

Objectif Sud

Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

Sommaire

Page 1 :	Editorial
Page 2 :	Elections
Page 3 :	Négos nationales
Page 4 :	Fins de carrières
Page 5 :	Juridique
Page 6 :	Tract
Page 7 :	Préretraite et invalidité
Page 8 :	Concept d'agence
Page 9 :	Progrès social
Page 10 :	Développement Durable
Page 11 :	Suite et Femmes
Page 12 :	Témoignages
Page 13 :	BN Solidaires
Page 14 :	Des vœux
Page 15 :	Bolkestein
Page 16 :	Représentativité

Union SUD Crédit Agricole

93^{bis}, rue de Montreuil

75011 PARIS

Tel : 06 10 89 72 88

Mail : sudcam@free.fr

Objectifsud@libertysurf.fr

Site : <http://sudcam.com>

n° 54

Janvier 2006

Union
Syndicale

Solidaires

WWW.solidaires.org

BONNE ANNÉE ! BONNE SANTÉ !

L'Union Nationale SUD CAM vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2006.

Pour 2006, nous exprimons deux vœux :

- être plus entendus par la FNCA en 2006 par rapport à 2005,
- gagner notre procès en appel du 30 mars afin de pouvoir participer à la négociation sur la Convention Collective pour défendre les intérêts des salariés que nous représentons.

L'année 2005 s'est mal terminée pour les salariés : deux syndicats (FO et UNSA) ont signé un accord qui permet à l'entreprise de se séparer des plus de 60 ans contre leur gré et sans les licencier. La contrepartie est de deux embauches pour trois départs jusqu'en 2008 et ensuite une embauche pour 2 départs. Il est prévu 18 000 départs jusqu'en 2013, cet accord valide le fait de diminuer les effectifs de 9 000 salariés. Les conditions de travail vont s'en trouver encore plus dégradées. Cet accord peut être repoussé si 5 syndicats parmi les 6 non signataires font valoir leur droit d'opposition. **SUD le fera !**

Deux gros dossiers seront négociés cette année : les conditions de travail et l'annexe de la Convention Collective.

Vous comprenez maintenant l'importance du procès du 30 mars car SUD veut obtenir, pour vous, une Convention Collective Nationale :

- digne des salariés du Crédit Agricole, une entreprise qui a réalisé des milliards d'€uros de bénéfices et en progression constante,
- qui **améliore le pouvoir d'achat**,
- qui permette aux salariés ayant le désir ou le besoin **de partir en préretraite dans des conditions décentes**,
- qui instaure de **véritables et équitables perspectives de carrière**.

Le 1^{er} février 2006, la négociation sur les salaires se fera, encore une fois, sans SUD 2^{ème} syndicat national au Crédit Agricole exclu pour cause de non signature de la Convention Collective ; cela s'appelle la démocratie sociale à la française qui choisit ses syndicats. Tu signes sinon tu dégages, cela ressemble plutôt à du totalitarisme !

SUD revendique une augmentation pérenne de la valeur du point de 5% et 30 PQI mensuels pour chaque salarié ■

Elections

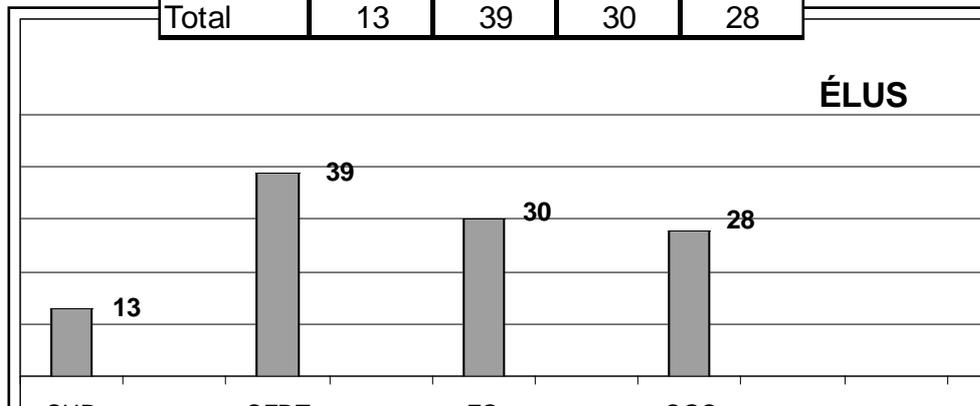
Elections professionnelles Centre France (novembre 2005)

SUD conserve son poste de titulaire au CE (sur 9), garde la majorité en Délégués du Personnel de la Creuse avec 3 titulaires sur 6, et obtient 1 titulaire et 1 suppléant DP sur le Puy de Dôme et une suppléante sur le Cantal

C'est donc maintenant dans 3 départements sur 5 sur lesquels SUD a des élus.

Au global, en regardant les élections CCPMA, SUD représente 15 % des votes en 2005 contre moins de 10 % en 2003.

Novembre	SUD		CFDT		FO		CGC	
2005								
	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup
CE	1	1	2	2	3	3	3	3
DP	4	5	13	12	10	10	9	9
Discipline	1	1	5	5	2	2	2	2
CCPMA								
Total	13		39		30		28	



EDF, histoire sans titre.....

La presse économique a relaté que 5 millions de Français se sont rués sur les actions EDF. Ils en voulaient 2 fois plus qu'ils n'ont pu en obtenir.

Si cela est vrai, une 1^{ère} série de remarques s'imposent : pourquoi donc cette pression commerciale inouïe infligée au réseau de vente du Crédit Agricole, comme à celui de la concurrence d'ailleurs ? Les banques, toutes les banques, auraient-elles forcé la main de leurs clients ? Pas plus que d'habitude.....mais tout autant !

Difficile terrain que la bourse, le titre EDF n'a pas connu la plus value immédiate de 23% de GDF, les 18% de Paribas, ou les 13% du Crédit Lyonnais et France Télécom, ni même les 5,6% du Crédit Agricole. Le titre émis à 32€ menaçait d'être coté à la baisse dès le 1^{er} jour. Alors, pour éviter trop de déconvenues à leurs 5 millions de petits porteurs de clients qui avaient spontanément envahi nos agences pour réclamer leurs actions EDF, les banques émettrices ont dû racheter elles-mêmes massivement les titres qu'elles venaient de vendre.

Ici vient notre 2^{ème} série de remarques : à l'avenir, les banques n'auront qu'à acheter directement les titres de la prochaine mise en bourse. On évitera ainsi au personnel toute pression commerciale. De plus, il est vrai que si le titre EDF avait baissé dans les jours suivant son émission, les prochaines privatisations auraient été bien difficiles pour le gouvernement.....et pour les banques. A moins que la pression commerciale et les objectifs augmentent encore. Mais ça, tout le monde sait que ça n'arrivera pas.

