

Objectif Sud

Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

Sommaire

- Page 1 : Editorial
- Page 2 : Élections Normandes
- Page 3 : Une idée pour les DP
- Page 4 : Alpes Provence
- Page 5 : La presse & la formation
- Page 6 : Juridique
- Page 7 : Lecture de circulaire
- Page 8 : Coup de colère
- Page 9 : Boycott Lidl
- Page 10 : Communiqué
- Page 11 : Pétition
- Page 12 : CPE
- Page 13 : Communiqué
- Page 14 : Tribune militante
- Page 15 : Développement durable
- Page 16 : Égalité Hommes Femmes

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° 55

Février 2006

Union syndicale
Solidaires

www.solidaires.org

Négociation sur la valeur du point :

Mercredi 1^{er} février : 5 syndicats (CFDT, CFTC, CGC, SNIACAM et UNSA) négocient avec la FNCA l'augmentation de la valeur du point. Trois syndicats représentatifs (CGT, FO et SUD) sont exclus, par les patrons, de cette négociation au seul motif qu'ils ne sont pas signataires de l'annexe de la Convention Collective.

La FNCA propose :

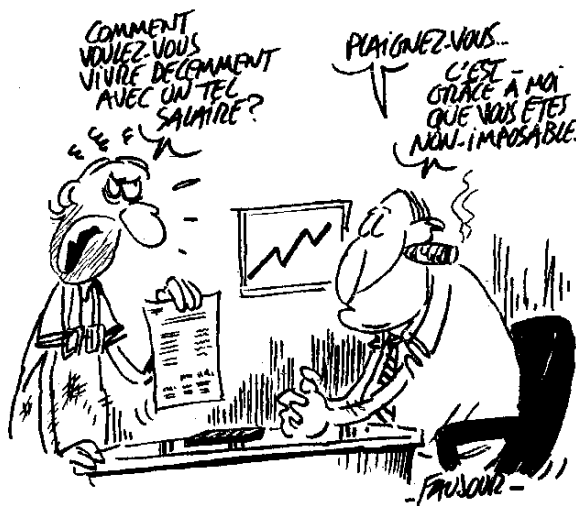
+ 1,3% sur la valeur du point au 1^{er} juillet (soit + 0,7% pour l'année 2006),

une prime non égalitaire de 20% des PQE (avec plancher de 300€ et plafond de 600€) dans le cadre de la loi Villepin.

Si pas de signataire, application unilatérale de 0,7% au 1^{er} juin et une prime versée en mars de 10% des PQE avec minimum de 150€

Depuis le 1^{er} janvier 2001, l'inflation a progressé de 9,8% pendant que la valeur du point augmentait de 6,6%.

Soit une perte de pouvoir d'achat de 3,2% ! L'inflation prévue en 2006 est de 1,8%, c'est pourquoi SUD demandait une augmentation de la valeur du point de 5%. **Cette proposition de 1,3% pérennise la perte du pouvoir d'achat des salariés du Crédit Agricole alors que les résultats du Crédit Agricole comme l'action en bourse sont en progression vertigineuse.**



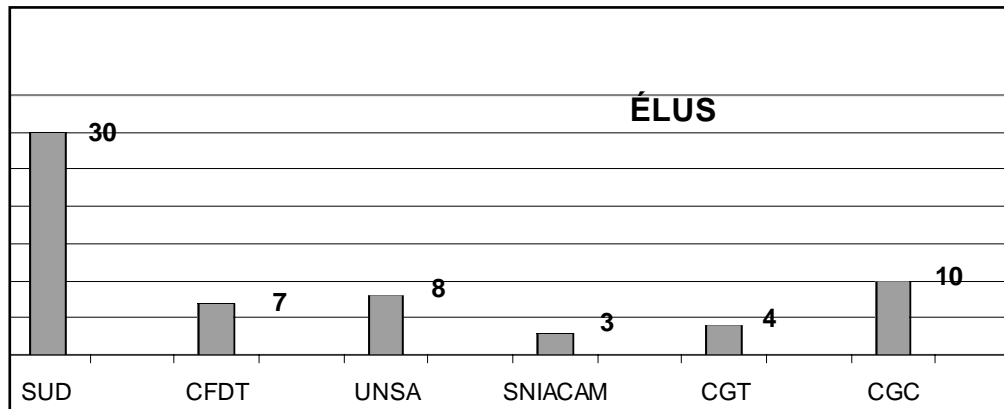
La prime de 300 à 600 euros dans le cadre de la loi Villepin ne compense même pas la perte de pouvoir d'achat depuis 5 ans. D'ailleurs, ce n'est pas son but puisque la loi indique que ce bonus ne peut pas se substituer à des augmentations de rémunérations ou à des primes conventionnelles. De plus, cette prime est une mesure non reconductible.

L'année prochaine, plus de prime Villepin ! Il restera l'augmentation de 1,3% ou 0,7% qui accélère la baisse du pouvoir d'achat des salariés des Caisses Régionales comme du salaire d'embauche des générations futures.

Pour SUD, une action nationale et unitaire nous paraît nécessaire pour que nos salaires soient en phase avec les résultats financiers du Crédit Agricole ■

En Normandie ...

février 2006	SUD		CFDT		UNSA		SNIACAM		CGT		CGC	
	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup
CE	6	6	1	2	2	2	1	0	1	1	2	2
DP	6	6	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3
Discipline	2	2										
CCPMA	1	1										
Total	30		7		8		3		4		10	



Premier commentaire à chaud :

SUD arrive largement en tête avec 36,5% des voix.

Ce sont les premières élections de la Caisse de Normandie (fusion entre la Manche, l'Orne et le Calvados).

Nous étions majoritaires sur le Normand (Manche et Orne, mais SUD n'était pas présent sur le Calvados. 54 collègues du Calvados ont voté pour SUD. Ce qui a conforté notre avance sur les autres syndicats! Il nous reste qu'à nous mettre au boulot et faire des adhésions !

À QUAND LE PRIX NOBEL DE LA PAIX EN CMDS !

M. Michel ROULLIN, le Président du Conseil d'Administration de notre CR, "titre" bien pompeux pour des fonctions et un pouvoir "fictif", bénéficie de signes extérieurs de reconnaissance :

- Le renouvellement régulier de son parc automobile (un nouvel Espace) sans compter l'assurance, le carburant et bientôt un kit tuning ?
- Il va devenir bientôt un heureux bénéficiaire de la retraite chapeau.
- Des bottes neuves en caoutchouc pour rester en contact avec le monde rural, offertes par les jetons de présence au Conseil d'Administration.
- Plus tout ce que nous ignorons....

