

COURRIER SUD

Decembre 2011

RENOUVELLEMENT ACCORDS SOCIAUX NMP

Contrairement à ce qui est affirmé par certains : « SUD ne signe aucun accord », SUDCAM NMP a signé 8 accords en 2011, soit plus de la moitié.

Toujours fidèle à nos principes, nous signons un accord si nous estimons qu'il va dans l'intérêt des salariés ; à contrario nous ne le signons pas si nous pensons que l'accord est négatif pour le personnel.

Accords signés par SUDCAM :

Avantages tarifaires; Subvention CE; Indemnisation frais professionnels et repas; Astreinte; Indemnisation interventions exceptionnelles; Frais déplacements représentants du personnel; Avenants PEE; Mobilité géographique

DELEGUES DU PERSONNEL

Ci-dessous quelques questions récentes formulées par les élus SUD.

Arrêt maladie/atteinte d'objectif

Si l'arrêt maladie a un impact direct sur la rémunération globale du salarié (diminution de la REC, Intéressement), il n'a pas d'impact à la baisse sur les objectifs attribués au début de l'année. Les élus Sud Cam demande à la direction quels moyens compte t'elle mettre en oeuvre pour pondérer le taux d'atteinte des objectifs en intégrant le niveau d'arrêt maladie? Les élus Sud Cam demandent également que soit rappelé au manager au moment de l'appréciation le taux de présence du salarié sur l'année concernée.

Notre interprétation de la réponse donnée par la direction :

Le manager lors de l'évaluation prend normalement en compte l'absence pour maladie du salarié. Par contre si le manager ne le fait pas, le salarié doit le lui rappeler.

Réorganisation du temps de présence dans l'ETS.

Une réorganisation du temps de présence est à l'étude dans les ETS de nos agences .Les élus SUD CAM demandent à la direction dans quel but et quel sera le devenir de nos collègues travaillant dans ces ETS.

Notre interprétation de la réponse donnée par la direction :

C'est un process pour optimiser le temps de présence dans l'ETS. En fait la direction veut transformer le temps ETS par du temps commercial.

Temps partiel

Il n'y a plus une seule réunion DP sans que la direction ne demande un avis aux élus sur les temps partiels ou des licenciements. Les élus SUD CAM s'inquiètent du climat social qui se dégrade dans NMP et demandent à la Direction quelles sont les solutions qu'elle compte prendre pour remédier à cette hémorragie.

Notre interprétation de la réponse donnée par la direction :

Il est tout à fait normal que la Direction demande un avis sur les temps partiels et sur les licenciements pour inaptitude, car elle suit tout simplement la Convention Collective.

La Direction détourne la question pour ne pas répondre sur le fond, c'est à dire le mal être grandissant de nos collègues.

BANCO POUR NOS DIRIGEANTS... FIASCO POUR LES SALARIÉS !!!

En cette période « d'affaires » de toutes natures, SUDCAM a réussi à se procurer la **convention collective de nos cadres de direction**. Cette Convention a été modifiée en octobre 2008 pour application rétroactive au 1er juillet...

Au nom de la transparence, SUD vous révèle la composition de leurs rémunérations et avantages et pointe du doigt les évolutions apportées par ce nouvel accord.

Nous avons pris comme référence une Caisse Régionale de taille moyenne pour examiner l'évolution et déterminer le salaire plafond du Directeur Général, du Directeur Général Adjoint unique et d'un Directeur de niveau 2 ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans son poste.