Déjà qu'il n'y avait pas de titre à cette histoire, il n'y a même pas de morale : le titre EDF est bien monté,.....mais seulement le jour de l'annonce de la suppression de 6.000 emplois. ■



COMPTE RENDU RÉUNION NÉGOCIATION

du 4 janvier 2006

Délégation SUD : Jocelyne CRÈCHE - Christian BERTELLE - Alain DUFAU - Denis MARION

L'ordre du jour portait sur les articles 38 et 39 de la CCN (Convention Collective Nationale) et les fins de carrière. Le nouveau rapporteur de la FNCA est M CHATEAU (DG de Centre Loire).

Les syndicats ont regretté que les conditions de travail ne soient pas à l'ordre du jour.

La FNCA a prévu d'engager cette négociation au mois de mars.

Suite aux bons vœux de la FNCA, SUD a répondu :

Merci pour vos vœux, SUD émet deux vœux pour 2006 :

- être plus entendu en 2006 qu'en 2005,
- gagner notre procès en appel du 30 mars afin de pouvoir participer à la négociation sur la CCN pour défendre les intérêts des salariés que nous représentons.

Article 38 et 39 (mise à la retraite à 60 ans) :

La Direction proposait la mise en retraite des salariés de plus de 60 ans ayant leurs années de cotisations. Les contreparties étaient :

- une majoration de un douzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans,
- Deux embauches pour 3 départs jusqu'en 2007 et 1 embauche pour deux départs après.

SUD : La FNCA veut se séparer des salariés de plus de 60 ans, pour SUD, les salariés doivent choisir la date de leur départ. Les conditions de travail sont telles au Crédit Agricole qu'ils n'auront pas besoin qu'on les pousse dehors. Il faut une embauche pour tout départ. Si cet accord est signé, nous avons mandat pour faire valoir notre droit d'opposition.

FO et UNSA demandent : 2 embauches pour 3 départs jusqu'en 2008 et une majoration de 1/10^{ème} au lieu de un 1/12^{ème}. Ils souhaitent aussi une clause de revoyure pour 2008.

CGT et SNIACAM ne signeront pas et s'opposeront à cet accord.

FNCA : accepte 2 embauches pour 3 départs jusqu'en 2008, la clause de revoyure pour 2008 et propose une majoration de 1/11^{ème}.

UNSA et FO signeront l'accord.

La CFDT ne s'opposera pas puisqu'il y a une clause de revoyure.

Pour que ce mauvais accord ne s'applique pas, il faut l'opposition de 5 syndicats. Il reste à connaître la position de la CGC et la CFTC. S'ils ne s'opposent pas, c'est qu'ils sont d'accords !!!

Fins de carrière :

La FNCA propose toujours le temps partiel avec obliga-

tion de mettre au moins 10 jours sur le compte épargne temps. Ceci est possible à 58 ans. L'abondement est en fonction de l'année de naissance : 1948 (70%), 1949 (50%), 1950 (30%), 1951 (15%) et 1952 (10%).

CFDT et les autres : 58 ans, c'est de la provocation. L'abondement est insuffisant.

SUD : Nous ne sommes pas d'accord avec l'architecture du système, nous demandons la préretraite totale comme les cadres de Direction. Le temps partiel avec une obligation d'épargner 10 jours n'intéresse pas les salariés concernés (1948/1950).

FNCA : maintient l'âge de 58 ans et fait un "geste" sur l'abondement : 1948 (80%), 1949 (60%), 1950 (40%), 1951 (20%) et 1952 (10%).

Exemple : un Bordelais, né en 1948, accepte pour les 2 prochaines années de prendre un temps partiel à 90% tout en mettant 20 jours sur son CET. En vérité, il travaillera à temps plein, payé à 90% et il aura la grande chance de partir 3 mois et 18 jours plus tôt en retraite.

FNCA : devant le refus de l'ensemble des syndicats, pense qu'il y a des éléments d'incompréhension sur ce sujet. Elle propose de revoir le texte et de réexaminer les fins de carrière en mars 2006.

Calendrier des négociations pour 2006 :

L'annexe de la Convention Collective arrive à échéance le 30 juin 2007. La FNCA veut entamer très rapidement les négociations pour terminer fin décembre 2006. Elle veut se réserver un laps de temps pour expliquer aux CR et aux salariés jusqu'à juin 2007(???).

1^{er} février : Salaires (valeur du point)

8 mars : Conditions de travail, Accord sur les apprentis, fins de carrière et annexe de la CCN ;

5 avril : Annexe de la CCN et conditions de travail

11 mai : Annexe de la CCN

31 mai : suivi de temps de travail, accord sur la restructuration et la fusion.

26 juillet : annexe de la CCN

Septembre : formation en alternance, concertation.

Octobre, novembre et décembre : annexe de la CCN.

SUD a demandé l'ouverture de négociations sur les moyens pour la négociation, la préretraite totale, la prime Villepin, le lundi de Pentecôte (pris en charge par les CR), les stagiaires écoles, les discriminations (raciales à l'embauche...), le congé de paternité, la durée des mandats ■

FINS DE CARRIÈRES

La FNCA poursuit sa stratégie de blocage

Le 04 janvier 2006, les partenaires sociaux se sont retrouvés au siège de la FNCA à Paris pour poursuivre les négociations sur les fins de carrières. On aurait pu imaginer qu'il s'agissait de la dernière séance...erreur...

Rappelons rapidement la "mécanique" proposée par la FNCA et entérinée par la plupart des syndicats : Un salarié pourra épargner des jours sur un Compte Epargne Temps afin de partir plus tôt en fin de carrière. L'Entreprise versera un abondement.

Il y a trois paramètres sur lesquels les négociateurs peuvent agir : l'âge, le nombre de jours à stocker et le niveau de l'abondement.

Concernant l'âge, les salariés pourront se constituer leur stock de jours à partir de 58 ans.

Concernant le nombre de jours à stocker, il est limité aux jours RTT (déduction faite des jours RTT qui se sont substitués aux anciens jours fériés - on remerciera au passage ceux qui ont accepté une telle régression sociale) et de la cinquième semaine de congés payés.

Concernant l'abondement, il s'étale de 60 % à 10 % selon la date de naissance du salarié (plus le salarié est âgé, plus l'abondement est élevé).

L'âge est le curseur le plus sensible.

Plus tôt on pourra stocker des jours, plus tôt on partira. Les syndicats demandent donc un effort tangible sur ce curseur. En réponse à cette demande insistante des syndicats, la FNCA préfère augmenter l'abondement (les salariés nés

en 1948 et avant auraient 80 % d'abondement au lieu de 60 %).

La volonté de faire capoter les négociations est alors clairement exprimée par la FNCA.

En refusant d'écouter les attentes des salariés et en agissant ainsi, la FNCA savait qu'elle bloquait la situation. Son objectif est clair: retarder le plus possible la signature d'un éventuel accord. En effet, plus l'accord s'appliquera tardivement, moins le nombre de bénéficiaires sera important !

Tous les syndicats se sont vivement indignés. Voilà donc une négociation qui est maintenant reportée à mars 2006 !

Pour sa part, SUD, refuse de signer un tel accord. En revanche, nous proposons à la FNCA d'appliquer aux salariés la mécanique de la "retraite chapeau" dont bénéficient déjà les cadres de Direction...