"I have a dream" : M. ROULLIN n'était pas là pour tirer des profits juteux, mais bien pour diriger de façon parfaite notre CR en renforçant les moyens humains et en augmentant les salaires des employés.

Son comportement exemplaire (menaces sur des représentants du personnel, fuite par des portes dérobées lors de manifestations des salariés...) vaut bien une décoration...

Pour preuve, le 10 février 2006 Monsieur le Ministre Dominique Bussereau est venu en personne décorer de la Légion d'Honneur notre bien aimé et dévoué serviteur.

Cette distinction a-t-elle été remise à la bonne personne ? Les salariés de la CMDS ont été beaucoup plus méritants, en supportant cet individu qui a toujours cultivé avec soin le dédain et le mépris comme d'autres cultivent la gentillesse et la sympathie.

Un tel honneur est-il le fruit d'un réel service rendu à la nation...

Il ne manquerait plus qu'on lui remette le prix Nobel de la paix ■

Les Délégués du personnel de Charente-Périgord interrogent leur direction sur ses pratiques abusives concernant le droit individuel à la formation

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle a créé dans le code du travail le DIF (article L933-1).

Ce droit est ouvert depuis le 1^{er} janvier 2005 au profit de tous les salariés CDI. Il est de 20 heures par année de présence (prorata pour les temps partiels). Les droits non utilisés une année sont cumulés avec les années suivantes dans la limite de 120 heures.

Il n'y a pas eu d'accord local en Charente-Périgord pour sa mise en oeuvre ; l'entreprise doit donc appliquer l'accord national de mars 2005 qui précise entre autres :

« Ainsi les caisses régionales :

- Informeront annuellement leurs salariés, par écrit, de la situation de leur droit individuel à la formation.
- Créeront les conditions favorables pour que chaque salarié puisse exercer annuellement son droit individuel à la formation dans le cadre des actions dont elles assureront la promotion.
- Préciseront les offres prévues au plan supposant une inscription à l'initiative du salarié après entretien avec son responsable hiérarchique.

Dans ce cadre, hormis les actions relevant de l'adaptation au poste de travail pour lesquelles les parties signataires conviennent expressément qu'elles ne relèvent pas du DIF, les formations dispensées relèveront de leur DIF dès lors que l'inscription aura été réalisée à leur initiative.

Au delà des offres proposées dans le cadre du plan de formation, les demandes de formation dans le cadre du DIF sont formulées avec un délai de prévenance minimum de trois mois... Des demandes de formation de développement personnel pourront également être exprimées dans le cadre du DIF »

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les salariés ont constaté que les convocations adressées par le service formation comportent la mention :

« Conformément à l'accord national formation du 14 mars 2005, cette convocation découle d'un besoin de formation des participants à cette action. Dans ce cadre, elle s'inscrit dans l'utilisation du DIF (droit individuel à la formation) »

Cela signifie que toutes les formations sur convocation diminuent le quota annuel du salarié qui, en conséquence, n'a plus la possibilité d'utiliser ce droit inscrit dans le code du travail !

Les Délégués du Personnel SUD constatent que cette mention est abusive, contraire à la loi et à l'accord signé par la FNCA au nom de la direction Charente-Périgord ; le Comité d'entreprise du 13/12/2005 ayant pour sa part émis un avis négatif par 5 voix défavorables et 3 abstentions.

Les DP SUD demandent :

- La suppression immédiate de cette mention abusive sur toutes les convocations formations à venir ainsi que l'annulation des conséquences de cette mention sur les convocations passées.



- La diffusion, conformément à l'accord national, à chaque salarié de ses droits acquis au 01/01/2006 (par exemple 40 heures pour tout salarié CDI à plein temps embauché avant le 7 mai 2004) et les modalités d'utilisation de ce droit. L'accord précité précise d'ailleurs que l'information des droits acquis doit être diffusée en début d'année et que les droits acquis au 1^{er} janvier 2005 devaient être communiqués individuellement à chaque salarié avant le 15 septembre 2005 ■



Négociations du 20 janvier 2006

Beaucoup de Blabla et d'explication de texte, mais on n'avance pas sur les sujets qui vous intéressent en priorité : **Site unique, Salaires.**

Résumé de quelques points intéressants tout de même :

1. Assistants PQE 340 :

- 84 Agents d'Applications étaient éligibles (à savoir PQE 330 depuis plus d'un an sans aucun PQI).
- 74 sont passés au PQE suivant (340).
- 10 ont été recalés sur avis de leur responsable hiérarchique.

Si vous avez été oublié ou si vous pensez avoir été victime d'une "discrimination", n'hésitez pas à appeler vos Délégués Syndicaux SDACAP.

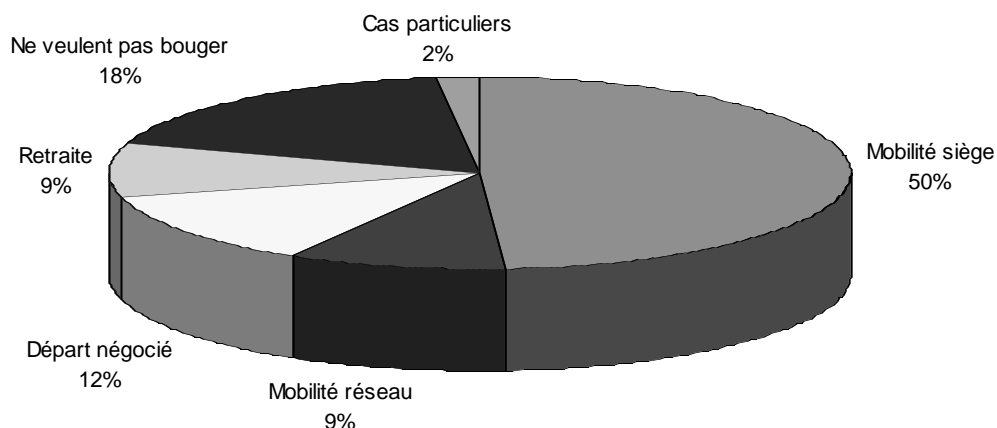
2. Point intermédiaire Site Unique :

Officiellement, toujours pas de lieu. Mais au détour d'une phrase, M SAUVAJOL a lâché:

« Le Conseil d'Administration formulera l'avis d'aller à Aix ... »

On ne peut être plus clair. A bon entendeur...

