

Objectif



Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

Sommaire

- Page 1 : Édito
- Page 2 : Lorraine
- Page 4 : En région
- Page 5 : Aquitaine
- Page 6 : CA Normandie
- Page 7 : SUD BPCE
- Page 8 : Les uns voyagent, les autres trinquent
- Page 9 : Tokyo
- Page 10 : Éco citoyenneté
- Page 11 : Le temps de travail
- Page 12 : Guadeloupe
- Page 13 : Les experts
- Page 14 : Quizz loi Travail
- Page 16 : Trou de la Sécu
- Page 17 : Agenda
- Page 18 : Point de vue et images du monde
- Page 19 : Formation syndicale
- Page 20 : Tarzoon

Union SUD Crédit Agricole
144, boulevard de la Villette
75019 PARIS
Tel : 06 30 85 81 94
Mail : sudcam@free.fr
objectifsud@hotmail.fr

www.sudcam.com

n°104

janvier 2018

Union
syndicale
Solidaires

www.solidaires.org

Bonne année 2018

2017 a été une année riche en événements avec les différentes élections présidentielles et législatives. Celles-ci ont abouti à l'élection d'un nouveau président et d'une Assemblée Nationale qui est à son image.

Quel rapport avec le syndicat, les salariés du Crédit Agricole ou d'ailleurs me direz-vous ?

Ce gouvernement a voté les pires lois (sous forme d'ordonnances ce qui prouve s'il en était besoin le peu de cas qu'il fait de la démocratie et du rôle du Parlement) depuis au moins la 2^{ème} guerre mondiale. Par exemple : regroupement des Comités d'Entreprises (CE), Délégués du Personnel (DP) et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) en une instance unique qui devra (mais le pourra-t-on ?) remplir ces 3 rôles avec moins d'élus et moins d'heures de délégation. De nombreuses autres dispositions ont également été prises et nous aurons le "loisir" de les tester à partir du 1^{er} janvier 2018.

2017 a également été le moment de la mesure de la représentativité aussi bien au niveau interprofessionnel qu'au niveau de la branche Crédit Agricole. Si au niveau interprofessionnel Solidaires reste à peu près au même niveau qu'il y a 4 ans, au niveau de la branche Crédit Agricole, SUDCAM progresse de près de 3 points (de 14 à 17 %). On note également que seules restent 4 organisations représentatives au niveau national dans la branche : CFDT, SNECA-CGC, SUDCAM et FO, les 2 autres CGT et CFTC ayant perdu leur représentativité comme avant eux le SNIACAM et l'UNSA.

Nous pouvons espérer que cette nouvelle situation permettra à notre organisation de plus peser sur les négociations nationales.

Nous avons déjà noté avec le dossier rétribution globale, depuis le conflit local en 2016 et l'attitude exemplaire des copains de Guadeloupe ainsi que l'avenant de prolongation de l'accord, que nous pouvions être écoutés et apporter des solutions pour la mise en place d'un accord que nous avons signé et qui doit embar-

quer toutes les entités de la branche sans exception.

2017, enfin, a été l'occasion pour SUDCAM de tenir son congrès à Lectoure dans le Gers. Un congrès est un événement qui a lieu tous les 3 ans et permet 2 choses principales : donner les orientations à notre union pour les 3 prochaines années et renouveler notre "exécutif" avec l'élection d'un nouveau Bureau National et d'un nouveau Secrétaire Général.

Les 3 textes d'orientations ont été votés à l'unanimité, donnant une ligne claire pour les 3 ans à venir.

Un nouveau Bureau National (BN), plus féminisé et un peu rajeuni, a été élu avec un nouveau Secrétaire Général. Les 18 membres du BN ont déjà commencé à se réunir et à travailler.

Le Conseil National s'est également réuni et a voté pour la mise en place de plusieurs commissions pour pouvoir travailler pendant la période.

L'année 2018 va démarrer avec des gros projets structurants notamment au niveau de l'informatique (projets Tokyo et projets concernant les MOA), une renégociation de l'accord sur le temps de travail (avec le risque notamment de l'extension des forfaits aux non cadres) et probablement d'autres "réjouissances" que nous ne connaissons pas encore.

2018 sera également l'an 1 de la mise en place des ordonnances "Macron" et leur lot de mauvaises nouvelles et de reculs sociaux pour les salariés.

Face à cela, notre Union SUDCAM est en ordre de bataille, il nous faudra être combatif pour aider nos collègues à passer ces caps difficiles. Il nous faudra également continuer à nous développer pour pouvoir jouer notre rôle de contre-pouvoir.

L'ensemble des élus de l'Union SUDCAM vous souhaite une bonne année de lutte ■



CRÉDIT AGRICOLE DE LORRAINE

Fermetures d'agences, gain de productivité, économies salariales... je ne sais pas comment cela se passe dans votre Caisse Régionale, mais chez nous les conséquences de la politique distributive font chaque mois de sérieux dégâts. Ainsi, à la sortie d'un Comité d'Entreprise notre cher Elu et ami "Domi" alias Dominique a comparé dans un tract nos Dirigeants à des joueurs de Monopoly qui s'amuseraient ici et là avec les agences et leurs salariés... Extrait :

C'est imagé mais cela reflète pourtant la triste réalité de La politique distributive menée au CA Lorraine. Notons que cette situation a tendance à se pérenniser, après les pilotes de Metzervisse et Blainville où nous avons déjà perdu 5 postes... Et l'avenir ne s'annonce pas sous de meilleurs auspices avec les externalisations et restructurations des services du Siège et Agences. Nous constatons cette hémorragie et rappelons que derrière les postes il y a des femmes et des hommes !



« Je vends Cathédrale et Bonne Ruelle, j'achète Metz Centre et au passage Je gagne 3 postes »

Le constat est d'autant plus douloureux que nous sommes passés de 1450 en 2013 à 1337 (y compris CDD, apprentis et cadres de direction) en juin 2017. Nous déplorons qu'il soit plus facile de dépenser des fonds pour le regroupement d'agences que pour l'embauche de personnel, voir des millions pour des participations financières comme B for Bank pour ne citer que celle-là.

Exemple chiffré ci-dessous de réorganisation :



Une semaine après la publication de notre tract nous n'avons pas manqué de rappeler à la Direction notre façon de penser lorsqu'il a fallu voter et rendre un avis. Cette fois-ci, j'ai pris la plume histoire de leur rappeler quelques vérités. Extrait (encore) :

Le projet de transformation de l'Agence de Metz Saint-Louis vers l'Agence de Metz Centre illustre parfaitement les orientations stratégiques définies par la Direction du Crédit Agricole de Lorraine depuis déjà trop longtemps. L'objectif recherché dans un projet tel que celui-ci reste inexorablement le même : faire des effectifs de la Caisse Régionale **LA** variable d'ajustement dans une course au coefficient d'exploitation devenue désormais incessante, en témoignent encore les 3 postes de supprimés ici.

Pourtant, est-ce bien nécessaire ? Les productions de crédits habitat ou de crédit à la consommation affichent des niveaux largement satisfaisants, notre collecte bilantielle demeure dynamique, les performances en termes d'équipement constituent un des points forts du réseau. Les fonds propres atteignent d'année en année des niveaux record. En somme, tous les feux sont au vert.

En parallèle, si les salariés observent au jour le jour une évolution de la relation bancaire avec leurs clients, ils constatent également une charge de travail qui ne cesse d'augmenter. Ainsi, les fermetures d'agences et les baisses d'effectifs ont accompagné la densification des portefeuilles.

A force de tirer sur les effectifs, la Direction prend donc le risque de ne plus permettre à la Caisse Régionale d'assurer son développement commercial. Les Élus SDDS/SUDCAM voteront donc contre ce projet et invitent la Direction du Crédit Agricole de Lorraine à cesser de supprimer des agences et des emplois mais plutôt à investir dans une politique d'embauche qui permettra d'assurer la pérennité de l'entreprise sur le long terme.

D'autres projets vont certainement suivre et au-delà de nos tracts ou déclarations en instances, nous continuons évidemment d'effectuer des visites régulières sur le terrain ("On ne lâche rien").

Visites qui nous permettent de constater malheureusement les dégâts de la politique de nos dirigeants sur les conditions de travail des collègues. Mais visites qui nous renforcent également dans nos prises de position et nous permettent de rappeler à la Direction un bon dicton Lorrain dicit Dominique :

« A tant forcer l'allure on fait crever sa monture » ! A bon entendre.

Dom & Viz

Ont participé à ce numéro 104 d'Objectif SUD : Mélanie BOURNEAU (CR Atlantique Gironde), Christian BRIAUD (CR Atlantique Vendée), Dominique CHARPENTIER (CR Lorraine), Peg Mafalda DURLIN (CR Aquitaine Gironde), Richard Tarzoon GÉRAUD (CR Aquitaine Gironde), Christophe Cooky LAGOGUÉ (CR Aquitaine Gironde), Denis MARION (CR Normandie), Jean-Yves SALVAT (Secrétaire National), Michèle VALÉRO (CR Pyrénées Gascogne), François VAZQUEZ (CR Charente Périgord), Geoffrey VIZOT (CR Lorraine), ainsi que l'équipe technique de BORDEAUX : Philippe DE LA MATA, Jean-Louis DANFLOUS ■

Çà va péter au pays de la mogette !

