

Paris, le 14 octobre 2010

LETTRE CIRCULAIRE N° 34/2010

Credit Agricole...

- ① Aux Secrétaires de Syndicats du CA
- ② Aux Membres de la C.E. et du C.N.
- ③ SECTION FEDERALE DES O. AGRICOLES

Réunion FNCA du 13 octobre 2010

"Suivi de l'application de la Convention Collective..."

Comme à l'accoutumée, nous avons "subi" une présentation fastidieuse de slides sur lesquels de nombreuses anomalies nous ont amené à intervenir (ex : effectif fluctuant de 67 195 CDI à 64 901, ...) ! La FNCA doit voir.

En ce qui concerne la répartition des effectifs par classe, on note une diminution constante de la Classe I au profit de la classe II.

Suivi 2008		Suivi 2009	
Classe III	22,6%	Classe III	22,9%
Classe II	49,3%	Classe II	50,4%
Classe I	28,1%	Classe I	26,7%

FO s'est exprimée en déplorant qu'un nombre significatif de salariés en fin de carrière soit encore en classe I, ce qui n'est pas de nature à entretenir leur motivation...

"Suivi du temps de travail..."

Présentation suivant le même rituel que précédemment au cours de laquelle on découvre qu'à peine 20% des salariés des CR bénéficient d'une organisation du temps de travail en 4,5 jours hebdomadaires alors que 80% sont sur une base de 5 jours.

En ce qui concerne les heures supplémentaires payées, comme chaque année, la crédibilité des données communiquées par rapport à la réalité, atteint des sommets... dans le ridicule : sur un effectif de plus ou moins (?) 67 000 salariés, en moyenne 150 salariés/CR seraient concernés... !

Pour le temps partiel, 11,4% de la population des CR sont concernés.

Le nombre de jours d'absences par CR semble en diminution à environ 35 000 jours pour l'année 2009, alors que le constat en CR nous semble plutôt contraire !

Comme à l'accoutumée, nous avons déploré l'incidence négative du temps partiel sur le déroulement de carrière qui pénalise principalement la population féminine.

"Articles : 20, 22 et 34 de la C.C.N. et salariés pacsés..."

La délégation fédérale a reprecisé les "objectifs" recherchés au travers de la modification de ces articles :

- **Etendre le bénéfice des mesures (congrés, prime,...) des salariés mariés aux salariés pacsés pour se mettre en conformité avec la demande de la HALDE.**
- **Conserver les mesures pour les événements dits "sensibles" de type décès.**
- **Faciliter la lisibilité du dispositif.**
- **Créer une enveloppe de congrés rémunérés pour de nouveaux motifs par la "réallocation" de jours familiaux (ex : je diminue de 10 à 6 jours les congrés pour mariage ou pacs et je réalloue 4 jours pour contribution à des causes humanitaires).**

A cette dernière rubrique, **FO** a demandé si le salarié serait décideur de la réduction de ces droits pour mariage ou cela serait-il prédéfini par le nouvel accord ?

Grand silence sur la ligne... car c'est là que se situe la subtilité !!!

En effet, 100% des salariés prennent actuellement l'intégralité des 10 jours alloués en cas de mariage (ou pacs).

Or en limitant à 6 jours ces droits, combien de salariés iront prendre le reliquat des 4 jours réalloués pour une cause humanitaire suivant l'exemple précité ?

C'est ce gain "potentiel" sur la masse de salariés que la direction du CA base sa proposition car nous bénéficions, bien entendu, de trop d'avantages.

La FNCA devrait adresser une proposition d'accord en ce sens, qui en ce qui concerne **FORCE OUVRIERE**, ne sera aucunement recevable si elle reste en la forme.

Articles : 23 et 24 de la CCN : "Rupture en cas d'incapacité..."