La direction et le conseil d'administration peut-être, mais les agents c'est moins sûr : voilà ce qu'ont donné les entretiens menés par la DRH concernant les sites (443 personnes rencontrées sur 550 au 20 janvier) :



On est loin du projet exemplaire : seul 1 agent sur 2 veut aller à Aix et 2 sur 10 ne veulent pas bouger d'Arles ou d'Avignon.

Il va falloir penser sérieusement à laisser des emplois sur ces 2 villes M MILLOUR, les plates-formes téléphoniques et les échelons n'y suffiront pas.

3. Salaires et REC :

Toujours pas d'avancée concernant les salaires et la REC 2006. Ce dont nous sommes convaincus c'est qu'elle va changer et qu'elle sera par métier.

Le SDACAP a fait une proposition qui intègre :

- un rattrapage de perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 40 points mensuels pour tous.
- une mensualisation de la REC.
- une mutualisation de la RU/RI.
- un plancher à 100% du niveau actuel.

En pratique, le SDACAP propose :

- 100 points mensuels garantis pour les assistants.
- 140 points mensuels garantis pour les conseillers.
- 160 points mensuels garantis pour les chargés.
- ...ces propositions sont déclinables métier par métier avec la même logique : votre REC actuelle à 100%, divisée par 12, auquel vous rajoutez 40 points par mois.

Cela fait 2 séances que Gilles SAUVAJOL nous fait remarquer que c'est cher ! C'est un point de vue, pour le SDACAP c'est :

- un rattrapage nécessaire pour combattre la perte de pouvoir d'achat.
- la juste rémunération de l'accroissement des compétences demandé par la direction.
- remettre les salaires de CAP au niveau de ceux du marché.

Aix, le 25 janvier 2006.

La délégation SDACAP/SUDCAM.

Le Canard enchaîné

Cinq syndicalistes comparaîtront vendredi 10 février devant le tribunal de Lille pour diffamation. Salariés du Crédit agricole du Nord, ces délégués FO ont osé s'emporter dans un tract contre les "retraites chapeau" de leurs cadres supérieurs. Car, pour compenser les effets de la loi Fillon, un accord national de la banque finance un système supplémentaire de retraite destiné à assurer de confortables vieux jours à ses 342 principaux dirigeants.

A Lille, le comité d'entreprise a fait évaluer par un cabinet d'expertise la participation de la caisse locale à cette solidarité envers les retraités nécessiteux : 7,7 millions d'euros en 2004, comme mise de départ. Les experts regrettent également les réticences de l'établissement pour répondre. Comme s'il était honteux de faire le bien.

Jérôme Canard

Formation économique

Préalable : la formation économique est due à tous les membres du Comité d'Entreprise, titulaires et suppléants (article L 434-10 du Code du travail).

Cette formation, d'une durée maximale de 5 jours, est rémunérée par le budget de fonctionnement (0,20 %) du CE et est renouvelée lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Le nouveau droit est réouvert chaque fois que 4 ans de mandat se sont écoulés après le 5^{ème} jour du 1^{er} congé de formation. De plus, le salaire est maintenu par l'employeur pour les titulaires.

ARFESA a décidé d'innover en s'appuyant sur le cabinet SECAFI ALPHA. Après discussion avec ses responsables, une première formation a eu lieu fin 2005 sur 3 jours à Poitiers, et s'est poursuivie en janvier dernier à Saint-Nazaire (2 jours). Les CE des caisses de Charente Maritime Deux Sèvres, Atlantique Vendée et Finistère étaient représentés, et force est de constater que tous les participants ont été satisfaits de cette formation "relookée"

Yannick BRUN, responsable du pôle "Banques mutualistes" à SECAFI ALFA, a répondu à toutes les demandes formulées en début de formation par les "stagiaires". Il a su se mettre à la portée du groupe, remplaçant, chaque fois que possible, les expressions "barbares" du métier par des mots compréhensifs par tous. Le contenu de cette formation peut être adapté selon les demandes ponctuelles des futurs "élèves".

Vous pouvez vous rapprocher de Alain THOMAS qui vous détaillera davantage le contenu de cette formation utile, voire indispensable.

Je ne peux que vous inciter à vous y inscrire.

A bientôt !

Paul MAGUER

Fiche technique n°2 : Conseiller du salarié

Dans les entreprises sans représentation du personnel (entreprises de moins de 11 salariés ou même entreprises plus importantes qui se trouvent dépourvues de fait de représentants élus ou désignés), les salariés menacés de licenciement peuvent faire appel pour les assister lors de l'entretien préalable, selon leur préférence à un de leurs collègues de travail ou à un conseiller extérieur à choisir sur une liste établie à cet effet.

Ce conseiller, nommé par les syndicats aura donc pour mission d'accompagner les salariés des petites entreprises lors de l'entretien préalable à leur sanction si ceux-ci leur font la demande. Il est donc préférable que le conseiller du salarié soit une personne munie d'une expérience du monde de l'entreprise et des relations entre employeurs et salariés, possédant des connaissances en droit social qui seront complétées par les formations spécifiques prévues par la loi.

La liste des conseillers du salarié, émise par le représentant de l'état sur proposition des syndicats est rendue publique et mise à disposition des salariés.

Elle est consultable dans les mairies, ou à l'Inspection du Travail (DDTEFP)

Elle est établie pour 3 ans et peut être complétée à tout moment sous réserve de l'appréciation positive du représentant de l'état.

Le conseiller du salarié dispose de la même protection que les délégués syndicaux.

Le temps passé hors de l'entreprise, dans la limite de 15 heures par mois civil, pendant les heures de travail par le conseiller du salarié pour l'exercice de sa mission est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les employeurs sont remboursés par l'état des salaires maintenus pendant ces absences ainsi que des avantages et des charges sociales y afférents.

Les frais de déplacement engagés par le conseiller sont remboursés par l'état sur la base de l'indemnisation fixée

par le barème des frais de déplacement des fonctionnaires civils. Ce remboursement est effectué par la direction départementale du travail et de l'emploi à partir d'une attestation du salarié établissant la présence du conseiller à l'entretien préalable au licenciement. Le remboursement de ces frais comprend les frais de transport et les frais de repas, s'il y a lieu. Pour l'utilisation du véhicule personnel, le remboursement est conditionné par la délivrance préalable d'une autorisation par la direction départementale du travail et de l'emploi.

Pour les besoins de sa formation, l'employeur est tenu de lui accorder des autorisations d'absences dans la limite de 2 semaines tous les 3 ans. Ce droit s'inscrit dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale défini par l'article 451-1 du code du travail.

La protection sociale du conseiller du salarié est assurée à

l'occasion de tout accident susceptible d'intervenir dans le cadre de sa mission, c'est-à-dire lors de la convocation à un entretien préalable du salarié qu'il est chargé d'assister.