En Atlantique Vendée comme toutes les CR de France et de Navarre, on fait la chasse aux charges “inutiles”. Après les diminutions drastiques de charges de personnel, ce sont nos chers DAB qui sont dans la ligne de mire... En effet, à l’instar des salariés, on juge la productivité de ces automates qui nous évitent d’être à sec en toute occasion. Donc ces petits bijoux de technologie sont sur la sellette, enfin ceux qui sont les moins rentables pour l’entreprise, ceux qui se nichent au cœur de nos campagnes, dont les autorités font tout pour éviter qu’on les déserte au profit des villes, plus enclines à recevoir toutes les commodités de la vie quotidienne.

Tandis que le président de la CR Atlantique Vendée amasse ses patates... On supprime les DAB, source de confort pour nombre de campagnards. C’était sans compter sur les autorités et commerces locaux qui menacent d’un putsch le Crédit Agricole s’il ose l’infamie de supprimer leurs chers distributeurs.

Nos dirigeants ont du oublier qu’en chacun de nous sommeille un chouan !!!



Suicide d'un manager au siège social de Pyrénées Gascogne.

Les salariés du CAM PG ont appris le 12/09 que leur collègue s'était suicidé sur son lieu de travail et nous nous associons à la peine de sa famille et de son petit garçon.

A ce jour la direction évoque des problèmes personnels qui auraient entraîné le désarroi de notre collègue, cependant le choix du lieu pose questionnement.

Ce drame réveille en chacun de nous le mal être qui touche le personnel bancaire dans un monde où l'humain est positionné après la rentabilité et les profits.

En tant qu'élus CE, DP et CHSCT une de nos missions a toujours été d'avertir la direction et le Conseil d'administration de la dégradation des conditions de travail et d'une pression commerciale récemment accrue avec l'arrivée du nouveau D.G., Monsieur MAZOYER, en janvier 2016.

Jusqu'à ce jour, malheureusement nos avertissements n'ont eu que peu d'effets, aujourd'hui nous comptons amener la Direction à ouvrir un débat de fond sur les risques psycho-sociaux dans notre entreprise.

Nous nous battons et nous nous battons afin que cette situation dramatique ne se renouvelle pas.

Vos éventuels témoignages, réflexions et actions nous seront d'une grande aide pour que tous ensemble nous amenions nos Directions à se remettre en question.

Montré du Douai

C'est dans le Nord, tout à côté de Douai, plus précisément à Lauwin-Planque, qu'Amazon a lancé en novembre dernier un petit jeu auprès de ses salariés afin de booster la productivité et surtout les synergies. Le principe : accrochez-vous bien ; « *gagner des good points à chaque action non safety de la part d'un général manager* ». Moi non plus je n'ai pas tout compris à la première lecture, ne connaissant pas le chti-glish. En fait, il s'agit de dénoncer les supérieurs qui ne respectent pas les règles de sécurité. A chaque dénonciation on engrange des points qui une fois cumulés permettent de gagner des cadeaux ! La direction trouve cela fort ludique. Gageons qu'elle prépare d'autres jeux du même acabit, comme dénoncer celui qui s'est trompé sur une livraison, celui qui ne va pas assez vite, celui qui va trop souvent aux toilettes, ceux qui passent trop de temps à la clope, au café, au restau, ce qui répondent non-corporate, ceux qui critiquent l'entreprise, ceux qui bavardent trop, et qui sait, peut être cela ira jusqu'à dénoncer ceux qui passent leur temps à dénoncer ou s'auto dénoncer pour avoir plus de cadeaux !

Sans déconner, y a du lourd !

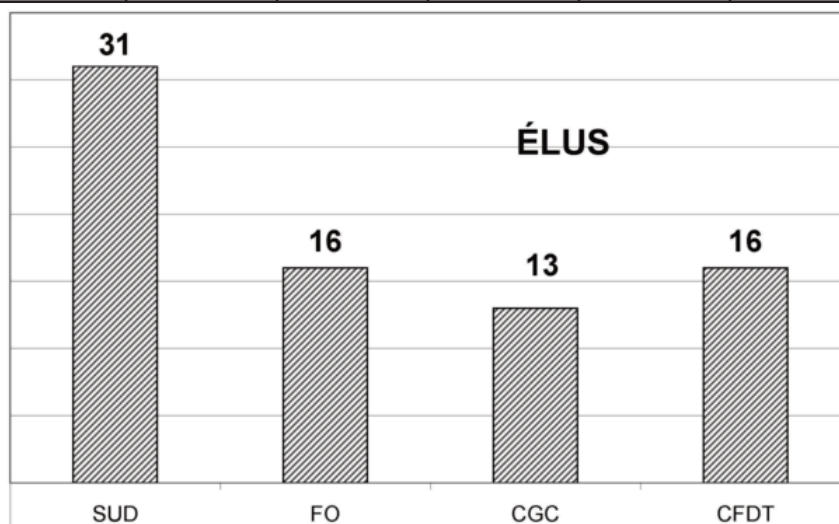
Élections en Aquitaine

En premier lieu, parce que nous avons signé un protocole d'accord électoral suffisamment tôt, nous avons encore le format des IRP à l'ancienne et non sous le modèle Macron.

Pour autant, alors que nous avons 3 CHSCT (1 par département, Gironde, Lot & Garonne & Landes), nous nous retrouvons avec 1 seul CHSCT Aquitain, avec pour l'instant, le même nombre de postes.

Le vote électronique de Novembre dernier a sorti du chapeau les résultats suivants :

| Nombre d'élus 2017 | Comité d'Entreprise | | Délégués Personnel | | Conseil de discipline | | CCPMA | | CHSCT |
|--------------------|---------------------|-----|--------------------|-----|-----------------------|-----|-------|-----|-------|
| | Tit | Sup | Tit | Sup | Tit | Sup | Tit | Sup | |
| CFDT | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| CGC | 2 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| FO | 3 | 2 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| SUD | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 |



Avec 33% des voix nous restons le 1^{er} syndicat du CA d'Aquitaine avec néanmoins un recul de 4 points par rapport aux résultats dernières élections.

Ce recul peut s'expliquer en partie par un rajeunissement de la population dans l'entreprise moins enclin à voter SUD, par une transformation de la structure des classes d'emplois, par le fait que nous avons "hérité" il y a 4 ans des manettes d'un CE moribond à reconstruire, qui jusqu'alors a dilapidé un trésor de guerre sans faire les investissements nécessaires pour maintenir un patrimoine immobilier conséquent et nous a donc obligé à mettre en place des mesures impopulaires. Mais aussi, que le boulot social des instances a mobilisé pas mal de nos troupes, pendant que les autres se sont essentiellement axés sur le terrain.

Le recentrage terrain doit donc être notre priorité.

Le vote électronique nous a réservé une autre surprise, à savoir que la direction avait des statistiques que les assesseurs syndicaux n'avaient pas ! Notamment le pourcentage de votes par département que le DGA a livré en Conseil d'Administration. De là à penser que d'autres stats existent.....

SUD est de nouveau aux responsabilités du CE et porte le secrétariat du CHSCT, au plus tard jusqu'en 2020. La direction semble pressée pour actionner de nouvelles élections rapidement, elle a évoquée juin 2018. Aujourd'hui aucun syndicat n'y est favorable, le bras de fer va commencer, alors à bientôt pour de nouvelles aventures.

Une direction DOUBLE FACE !

Vous connaissez, sans doute tous, ce personnage de Batman : Double Face.

Ce personnage schizophrène a un côté gentil et un autre méchant.

Notre direction ressemble un peu à Double Face.

D'un côté, nous avons le discours de M^{me} Gourmelon, très humaine, puncheuse qui donne envie. Et de l'autre, une mise en application par des directeurs exécutants qui laisse beaucoup à désirer...

Voici quelques exemples :

APV2 : La direction clame que tous les salariés qui perdent leur poste, gardent leur poste et leur portefeuille jusqu'à ce que la DRH trouve une solution.

Déjà pour la première version d'APV de 2015, il reste encore des salariés en mission faute de proposition pérenne. Cette fois-ci, la DRH travaille tous les jours afin de trouver une solution et elle en trouvera une même si elle estime que parfois des salariés ne sont pas suffisamment réceptifs à leurs propositions..... Eh oui, passer d'un poste de chargé pro (niveau 9) à conseiller part (niveau 6), cela ne fait pas rêver...

Des assistants ne souhaitent pas devenir conseiller commercial. Pas de problème pour la direction, ils resteront assistants clientèle.

En vérité, la direction s'inquiète de "l'avenir" pour les relativement jeunes assistants qui refusent leur évolution... mais ceux qui ont refusé auront la possibilité de changer d'avis...



Sans pression ?

Horaires : Lors de la mise en place des nouveaux horaires, la direction souhaite qu'on reçoive les clients en dehors des horaires d'ouverture, bien sûr à la main du salarié afin de respecter un bon équilibre vie privée/vie professionnelle.

La direction commerciale demande aux responsables d'encourager les rendez vous le samedi après midi et hors plage horaire. La mise en place d'un superbe tableau Excel intitulé "suivi des rendez vous hors horaire agence et samedi" permet de comparer les territoires, DAC, agences et salariés entre eux !!! C'est un Magnifique outil permettant de mettre la pression sur ceux qui ne reçoivent pas de clients après l'heure de fermeture...

Avec ce genre de dérive, pour ne pas être pénalisé, on va se retrouver avec des parents qui sortiront de plus en plus tard de l'agence, ne pouvant pas profiter de leurs jeunes enfants et qui ne pourront que les embrasser dans leur lit, puisque déjà endormis.

Il faudra organiser beaucoup de "journée des familles" pour faire oublier aux enfants nos absences...

Une entreprise humaine : Vous lisez ou écoutez toutes les communications de notre directrice où elle parle beaucoup de l'humain, qu'elle croit dans les femmes et les hommes de notre entreprise.