A. Le salaire mensuel se décompose comme suit :

1. Rémunération de fonction :

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	Evolution
DG	9 400€	11 440€	+21,7%
DGA	7 356€	8 580€	+16,63%
Directeur	5 313€	5 720€	+7,66%

2. Rémunération complémentaire liée à la Caisse Régionale :

Les cadres de direction bénéficient d'une rémunération complémentaire, liée à l'importance de la CR

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	Evolution
DG	2 185€	2 185€	0%
DGA	1 550€	1 550€	0%
Directeur	814€	814€	0%%

3. Rémunération de compétences :

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	Evolution
DG	4 495€	6 292€	+ 39,95%
DGA	3 269€	4 719€	+ 44,32
Directeur	2 452€	2 860€	+ 16,63 %

Au total, la base maximale du salaire mensuel est de :

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	Evolution
DG	16 081€	19 917€	+ 23,85%
DGA	12 176€	14 849€	+ 21,95
Directeur	8 579€	9 394€	+ 9,49 %

B. Le 13^{ème} mois : calculé sur la base du salaire mensuel défini ci-dessus.

C. Avantages en nature :

Les cadres de direction des Caisses Régionales ont droit aux avantages en nature suivants :

Logement de fonction, y compris le **chauffage** et l'**abonnement téléphonique**,

Pour ceux qui ne veulent pas de logement, une indemnité compensatrice est versée à hauteur de : 1 411€ pour les DG, 1 177€ pour les DGA et les Directeurs

Cette indemnité sera revalorisé tous les ans .

Mise à disposition d'une **voiture** et remboursement de tous les frais s'y rapportant :

assurance, entretien, réparations et carburant pour les besoins du service.

D. Rémunération variable (ex gratification)

La rémunération variable rémunère la performance obtenue au travers de l'atteinte d'objectifs. Une rémunération variable « cible », exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle, correspond à l'atteinte des objectifs assignés.

La rémunération variable du DG fait l'objet d'une approbation du montant par le directeur général de Crédit Agricole SA (il faut être très gentil avec M. CHIFFLET et sans doute remonter le maximum de résultat et de fonds propres à CA SA !!!).

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	Evolution
DG	72 365€	155 355€	+ 114,68 %
DGA	45 661€	77 215€	+ 69,10 %
Directeur	25 738€	36 637 €	+ 42,34 %

Les cadres de direction de cette CR moyenne pourraient toucher au maximum comme salaire brut annuel :

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	Evolution
DG	281 419€	414 280€	+ 47,21%
DGA	203 956 €	270 255€	+ 32,51 %
Directeur	137 270€	158 760€	+ 15,65 %

Rassurez vous, ils touchent rarement le maximum « autorisé »... mais la signature de cet accord leur permet néanmoins des évolutions salariales TRÈS importantes !!! De plus, même entre eux, ils s'appliquent des augmentations hiérarchisées : du simple au triple... Dans le même temps, nos dirigeants ont réussi à trouver certains syndicats compréhensifs pour augmenter nos salaires 2011 de 1,3% alors que l'inflation culmine à 2,3% !!!

Prime de départ en retraite : La cerise sur le gâteau !

Un salarié perçoit une indemnité égale à un dixième de mois par année de présence. Pour un cadre de direction, la prime est égale à un cinquième de mois par année de présence augmentée d'un cinquième de mois par année de service dans un emploi de direction. Le montant maximum ne saurait être supérieur à la moitié de traitement annuel brut...quand même !!! Comparons : un collègue part en retraite après 20 ans de service, il a droit à une prime de 2 mois de salaire.

Un cadre de direction arrivé en même temps mais qui a eu 10 années dans un emploi de direction partira avec une prime de 6 mois de salaire ! Le préjudice doit sans doute être plus grand pour nos dirigeants... Mais ils pourront toujours se consoler avec la retraite chapeau !!! A nous la grise mine... A eux le grisbi !

Ce que SUD revendique sur les salaires et sur la Convention Collective :

Salaires :

Depuis 2007, l'inflation a progressé de 8,74%. Les mesures pérennes nationales ont entraîné une perte de pouvoir d'achat de 3%.

SUD demande une augmentation de salaires pour tous de 100 euros par mois. Cela correspond à une augmentation moyenne de 3,77% !

Demande très raisonnable...par rapport à ce que nos Cadres de Direction se sont accordés!