Le conseiller du salarié est en effet considéré comme bénévole et c'est à ce titre qu'il bénéficie de la couverture sociale en cas d'accident de trajet pour se rendre dans l'entreprise ou d'accident dans l'entreprise même.

En vue de bénéficier de cette protection sociale, le conseiller du salarié

devra faire procéder à son affiliation en tant que bénévole auprès de la caisse primaire d'assurance maladie de son lieu de résidence habituelle.

La commission juridique.



Comment devenir riche ?

Les banques et pour ce que nous en savons, certaines Caisses Régionales ont trouvé. Dans leur cas, la question doit être formulée : comment devenir encore plus riche ?

C'est tout à fait légalement qu'elles peuvent dénoncer l'option de TVA qui s'applique à certaines opérations bancaires et financières. Notamment sur la tarification appliquée à la clientèle. Chaque opération qui est appliquée sur votre compte bancaire l'est avec un taux de TVA de 19,6%.

Ces frais qui sont nés il y a quelques années, de manière réduite et occasionnelle, représentent aujourd'hui plus de 20% du résultat comptable des établissements et c'est un véritable impôt sur la pauvreté puisque constitué de frais (de rejets de chèque ou prélèvement, d'opération débitrice, de saisie sur salaire ...) autant de charges qui ne concernent pas la clientèle fortunée qui, par ailleurs, sait très bien en négocier la restitution quand, par hasard, elle est concernée (frais d'opposition, de déclaration de perte ou vol ...).

Donc, à partir du 1^{er} janvier 2006, certaines Caisses ont choisi de dénoncer l'option TVA. Nous ne doutons pas que rapidement, comme pour la facturation des chèques, cela se généralise à l'ensemble des établissements financiers.

Quelle incidence cela aura pour la clientèle ?

Là, les banques font la différence entre les "particuliers", c'est-à-dire toi, moi, ma grand-mère, ton oncle et nos amis, et les "professionnels", mon patron, le tien, le commerce du coin, le fabricant de ceci ou cela ...

Donc, pour tous, plus de TVA et, pour les "professionnels" plus de récupération de TVA. Mais, examinons la nouvelle tarification.

Avant le 1^{er} janvier 2006, pour 100 € de frais, il était prélevé au "particulier" comme au "professionnel" : 100 € + 19,6 de TVA, soit 119,6 € et le "professionnel", seul, pouvait récupérer les 19,6 € de taxe.

Aujourd'hui, la tarification est appliquée sans TVA, mais différenciée ainsi :

- ➔ Le "professionnel" paiera 100 € nets et ne récupérera plus la TVA,
- ➔ Le "particulier" paiera toujours 119,6 € avec le seul changement de TTC en Sans Taxe.

Sauf que les 19,6 € de TVA facturés aux "particuliers" allaient dans les caisses de l'État, c'est-à-dire la collectivité, alors qu'aujourd'hui ils iront dans celles de la banque.

Elles ont ainsi calculé que cela allait augmenter leur Produit Net Bancaire - soit leur chiffre - d'affaires d'environ 1,2% sans rien faire C'est un petit pourcentage mais qui correspond à des sommes énormes comme gagner au loto chaque semaine sans même y jouer ■



« La vie, la santé, l'amour sont précaires donc ... Pourquoi le travail ne le serait-il pas ? »

Laurence Parisot



Commission développement durable. Le Boycott

Ces dernières années, les consommateurs ont pris le pouvoir se substituant parfois aux citoyens pour agir contre une entreprise, une organisation ou un pays par le boycott de ses produits. Ce phénomène d'origine anglo-saxonne se développe progressivement en France.

D'où vient le mot "boycott" ? N'allez pas chercher un quelconque rapprochement avec le mot " boy " et " cott " (??). Non, en fait, le premier propriétaire à avoir été mis à l'index s'appelait Boycott et était Irlandais.

Aujourd'hui, 70 % des français se disent prêts à participer à des campagnes de boycott.

Les raisons de boycotter sont nombreuses mais peuvent être "classées" en trois grands thèmes :

Environnement et sanitaire, social, politique.

On constate plusieurs modes de fonctionnement. Il y a le boycott individuel ou collectif.

Boycott individuel :

« *Je ne mange que du bio* » : constitue un choix personnel qui induit un boycott "passif" des produits "non bio".

« *Je ne vais plus chez Total depuis l'Erika* » : constitue un boycott personnel actif mais qui a peu de chance de faire bouger la stratégie de Total.

Boycott collectif :

« *Je n'utilise plus de multi emballage* » constitue un acte de boycott actif en synergie avec une campagne coordonnée par "Agir pour l'environnement".

« *Je ne fais plus mes courses chez Lidl et j'incite les autres consommateurs à en faire autant* » constitue un acte de boycott militant en synergie avec une action européenne lancée par Attac.

C'est donc bien le boycott collectif qui a le plus de chance de faire bouger les positions. C'est dans cet esprit que la commission "développement durable" de SUDCAM présentera régulièrement des actions de boycott coordonnées par des organisations telles que Attac, les Amis de la Terre, Greenpeace, WWF, Agir pour l'environnement etc...

Ce mois ci, nous vous invitons à prendre connaissance d'une action européenne lancée par ATTAC contre le pilier de la grande distribution discount LIDL



Pourquoi Lidl et pas d'autres discounters comme Aldi, Penny ou Plus?



À partir de l'exemple de Lidl la campagne s'attaque à la politique de dumping brutale que d'autres discounters pratiquent également.

Cependant dans de nombreux domaines du dumping la palme revient indiscutablement à Lidl, par exemple:

- Le dumping social et le dumping de salaires pour les producteurs et vendeurs.
- La dissimulation de la structure de l'entreprise et des chaînes de production
- Une politique d'implantation massive concernant à ce jour 15 pays européens.

Qui participe à cette campagne ?

Depuis la mi-août, la campagne anti-Lidl du collectif Attac en Allemagne est de plus en plus présente dans l'espace public. Attac a démarré cette campagne dans le cadre de la lutte pour des "droits sociaux globaux". L'offensive contre Lidl est soutenue par un large panel d'organisations:

- En publiant son propre "Livre Noir de Lidl", le syndicat Verdi a critiqué fin 2004 les conditions de travail par trop inacceptables qui règnent dans les filiales du hard discount. Depuis lors, Verdi mène une campagne pour exiger le respect des droits des travailleuses et travailleurs et l'organisation d'élections de comités d'entreprise.
- Les fédérations d'agriculteurs appellent depuis le début de l'année 2004 à des actions contre Lidl et les autres magasins de hard discount. Le prix du lait pratiqué par le discounter se situe maintenant nettement en dessous du coût de production, et le dumping commercial de Lidl met ainsi en danger la survie des producteurs laitiers.
- Des organisations oeuvrant en faveur des pays en développement (WEED, Germanwatch) et des fédérations de commerce équitable (Banafair) démontrent à travers leurs prises de positions et leurs études qu'il existe une corrélation

entre les “bonnes affaires” proposées aux clients du Nord d'une part, et la pauvreté, les atteintes aux droits de l'homme et la destruction de l'environnement au Sud d'autre part.