LES BANQUES EN DIFFICULTÉ



Pourtant, il ne faut pas tomber malade dans cette entreprise et se retrouver inapte à son poste. *Personne n'est à l'abri de ce genre de mésaventure.* Dans cette situation, la direction vous propose rarement un poste équivalent mais plutôt de niveau inférieur avec une baisse substantielle de salaire. Dans certains cas, elle propose une rupture conventionnelle ou cela peut finir à un licenciement pour inaptitude... En résumé, vous devenez malade, vous êtes le maillon faible

Dégagez !

Salaires : Devant les difficultés des banques, vous devez toujours vous serrer la ceinture au niveau des augmentations de salaire, ou les financer vous-même avec la rétribution globale (transfert de votre intéressement sur votre salaire) ou compter sur la CSG des retraités pour baisser les cotisations sociales qui augmentera ainsi votre net...

Nos directeurs reçoivent la plus grande part de la participation/intéressement, ont d'importantes augmentations de salaire et bénéficient de retraites chapeaux, d'un logement et d'une voiture de fonction.

Bien sûr, tout ne se résume pas dans notre entreprise à “bon – mauvais” ou “gentil – méchant” mais ces ambiguïtés entraînent quelques comportements déviants...

Que peut faire SUD ?



Nous sommes un peu comme Jiminy Cricket ce personnage de fiction qui apparaît dans le dessin animé de Walt Disney Pinocchio. Ce grillon habillé en costume représente la bonne conscience de Pinocchio ...

Pour que notre direction écoute la bonne conscience de SUD, nous devons dire les choses qui fâchent, ne pas avoir peur de l'affronter et surtout ne jamais baisser les bras.

Plus vous serez nombreux à nous rejoindre, plus nous serons forts face à la direction !

REJOIGNEZ LA 1^{ère} FORCE SYNDICALE DU CA NORMANDIE !



Union
syndicale
Solidaires

Sud-Solidaires BPCE – 110, avenue de France - 75013 PARIS

06 73 46 11 98 / mailto: sudbpce@gmail.com

www.sudbpce.com / SUDBPCE

Communiqué de presse Sud-Solidaires BPCE

Le 26 octobre 2017 un salarié de la CEBPL (Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire), Cédric, 43 ans, gestionnaire de clientèle, s'est donné la mort sur son lieu de travail.

Ce salarié s'est pendu dans l'agence où il travaillait. Il était marié et père de deux enfants.

Ce drame est le dernier en date d'une série de suicides débutée en 2016 en CEBPL.

Le 8 décembre 2016 le CHSCT de la CEBPL votait à l'unanimité une expertise pour risque grave et imminent qui a débuté le 13 novembre 2017. La direction de la CEBPL a utilisé tous les recours juridiques pour freiner et éviter son déroulement.

Dans un article de presse de la revue “Alternatives Economiques” datant du 9 octobre 2017, Anne FAIRISE, journaliste de l'information sociale, retrace les changements d'organisation à marche forcée qui sur-sollicitent les salarié(e)s dans 3 grands réseaux bancaires (Société Générale, BNP Paribas, LCL).

Dans la branche Caisse d'Epargne, les mêmes maux induisant les mêmes effets, nous vivons une dégradation continue des conditions de travail. En découle un stress grandissant de la part de l'ensemble des salarié(e)s et un accroissement significatif des démissions. L'urgence est d'évaluer la charge de travail dans l'ensemble des entreprises du groupe BPCE et de supprimer tous les systèmes de classement, part variable, brief quotidien, semaines ou journées thématiques et de mettre fin au sous-effectif chronique.

Les enquêtes en cours pourront établir les liens de cause à effet entre le suicide de notre collègue et ses conditions de travail. Sud-Solidaires BPCE continuera de militer pour le bien des salarié(e)s des entreprises du groupe. Nous continuerons de dénoncer les organisations pathogènes mis en place par les directions ainsi que les plans de suppressions de milliers d'emplois et de fermetures d'agences du groupe BPCE.

Les portes paroles du syndicat Sud-Solidaires BPCE.

Voyage à Milan

Nos cadres sont partis en voyage d'études à Milan au moment où le Crédit Agricole annonce l'achat de 3 caisses d'épargne d'Emilie-Romagne et de Toscane.

Ils ont sans doute dû réfléchir à l'avenir de notre Caisse Régionale car c'est vrai qu'on est plus intelligent à plus de 1 000 kms de son lieu de travail... A moins que notre Président voulait leur montrer le siège de Cariparma, dont il est administrateur, situé à 130 km.

Mais n'y aurait-il pas un message subliminal à comprendre à propos de ce voyage ? Le Milan est un rapace qui ressemble à une buse. Et suivant le dictionnaire, la buse signifie un individu stupide et ignorant... Il faut savoir aussi que les buses sont des oiseaux qui contrairement à nos managers ne boivent pas. Leur seule boisson est le sang des proies qu'elles tuent (comme nos chefs le font avec nous en s'empiffrant sur notre travail).

Fermetures d'agences en Normandie

La direction a décidé de fermer 8 agences à cause de la baisse de la fréquentation. Les 5 maires concernés dans le département de la Manche se sont réunis pour protester contre la fermeture au public des bureaux du Crédit Agricole, décision prise selon eux sans aucune justification, ni concertation. Cela a fait les gros titres de la presse locale et même dans Libération. Un maire déclare : « **le Crédit Agricole oublie son histoire : il a été créé par et pour les milieux ruraux** ».

A la place, le CA va installer des automates d'accès aux services bancaires. Cette innovation se réalise en milieu rural, dans les endroits les plus reculés où les populations sont sans doute les moins habituées à ces nouveaux modes de fonctionnement. Nos patrons partent du principe que tout le monde est sur internet et a un smartphone...

Sinon, il faudra aller à l'agence la plus proche, soit en moyenne à 10 kms. Les commerçants craignent une baisse de la fréquentation : « **si les gens se déplacent pour aller à la banque, ils en profiteront pour faire leurs courses ailleurs** ».

Nous laissons cette conclusion à cette responsable d'association locale : « **Ils ont mis un nouvel automate, mais comment je fais pour déposer des espèces ? L'ancien slogan du Crédit Agricole "le bon sens près de chez vous" n'a vraiment plus aucune raison d'être, il n'y a plus de proximité.** »

Pour les salariés concernés, ils reçoivent les plaintes et les engueulades des clients. La météo agence n'en est que dégradée avec des conséquences sur la REC. Pendant ce temps, nos patrons sont bien planqués dans leur siège de Caen. Les fermetures de comptes arrivent et après, la direction reprochera aux salariés la non-atteinte de leurs objectifs... Les clients et les salariés sont sacrifiés sur l'autel de la rentabilité !

Retraité-es : carte de vœux à Macron

Le Président Macron dit lui-même « **je ne suis pas le Père Noël** », ce qui ne l'empêche pas de se montrer très généreux avec les plus riches ... en prenant dans les poches de tous les autres !

Les personnes retraitées ont déjà beaucoup contribué depuis 2013, en subissant non seulement une perte de pouvoir d'achat mais une diminution des pensions (gel et nouvelle taxe) et des revenus (mesures fiscales spécifiques aux retraites). Macron va encore plus loin, récupère 1,7 % sur la pension, comme à tous les revenus, mais sans aucune compensation. Il prétend que seront seulement touché-es les retraité-es "aisé-es" parmi les plus "aisé-es".

Le Président Macron et son gouvernement mentent : deux personnes en couple en dessous du seuil de pauvreté, n'ayant que 1 000 € de pension mensuelle chacune, subiront cette hausse de 25 % de la CSG.

Les neuf organisations de retraité-es, qui agissent ensemble depuis 2014, CGT, FO, CFTC, CGC, Solidaires, FSU, FGR- FP, LSR, Ensemble & solidaires-UNRPA, ont réalisé une "carte de vœux" au Président. Chaque structure doit l'imprimer, la faire signer si possible en deux exemplaires, l'une pour envoi immédiat au Palais de l'Élysée, l'autre à conserver localement, pour les déposer vers le 20 janvier, soit dans les Préfectures, soit pour Paris à l'Élysée.

La carte est disponible sur le site de Solidaires : <https://www.solidaires.org/Retraite-es-Campagne-de-carte-de-voeux-a-envoyer-au-president-Macron>



CATS 2017-2020

Dans le cadre du PMT groupe et pour relever les défis du virage digital, la nouvelle organisation de CATS qui se dessine s'articule autour de deux projets phares : le regroupement des productions informatiques du Groupe (projet Tokyo) d'une part, le rattachement des pôles métiers à la nouvelle Direction clients, sous la hiérarchie de CATS d'autre part.

Ces projets d'organisation ne peuvent être isolés des enjeux majeurs du système d'information Groupe et doivent en conséquence être abordés de manière holistique sous quatre angles indissociables : stratégique, technologiques, organisationnel et social. C'est une exigence que nous devons porter dans toutes les instances de représentation du personnel dans le Groupe : comités d'entreprise, comité de groupe, commission de concertation, commission de négociation...

Deux principes stratégiques sont à définir :

- L'efficience vs les coûts : arbitrer entre qualité, coûts et délais, entre le court et le moyen terme.
- Faire ou faire faire : externalisation, production interne, intégration ? Dans quelle proportion et quelle adaptation des effectifs aux jours-homme nécessaires

L'alternative technologique se pose en termes simples : I.Cloud, plus agile et frugal, ou site central, plus sûr mais moins évolutif ? Outre les problématiques de compatibilité (Cobol vs Java), la transition Z, OST, mainframe vers un monde open est contrainte par le "legacy", (héritage et dette technologique accumulée) et la transmission du savoir cobol, bibliothèque et enseignement du langage. Le zoo informatique préhistorique du monde bancaire n'a rien d'une start'up !