Retoquée par la HALDE pour discrimination sur l'âge et l'ancienneté, la FNCA ne dispose pas de marge de manœuvre pour remanier les dispositions des articles 23 et 24 de la Convention Collective Nationale sachant que les pistes de conciliation étudiées doivent également prendre en considération, outre l'âge et l'ancienneté, l'état de santé du salarié.

La solution réside dans la suppression pure et simple des dispositions spécifiques liées à ces items dans les articles concernés ou dans l'application de l'article 14 de la CCN si les modalités sont plus favorables au salarié.

La FNCA va adresser une proposition de modification aux Organisations Syndicales.

"Emploi des salariés handicapés..."

Il s'agissait de négocier le renouvellement de l'accord du 02/11/2005.

Les objectifs de 800 recrutements fixés par l'accord devraient être dépassés à l'échéance du 31/12/2010 et le taux d'emploi de salariés handicapés devrait être d'environ 4,50% (pour une obligation légale de 6%).

La FNCA a affiché la volonté du CA de pérenniser ces actions lors de la reconduction du prochain accord.

FO a précisé que ce nouvel accord devrait :

- Marquer la volonté du CA de s'inscrire dans la durée dans le cadre de l'insertion des travailleurs handicapés.
- Placer l'emploi des travailleurs handicapés dans le cadre habituel des pratiques des ressources humaines.
- Que l'objectif (légal) de 6% de l'effectif ne devrait pas être une fin en soit, mais juste une étape.
- Qu'un suivi national mais aussi local de l'évolution professionnelle de ces salariés devrait être effectué.

Enfin **FO** s'est opposée à une proposition de la FNCA concernant le travail à distance pour certains de ces salariés, tant qu'un accord ne sera pas négocié pour encadrer ces modalités.

Un projet d'accord reconduisant ces mesures va être rédigé par la FNCA.

"Formation professionnelle..."

- Examen de l'accord du 30/11/2007 et examen de l'avenant sur le financement de l'alternance et de l'apprentissage...

Réforme des circuits de financement, montants collectés supérieurs à 100 millions par OPCA, décentralisation, régionalisation et mise en commun au niveau interprofessionnel,... : l'agrément donné aux organismes pour la collecte des fonds de la formation sera soumis dès 2012 à un certain nombre de contraintes liées à des évolutions législatives et va générer des regroupements qui demeurent inconnus à ce jour.

Ces éléments guideront les orientations d'un nouvel accord qui sera présenté lors d'une prochaine réunion de négociation.

"Propositions de reconduction d'accords pour 1 an..."

La délégation fédérale propose une reconduction pour un an des accords suivants :

- ✓ Organisation du temps de Travail (Avenant du 15/12/2009)

IMPORTANT : Pour déroger à l'accord de branche en cours, la direction de votre CR doit impérativement négocier un nouvel accord local. Celui-ci doit être obligatoirement paraphé par une majorité des Organisations Syndicales locales.
A défaut, le droit d'opposition s'applique...

- ✓ temps Partiel (Avenant du 15/12/2009),
- ✓ aménagement des fins de carrière (Accord du 27/04/2006).

FO partage le principe de prorogation de ces accords en précisant la nécessité d'intégrer les évolutions législatives.

Par ailleurs, afin de proroger les accords cités ci-dessous, la FNCA va proposer des avenants pour 2 ans concernant :

- ✓ les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise et mise en place d'un accord GPEC (Accord du 30/1/2007),
- ✓ la GRH : Gestion des Ressources Humaines tout au long de la vie professionnelle (Accord du 05/02/2010).

Considérant notamment les effets structurants d'un dossier comme NICE et ses impacts sur l'évolution prévisible des réorganisations et des métiers en Caisses Régionales et, dans un contexte d'allongement de la durée d'activité des salariés, **FORCE OUVRIERE** n'a pas voulu suivre la FNCA sur ses propositions initiales d'avenants de 3 ans.

Notre délégation était composée de : René LE CADET, Dominique MANISSIER et Gilles BARALLINI

Gilles BARALLINI
Délégué National C.A.