Par ailleurs, des groupes et des citoyens de nombreux pays d'Europe sont déjà mobilisés contre Lidl : en République Tchèque, Pologne, Hongrie, Roumanie, Suède et en Suisse par exemple.

Quelles revendications ?

- Payer les bananes, l'eau et le lait à leur juste prix !
- Préserver les droits sociaux -ici et partout dans le monde !
- Se soumettre à un contrôle démocratique !
- Jouer cartes sur tables: faites connaître l'historique des produits !

Proposition de campagne selon Attac

Notre slogan de campagne c'est : « *Lidl n' est pas si bon marché.* »

La campagne Anti Lidl menée par Attac est une campagne décentralisée, qui a émané de la base. Des dizaines de groupes Attac régionaux coordonnés par un groupe de campagne national, mènent des actions et organisent des réunions d'information. Ce faisant nous accordons beaucoup de valeur au travail en réseau. La coopération joue aussi bien au niveau local que national entre des organisations et fédérations variées : syndicats, organisations écologistes et agricoles, initiatives pour le commerce équitable, partis de gauche etc.

En outre, il nous apparaît particulièrement pertinent de **donner à la campagne une dimension internationale**:

- La pression devrait provenir de nombreux côtés afin de ne plus pouvoir être prévue par Lidl. Ainsi notre action deviendra incontrôlable et la firme sera contrainte de réagir. De plus, retrouver le problème Lidl dans de nombreuses actions - menées par des régions, sur un thème, par des groupes, etc. - permet d'accroître de manière exponentielle leur visibilité dans l'espace public.
- Un réseau d'échelle internationale renforce la coopération au même niveau et nous rapproche encore un peu de notre objectif : agir contre la globalisation au niveau global.
- Des campagnes contre les multinationales permettent de saisir à partir d'un exemple concret les interactions complexes à l'œuvre dans la globalisation et de s'y intéresser. Les critiques émises à l'encontre de la politique entrepreneuriale des magasins discount révèlent ainsi le cercle vicieux de la casse sociale et des stratégies économiques de réduction des coûts. Un réseau international aiderait Attac à gagner en acuité et en fiabilité lorsqu'elle tente de faire connaître ces interactions.



LIDL

Pour vous et le

Des bananes fraîches mûries sous le soleil de l'Equateur. Le kilogramme pour seulement **0.99**

parce que

- nous fixons chaque semaine aux producteurs un prix maximal qui ne laisse aux ouvriers des plantations que tout juste de quoi ne pas mourir de faim; un producteur plus cher ne vendra plus chez nous. Qui paie les pots cassés de la production à faible coût – ce n'est pas notre affaire.

Pour devenir acteur....

Lorsque l'on est militant syndical chez SUD, on a généralement envie d'agir devant une telle situation. Vous pourrez donc trouver de nombreux éléments d'information sur le site d'Attac Allemagne :

<http://www.attac.de/lidl-kampagne/?id=18> (rassurez-vous, c'est traduit).

Un dossier complet d'action et argumenté est en cours d'élaboration par la commission développement durable ■

Immigration :

Un projet gouvernemental inacceptable !

Le gouvernement s'apprête à réformer en profondeur le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA). Le projet de loi présenté ce jeudi par le ministre de l'Intérieur au Comité interministériel sur le contrôle de l'immigration (Cici) consacre officiellement une reprise de l'immigration et l'enferme dans une approche uniquement utilitariste. Selon le gouvernement, il s'agit de durcir les règles actuelles afin de mettre un terme à "l'immigration subie" et de promouvoir "une immigration choisie".

En réalité, ce texte liquide des droits fondamentaux des étrangers en les réduisant à la seule force de travail qu'ils représentent et les transforme en une population de "seconde zone", précarisée et livrée pieds et poings liés à l'arbitraire du patronat, de l'administration et du pouvoir.

Des droits fondamentaux, tels ceux de vivre avec son conjoint, ses enfants, de se marier avec un(e) étranger(e), de pouvoir se soigner en France, d'y étudier... sont considérés uniquement comme des facteurs concourant à une "immigration subie" et sont à ce titre laminés dans le projet gouvernemental. Quant au volet "immigration choisie", il revient à piller les forces vives des pays pauvres en favorisant la venue des "meilleurs éléments" de ceux-ci tout en consacrant dans le même temps l'existence de "travailleurs jetables" pour lesquels la fin de l'emploi sonne aussi la fin du droit de séjourner. Dispositif qui vise à soumettre l'immigré à son patron et ne pourra dans les faits que fabriquer encore plus de nouveaux sans papiers !

A l'évidence, ce projet de loi s'inscrit dans un contexte de surenchère populiste et xénophobe à l'encontre des immigrés accusés d'être les responsables de tous les maux dont souffre notre société et constitue un palier supplémentaire dans la politique actuelle de démantèlement du code du travail et de développement de la flexibilité et de la précarité des travailleurs.

Une nouvelle fois, comme avant chaque élection, tout est mis en œuvre pour présenter l'immigration uniquement comme un problème et pour renforcer cette peur de "l'autre". Pour sa part, l'Union syndicale Solidaires refuse cette stratégie de mise en concurrence que gouvernement et patronat cherchent à imposer au sein de la société et du salariat. Pour faire cesser le travail dissimulé par les employeurs sans scrupules, l'Union syndicale Solidaires revendique la régularisation de tous les sans papiers. Les immigré(e)s et les sans papiers ne sont pas des êtres humains et des salarié(e)s de "second rang". Ils ne mettent en danger ni la République ni le droit.

L'Union syndicale Solidaires appelle à la mobilisation de chacun(e) pour mettre en échec ce projet de loi et exiger une politique fondée sur une autre conception des rapports politiques et économiques envers les pays dits d'immigration et sur le respect et l'égalité des droits de tous. C'est dans cette perspective que d'ores et déjà notre Union syndicale est partie prenante de diverses initiatives unitaires, notamment au sein du Collectif "Uni(e)s contre une immigration jetable", qui visent à développer une dynamique forte sur ces questions.