Les choix d'organisation doivent tirer les leçons du passé, tant en termes de gouvernance que d'arbitrages. Le mode centralisé investissement-projet-versions a certes montré ses limites mais le mode libéré Saas abonnement-produit-évolution n'est pas la réponse universelle à des besoins et des attentes disparates suivant l'utilisateur cible : salarié ou client. Le « mieux vaut fait que parfait » et son cortège de concepts et principes (digitals labs, frugalisation, PMV, lean et agilité, scrum et autres DevOps...) mérite débat quant à ses limites, à son mode d'introduction et à ses conséquences managériales, concernées en premier lieu par la "révolution des schémas mentaux" : l'entreprise libérée n'a de sens que bienveillante et émancipatrice. Là est le défi à relever.

Pour l'heure, les conséquences sociales induites sont de deux ordres : mobilité et adaptation. Les limites de la mobilité n'ont pas été définies, entre simple rattachement hiérarchique, mutations géographique ou fonctionnelles voire remaillage des sites entre maintien, spécialisation ou fermeture. De même, les besoins de formation ne sont pas identifiés, pas plus que le recensement des sites et des métiers ou l'évaluation qualitative du personnel concerné et ses attentes. A ces conséquences immédiates, il convient d'appréhender la gestion du "legacy" sous l'angle de la pyramide des âges. Pour mémoire, à ce jour 85% des données sont traitées en cobol, langage qui n'est plus enseigné depuis 15 ans...

Déclaration du Comité de Groupe

Le 28 Novembre 2017
Projet TOKYO

Tokyo est un projet informatique ambitieux, important et structurant pour le Groupe Crédit Agricole.

Il implique des changements sans précédent sur le plan technologique et organisationnel. Les salariés concernés directement par ce projet vivent une période anxieuse et déstabilisante.

Les élus du Comité de Groupe sont conscients de la nécessité de transformation, d'amélioration et d'innovation de l'outil informatique du Groupe Crédit Agricole.

C'est dans ce contexte que le Comité de Groupe, à l'unanimité des Organisations qui le composent vous formule les deux demandes suivantes :

- La première est une expertise exceptionnelle. Celle-ci porterait sur la stratégie informatique du Groupe. Elle se ferait dans le même esprit que l'expertise du dossier EUREKA autre dossier du PMT "Ambition 2020". A dossier exceptionnel, expertise exceptionnelle car il concerne l'ensemble des salariés du Groupe.
- La deuxième concerne le calendrier social de ce projet. Les élus du Comité de Groupe vous demandent de modifier le calendrier social présenté dans ce dossier. Il est nécessaire de laisser du temps à la négociation pour définir un socle d'engagements sociaux commun. Les salariés des entités concernées ont besoin d'être éclairés sur leur futur statut. Demande qui a été exprimée à plusieurs reprises dans d'autres instances du groupe.

Les élus du Comité de Groupe sont convaincus que ces deux demandes légitimes, sont aussi des éléments importants de trajectoire vers la réussite de ce projet (pour reprendre vos éléments de langage du dossier).



Ça passe inaperçu.

Personne n'en parle ou peu et pas fort, un entrefilet coincé entre deux portraits dithyrambiques de patron winner, faut pas vexer les annonceurs...

Au nom des réductions de charges, les plans de destruction d'emploi se multiplie dans le groupe. Parmi les plus significatifs : Amundi annonce moins 450 dont 134 en France, CASA moins 536 dans le cadre de "transformons ensemble".

Certes, il n'y a pas de recours à un PSE, mais ces plans d'économies n'en demeurent pas moins de convenance boursière à nos yeux, au regard notamment du taux de distribution de dividendes que nous opérons.

Pourtant, le groupe a les moyens d'opérer d'autres choix tel la réduction du temps de travail. Voilà pourquoi nous demandons l'ouverture de négociations RTT dans l'ensemble des entités du groupe. Car les Caisses régionales ne sont pas en reste, allant même jusqu'à inventer le concept d'iso effectif moins au prétexte que plus on pédale moins fort et moins on avance plus vite. En matière d'emploi, il est temps de changer de braquet.

Une autre économie est possible !

Jean Louis BRISSAUD, directeur de "Starterre", entreprise spécialisée dans la vente d'automobiles a décidé de distribuer 1,6 millions d'€ à ses 103 salariés au prorata de leur ancienneté dans la boutique. Coup de folie ? Non, simple envie de partager la richesse créée à ceux qui la produisent. En 2016 cette boîte affichait 2 millions de résultat net, c'est donc l'équivalent de 80% d'une année de résultat qui a été distribuée. Voyons voyons, chez nous au CA d'Aquitaine, 80% de 120 millions ça fait 96 millions, soit, grosso modo, cahin caha, coussi coussa, bon an mal an, gloubi bouлга, 40.000 € par tête de veau.

Heureusement pour la pensée néoclassique de la pérennité de l'entreprise, le patron veille au grain ! 96 millions ! Et pi quoi encore ! Et même si ce n'était qu'1,6 million, il faut les garder pour payer la retraite supplémentaire des dirlos. Allez ! N'y pensez même pas, on n'est pas là pour vendre des caisses et pas pour en faire non plus !

Des archives ?

Vous pouvez consulter les archives d'Objectif SUD directement sur le site www.sudcam.com et bien plus d'informations utiles.

Nos petits gestes éco-citoyens

Placardées dans les couloirs du siège à Bordeaux, nous pouvons lire des affiches bourrées de conseils écologiques, comme aller au boulot à pieds ou en vélo, fermer les robinets etc... tout un tas de bonnes petites idées quand elles sont possibles à réaliser.

Mais c'est vrai que tout est possible, c'est le jeu de la vie !

Le CA ne manque donc pas de conseils écologiques, parce qu'il ne manque pas d'air non plus, disons qu'en termes d'exemplarité, il ne chie pas la honte. Selon un nouveau rapport publié jeudi 2 novembre par les Amis de la Terre France, Bank-Track, Rainforest Action Network et neuf autres organisations, le Crédit Agricole, (et la Société Générale + Natixis) continuent de financer le secteur des sables bitumineux à des niveaux bien supérieurs à ceux nécessaires pour respecter les objectifs climatiques que les grands pays se sont soit disant fixés.

Dilemme de l'histoire :

Peut-on considérer qu'en termes d'écologie le CA manque de crédits ?

Flash dernière minute

Sachant la portée internationale de notre journal et avant qu'une vague écolo de clôture de comptes ne viennent perturber notre PNB, le CA vient d'annoncer sa sortie du financement des sables bitumeux et d'autres industries pour financer en contrepartie des énergies vertes. Le Nazedac du marché des fayots a grimpé de 200%, nous avons déjà quelques craintes sur une rapide explosion de la bulle.

Scientifiquement parlant.

Non ! les tempêtes hivernales à répétition que nous subissons depuis quelques années, n'ont pas pour origine le réchauffement climatique.

Un petit "écolomiste" de Gironde vient de trouver la véritable cause de ces vents intempestifs.

Pour sa découverte, il risque bien de décrocher le prix Nobel d'économie, concomitamment à celui de physique et de mécanique des fluides. Après de longues recherches et un sens aigu de l'observation, ce chercheur émérite à enfin découvert le chaînon manquant expliquant l'évolution barométrique.

Tout vient du fait que les riches deviennent de plus en plus riches et les pauvres de plus en plus pauvres. En effet, ces derniers courbent de plus en plus l'échine sous le poids des contraintes et des spoliations et de fait, ne pouvant s'élever, offrent moins de résistance aux vents, pendant que les autres, de plus en plus arrogants, ne sachant que faire pour dépenser leur pognon, en brassent davantage.

Big bisou !

FORFAIT JOUR : UN LEURRE

Dans le cadre de l'accord sur les 35h00, le forfait jour a été mis en place pour les cadres. Jusqu'à ce jour, seuls ceux-ci pouvaient en bénéficier puisque l'extension aux techniciens n'est pas prévue par l'accord de branche.

Depuis la loi travail, les négociations sur le temps de travail sont du domaine des caisses régionales (inversion des normes). Celles-ci peuvent donc conclure des accords moins favorables que ce que prévoit l'accord national, déjà pauvre. Bon nombre de DRH sont tentés d'étendre le forfait jour à certains techniciens, du fait de leur autonomie dans le travail. C'est interpréter la loi dans un sens qui n'est pas favorable aux salariés. En effet, l'article L. 3121-43 du code du travail précise : « *Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-29 :*

- 1°) *Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;*
- 2°) *Les salariés dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont conférées. »*

Cela signifie que pour bénéficier d'une convention de forfait jour, un salarié doit maîtriser son emploi du temps. C'est très loin d'être le cas lorsque les plannings sont remplis 15 jours à l'avance. De plus, rien n'empêche de prédéterminer la durée du travail.

Pour ce qui est de la contrepartie financière de 780 € annuels environ, il faudrait qu'elle soit d'environ 4000 € pour compenser réellement les dépassements d'heures. On est loin du compte.

Pour rappel, la jurisprudence est constante et frappe de nullité les conventions de forfait ne respectant pas le principe de l'autonomie dans l'ORGANISATION du temps de travail. Voilà quelques arguments pour vos négociations en local.

Les misérables

C'est rassurant, après un contrôle des textes, nous pouvons affirmer que la jurisprudence est en faveur de nos vessies et nos sphincters. En effet, les pauses pipi et popo ne se décrètent pas, donc l'employeur ne peut pas nous obliger à faire sur commande, comme on irait "balader" son chien pour raisons sanitaires.