Cette proposition juste et légitime est pleine de Bon Sens...Mais bon... visiblement, les valeurs mutualistes sont rarement appliquées par ceux qui pourtant en font l'apologie à toutes occasions. « *Faites ce que je dis...* ».

Et si vraiment ils ne veulent pas étendre le principe de la "retraite chapeau", qu'ils s'appliquent à eux-mêmes (en remplacement) la mécanique qu'ils nous proposent...le nivellement par le bas...ils ont l'habitude de l'appliquer aux autres... ■

Ont participé à ce numéro 54 d'Objectif SUD : Anick BELON (Charente Maritime Deux Sèvres) ; Christian BERTELLE (Oise) ; Charles BERTHEAU (Centre France) ; Jocelyne CRÈCHE (Val de France) ; Patrick CROSNIER (Lorraine) ; Jean-Louis DANFLOUS (Aquitaine) ; Marie ÉDIN (Charente Maritime Deux Sèvres) ; Jean-Pierre FILLANCQ (Aquitaine) ; Éric GARRIGOU (Aquitaine) ; Richard GÉRAUD (Aquitaine) ; Agnès GUÉRIN (Charente Périgord) ; Denis MARION (Normandie) ; François VAZQUEZ (Charente Périgord) ainsi que toutes les "petites mains" de Bordeaux ■

COMMISSION JURIDIQUE : FICHE TECHNIQUE N°1

LA NOTIFICATION

La loi du 04 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a instauré des règles précises sur la validité des accords collectifs d'entreprise.

En l'absence d'accord national instaurant le système de la majorité d'acceptation, la loi prévoit que c'est la majorité d'opposition qui s'applique.

Ainsi, la validité des accords d'entreprise est désormais subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise.

Tout accord d'entreprise doit être notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signatures.

Pour éviter toute contestation, elle peut être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé, s'il a été signé en séance.

Si les accords comportent bien une date de signature, celle-ci ne coïncide pas toujours avec la date à laquelle ils ont été réellement signés, car les organisations syndicales se réservent fréquemment un temps de réflexion avant d'apposer leur signature.

C'est pourquoi il convient de retenir comme point de départ du délai pour l'exercice du droit d'opposition la date de la notification à l'ensemble des organisations syndicales parties prenantes à la négociation.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales, le délai court à compter de la notification la plus tardive.

Circulaire du 22 septembre 2004 relative au titre II de la loi n°2004-391 du 04 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

« L'exercice du droit d'opposition est enserré dans un délai de huit ou quinze jours. La computation de ce délai obéit aux règles posées par les articles 641 et 642 du nouveau code de procédure civile.

C'est la date de notification la plus tardive qui déclenche l'écoulement du délai. Ainsi, si un accord d'entreprise est signé par des organisations minoritaires le mardi 1^{er} juin 2004 et notifié aux non-signataires le 2 juin, le délai d'opposition de huit jours commence à courir le 3 juin et expire le jeudi 10 juin à 24 heures.

Lorsque l'un des jours compris dans le délai est férié, il est compté comme un jour ordinaire.

En revanche, si le dernier jour du délai est un samedi, un dimanche ou un jour chômé ou férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant, conformément à l'article 642 du nouveau code de procédure civile.

La recevabilité de l'opposition s'apprécie au regard de la date effective de notification aux organisations signataires de l'accord. Si l'un des signataires n'a pas reçu notification de l'opposition avant l'expiration du délai, l'opposition sera considérée comme tardive et donc irrecevable » .

Sud**Crédit Agricole**Union
Syndicale
Solidair

Autorisation de licenciement à partir de 60 ans et réduction d'effectifs programmée ! ! !

C'est, effectivement, les conséquences attendues de l'éventuelle signature des avenants aux articles 38 et 39 de la Convention Collective.

En effet, en application de ces projets d'avenants, **les Caisses Régionales pourront procéder à la mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans sous réserve qu'il puisse bénéficier de la pension de vieillesse à taux plein.**

LA NOUVEAUTÉ : c'est que le salarié perd la main sur sa fin de carrière et que l'entreprise pourra ainsi se débarrasser de quelqu'un. Lorsque le départ à la retraite est à l'initiative du salarié, cela s'appelle un "départ en retraite". Lorsque c'est à l'initiative de l'employeur, cela s'appelle un licenciement.

Quelles sont les contreparties ?

1) Les Caisses Régionales s'engageront à recruter en CDI ou en contrat en alternance deux personnes pour trois salariés mis en retraite (jusqu'à fin 2008). Après, c'est une embauche pour deux départs. Il est prévu 18 000 départs jusqu'en 2013, cet accord valide le fait de diminuer les effectifs de 9 000 salariés.

LA NOUVEAUTÉ : c'est que les signataires de cet accord cautionnent une réduction des effectifs (pas très social cette affaire...). Il sera désormais difficile pour ces syndicats de se plaindre des conditions de travail. On ne peut pas à la fois se plaindre de sous-effectifs et signer un accord autorisant les C.R. à réduire le nombre de salariés ! !

2) Les Caisses Régionales verseront une indemnité de licenciement (appelée pudiquement "mise à la retraite") inférieure à l'indemnité conventionnelle : 1 dixième de mois par année de présence, majorée de 1 onzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

LA NOUVEAUTÉ : c'est que les signataires de cet accord acceptent que des salariés perçoivent moins d'indemnités par rapport à ce qui est prévu dans la convention collective.

2 syndicats, ultra minoritaires, (FO et UNSA) ont signé cet accord qui constitue un véritable recul social : licenciement autorisé, réduction d'effectifs autorisée, indemnités réduites.

Cet accord peut être repoussé si 5 syndicats parmi les 6 non signataires font valoir leur droit d'opposition.

SUDCAM, la CGT et le SNIACAM ont déjà annoncé qu'ils auront recours au droit d'opposition.

Si les autres syndicats ne le font pas, ils cautionneront cet accord qui sera applicable !

Pour plus de détails, n'hésitez pas à consulter notre site : www.sudcam.com

Contact SUD : ☎ 06 10 89 72 88 Mail : sudcam@free.fr

Après les préretraites, l'invalidité.

Une aubaine pour les entreprises, la reconnaissance de l'inaptitude au travail pour les salariés âgés.

En 2003, près d'un million de salariés ont été déclarés inaptes à exercer leur emploi, et 75 000 d'entre eux ont été reconnus inaptes à tout poste de travail.

En 1998, ils étaient 812 000 et 28 000 reconnus inaptes à tout poste de travail.

Certains de ces salariés touchent une pension d'invalidité parfois jusqu'à leur retraite pour compenser leur incapacité totale ou quasi-totale à exercer leur métier.

En 2004, 547 000 personnes environ, recevaient une telle pension liée à un accident ou à une maladie non professionnels contre 461 000 en 2000 soit près de 20% de hausse sur cette période.

Un nouvel outil de gestion des salariés âgés.

Les salariés âgés sont concernés en grande partie. La durée de cotisation exigée pour obtenir une retraite à taux plein a augmenté et les dispositifs de départ en préretraite sont de moins en moins accessibles ou disparaissent comme au Crédit Agricole.