Téléphone : 01 58 39 30 20
Télécopie : 01 43 67 62 14

contact@solidaires.org
www.solidaires.org



UNI(E)S CONTRE UNE IMMIGRATION JETABLE

Pétition

RÉFORME DU DROIT DES MIGRANT(E)S UNE ATTAQUE SANS PRÉCÉDENT !

Nous refusons le projet de loi CESEDA que prépare le gouvernement sur l'immigration !

La nouvelle réforme du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) conduit à une négation radicale des droits fondamentaux de la personne. Elle restreint encore plus radicalement le droit au séjour pour les familles, les conjoints, les enfants, de toutes celles et ceux qui construisent leur vie en France. Elle entérine la quasi-disparition de cet outil d' "intégration" qu'était la carte de résident. Elle s'attaque au séjour des malades étrangers.

Si ce projet est adopté, il ne fera pas bon s'aimer entre Français-e-s et étranger-e-s, vouloir vivre avec sa famille ou avoir des enfants. Pour ceux-là, la multiplication sans fin des conditions rendra l'espoir de la régularisation bien vain.

Le projet s'inscrit délibérément dans une perspective utilitariste. Le gouvernement affiche sa volonté d'aller piller les capacités et talents dans le monde. Ne sera "acceptable" que l'étranger perçu comme rentable pour l'économie française. Quant aux autres, ni leur situation personnelle, ni leur situation familiale ne leur conféreront désormais des droits, au point que les régularisations deviendront quasiment impossibles. Ce projet crée une nouvelle catégorie de travailleurs étrangers dont la durée du séjour est limitée au bon vouloir de leur patron. De plus, la suppression du droit à la délivrance d'un titre de séjour, pour les étrangers présents depuis au moins dix ans en France, les condamne à l'irrégularité perpétuelle. Le projet sélectionnera également beaucoup plus l'entrée des étudiants étrangers.

Quant aux étrangers en situation régulière, le droit de vivre en famille devient un exploit : le gouvernement prévoit de durcir les conditions du regroupement familial (ressources, logement, avis du maire sur l' "intégration" de la famille). Il jette la suspicion sur les pères étrangers d'enfants français, qui devront justifier de leur paternité.

A lire le nouveau projet gouvernemental sur l'immigration, pour espérer obtenir et conserver leur titre de séjour les étrangers devront cumulativement être "bien intégrés", bien vus par le maire de leur commune, en bonne entente avec leur conjoint, appréciés par leur patron, disposant d'un bon salaire et d'un grand logement.

Sachant qu'une réforme du droit d'asile devrait largement réduire les conditions d'octroi du statut de réfugié, c'est l'ensemble des droits des étrangers qui est en danger. Il est de la responsabilité de chacun d'entre nous de réagir. En stigmatisant les étrangers, le gouvernement tente de nous opposer les uns aux autres et il brade les libertés fondamentales.

Nous appelons donc à nous mobiliser contre la réforme CESEDA qui, si elle était adoptée, ferait des étrangers en France, réguliers ou irréguliers, une population de seconde zone, privée de droits, précarisée et livrée pieds et poings liés à l'arbitraire du patronat, de l'administration et du pouvoir.

UNI(E)S CONTRE UNE IMMIGRATION JETABLE

Citoyens et associations qui souhaitez rejoindre cet appel,

signez-le de préférence sur le site web : www.contreimmigrationjetable.org

sinon envoyez vos signatures (nom/prénom, ville, qualité et mail)

par voie postale à AUTREMONDE, 29, rue Merlin 75011 Paris, ou par fax au 01 43 14 96 85

NOM Prénom	Ville	Qualité	Mail ou adresse	Signature

Attaque frontale contre les jeunes

Prenant tout le monde de court, le Premier ministre, Dominique de Villepin, a dévoilé, le 17 janvier dernier, ses nouveaux projets : une nouvelle attaque frontale contre les jeunes et les chômeurs. Il tire partie de l'inertie et de la division syndicales, qui l'ont amplement servi jusqu'ici, pour passer en force. La bataille contre le contrat nouvelles embauches (CNE), instaurant une période d'essai de deux ans dans les entreprises de moins de vingt salariés, n'a pas véritablement été menée. Alors que les salariés avaient manifesté leur désir d'en découdre le 4 octobre, cette journée est restée lettre morte.

Tout en faisant tenir à ses ministres des propos rassurant sur le "dialogue social", Villepin a donc mis en chantier un nouveau plan pour accroître "la flexibilité du marché du travail", c'est-à-dire la précarité. Mais l'échelle des attaques a changé : auparavant, les gouvernements agissaient touche par touche, instaurant ici tel contrat dérogatoire, là tel autre. Maintenant, ils visent des catégories entières de salariés, avec l'intention de généraliser dès que possible la "flexibilité" instaurée pour certains. Dès que possible, ce n'est pas forcément après 2007, pour ceux qui en douteraient encore. À la rhétorique de la rupture post-présidentielle de Sarkozy, répond pour l'heure la politique des ruptures successives du gouvernement, qu'il faut combattre sans attendre.

Le contrat première embauche (CPE) prolonge ainsi la brèche ouverte par le CNE, en s'étendant à toutes les entreprises pour les jeunes de moins de 26 ans. Objectif : mettre fin à l'obligation pour un employeur de motiver tout licenciement. Les jeunes seraient donc embauchés en CPE, avec une période d'essai de deux ans, pendant laquelle l'employeur pourrait rompre le contrat sans motiver sa rupture. Le salarié se trouverait placé dans une situation de vulnérabilité complète, entièrement exposé à l'arbitraire. Dans cette situation, quel jeune salarié, angoissé par le chômage, demandera l'application de ses droits ? Qui ira demander le paiement de ses heures supplémentaires, la fourniture d'un équipement de sécurité ou encore le respect de ses congés ?

Cette attaque vise toute la jeunesse, concernée, tôt ou tard, par le marché du travail : apprentis, lycéens, étudiants, jeunes chômeurs, jeunes salariés, stagiaires en tout genre. Le gouvernement, aux ordres du Medef, place les jeunes salariés, actuels et futurs, en dehors du droit. L'objectif est d'enfermer le jeune salariat dans un régime disciplinaire, d'inculquer l'habitude de la précarité, de l'ériger en norme des rapports professionnels. Au-delà, il s'agit de faire sauter toutes les barrières à l'exercice - déjà intense - de l'exploitation brute. Les conditions de vie des jeunes vont encore s'aggraver, alors qu'ils sont déjà nombreux à ne pas pouvoir vivre de leurs revenus, et à demeurer enfermés dans le cadre familial bien après leur majorité. Quel

propriétaire louera un appartement à un jeune en CPE, sans une solide caution, dont ne pourront s'acquitter que les parents à revenus suffisants ? Filles et fils de chômeurs, d'ouvriers et d'employés, allez donc voir ailleurs !