C'est quoi le délire ? Nous direz-vous et certains s'offusqueront d'emblée que nous allions sur ce terrain scabreux. Vous nous en voyez désolés, mais notre rôle est de répondre à toutes les questions d'actualité.

Les débats fondamentaux sur le temps de travail et les conséquences désastreuses du coût des évacuations physiologiques sur la rentabilité économique ont eu lieu encore récemment dans les tribunaux. Oui on en est là ! Heureusement pour nous, les juges n'étant pas encore digitalisés, en ont conclu que la proposition des salariés demandant la liberté totale de se rendre aux toilettes quand ils le désirent, était conforme aux principes fondamentaux du droit. Ils en ont conclu aussi, que ce temps était rémunéré et donc considéré comme du temps de travail, mais attention ! dans la limite d'une durée quotidienne raisonnable.

En quoi ça nous concerne au Crédit Agricole, dans notre entreprise si moderne ? Nous qui avons un si bon dialogue social. Hé bien parce parmi nous, vivent des Thénardier dans l'âme, des gens d'un siècle passé, qui justement, osent s'aventurer sur ce terrain-là, des constipés du cerveau en somme, des gens qui n'ont pas encore compris que le zéro papier ne s'applique pas au papier toilette.

Encore désolé, mais y a du malheur !



Petit salé aux Antilles

En Guadeloupe, nos collègues du Crédit Agricole sont encore en bataille avec leur direction qui passe de coup de force en coup de force et de chantage en chantage.

Les corsaires en col blanc n'ont aucune vergogne. Après avoir menacé de supprimer la prime de vie chère à tous les matelots, tout en conservant celle des capitaines dont la démesure n'avait aucun rapport avec le tout-venant, après avoir aussi fait un chantage à l'emploi en déployant la planche savonnée, ils ont maintenant l'œil sur le coefficient d'exploitation comme moyen de rétorsion. Heureusement que, comme tout mauvais corsaire, l'autre œil est couvert d'un bandeau, car ils seraient capables de voir un autre élément de pression sur les syndicats pour arriver à leur fin, à savoir, faire des économies sur l'équipage du galion aux pavillons verts et rouges. Malheureusement et encore comme tout mauvais corsaire, ils ont un sens du partage égocentrique du trésor collectif. En fait, à la biguine et au zouk, les dirigeants de là-bas préféreraient que les arêtes dansent le gwo ka d'origine.

Ce qui se passe loin là bas dans les îles nous concerne tous.

D'une part, si la Guadeloupe ne signe pas l'accord de rétribution globale, les accords sont caducs et non applicables à tous.

D'autre part, le mois de grève subi par les insulaires et la mobilisation émérite qui a permis de conserver les acquis sans pour autant conclure à un armistice, force le respect et relativise nos actions dont beaucoup attendent des miracles.

Enfin, pour finir, la prime de vie chère n'intéresse-t-elle que la Guadeloupe ? Ne pourrait-elle pas être envisagée dans certains secteurs de nos territoires ?

Prenons l'exemple de chez nous, en Aquitaine. Les mobilités et les transhumances font que, de plus en plus, les uns quittent les férias dacquoises ou les fêtes de la Madeleine, les autres délaissent la plénitude des campagnes rurales et arboricoles, pour immigrer dans la capitale de la Nouvelle Aquitaine et futur arrondissement Parisien.

Parce qu'il faut bien s'entraider entre collègues, nous relayons cette annonce, au cas où... Toutefois, à l'évidence vu le prix du loyer, nous ne jouons pas dans la même cour !

Outre le choc culturel, c'est le poids du coût de la vie qui frappe vraiment les expatriés professionnels. Ce n'est pas une claqué mais plutôt une cartouche, du 12, du lourd, du sévère. Là où nous voudrions du beurre dans les épinards, on trouve le sel de la facture.

Vu de loin on dit Mouais, pffft, bof ! Vécu de près, soit on flippe sa race de bâtard, soit on s'entend dire « Nan mais aaaaaattend ! Le caviar c'est pas là maintenantaaaaant ! ».

Tout dépend du quartier où l'on atterrit, sachant qu'ils sont le plus souvent contigus.

Comme dirait un pote : « C'est une vraie problématique », nous ne pouvons pas la nier et il va bien falloir trouver une solution. Enfin ! Nous souhaiterions trouver une bonne solution. La précision est importante, car nous ne sommes pas sûrs que notre amiral et ses contre amiraux aient envie de s'en soucier. Comme leurs prédécesseurs, ils tirent sur l'élastique et tant qu'il ne leur pète pas à la gueule, pourquoi se priver ? Ce nouveau problème s'ajoute aux autres et ce n'est pas fini ! Si nous restons comme des forbans encalminés, pour sûr, il n'y a pas de raison que cela change.

Alors Hisse et oh ! Matelots ! Les canonnades des caraïbes nous ont montré que la volonté et le nombre permettent de gagner des abordages et il est un fameux trois mâts pour voguer sur les mers du SUD.

Faisons campagne auprès des citoyens qui n'ont pas encore le pied marin. Ne nous laissons pas emboucaner et trinçons la chope avec les collègues afin qu'ils s'engagent eux aussi, qu'ils signent d'une croix, de la marque du pouce ou celle des lèvres le pacte des pirates, sachant qu'étymologiquement, le pirate est "celui qui entreprend".

Taiiau ! Et prenons notre juse part du butin !

Saint Barthélemy 97133

Employé cadre du Crédit Agricole recherche T3 min

Saint Barthélemy > Immobilier > Locations Annonce du 05 décembre 2017

Loyer mensuel 2 300 € à débattre

Bonjour

Employé cadre du Crédit Agricole de Gustavia le 1^{er} février 2018, je suis à la recherche d'un logement T3 min. Mon épouse est fonctionnaire de l'éducation nationale et nous avons 2 enfants de 9 et 3 ans.

Nous resterons 3 ans minimum.

Si vous cherchez des locataires sérieux et stables, je vous remercie de bien vouloir nous contacter.

Bien cordialement

Les experts du Crédit agricole lui ont coûté plus de 2 milliards

Depuis 2012, ils croyaient à une hausse des taux d'intérêt ...

La baisse des taux d'intérêt fait le bonheur des emprunteurs, pas toujours celui des banques. Depuis 2012, selon un audit externe et confidentiel daté du 29 septembre 2016, elle a coûté plus de 2 milliards d'euros au groupe Crédit agricole-LCL (ex-Crédit lyonnais). Et l'hémorragie n'est peut-être pas terminée : les pertes potentielles pour les années à venir pourraient être deux fois pires, si les taux ne remontaient pas. La direction du groupe, elle, reste optimiste : « Ces surcoûts n'ont pas affecté l'importante profitabilité du Crédit agricole » On respire !

La faute à la conjoncture ? Loin de là ! Une grande partie des dégâts est due seulement à une flagrante erreur d'anticipation. Rassurant, quand on songe au nombre de prévisionnistes et autres experts en prospective qui pullulent dans la banque en dispensant parfois leurs lumières aux médias...

Culotte à l'envers

Contre la hausse ou la baisse des taux d'intérêt, les banques ont l'habitude de se couvrir grâce à un mécanisme appelé "swap". Encore faut-il que ces swaps soient correctement calibrés. Or, d'après le fameux audit, réalisé par le cabinet ALM-Vision, c'est tout le contraire qui s'est produit. En gros, le Crédit agricole s'était principalement prémuni contre une hausse des taux. Pas de bol, ceux-ci n'ont cessé de baisser depuis 2012, provoquant des surcoûts en chaîne.

« Le problème principal est la gestion financière du groupe, qui a conduit à prendre une position accentuant les effets de la baisse des taux », note cruellement l'audit.

Une situation qui « apparaît comme atypique » par rapport à celle des autres banques, qui, elles, n'ont pas fait les choses à l'envers. L'argument de la direction du groupe, qui a affirmé au "Canard" qu'il s'agissait là du coût normal d'assurances contre les hausses et les baisses de taux, ne tient pas : les autres établissements - notamment BNP Paribas et la Société générale - ont su les éviter...



Ardoises en escadrilles

Pour les caisses régionales du Crédit agricole, le coût des fameux swaps n'a cessé d'augmenter, passant de 158 millions au quatrième trimestre de 2012 à 296 millions au deuxième trimestre de 2016.

Pour LCL, les swaps, positifs d'une vingtaine de millions jusqu'au troisième trimestre de 2013, se sont brusquement effondrés, devenant négatifs de 52 millions au deuxième trimestre de 2016. Au total, « depuis 2013, les pertes cumulées [dans] les caisses régionales [du Crédit agricole] sont de 1,8 milliard, [et] la perte cumulée de LCL s'élève à 374 millions », estime l'audit. Total : plus de 2,1 milliards de surcoûts.

Et ce n'est pas fini. Aux conditions actuelles, l'audit suggère que la facture pourrait s'accroître, d'ici à 2020, de 2,7 milliards pour les caisses du Crédit agricole et de 1,4 milliard pour LCL, si les taux d'intérêt restent ce qu'ils sont. Un total de 6,2 milliards de pertes, c'est plus que l'affaire Kerviel...

Aucune malhonnêteté là-dedans. Seulement de l'incompétence.

Hervé Martin

Le Canard enchaîné

Loi Travail : révisez vos acquis !

1 En quelle année les salariés ont-ils acquis le droit de grève, c'est à dire le droit de faire grève sans que l'employeur ne puisse les licencier pour rupture de contrat de travail ?