De plus en plus de salariés "usés", en souffrance physique et/ou psychologique ayant connu des conditions de travail difficiles sont déclarés inaptes à leur poste par la médecine du travail.

L'employeur a un mois pour tenter de le reclasser sur un autre poste. S'il n'y arrive pas, le salarié est soit réintégré dans son poste ou le plus souvent licencié.

Les employeurs voient là un bon moyen de se débarrasser de leurs salariés âgés, dont les salaires sont souvent considérés comme trop élevés du fait de leur ancienneté. Un autre moyen relevant de la même volonté consiste à organiser un licenciement pour faute avec une indemnité transactionnelle. Cette méthode a cours dans de grandes entreprises. Dans certaines Caisses régionales de Crédit Agricole le constat est fait, ainsi un scénario (exemple :

refus de mobilité) est mis en place pour faire partir le salarié dit âgé voire même moins âgé. Au Crédit Agricole de Lorraine les représentants SUD au conseil de discipline dénoncent ces méthodes dans ces cas précis, lors des réunions de l'instance. Pour l'anecdote, un salarié concerné s'est vu proposer une affectation qui le rapprochait de chez lui, par rapport à son lieu de travail habituel.

Les employeurs reportent ainsi le coût de la prise en charge de ces travailleurs sur la collectivité. Soit sur les ASSEDIC suite à un licenciement, d'autant que les salariés ayant atteint l'âge de 57 ans sont dispensés de recherche d'emplois. Soit sur la CNAM (Caisse nationale d'assurance maladie) si le salarié perçoit une pension d'invalidité dont l'accès est cependant difficile et sévèrement contrôlé.

L'inaptitude est devenue un des seuls moyens pour les salariés âgés d'échapper à des conditions de travail difficiles.

Nombre d'organisations syndicales souhaitent que ceux qui ont connu un métier reconnu comme particulièrement pénible, puissent partir à la retraite avant 60 ans. SUD au Crédit Agricole notamment, demande une amélioration des conditions de travail en direction des salariés seniors.

Le taux d'emploi des 55-64 ans atteignait en 2004 à peine 37%. La question est de savoir, s'il faut se battre pour faire remonter ce taux d'emploi des salariés seniors ou plutôt se battre pour que ceux-ci puissent, en fonction de leur situation personnelle, avoir le choix de quitter le monde du travail dans des conditions décentes, respectueuses des équilibres de notre système d'assurance chômage, d'assurance maladie. Le patronat trouve dans ces actions, des niches pour régler en partie, mais à bon compte le problème des salariés âgés. Nous avons également à répondre aux sollicitations des salariés concernés et que l'on peut comprendre, qui voient dans ces "combines" un moyen d'anticiper le départ à la retraite.

P. CROSNIER

Calendrier Militant

Conseil National SUD Crédit Agricole	<ul style="list-style-type: none"> • 19 & 20 janvier 2006 • 16 & 17 mars 2006
Bureau National SUD Crédit Agricole	<ul style="list-style-type: none"> • 3 janvier 2006
Commission juridique	<ul style="list-style-type: none"> • 4 janvier
Commission développement et développement durable	<ul style="list-style-type: none"> • 19 janvier matin
Commission développement durable	<ul style="list-style-type: none"> • 26 janvier
Audience en appel de non convocation de SUD aux négos valeur du point	<ul style="list-style-type: none"> • 30 mars et résultat fin mai
Solidaires : Comité National : Bureau National	<ul style="list-style-type: none"> • 1&2 février, 17&18 mai, 4&5 octobre • 12/1, 2/3, 6/4, 1/6, 6/7, 7/9, 9/11, 7/12

Nouveau Concept d'Agence : une organisation du travail au service d'une idéologie ?

L'examen de l'organisation du travail, des qualifications du personnel, de la vie collective en agence peut maintenant être fait avec un peu de recul puisque, même si cela n'est pas terminé, la plupart des agences sont concernées.

Première modification visible, le **mur d'argent**, situé dans l'entrée ou même dans une zone qui peut être isolée de l'agence ; c'est la nouvelle banque réservée au commun des clients qui procèdent eux-mêmes à leurs opérations de base avec la carte bancaire que le Crédit Agricole leur a vendu.. Cela entraîne donc :

- La réduction des effectifs d'accueil, puisque ce sont les clients qui font le boulot,
- La suppression du contact direct et donc la connaissance humaine du client,
- L'extension de l'accessibilité de ce service par ouverture de l'espace aux "acteurs-clients" alors que l'agence est fermée.

Latéralement, il y a la **zone d'accueil** réduite au minimum puisque l'agent d'accueil situé au plot aura pour tâches l'orientation du client, la prise de rendez-vous, l'aide aux crétins et pushing-ball verbal des mécontents (espèce en voie de prolifération). Son installation inconfortable n'est pas un hasard ou un oubli, ce salarié ne doit pas être assis, il doit être au même niveau que les clients, soit debout soit appuyé sur un "repose fesse". Ce genre de poste est attribué à un jeune agent, un CDD, enfin cela correspond à une faible qualification.

Un peu plus loin, derrière ou dessous, enfin le **bunker**, zone protégée et cachée de tous où s'effectuent toutes les tâches de "back-office" d'ajustement comptable des opérations et de gestion administrative. A l'abri de l'air pur, de la visibilité claire des jeunes embauchés, des CDD ou, le plus souvent, des "vieux" qui ont choisi de fuir le commercial ou qui ont accepté une mutation du siège social, à l'occasion d'une fusion par exemple.

Réduction au minimum de cet effectif pour hyper spécialisation. Les locaux exigus ne permettent d'ailleurs pas souvent la présence en continu de plusieurs personnes dans cette zone.

Ensuite, ce sont les **bureaux d'accueil** ; réservés aux conseillers qui travaillent sur rendez vous, à l'abri des indiscretions. Ce sont eux les commerciaux. Un peu gâtés dans leur statut par l'octroi de ce bureau personnel et beau-

coup stressés par des objectifs commerciaux inflationnistes et les nombreuses campagnes qui fleurissent tout au long de l'année, non par accident, nécessité ou hasard, mais volontairement pour gérer par le stress.

Derrière ou au dessus, enfin difficilement accessibles, les chefs de bureaux, réduits à n'être que de simples managers commerciaux, des relais pour faire appliquer la politique commerciale à l'élaboration de laquelle ils ne sont même pas associés. Il ne faut pas exagérer !

Ils sont en concurrence directe avec les conseillers sur la relation avec la "bonne clientèle", cela se vérifie tout d'abord sur les critères et montants d'attribution de la REC,

qui avantagent les conseillers ; mais ils leur sont associés par le fait qu'ils sont jugés, notés, rémunérés en fonction du taux d'atteinte des objectifs commerciaux de l'unité dont les conseillers sont le bras armé.

Cette organisation du travail, cette répartition des tâches ne doit rien au hasard, elle correspond à une séparation des métiers, une individualisation du boulot dont le stade ultime sera, bien sûr, l'individualisation des objectifs commerciaux et donc l'individualisation de la rémunération.