Mais le gouvernement ne s'en prend pas qu'à la jeunesse. Dans le droit fil de la remise en cause des retraites, Villepin veut imposer, coûte que coûte, la remise au travail des chômeurs âgés, avec la perspective d'un nouveau recul de l'âge de départ à la retraite. Le taux de chômage élevé des plus de 50 ans est une épine dans le pied de toute la politique gouvernementale. En effet, à quoi sert-il de repousser l'âge de la retraite, si de toute façon on a de bonnes chances d'être viré dès 50 ans parce que l'on coûte trop cher ? À cette contradiction, le gouvernement répond par un mot : précarité. Villepin s'appête, en s'appuyant sur un projet d'accord malheureusement signé par quatre confédérations sur cinq, à instaurer un "CDD pour vieux": les chômeurs âgés de plus de 57 ans seraient employés en CDD pendant 18 mois renouvelables. Ainsi, l'âge justifierait un traitement particulier et discriminatoire.

Avec l'élargissement du cumul emploi-retraite, de façon à le favoriser pour les salariés à faibles revenus, il s'agit d'accompagner la baisse programmée des pensions et l'appauvrissement par la remise au travail. Vous ne pouvez pas vivre de votre retraite ? Qu'à cela ne tienne, travaillez ! Développement de la retraite progressive à partir de 60 ans, surcote pour ceux qui font du rabe sans y être obligés : il s'agit de faire sauter la ligne de démarcation entre vie active et retraite, et préparer la fin de la retraite à 60 ans. Certes, dans une véritable perspective d'émancipation sociale, il pourrait être judicieux de développer la progressivité. Mais ne nous y trompons pas, c'est du 100 % régression que l'on nous concocte ici.

Alors, l'heure n'est plus aux palabres avec Matignon, mais à la bataille résolue. L'urgence est à la constitution d'un front large et unitaire, rassemblant jeunes, salariés, femmes et retraités pour le retrait pur et simple des mesures annoncées. Toute nouvelle tergiversation se paiera d'attaques redoublées. ■

**COMMUNIQUÉ**

Ce sont des centaines de milliers de manifestants qui sont descendus dans la rue aujourd'hui pour exiger le retrait du CPE. La journée du 7 février se sera traduite par des manifestations, des actions et des arrêts de travail.

Dominique de Villepin a déclaré qu'il écoutait ceux qui manifestent mais aussi ceux qui ne manifestent pas. Il doit, alors, en tirer les conclusions et retirer son projet de CPE. En effet, alors que des centaines de milliers de personnes manifestaient dans toute la France, c'est aussi une majorité de jeunes et de moins jeunes qui se prononcent contre le CPE.

La propagande du Premier ministre n'a pas atteint son but, et ce sont les organisations de jeunesse et les organisations de salariés qui ont su aujourd'hui manifester ensemble.

La majorité de la population rejette la plus grande précarité que le gouvernement propose aux moins de 26 ans avec le CPE mais elle a aussi compris que c'est le droit du travail que le gouvernement est en train de démanteler morceau après morceau sous le regard pressé du MEDEF.

Dominique de Villepin a essayé de faire croire à la préservation d'un modèle social et qu'il se battait pour l'emploi.

Comment une jeunesse déjà largement précarisée et qui devra vivre plus mal que la génération précédente, pourrait avaler la couleuvre libérale que le Premier ministre essaie de faire passer pour du nectar social ?

Comment les salariés, les précaires, les chômeurs pourraient penser que ce gouvernement se préoccupe de leur avenir quand le seul bénéficiaire des mesures gouvernementales est le patronat et que l'Etat employeur supprime des milliers d'emplois ?

C'est le droit du travail qui est en jeu contre les emplois et les salariés kleenex. La mobilisation du 7 février a été une première étape de mobilisation.

L'Union syndicale Solidaires continuera à soutenir les organisations de jeunesse (dont SUD Etudiant) dans leur combat contre le CPE.

Elle appelle d'ores et déjà à construire des suites unitaires et interprofessionnelles pour lutter contre le CPE mais aussi contre le CNE et contre le démantèlement du droit du travail ■

**Union syndicale Solidaires
93 bis rue de Montreuil 75011 Paris
01 58 39 30 20 / fax 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org
http://www.solidaires.org**

Quel choix s'offre au peuple aujourd'hui ?

Pour qui va-t-il voter demain ?

Les politiques n'en font plus, ils ne peuvent pas faire d'empathie, car bien peu d'entre eux savent comment nous vivons.



Combien d'énarques, d'avocats, d'anciens hauts fonctionnaires dans l'hémicycle ?

Combien de femmes de ménages, d'ouvriers, de vendeuses, d'employés, de cadres moyens, d'artisans, de commerçants ?

Nos élus ne nous ressemblent pas. Ils représentent l'élite de notre pays. Comment peuvent-ils connaître le combat contre le chômage, l'exclusion, la discrimination, la course dans les transports en commun matin et soir, la difficulté de pouvoir trouver un toit, de payer son loyer, sa nourriture, de suivre les devoirs de ses enfants le soir après le turbin quand on a qu'un brevet en poche et beaucoup de fatigue dans son sac ?

Pour la plupart, ils votent des lois qui ne s'appliqueront jamais à eux ni à leurs proches. Certains essayent de bien faire. Mais leur vision est tronquée. Ils rapportent ce qu'ils ont entendu ou lu mais rarement vécu.

D'autres ne sont là, secret de polichinelle, que pour assouvir leur soif de puissance, de pouvoir, afin de colmater un ego défaillant.

La classe politique ne fait plus de politique mais de la vente par correspondance.

Ils nous vendent leur tête par télévision interposée ; ce sont des "coupures PUB" sans redevance. Ils nous vendent leur tête donc, mais jamais leur cœur ou leur conscience.

Ils ont des objectifs, comme les commerciaux. Des scripts bien étudiés, des relookages de porno stars, des conseillers en communication qui épiluchent les sondages pour leur faire dire, tels des perroquets, ce qui convient au peuple de France. Que de racolages, de mines de circonstance, de phrases chocs dignes des pires soap opéras ?