- A. 1864
- B. 1884
- C. 1946
- D. 1950

2 Quel est le premier motif d'insatisfaction des salariés par rapport à leur emploi ?

- A. Les conditions de travail
- B. Le salaire
- C. La stabilité de l'emploi
- D. Le temps de travail

3 En quelle année peut-on dire qu'est créé un droit du licenciement qui rompt avec la fiction de l'égalité contractuelle entre le salarié et le patron ?

- A. 1890
- B. 1936
- C. 1958
- D. 1973

4 Les salariés estiment qu'ils sont sous-payés. De combien, en moyenne par mois ?

- A. 80 €
- B. 190€
- C. 330€
- D. 420€

5 Quelle est la durée hebdomadaire du travail domestique d'une mère en couple avec un ou plusieurs enfants ?

- A. 22 heures
- B. 32 heures
- C. 34 heures
- D. 39 heures

6 «*Tout malfaiteur attaquant le droit social devient par ses forfaits rebelle et traître à la patrie ; il cesse d'être membre en violant ses lois, et même il lui fait la guerre ; alors la conservation de l'État est incompatible avec la sienne.*» De qui est cette citation ?

- A. Jean Jaurès
- B. Paul Lafargue
- C. Jean-Jacques Rousseau
- D. Joseph Staline

7 Les femmes représentent 48% de la population active. Quelle part de la masse des salaires leur revient ?

- A. 33%
- B. 37%
- C. 40%
- D. 42%

8 Qui a dit : « Le référendum, c'est la mort du fait syndical »?

- A. Jean Auroux
- B. Jean-Luc Mélenchon
- C. Philippe Poutou
- D. Raymond Soubie

9 De combien faudrait-il augmenter le Smic pour permettre à un salarié célibataire d'atteindre le minimum décent ?

- A. 120€
- B. 230€
- C. 310€
- D. 420€

10 En quelle année furent drésés les conseils de prud'hommes ?

- A. 1806
- B. 1848
- C. 1936
- D. 1945

11 Macron prévoit d'imposer le référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur. Dans combien de pays de l'Union européenne un tel dispositif existe-t-il ?

- A. Aucun
- B. Aucun pour l'instant, mais une directive récente de l'union européenne l'impose à court terme
- C. Trois
- D. Huit

12 Depuis quelle année les employeurs peuvent ils imposer des emplois à temps partiel ?

- A. Depuis toujours
- B. 1906
- C. 1942
- D. 1981

13 Aujourd'hui, 70% des embauches se font :

- A. Sur un CDI
- B. Sur un CDD de moins d'un mois
- C. Sur un CDD
- D. Sur un temps partiel de moins de 20 heures

14 Quel ministre a mis en place les premières exonérations de cotisations sociales sur le temps partiel ?

- A. Martine Aubry
- B. Édouard Balladur
- C. François Fillon
- D. Philippe Seguin

15 En quelle année l'intérim a-t-il été légalisé ?

- A. 1958
- B. 1972
- C. 1978
- D. 1986

16 Actuellement, les chômeurs ne peuvent refuser plus de deux offres raisonnables d'emploi, selon des critères de salaire antérieur et de distance. Macron prévoit de durcir ces critères. Après un an de chômage, quelle baisse de salaire doit déjà accepter un salarié à 1,5 Smic ?

- A. 15%
- B. 20%
- C. 25%
- D. 33%

17 De quelle année date la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise ?

- A. 1884
- B. 1917
- C. 1936
- D. 1968



RÉPONSES

- 1 : D - Avec la loi de 1964, la grève n'est plus un délit passible de sanctions pénales. En 1884, c'est la reconnaissance et la légalisation du droit d'association syndical. La constitution de 1946 inscrit dans son préambule le droit de grève au nombre des « principes particulièrement nécessaires à notre temps », tout en indiquant que le « droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent ». C'est l'article 4 de la loi du 11 février 1950 qui précise que la grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas.
- 2 : B
- 3 : D - La loi du 7 juillet 1890 précise que « la résiliation du contrat par la volonté d'une seule des parties peut donner lieu à des dommages-intérêts ». La loi de 1958 instaure un préavis plus long en cas de licenciement qu'en cas de démission ainsi qu'une indemnité légale de licenciement. La loi de 1973 constitue une étape décisive : elle soumet le licenciement à un embryon de procédure contradictoire, exige une « cause réelle et sérieuse » et prévoit une indemnisation minimale de six mois de salaire en cas de licenciement abusif. La loi déçoit les syndicats qui voulaient que l'employeur apporte la preuve de cette cause réelle et sérieuse ; le contentieux reste soumis à l'appréciation des tribunaux. Macron prévoit de « sécuriser » encore davantage les employeurs.
- 4 : D - La moitié des salariés estiment qu'ils sont sous-payés d'au moins 330€ (médiane). En moyenne, l'écart est d'un peu plus de 420€, soit un retard salarial de 28%.
- 5 : C - Un homme dans la même situation consacre autant de temps à un travail rémunéré (34 heures).
- 6 : C - C'est dans le chapitre V du *Contrat social* qui traite « Du droit de vie et de mort ». Bien sûr, chez Rousseau le terme de droit social n'a pas le même sens que lui donnent aujourd'hui les juristes.
- 7 : A - Le calcul a été effectué par Jean Gadrey, précieux connaisseur de ces questions.
- 8 : A
- 9 : D - L'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale a défini, à travers une démarche participative associant les citoyens, un minimum social décent à 1474 € pour un logement en parc social et 1575 € en parc privé.
- 10 : B - En une loi crée un premier conseil des prud'hommes à Lyon mais les patrons y sont majoritaires. Dans sa forme actuelle, paritaire, c'est la loi de 1848 qui consacre l'institution. C'est une des rares conquêtes sociales de l'époque qui ait survécu à l'écrasement du mouvement ouvrier de 1848.
- 11 : A - Le référendum Macron s'adresserait à l'ensemble des salariés, même si ces dispositions ne concernent qu'une partie d'entre eux. Divisons, divisons...
- 12 : D - Les emplois à temps partiel proposés « à l'initiative de l'employeur » sont possibles dans le secteur privé depuis une loi de libéralisation de janvier 1981 que Giscard a fait voter en urgence avant son départ. Auparavant, il existait des temps partiels, mais leur possibilité était régie par une loi de 1973 qui exigeait un accord des représentants du personnel ou, à défaut, une autorisation de l'inspection du travail. Ces garde-fous ont sauté en 1981.
- 13 : B - Les CDD de moins d'un mois représentent 70% des embauches en 2017 contre moins de 50% en 2000. Les CDI constituent moins de 14% des embauches aujourd'hui.
- 14 : A - C'était en 1992, quand Martine Aubry était ministre de l'emploi et de la Solidarité.
- 15 : B
- 16 : D - À ce niveau de salaire, le chômeur ne peut refuser un emploi qu SMIC, ce qui correspond à une baisse d'un tiers de son salaire. Pour des niveaux de salaires plus élevés, la baisse peut atteindre 43%.
- 17 : D - En 1884, c'est la reconnaissance légale des syndicats auparavant interdits, puis tolérés. En 1917, le ministre Albert Thomas crée dans les usines d'armement des délégués d'ateliers chargés de porter les revendications ouvrières. Le dispositif ne survivra pas à la guerre. En 1936, sont institués des délégués du personnel élus. C'est par une loi de décembre 1968 que les activités des syndicats sont enfin reconnues au sein des lieux de travail.

Dans Siné mensuel

LE JOURNAL QUI FAIT MAL ET ÇA FAIT DU BIEN

SÉCU ÇÀ VOUS EN BOUCHE UN TROU

C'est sans doute une mauvaise nouvelle: grâce à la reprise économique, en 2018, le déficit de la Sécurité sociale ne sera plus qu'un souvenir. Il est donc grand temps de cesser la "chasse au gaspi" et de réfléchir sérieusement aux moyens d'améliorer la santé de nos concitoyens, dans tous ses aspects.

Loin d'être un pensum, la lecture du PLFSS, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018, peut réserver de jolies surprises. Que nous dit le PLFSS ? Que le fameux "trou" de la Sécu qui nous obsède depuis des décennies - et non, Yann, il n'y a rien de sexuel là-dedans - va disparaître. Selon le texte, en effet, un «retour à l'équilibre des comptes sociaux» est prévu pour 2018, ce qui permettra d'«accélérer le désendettement de la dette sociale». Les amis, on peut recommencer à danser!

En fait, ce n'est pas la première fois, mais nous avons la mémoire tellement courte... Entre 1999 et 2001, la Sécu avait déjà connu les joies de l'excédent budgétaire, faisant glousser de bonheur Martine Aubry. En cause, la forte croissance de ces années-là, portées par la "bulle Internet", Google et Amazon en tête, qui nous promettaient un nouveau monde avant que le 11 septembre 2001 ne vienne le briser net. Car il ne faut jamais oublier une chose : les comptes de la Sécu n'ont, si on simplifie à peine, rien à voir avec les coûts d'hospitalisation, le prix des médicaments ou les honoraires des médecins.

Non, ce qui compte, c'est l'activité économique: quand l'économie repart, comme actuellement, les effectifs embauchés augmentent (un peu), les salaires aussi (un tout, tout petit peu). De ce fait, les cotisations sociales, c'est-à-dire les recettes de la Sécu, qui sont assises sur la masse salariale, s'accroissent elles aussi. Le fait est frappant : la courbe du déficit de la Sécu suit exactement celle de l'activité économique. Ainsi, lors de la récession consécutive à la crise de 2008, le déficit a explosé, pour atteindre 25 milliards en 2010. Puis il a progressivement reflué année après année à mesure que l'activité reprenait - péniblement-, jusqu'à disparaître aujourd'hui.