Quand chacun aura son boulot, ses horaires, sa rémunération personnelle (ce qui correspond à un

phantasme du Medef qui rêve de contrats directs entre le salarié et le patron sans le "carcan" des lois et conventions collectives), quand chacun sera individualisé, il n'y aura plus de solidarité entre les agents. Par exemple, un client ordinaire, un de ceux qui font le Crédit Agricole, se présente au bureau pour avoir des explications sur la tarification qui lui est appliquée, il aura droit après s'être fait la voix sur l'agent du plot d'accueil, au bureau feutré d'un conseiller. Il pourra gueuler et menacer tout son saoul, sans toutefois avoir la certitude d'être entendu. Dans l'ancienne organisation, le fait d'être accueilli au guichet calmait quelques agressivités (pas toujours toutefois) et, quand le ton montait, un collègue pouvait venir en aide, exprimer sa solidarité alors, qu'entre quatre yeux au fond d'un bureau, loin de toute écoute ... chacun sa merde, c'est le prix de la division des salariés en castes trop distinctes



et la suppression des relations transversales.

Ce concept d'agence qui n'a rien de nouveau, mais qui est la mise en pratique des volontés édictées par le Medef, n'a, selon moi, que peu d'avenir.

Ne serait-ce que du strict point de vue commercial, la différence ne pourra se faire avec les autres banques que sur la notion de contact et d'humanité, sinon à quoi bon développer un réseau d'agences tel que celui du Crédit Agricole sans se donner les moyens de le faire vivre au mieux des intérêts de sa clientèle ? La réduction des charges de personnel a dès aujourd'hui atteint ses limites car en réduisant

le personnel, en réduisant l'accueil des clients, c'est la notion même de client que nous allons réduire, à moins que le CA n'ait décidé de recentrer son activité en direction des "bons clients", ceux qui ne paient pas leur écot à la tarification.

Nous pouvons dès maintenant prédire que nos direction opéreront des reculs en matière d'organisation du travail et d'accueil de la clientèle, cela serait salubre pour l'emploi et les conditions de travail.

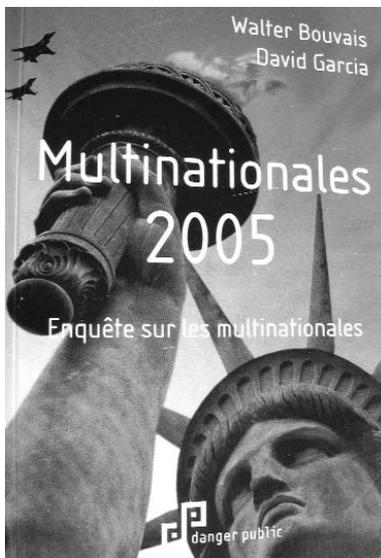
Jean-Louis DANFLOUS

40 heures payées 35 !

Le patron de Bosch France annonce un cadeau à ses 10 400 salariés : travailler 40 heures, payées 35. C'est le même patron qui avait inauguré la contre-réforme des 35 heures en exigeant, en septembre 2004, de travailler 36 heures payées 35 dans l'usine de Vénissieux. Toujours plus en somme ! Pourtant, Bosch n'est pas sur la paille. C'est la première entreprise mondiale d'équipements pour l'automobile, avec 1,7 milliards d'euros de profits. En 2004, les salariés ont accepté le chantage à l'emploi, car la menace était la délocalisation en République tchèque. La CGT, minoritaire, était contre, et la CFDT pour, mais elle est passée de 70 % des voix à 47 % aux élections professionnelles. Qu'est-ce qui n'a pas été dit à l'époque, chez les commentateurs zélés de la mondialisation heureuse, pour traiter la CGT Bosch de rétrograde, et pour vanter les mérites d'une section CFDT qui acceptait le chantage. Aujourd'hui, les délégués CFDT sont enfin conscients que rien ne peut arrêter la soif destructrice des patrons en matière de droits sociaux. D'ailleurs, Bosch a fait des émules chez Doux (agroalimentaire) et chez Hewlett-Packard, où la direction casse les 35 heures pour diminuer les licenciements, alors que le groupe est largement bénéficiaire. Le PDG de Bosch explique : « *Les clients demandent des réductions de prix de 3% par an.* » Les clients, c'est Peugeot et Renault, qui restent discrets. Aucun n'avouera que c'est la course au profit qui les motive. Un monde de folie, où la concurrence effrénée tue les droits sociaux ■



Le conseil Développement Durable du mois



Enquête sur les multinationales

Axa, Carrefour, Coca-Cola, Danone, Enron, Halliburton, Lagardère, Mc Donald's, Mattel, Monsanto, Microsoft, Nike... Elles font partie de notre quotidien. Elles nous fournissent notre eau, notre nourriture, nos médicaments, nos vêtements, nos ordinateurs, nos journaux, nos chaînes de télévision, nos voitures, nos livres...

Mais que savons-nous vraiment des multinationales ?

Multinationales 2005, Enquête sur les multinationales passe au crible l'activité des plus grandes entreprises mondiales : bilan social, environnemental et sanitaire, affaires, salaires de leurs dirigeants.

2 ans de travail, 350 pages, 800 entreprises citées. Le premier bilan de la mondialisation.

« Un ouvrage qui s'intègre dans une dynamique de contrôle citoyen des multinationales »
(Guillaume Duval, Rédacteur en chef adjoint d'Alternatives économiques)

Walter Bouvais, 31 ans, ancien journaliste à l'Expansion, dirige la rédaction de l'hebdomadaire Terra Economica (<http://www.terra-economica.info>)

David Garcia, 30 ans, est journaliste indépendant et collabore à : Le Monde Initiatives, Libération et Les Echos.

Bonne lecture

Nouveau positionnement marketing : arriver à pied par la Chine

Le groupe Total se présente aussi comme le champion de la relation durable, en Birmanie notamment ! C'est son exemple que nos dirigeants ont décidé de suivre : pas d'état d'âme, des bénéfices sur des rentes de situation et investir le monde, de préférence sans droit social. Le pétrole pour l'un, le financier pour l'autre.

Quand on n'a pas de valeurs morales à proposer (sens moral entre le bien et le mal, le bon et le mauvais, intérêt commun, comportement citoyen...) on fait appel à un mercenaire (Lenormand) pollueur, menteur, réducteur et récupérateur, bref un publicitaire, parce qu'on est contraint de s'acheter une image à coups de millions, 25 pour être précis. Ça fait cher la chansonnette télévisée mais c'est un investissement et en plus c'est payé deux fois sur le dos des salariés : les augmentations de salaire qu'ils n'ont pas et les augmentations d'objectifs qu'ils ont.

Le nouveau positionnement marketing ressort de cette démarche de marchand du temple où la récupération indigne du concept de développement durable le dispute à la réduction cognitive, aux contradictions les plus éhontées et aux mensonges institutionnalisés. L'absence de scrupules apparaît comme le fil conducteur de cette coûteuse opération de propagande menée sans vergogne et en toute impunité intellectuelle faute de contradicteur.