Convention Collective Nationale:

SUD revendique une Convention Collective digne d'une entreprise qui fait des milliards d'euros de bénéfices grâce à ses salariés et demande que :

- Les négociations nationales assurent impérativement le maintien du pouvoir d'achat pour tous les salariés.
- Les négociations locales viennent améliorer ce qui est négocié au national : promotions, expertise, reconnaissance, spécificités CR.
- Un même métier doit être pesé de façon identique d'une CR à l'autre.
- Aucun niveau d'embauche ne soit inférieur à 1 700€bruts.
- Un retour au point qui permet une augmentation de tout le salaire.
- Un retour des points d'ancienneté.

RIEN DE DURABLE NE PEUT SE CONSTRUIRE SANS VOTRE ADHÉSION

Osez ... Rejoignez nous !!!!!

POUR QUE DEMAIN NOUS AYONS LES MOYENS D'ÊTRE

PLUS UNIS !

PLUS REPRESENTATIFS !

PLUS FORTS !

FACE A UNE DIRECTION QUI PRÔNE L'INDIVIDUALISME !

REJOIGNEZ SUD !

BULLETTIN D'ADHESION à  CAM MIDI PYRENEES

Je soussigné : Agence ou Service : désire adhérer à 
CAM MIDI PYRENEES.

J'autorise  CAM Midi Pyrénées à prélever la cotisation annuelle sur mon compte : Code banque :

Code guichet : N° compte : clé RIB :

Date..... Signature.....Cadre Technicien Employé

Bulletin à renvoyer à Dominique GALTIE (Plat. Tél. 82), Jean GARCIA ORIOL (ADI 81), Olivier NADAL (Sécurité 46)

Tract national de SOLIDAIRES auquel SUDCAM est affilié

S'organiser, se rassembler, lutter, pour augmenter nos salaires !

« C'est la crise » répètent les patrons d'entreprises et les ministres, pour refuser d'augmenter nos salaires, pensions et minima sociaux. Mais cette crise, nous n'en sommes absolument pas responsables ; au contraire, elle est dû à celles et ceux qui dirigent le monde, aux institutions financières, aux banquiers, au patronat, toutes celles et ceux qui engrangent les milliards ... grâce à notre travail !

De l'argent, il y en a ! Mais il est réparti de manière toujours plus inégalitaire.

Certains s'appauvrissent toujours plus :

- **51% des foyers** fiscaux déclarent un *revenu fiscal de référence inférieur à 1500 € mensuels*
- **31% des foyers** fiscaux déclarent un *revenu fiscal de référence inférieur au SMIC*
- **25% des foyers** fiscaux déclarent un *revenu fiscal de référence inférieur au seuil de pauvreté*



9 064 460 foyers survivent avec moins de 860 € par mois.

D'autres s'enrichissent toujours plus :

- Le **patron de LVMH, Bernard Arnault** a une fortune professionnelle de **21,2 milliards d'€**
- Le **patron d'Auchan, Gérard Mulliez** a une fortune professionnelle de **21 milliards d'€**
- La **patronne de L'Oréal, Liliane Bettencourt** a une fortune professionnelle de **17,5 milliards d'€**

Il ne s'agit là que de leur patrimoine professionnel, fondé sur la propriété de l'entreprise ; leur fortune personnelle réelle est encore plus importante ! Bien sûr, une part non négligeable échappe à tout impôt à travers la fraude, les comptes dans les « paradis fiscaux », etc.

Une caissière d'Auchan à mi-temps payée au SMIC est licenciée si elle utilise un bon de réduction de 2 € laissé par un client.

La seule fortune professionnelle du PDG d'Auchan représente 39 069 744 mois de salaire de cette même caissière ... oui, 39 millions !

En 10 ans, les 60% de salarié(e)s les - payé(e)s ont vu leur salaire progresser de 6,2%, soit + 133 €
Tandis que les 0,1% plus hauts salaires ont vu le leur progresser de 28%, soit 5 426 €

Nous produisons les richesses, par notre travail. D'autres, une minorité, les accaparent pour leur seul profit. Assez de ces inégalités !

Organisons-nous, rassemblons-nous, luttons, et nous arracherons des augmentations de salaires. C'est notre droit et notre dû !