Plus largement, comme le souligne Christophe Ramaux, membre des Économistes atterrés, on peut se demander pourquoi élus et

journalistes économiques se réjouissent quand les ventes de voitures augmentent, et se lamentent quand ce sont les dépenses de santé. Quoi de plus normal, en effet, dans un pays vieillissant et où les technologies de santé connaissent des progrès constants, mais coûteux, qu'une part grandissante de la richesse nationale aille à la santé ? Et on pourrait en dire tout autant de l'éducation, de la culture, du logement... Toutes ces activités sont souvent critiquées, car elles ne connaissent pas les rapides gains de productivité de l'industrie, mais, c'est justement leur intérêt : parce qu'elles nécessitent beaucoup de main-d'œuvre, elles sont créatrices d'emplois.

Il serait donc plus que temps de lâcher la grappe à la Sécu et, au contraire, de prendre au sérieux la très grande souffrance des personnels de santé, de plus en plus isolés les uns des autres, précairisés, sous-payés (comme ces médecins étrangers à l'hôpital payés moitié moins que les Français), en effectifs insuffisants... L'obsession des économies budgétaires est notamment à l'origine de l'absurde «tarification à l'activité», qui paye les établissements de soins pour chaque acte effectué, au prix d'un délire bureaucratique (le moindre geste est codifié et rémunéré au centime près) et qui aboutit à une course à l'acte, puisque les personnels soignants ont intérêt à multiplier les actes en un temps record, au mépris de la qualité de la relation avec le patient.

Allez, on ose ? Maintenant que le trou est comblé, si on réfléchissait enfin aux vrais enjeux, comme la prévention systématique, la prise en charge complète de l'individu (et non le traitement du symptôme) articulant les aspects psychologiques et physiques, l'amélioration des modes de vie et de travail, la recherche constante de l'autonomie des patients, le développement des médecines "alternatives", bien moins coûteuses et souvent plus efficaces ? Bref, si on parlait santé physique, mentale et sociale, plutôt que "déficit" ? Et si on veut vraiment du pognon, pourquoi ne pas aller le chercher là où il est, dans les poches des firmes pharmaceutiques qui se gavent sur le dos de la Sécu ?

Jacques Littauer

In Charlie n°1319

Ras le bol du syndicalisme allemand, responsable, pragmatique et tellement raisonnable, érigé en exemple par les contempteurs médiatiques à la botte du Medef et grands pourfendeurs du syndicalisme français. On peut mieux faire et on le fait ! la preuve :

Quand l'IG METALL revendique une hausse des salaires de 6% et le droit pendant 2 ans de pouvoir travailler 28h par semaine pour les employés de la métallurgie en Allemagne, le patronat s'alarme mais les journaux économiques ne crient pas au scandale et à l'irresponsabilité. Pas sûr qu'il en aille de même en France lorsque SUD pose la question : le Crédit agricole a-t-il les moyens de réduire le temps de travail et de créer des emplois ?

Imaginons un passage de 35 à 28 heures dans les Caisses régionales, soit une baisse de 20% du temps de travail, avec embauches équivalentes, soit 14.000 salariés supplémentaires. Le salaire brut moyen s'élève à 45 K€, cotisations patronales incluses ; soit un coût global de 630 millions générant un impact négatif sur le résultat après impôt (33%) de 415 millions.

Le résultat après impôt des CR en 2016 s'élève à 3,3 milliards. A taux d'imposition équivalent, le passage de 35 à 28h réduit le résultat de 12,5%. Mais si le taux d'imposition passe à 25% (promesse de Macron), cela engendrerait une économie de 394 millions pour les CR... Le passage à 28 heures ne coûterait plus que 19 millions, 19 petits millions...

Quelques chiffres pour relativiser : les CR perçoivent 100 millions par an de CICE, sans créer d'emploi, au contraire (- 1800 CDI en

Calendrier militant SUDCAM 2018

BN SUDCAM : Bureau National :

06 Février 2018, 05 Avril 2018, 26 Juin 2018, 24 Octobre 2018, 18 Décembre 2018,

CN SUDCAM : Conseil National :

16 & 17 Janvier 2018, 20 & 21 Mars 2018, 15 & 16 Mai 2018, 18 & 19 Septembre 2018, 20 & 21 Novembre 2018,

AG CASA : Assemblée Générale Crédit Agricole S.A. : 16 Mai 2018 à Paris,

CNN FNCA : Commission Nationale de Négociation Fédération Nationale du Crédit Agricole :

23 Novembre 2017, 09 Janvier 2018 (technique NAO Salaires), 24 Janvier 2018 (NAO Salaires), 16 Mars 2018, 12 Avril 2018, 29 Mai 2018, 27 Juin 2018, 27 Septembre 2018, 25 Octobre 2018, 29 Novembre 2018,

CPC FNCA : Commission Plénière de Concertation Fédération Nationale du Crédit Agricole :

13 Septembre 2018 (1ère partie, préparatoire), 16 Octobre 2018 (2ème partie, plénière),

CPNEFP FNCA : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle Fédération Nationale du Crédit Agricole:

06 Juillet 2018, 16 Novembre 2018,

Comité de Groupe Crédit Agricole :

Commission Économique : 12 Juin 2018,

RSE : 02 Octobre 2018 (préparatoire veille AM),

Réunions Plénières : 20 Mars 2018 (préparatoire la veille), 27 Novembre 2018 (préparatoire la veille),

Solidaires

- 01 Février 2018, Bureau National (Organisations Syndicales)
- 01 Mars 2018, Bureau National (Organisations Syndicales)
- 04 & 05 Avril 2018, Comité National (Organisations Syndicales & SOLIDAIRES Locaux)
- Soit 03 Mai 2018, soit 17 Mai 2018 (à confirmer), Bureau National (Organisations Syndicales)
- 07 Juin 2018, Bureau National (Organisations Syndicales)
- 04 & 05 Juillet 2018, Comité National (Organisations Syndicales & SOLIDAIRES Locaux)
- Soit 06 Septembre 2018, soit 13 Septembre 2018 (à confirmer fonction rentrée scolaire), Bureau • National (Organisations Syndicales)
- 03 & 04 Octobre, Comité National (Organisations Syndicales & SOLIDAIRES Locaux)
- 08 Novembre, Bureau National (Organisations Syndicales)
- 06 Décembre, Bureau National (Organisations Syndicales)

► 7 ans) ; un gain de 1% du coût du risque représente 138 millions ; le coût annuel des retraites chapeau des dirigeants s'élève à 43 millions...

En 15 ans, la Caisse régionale moyenne :

- a réduit le temps de travail de 39 à 35h, soit - 10% ;
- est passée de 1.753 salariés à 1.662, - 91 soit - 5,5% ;
- a accru son PNB de 249 à 355 millions, + 106 soit + 43%
- a enregistré un résultat net de 54 à 94 millions, + 40 soit + 74%.

Dans le même temps, le groupe a dépensé jusqu'à 19,6 milliards de survaleurs, pour en comptabiliser encore 13,5 milliards à ce jour. Parallèlement, il a enregistré 21 milliards de surcoût de risques liés aux seuls investissements hasardeux et à la spéculation financière de ses dirigeants.

Qui peut encore prétendre au vu de ces chiffres que le Crédit agricole n'a pas les moyens et n'est pas en mesure de partager le travail et de créer des emplois ? Mieux que l'IG METALL, non ?

EKO ou KO

Waou ça a fait du bien, j'étais en congés qui ne vont plus s'appeler congés d'ailleurs, Macron veut aussi en changer le nom, ils vont devenir des droits à la déconnexion du boulot. Bref ! Je rentre reposé, frais, volontaire et motivé. Bon ! bé j'ai mes 15 jours de déconnexion à rattraper ! Pffff

Allo ? oui chef. Quoi ? Faut faire de l'EKO en défensif ! Ok dac ça roule, je fonce en défensif.

Allo ! oui chef. Quoi ? C'est plus du défensif ! On attaque en priorité sur EKO ! Ok dac je fonce en priorité alors.

Allo ! oui chef. Quoi ? Y a l'assurance aussi en priorité, Ok donc double priorité alors !

Allo ! oui chef. Quoi ? Faut pas oublier les obligs ? Oui bien sûr ; NE PAS OUBLIER. Heu et le retard de boulot j'en fait quoi chef ? Je rattrape ? Oui bien sûr pourquoi je n'y ai pas pensé ? ça doit être pour ça que je ne suis pas chef.

Allo ? Oui chef. Quoi ? Pardon ? Je vous entends mal chef parce qu'il y a un client qui parle fort ! Mais c'est pas grave, ce n'est pas à moi qu'il s'adresse, il cherche « ce gros connard de fils de p.... de banquier parce qu'il veut lui crever sa race. », Vous dites ? Pourquoi j'ai fait tant d'heures de travail avant mes vacances ? Faut pas ? Heu j'ai pas vu le temps passer chef ! Pardon ! le referai plus. D'ailleurs je m'en vais chef, j'en peux déjà plus chef, comme ça je vais rattraper le trop plein du compteur chef. A dans 15 jours !

SUD 100% digital ?

A l'image de la CR Aquitaine, voilà ce que cela donnerai :

Bonjour !

Si vous avez une question sur les horaires, tapez « 1 »

Si vous avez une question sur avantages au personnel tapez « 2 »

Si vous avez une question sur votre salaire, tapez « 0 »

Si vous avez une question sur les congés tapez « RTT »

Si vous voulez adhérer à SUD, tapez un mail à sudcam@free.fr en joignant votre bulletin d'adhésion.