Mais c'est aussi et surtout un dossier de marketing social bâti sur le dogme libéral, précurseur de précarité contractuelle et d'insécurité juridique : officiellement, la vente forcée et le défaut de conseil deviennent le fait du salarié qui, en cas de mauvais conseil ou de vente forcée, outre-passe les consignes de l'employeur.

Quatre constats d'évidence ressortent de ce nouveau positionnement : il favorise ouvertement le Crédit Lyonnais (approche prix/service) au détriment des caisses régionales (approche conseil). Ces dernières restent les vaches à lait de la croissance externe du groupe (5 milliards d'investissements à autofinancer, les yeux rivés sur le marché chinois). Le nouveau positionnement marketing vise plus le personnel que la clientèle. Le développement durable est le concept alibi des communicants. En termes d'immoralité, on ne pouvait pas faire pire !

Les mots du DD, la réalité du terrain : les maux du DD

Le pacte de développement, c'est une référence au pacte mondial plus une confusion finement entretenue entre développement et croissance. On parle de relation durable (mais quelle entreprise ne prône pas une relation durable avec ses clients ?), de partenariat et d'écoute (référence explicite aux parties prenantes) de lisibilité et de transparence (référence à la bonne gouvernance) de respect et de reconnaissance...pour encore mieux et plus plumer le pigeon.

La réalité du terrain c'est le langage de la guerre commerciale : marketing, croissance, conquête, objectifs, des campagnes publicitaires à outrance (25 millions d'€ à récupérer !), des produits gadgets, un taux d'équipement dément et 75% du personnel en contact. C'est surtout redresser une image dégradée par les excès, les abus, l'éloignement et l'incompréhension tout en préservant nos marges et notre leader cheap !

RH : la guerre des générations ? pas seulement....

D'après la FNCA, notre système de rémunération n'offrirait pas la meilleure validité des couples contribution/contrepartie. Je vous laisse deviner si un commissionnement individuel à la production n'offrirait pas par hasard une meilleure validité ! Rétribuer justement le travail, les performances et les responsabilités, voilà ce qu'elle cherche. Si c'est un objectif c'est que ce n'est pas le cas aujourd'hui ! A l'entendre, ça fait donc trente deux ans que j'exploite mon patron à être trop payé par rapport à ce que je produis. Pourtant, si le Crédit Agricole est là aujourd'hui, j'y suis peut-être un peu pour quelque chose,

non ?

Renforcer l'attractivité auprès des jeunes et des talents, parce que les autres... ou comment diviser pour mieux régner !

On notera l'exclusion habituelle des représentants du personnel dans l'ensemble du processus marketing. Les élus ont été informés du contenu bien après la presse économique et l'encadrement...

Des vessies pour des lanternes

Le projet mutualiste reste l'arlésienne du discours vert : nul ne connaît le contenu du projet commun entre les sociétaires autre qu'un simple bénéfice financier qui ne saurait valoir de lien mutualiste et tout le monde s'en fout. Ce qui compte, c'est que la poste, si souvent raillée et décriée, est devant nous tant en part de marché urbaine et rurale, mais aussi en image auprès du public tant en opérations courantes, qu'en info de gestion, épargne et placements, confiance, conseil et qualification des interlocuteurs. Ça calme, avec nos "bac +5" au guichet et eux avec leurs facteurs !

Pour se remettre, on se lamente sur un contexte sociétal (sic) dit morose et en perte de valeurs et on nous propose d'adopter un credo (re sic), ce symbole des apôtres conte-

nant les articles fondamentaux de la foi, et quel credo : désormais, le client fait le bon choix au bon moment et ne prend que ce dont il a besoin ! Est-ce à dire la fin des objectifs et autres opérations promotionnelles ?



C'est la fin de l'histoire, le rouge après le noir. T'as qu'à croire ! Regarde tes objectifs de l'année 2006 sais-tu combien il en coûte pour ouvrir la moindre agence bancaire en Chine ?

Commerce équitable

L'article de présentation de Max Havelaar, paru dans "Objectif SUD" n° 50 a suscité de nombreuses questions. Il s'agit sans doute de L'ONG la plus connue en terme de Développement Durable et commerce équitable. Plusieurs catégories de produits sont labellisés : café, thé, miel, sucre, cacao, banane, jus d'orange, et maintenant des produits textiles manufacturés.

Le café est probablement le produit le plus acheté, et six Parlements Européens (dont le Français) l'ont adopté comme café officiel !!! Et maintenant, ça y est, les dosettes pour machines expresso familiales existent. Alors, en 2006, plus d'excuse..... En grande surface, lancez vos enfants à la recherche des produits qui affichent ce logo.



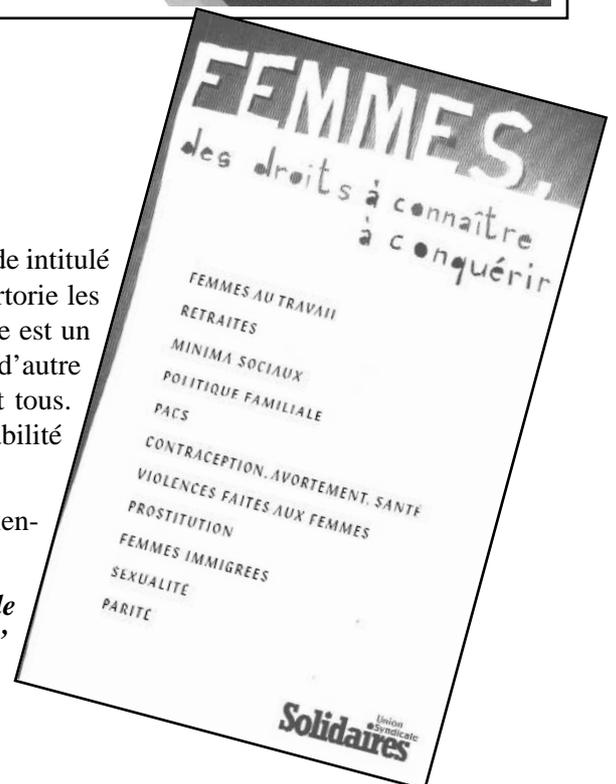
FEMMES

Des droits à connaître, à conquérir

La commission femmes de l'union syndicale Solidaires a rédigé un guide intitulé « FEMMES, des droits à connaître, des droits à conquérir » qui répertorie les droits des femmes dans le monde du travail et dans la société. Ce livre est un outil qui doit nous permettre d'une part, de faire respecter nos droits, d'autre part d'en conquérir de nouveaux. Ce combat nous concerne toutes et tous. C'est pourquoi, les syndicalistes, hommes et femmes, ont la responsabilité d'y contribuer !

N'hésitez donc pas à contacter vos délégués syndicaux SUDCAM qui tiennent cet ouvrage à votre disposition.

Jocelyne CRÈCHE et Agnès GUÉRIN de la Commission Femmes de "Solidaires"



Témoignages

Plutôt qu'un énième laïus technique et moralisateur, j'ai eu envie de vous faire partager ces quelques témoignages recueillis auprès d'acteurs divers du commerce équitable. A chacun ensuite de croire ou de ne pas croire, d'adapter ou non son comportement.

