas grand-chose pour les clients car le bistrot était mitoyen avec l'agence, mais pour boire un coup avec des copains, discuter avec des amis, commenter le dernier match, palabrer des questions municipales je devrai aller plus loin, je ne pourrai plus rencontrer les mêmes personnes, je ne pourrai plus discuter des mêmes sujets, je n'aurai plus accès aux informations communales...

La ville gagne du terrain et dans ma commune il y a sept banques, quatre agences immobilières mais le restaurant, le bistrot, le PMU, l'épicerie, la boucherie ont fermé.

La ville gagne du terrain mais la vie recule.

Alors, il faut entrer en résistance. Résister d'une manière offensive, chercher et faire vivre le tissu associatif, créer des lieux de discussion, de confrontation, d'échange qui nous permettent de vivre sereinement là où nous habitons, même si nos racines ne sont que récentes car comme beaucoup, nous ne sommes là que parce que nous avons du boulot dans le coin.



Nous avons avec des militants associatifs, syndicaux et politiques constitué des collectifs successifs dans lesquels on se retrouvait souvent les mêmes : d'abord contre la guerre en Irak, ensuite, pour la sécu, les retraites, contre le traité constitutionnel européen, contre le CPE, un véritable forum social permanent .... C'est sûrement là que se situe l'alternative à ce gagne terrain qui n'est pas de la ville mais de la marchandisation.