Bon ! Finalement on va rester 100% humains avec tous nos défauts en corrélation.

Nouvelle ère

Modifications des caractéristiques des CDD, mise en place d'un contrat de projet (CDI de projet), fusion des instances représentatives du personnel, plafonnement des indemnités prud'homales sauf pour les cas de harcèlements ou de discriminations, hausse des indemnités légales de licenciement, délai de recours aux prud'hommes raccourci, rupture conventionnelle collective, la négociation des primes, une facilitation du télétravail, facilitation du licenciement économique, inversion de la hiérarchie des normes (accord d'entreprise prévalant sur celle de la branche),référendum d'entreprise, durée légale du travail, heures supplémentaires, compte personnel d'activité (CPA), droit à la déconnexion, bulletin de paie électronique, religion en entreprise, médecine du travail, congés pour deuil. Voici quelques conséquences de l'astéroïde "ordonnances loi travail" qui ne manqueront pas de nous affecter dès cette année. De quoi occuper les syndicats et envisager une forte augmentation des effectifs au service RH.

Formations Solidaires

Voir toutes les autres offres de stage sur le site : https://www.solidaires.org/-Les-stages-#liste_resultat

| Dates | Titre | Description / thème | Organisé par | Lieu |
|-----------------------|---|--|---------------------------------|---------------------|
| Du 5 au 7 mars 2018 | Prise en charge syndicale de l'égalité femme/homme | Aborder l'histoire de la conquête des droits des femmes. Prise en compte des stéréotypes et discriminations à combattre Former les représentant-es et militant-es de Solidaires à prendre en compte dans leur action l'égalité femme/homme Femmes Transformation sociale | Solidaires Pas-de-Calais | Saint-Omer 62500 |
| Le 6 mars 2018 | Connaître les médias | Connaître le fonctionnement des médias et gérer la relation avec eux. | Solidaires Gironde | Bordeaux 33000 |
| Du 7 au 8 mars 2018 | Equipe Syndicale DS et RSS | Situer l'union syndicale Solidaires Situer les différents représentants du personnel. Connaître les principaux droits du syndicat, du DS-RSS Comprendre le rôle de la section, du syndicat professionnel et de l'union interprofessionnelle Solidaires | Solidaires Gironde | Bordeaux 33000 |
| Du 13 au 15 mars 2018 | Animateur-trices de syndicat ou de solidaires local - Module 3 | Participer à l'animation de l'action syndicale des structures de Solidaires nécessite une formation politique sur les questions économiques, écologiques, sociétales pour comprendre le monde que nous souhaitons transformer. Ce module fait partie d'un cycle de formation de 3 modules sur 2018 Développement et organisation | CEFI Solidaires national | Paris 75 |
| Du 19 au 20 mars 2018 | Autodéfense pour femmes | Les violences ne sont pas exclues du monde du travail. Si le CHS-CT permet de combattre certains dysfonctionnements. Il est également important de savoir réagir dès le début, de comprendre les mécanismes de harcèlements, des violences verbales; psychologiques, sexuelles et physiques. Femmes Transformation socialeAutres | Solidaires Htes Alpes | Neffes 05000 |
| Du 19 au 21 mars 2018 | CHSCT (1ere partie) | Comprendre ce que l'on peut faire au CHSCT (fonctionnement, moyens, possibilités d'initiatives et d'actions...) Permettre la mise en œuvre de pratiques collectives avec les salarié-es en lien avec les autres représentants du personnel Instances/mandats Santé-travail | CEFI Solidaires Pays de Loire | Nantes 44000 |
| Du 19 au 20 mars 2018 | Rédaction et maquetage de tracts | faire passer l'information dans la réalisation d'un tract Expressions Outils informatiques | CEFI Solidaires Basse Normandie | CAEN 14000 |
| Du 3 au 4 avril 2018 | Prise en charge syndicale des risques physiques (cancers professionnels, TMS...) | la sous-déclaration des maladies professionnelles ne pousse pas les organisations syndicales à faire de ce problème un axe de revendication prioritaire. Cette formation va explorer les différents chemins à parcourir pour une meilleure reconnaissance de ces pathologies professionnelles. Santé-travail | CEFI Solidaires Pays de Loire | Nantes 44000 |

J'étais peinarde, tranquille, relax, cool, à l'aise, zen. Je crois que si j'avais été un chat, j'aurais ronronné. J'étais tellement baigné de plénitude, que même l'idée d'être un chat est venue à mon esprit, alors que par nature, je suis plutôt un ours préhistorique des cavernes ariégeoises.

Le temps maussade et la pluie ne m'affectaient guère, j'aurais pu être aussi un escargot, mais mon bolide aux 135 chevaux qui me portait tel une étoile filante, me rapprochait plus du guépard en liberté.

Seul au volant de ma berline gris anthracite, j'errais dans des pensées positives, bercées d'un bonheur indicible, en gazouillant comme un oiseau dans un nid douillet.

Je ne sais pas pourquoi, j'ai brisé ce moment de grâce en allumant la radio. Peut-être que la longueur du trajet vers Aire sur l'Adour m'a poussé à briser cette béatitude nonchalante. Le choix de France

Culture n'était que le fruit du hasard et non point venu d'un quelconque snobisme d'intellectuel, ou d'un goût particulier pour l'agriculture. Les intervenants jaccassaient comme des pies, chicotaient, coassaient sur des sujets d'ordre économique et notamment sur le SMIC (Salaire Minimum de Croissance), alors, forcément, comme un renard des neiges dressant ses oreilles pour localiser sa proie planquée sous un épais manteau blanc, mon attention fut captée.

Connaissez vous le problème des lapins ? Son ouïe fine le rend très sensible aux bruits désagréables. Un pet et hop ! ils détalent n'importe où, n'importe comment, dans tous les sens. Je crois que si j'avais pu, je me serai transformé en lapin et j'aurais fui l'habitable à toute berzingue, car le son qui raisonnait à mes oreilles était insupportable : « **IL FAUT SUPPRIMER LE SMIC POUR CRÉER DE L'EMPLOI** » Voilà ce que j'ai entendu et ce qui était le fondement de la logique développée par quelques économistes libéraux. Oui, il y a des économistes et des journalistes qui osent tout.

Sans déconner ! Supprimer le SMIC pour créer de l'emploi ! Y a quand même de quoi couper la chique à un Bonobo. Oui, y a des mecs, que dis-je, des experts, des chacals, qui prônent l'abandon des minimums garantis aux travailleurs, pour assurer un maximum de garanties aux entreprises et aux rentiers, en arguant en plus, que cela va créer de l'emploi ! Y a des mecs...Bon ! Faut que je me calme là, parce que la colère va m'empêcher de raisonner et je vais devenir aussi con qu'une poule voyant un énorme vers de l'autre côté du grillage, ensuite la violence va ressurgir et je vais hurler comme un loup, beugler comme un bœuf, grogner comme un ariégeois, rugir comme un lion, feuler comme une panthère ou péter comme une Vendéenne.

Calmons nous, calmons nous.....argumentons sur du concret.

Ces putois empestent le libéralisme et se foutent de savoir qu'au départ, le SMIC a été créé pour garantir au bas peuple qu'il puisse, au minimum, vivre de son travail.

Ho purée ! Faut que je me calme. Zen !

Ces vautours ont une fâcheuse tendance à confondre travailleur avec esclave ainsi que vivre de son travail avec survivre dans la misère.

Non ! Je me calme, je me calme.

Ces hyènes (rien à voir avec les indiens) oublient sciemment que la plupart des pays industrialisés ont un SMIC, même l'Allemagne s'en est dotée récemment (2015) pour limiter les dégâts en termes de travailleurs pauvres et éviter peut-être aussi une fronde populaire. Hé oui ! Cette révolution qui permettrait de se débarrasser de

ces serpents qui sifflent de tels discours. Oui, ils oublient ça ! Faudrait ptet leur rappeler en leur coupant les couilles pour les balader en trophée comme le décrit si bien Zola dans *Germinal* !

Non non, j'ai rien dit, je me calme. Faudrait p'tet leur rappeler gentiment, tout simplement.

Ces crapauds se pavanent tels des cygnes qui trompettent leurs faibles au plus haut niveau de notre échelle sociale. Certains font partie d'une horde d'experts qui a pondu un rapport au gouvernement en recommandant de ne pas donner de coup de pouce au SMIC au-delà de ce que la loi prévoit (hausse de l'inflation + la moitié de la hausse du pouvoir

d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés). Bien sûr, nos gouvernants ont fait les moutons et zou ! Service Minimum d'Augmentation de Croissance (le SMAC de la baise), +1,24% et hop 9,88€ de l'heure. Dans un même temps, en France, avec le projet de loi de finances 2018, les 10 % plus riches bénéficieront d'une hausse de revenus au moins 18 fois plus importante que les 10 % des plus pauvres, alors que les 10% de nantis possèdent déjà 56% des richesses nationales.

Y a t'y pas comme un lézard ?

Je suis arrivé à Aire sur Adour dans ma chiotte polluante, je n'étais pas calmé. J'ai donc grogné sur tout ce qui gloussait, braillé sur tout ce qui margotait, jargoné sur tout ce qui jazzait, pour finir comme un ours par grommeler tout seul dans mon coin.

Le temps d'écrire ces lignes, au SMIC j'aurais été payé une cinquantaine d'€, dans ce même temps, les héritiers Bettencourt, sans rien branler auraient palpé 55 000 €, non pardon, 55035, oups ! 55050... 55...