« J'avais deux craintes au départ. La première, que le commerce équitable relève d'une attitude néocolonialiste, plus exactement que le citoyen riche du nord s'achète une bonne conscience avec son portefeuille. La seconde, qu'on ne sache pas réellement où va l'argent. Or j'ai pu vérifier, au Nicaragua et au Mexique, que, d'une part, le commerce équitable profite vraiment aux petits producteurs et, d'autre part, qu'il ne s'agit en aucun cas d'une démarche d'assistance ou de charité. »

John Paul lepers, journaliste

« Sur le long terme, le commerce équitable représente la possibilité d'aplanir les inégalités du commerce mondial. Le véritable impact du commerce équitable est de démontrer que les petites structures de production, comme l'agriculture familiale, peuvent être viables. Avant, nous étions dépendants des grandes industries de transformation et maintenant nous occupons notre petit espace dans le commerce mondial. Si les consommateurs arrivent à comprendre le bien que fait le commerce équitable aux pays en voie de développement et à ses habitants les plus pauvres... alors ils achèteront davantage des produits du commerce équitable et cela enrichira les débats sur l'économie mondiale. Il est possible de travailler pour la paix et non pour l'inégalité dans le monde. »

Gilmar Laforga, fondateur de la coopérative Coagrosol au Brésil dont les 48 membres produisent et commercialisent via le label Max Havelaar, 600 tonnes de jus d'orange par an.

« Le GAP est une petite entreprise familiale, toute notre production est certifiée agriculture biologique et commerce équitable. Le changement le plus important qu'a pu apporter le commerce équitable concerne les travailleurs : grâce à la prime du commerce équitable, les travailleurs du GAP ont des avantages qui ne se retrouvent dans aucune plantation de bananes conventionnelles en Equateur. Ils bénéficient de programmes pour l'accès au logement, pour disposer de soins de santé, pour obtenir une instruction et une formation professionnelle, pour obtenir des produits de première nécessité et enfin s'épanouir au sein d'activités sportives. Le commerce équitable a totalement changé la vie des travailleurs du GAP : venez et vous verrez ! »

Pablo Prieto, gérant du Grupo Agrícola Prieto en Equateur. Cette organisation qui compte 288 cultivateurs de bananes sur 349 HA exporte la totalité de ses bananes sous le label Max Havelaar.

« Ces dernières années, nous avons obtenu pour notre sucre un prix 4 fois plus élevé que celui obtenu avant de nous être organisés en coopérative et de bénéficier des garanties Max Havelaar. Plus que d'impact, je parlerais des impacts du commerce équitable. Nos vies ont beaucoup changé. Nos revenus ont augmenté, ce qui nous permet de mieux vivre. Nos familles s'alimentent mieux, ont accès aux services de santé et nos enfants peuvent se rendre à l'école. Les producteurs suivent des formations : ils envisagent leur avenir différemment. Le commerce équitable a permis à nos membres de retrouver confiance en soi, ils se pensent comme des citoyens ayant des droits sociaux, politiques et économiques, ils sont fiers d'être producteurs et de pouvoir exporter dans les marchés les plus exigeants du monde. »

Segundo Guerrero Mondragon, président de Cepicafé, union de coopératives péruviennes de producteurs de café et de sucre.

Des propos qui se suffisent à eux-mêmes pour convaincre les récalcitrants les plus endurcis !

Bureau National “Solidaires” le 12 janvier 2006**Stéphane Texier et Jean-Pierre Fillancq représentaient SUD Crédit Agricole**

Annick Coupé retrace l'actualité récente marquée par la crise des banlieues, le discours du Président de la République sur le financement de la sécu et les allusions à la dette publique avec pour responsables les fonctionnaires et les provisions pour leurs retraites, dans un contexte préélectoral de présidentielles, mais 2/3 des français qui disent par sondage, ne pas faire confiance au gouvernement. On note peu de réponses politiques, et les difficultés du mouvement syndical aggravées par les divergences sur l'UNEDIC, la proximité de 3 congrès pour CGT, CFDT et FO, et l'absence d'unité après la journée de grève du 4 octobre. Il se profile une journée de mobilisation le 31 janvier par la CGT, mais sans appel à la grève, et à ce jour peu d'informations sur d'éventuelles dynamiques locales. Plusieurs organisations rappellent que les salaires restent une préoccupation forte.

Sur le plan international, la directive Bolkenstein (le retour) demeure un enjeu important. Il s'agit donc de réussir la manifestation du 11 février à Strasbourg (un train de 500 places est réservé à Paris, départ vers 8h, retour vers 22h30, prix 55€), malgré l'appel de la CES le 14 février auquel nous participons aussi.

Représentativité

- Notre recours pour la fonction publique pose des problèmes au ministère. Les autres syndicats, que nous avons alertés n'ont pas répondu.
- L'UNSA a lancé un observatoire de la représentativité syndicale, en disant avoir associé tous les syndicats..... sauf “Solidaires” et la FSU
- Villepin demande une mission sur la représentativité et le financement syndical
- Il faut continuer la pétition électronique <http://www.solidaires.org/article4460.html> qui stagne ou celle papier qui marche mieux
- Une initiative nationale sera proposée pour le prochain BN de mars, avec des relais départementaux.

EPR : appel à la manif de Cherbourg le 15 avril

Il s'agissait d'une position ponctuelle sur l'EPR. Un débat sera nécessaire sur le nucléaire en général. “Solidaires” ne sera pas signataire de l'appel à cette manif, malgré la demande de 65% des syndicats, il en fallait 66%.

FSE : Forum Social Européen d'Athènes du 4 au 7 mai

Le prix du transport sera compris entre 120 et 250 € suivant la solution “avion” retenue. Le train ou des bus ne sont pas envisageables. Les inscriptions seront à confirmer au CN de février.

Rapport du syndicalisme à la politique

Le texte proposé pour ce débat est commenté. Se prononcer sur la Constitution, les services publics ou la représentativité nous situe assurément dans le champ politique. Il s'agit avec force de conserver notre indépendance d'analyse et de propositions. La confrontation de ces idées peut-elle être menée avec les acteurs politiques, et ce, quelle que soit la période même électorale

Formation syndicale

“Solidaires” pourra continuer à faire des formations avec “Culture et Liberté” selon des règles qui seront rappelées et appliquées.

Vie interne

- Le budget est distribué, commenté et approuvé
- Les problèmes de champ de syndicalisation entre SUD Educ et le CNRS, SUD Educ et le SUNDEP (enseignement privé) persistent et seront à nouveau débattus.

LE PÈRE NOËL EST UNE ORDURE !

Cette année, dans la hotte du père Noël, il n'y avait pas de cadeaux pour tout le monde.

CADRES DE DIRECTION (9) ⇒ 25 000 €

C'est approximativement le prix des voitures dites de fonction que Jean Yves Hocher a offert à ses cadres de direction pour l'avoir aidé à décrocher sa timbale.

Ajoutez à cela le carburant, l'assurance et l'entretien, quand on sait que certains de ces gens là ne payaient déjà pas leur logement, salaires, REC et autres primes ne sont plus pour eux que de l'argent de poche ! Les DGA qui avaient déjà une voiture de fonction toucheront en contrepartie une prime correspondant à quelques mois (2 ou 3 ?) de salaire.

DIRECTEURS D'AGENCE (103) ⇒ 750€/Mois

C'est le montant de la contrepartie liée à la contrainte de se loger sur place pour les directeurs d'agence du secteur Rochelais. Ce montant sera de 700€ pour les secteurs urbains et littoral et de 550 € pour le secteur rural. Sauf qu'il n'y a plus vraiment de contrainte puisque nos petits directeurs peuvent se loger jusqu'à 15km de leur agence et que s'ils dépassent cette zone il toucheront quand même 400 €

C'est entre 100 et 400 € d'augmentation par mois qui leur sont offerts !

Avec de telles largesses, on comprendra que le Syndicat National d'Es Chefs d'Agence n'est pas prêt à appeler à la grève !

ASSISTANTS PQE 330 ⇒ 0 Point

Les négociateurs SUD avaient demandé que la REC des assistants 330 soit revalorisée de 100 points pour les AC du réseau et de 50 points pour les assistants du siège. Alors que la direction met en place une nouvelle usine à gaz pour inclure des objectifs "qualité" elle nous a répondu qu'elle ne voulait pas, avec cette revalorisation, « *chambouler toute la REC...* »

donc...rien du tout !

AGENT DE VOYAGE CVA (1) ⇒ LICENCIÉE

Christelle ne pouvait accepter de faire 150km par jour avec sa voiture sans prise en charge. Elle a été licenciée par le repreneur de CVA. Le Comité d'Entreprise a demandé à la direction générale, le 17 novembre, que le Crédit Agricole l'intègre dans ses effectifs.

Monsieur Carayol, le grand humaniste, tel Ponce Pilate s'en est lavé les mains....

Noël n'aura pas eu la même saveur pour tous cette année.

Nous ne savons pas de quel côté est le Père Noël, en revanche nous savons bien de quel côté sont nos patrons :

Toujours plus pour eux-mêmes, toujours moins pour ceux "d'en bas" !

En 2006 comme par le passé, SUD restera toujours, lui, à vos côtés.

*Tract diffusé dans la Caisse Régionale de
Charente Maritime Deux Sèvres*

BOLKESTEIN, LE RETOUR

Le projet de directive (loi européenne) sur la libre circulation des services dite Bolkestein continue son avancée vers son adoption.

Durant la campagne sur le traité constitutionnel, Jacques Chirac avait laissé croire que cette directive avait été abandonnée.

En fait, la discussion sur la libéralisation de tous les services a continué. La commission "marché intérieur" du Parlement européen a voté le 22 novembre dernier en faveur de la fameuse directive. Les libéraux, y compris les députés UMP, ont repoussé l'essentiel des amendements qui tentaient d'en limiter la portée.

L'Union syndicale Solidaires est engagée dans le suivi et la lutte contre ce projet.

C'est ainsi que nous participons activement à différents réseaux français et européens et collectifs pour pouvoir mener la campagne unitaire pour le retrait définitif de cette directive.

La directive Bolkestein a franchi un pas avec son adoption le 22 novembre dans la commission "Marché intérieur" du Parlement européen.

L'objectif de cette directive est d'établir est un cadre juridique qui supprime les obstacles à la liberté d'établissement des prestataires de services et à la libre circulation des services entre états membres.

Le principe du pays d'origine est maintenu.

Même sous une nouvelle appellation "clause du marché intérieur", le fameux principe du pays d'origine est maintenu. Ce principe signifie qu'un prestataire de services est exclusivement soumis à la loi du pays où il est établi et non plus à la loi où il fournit le service.

Il s'agit de légaliser et à inciter aux délocalisations, aux moins disant sociaux, fiscaux et environnementaux.

Le statut des travailleurs

Si l'exclusion des dispositions d'origine concernant le droit du travail et le détachement des travailleurs est aujourd'hui acquise, les facilités administratives accordés aux prestataires de service accentuent les difficultés pour contrôler les conditions réelles de travail et de droits appliqués aux salariés.

Et les services publics ?

Si la dernière version du projet indique que sont exclus les services d'intérêts généraux (SIG), il faut rappeler que ceux-ci ne doivent pas être confondus avec les services publics. La commission européenne, elle-même, explique que les "termes de services intérêt généraux" ne peuvent être confondus avec l'expression service public (annexe 1 du livre blanc sur les services d'intérêt général de 2004). L'expression service public y est systématiquement disqualifiée, "moins précise" "double sens" "on confond à tort" autant de sous entendus qui permettent de "clarifier" les missions.

Ce projet de directive continue à être contraire à la volonté d'Europe sociale exprimée dans les urnes le 29 mai.

L'Union syndicale s'inscrit pleinement dans les campagnes unitaires pour le retrait définitif de la directive pour exiger du gouvernement français qu'il respecte la parole du président de la République en exigeant le retrait de la directive au conseil européen.

En ce sens, elle appelle à participer le 11 février, avant le vote au Parlement européen, à la manifestation européenne qui aura lieu à Strasbourg ■

**Union syndicale
"Solidaires"**

93 bis rue de Montreuil

75011 Paris

01 58 39 30 20

www.solidaires.org

contact@solidaires.org

Restez attentifs !

Des manifestations locales sont également prévues dans toutes les villes de France !

La démocratie syndicale amputée est une atteinte aux droits de tous !

Le droit d'adhérer librement à l'organisation syndicale de son choix fait partie des libertés inscrites dans la constitution française. Une décision gouvernementale du 8 mars 1948, reprise par un arrêté du 31 mars 1966, a permis à l'Etat de déclarer représentative une série d'organisations syndicales au plan national. Celles-ci bénéficient donc d'une représentativité irréfragable, c'est-à-dire non discutable, quelle que soit la réalité de leur implantation. Ces règles ont été élargies à la Fonction publique en 1996 par la loi Perben.

Elles ont pour vocation d'empêcher le développement des organisations syndicales qui représentent un nouveau syndicalisme à côté des cinq confédérations historiques.

Il appartient aux salariés de déterminer librement, par leur vote, la représentativité des syndicats. Pour cela, toute organisation syndicale constituée doit pouvoir se présenter librement aux suffrages des salariés, dans le privé comme dans le public. La seule condition pour qu'une organisation syndicale soit reconnue est que son objet soit bien la défense des salariés sans aucune discrimination et qu'elle soit bien indépendante du patronat.

C'est pourquoi nous demandons avec force au gouvernement de faire respecter le principe de liberté syndicale sans discrimination entre les organisations.

Cela passe par l'abrogation de l'arrêté de 1966 (fixant la liste des organisations représentatives) et de la loi Perben de 1996 dans la fonction publique.

Nous demandons que l'Union syndicale "Solidaires" Fonctions Publiques et Assimilés obtienne d'ores et déjà un siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat et que l'Union syndicale "Solidaires" bénéficie des mêmes prérogatives reconnues actuellement aux cinq confédérations.

Nom Prénom	Profession	Signature