Ces politiques, qui en font leur métier, déblatèrent sur Arlette Laguiller et son trotskisme de foire du trône et Olivier Besancenot, le "petit facteur". Leurs idées prêtent à sourire les cyniques et arrogants énarques qui nous gouvernent et ceux qui rêvent de le faire. Toutefois, eux savent au moins de quoi il retourne. Ils côtoient chaque jour, sans filtre, la misère, les difficultés du quotidien du peuple de France.

Quand arrivera le jour où de vrais représentants des vrais français, qu'ils soient blacks blancs ou beurs, siègeront à l'Assemblée, nous n'osons dire au Sénat ?

Sans vous qui déposez vos bulletins dans l'urne, ils ne sont rien d'autres que des anonymes. Ne les laissez pas devenir les PDG de l'entreprise France. Ils sont capables, et ils l'ont déjà fait, de la vendre au premier venu.

Comme à la Star Académie tapez 0 pour les éliminer. Cela ne vous coûtera rien d'autre qu'un déplacement au bureau de vote le plus proche.

Zabou17

Ont participé à ce numéro 55 d'**Objectif SUD** : Christian **BERTELLE** (Oise) ; Gilles **BLANC** (Alpes Provence) ; Jean-Louis **DANFLOUS** (Aquitaine) ; Marie **ÉDIN** (Charente Maritime Deux Sèvres) ; Richard **GÉRAUD** (Aquitaine) ; Paul **MAGUER** (Finistère) ; Denis **MARION** (Normandie) ; Isabelle **RELAIX** (Charente Maritime Deux Sèvres) ; François **VAZQUEZ** (Charente Périgord) ainsi que toutes les "petites mains" de Bordeaux ■

LE CAPI-MUTUALISME A L'ÉPREUVE DES FAITS

L'investissement socialement responsable, c'est la financiarisation du développement durable : les gestionnaires de fonds de pension s'achètent une bonne conscience (en religion papale, on parle d'indulgence), revernissent leur image et engrangent les bénéfices. Pour ce faire, ils ont un minimum de morale : ils exigent des agences de notation au dessus de tout soupçon et crédibles ; j'ajoute qu'ils craignent aussi les sanctions du marché s'ils ne sont pas dignes de foi ! C'est la démarche d'IDEAM, la structure d'Asset management ISR du Crédit Agricole. Les valeureux défenseurs du mutualisme à la sauce verte ont moins de scrupu-

plexe médiatico-militaro-industriel, accessoirement actionnaire de la susdite agence de notation responsable. Passons sur l'absence de fondement réel et sérieux de cette démarche, une de plus de la part de Vigéo : cette agence gère l'indice le moins sélectif de la planète ISR puisque 93% du CAC 40 y sont intégrés !

Cette dérive est tellement énorme que même IDEAM a dû prendre des mesures "sanitaires" pour ne pas être aspergée d'opprobre : c'est la seconde information que je souhaite développer car elle ne manque pas de sel. En effet, en ce début d'année, la société de gestion dédiée à l'ISR de Crédit Agricole AM Group a modifié son organisation. Après avoir été une des premières à diversifier ses sources d'information extra-financière, elle se concentre désormais sur un fournisseur principal : Innovest. « Pour qu'une analyse sectorielle soit pertinente, elle doit être mondiale » précise Xavier de Bayser, le président d'IDEAM, « Innovest est l'une des seules à avoir ce type d'offre. De plus, elle n'est pas exposée à de potentiels conflits d'intérêts » Et pour en mettre une autre couche, il fonde un think tank "INAVAL" pour Intangible Asset Valuation, intégrant l'activité de notation sollicitée de Core Ratings, société constituée des anciens notateurs démissionnés par l'arrivée de Nicole Notat dans leur agence...

Il n'y a que les champions de la relation durable pour accorder encore du crédit à Vigéo quand le moindre professionnel averti s'en défie comme de la peste. Cette agence est un risque énorme pour la marque Crédit Agricole mais seuls quelques dirigeants parisiens s'en soucient. Les autres, fiers de leur mutualisme de marché et de leur idéologie de pacotille, crachent au bassinet du soutien abusif : quarante mille euros pour s'entendre dire du bien à défaut d'en faire, c'est pas forcément cher payé quand c'est avec l'argent des autres.

François VAZQUEZ



les puisque la sanction du marché ne les concerne pas : Vigéo suffit à leur bonheur, foin des conflits d'intérêts. Deux faits intervenus en début d'année pour illustrer mon propos.

Janvier 2006 : la dernière actualisation de l'indice ASPI (évolution financière des valeurs recevables par Vigéo dans un portefeuille socialement responsable) recèle l'introduction de LAGARDERE, un des champions du com-



Au moment où les négociations annuelles obligatoires vont reprendre dans pas mal de Caisses Régionales, il est bon de réviser ses classiques. Allons donc voir ce qu'il en est de l'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle fait partie des négociations annuelles obligatoires.

Depuis la loi du 9 mai 2001, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des thèmes de la négociation annuelle obligatoire. L'employeur est donc tenu d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle ainsi que les mesures permettant de les atteindre.

Les pièges à éviter : Parfois, l'employeur inscrit simplement ce thème à l'ordre du jour (souvent à la fin). Il peut alors arriver que le sujet soit seulement évoqué en fin de séance. Dans ce cas, l'employeur aura respecté la loi. Il arrive également qu'une négociation soit menée rapidement débouchant sur 2 ou 3 mesurables. Si un accord est signé, il faudra attendre trois ans pour renégocier. (c'est la loi !)

Le rapport de situation comparée.

Pour mener à bien les négociations, les délégués devront disposer du rapport de situation comparée sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Ce rapport comporte des indicateurs portant sur les situations respectives des femmes et des hommes dans les domaines de l'embauche, de la formation et de la promotion professionnelle, de la qualification, des classifications, des conditions de travail et de la rémunération. Celui-ci est transmis au comité d'entreprise pour avis argumenté.

Les pièges à éviter : Parfois, le rapport est incomplet (il manque des indicateurs) ou ne fait figurer aucun commentaires. Il doit notamment montrer les mesures qui ont été prises pour faire évoluer favorablement la situation. Dans ce cas, vous devez demander un rapport plus complet. Il arrive également que le C.E. donne un avis favorable sans argumentation. C'est plutôt regrettable, d'autant plus que c'est l'un des rares cas où il faut donner un avis argumenté.

La commission égalité professionnelle.

Le C.E. doit mettre en place une commission égalité professionnelle. Son rôle est notamment d'analyser le rapport annuel, de mesurer les écarts, d'identifier les objectifs de réduction d'écart et de trouver des pistes pour résorber les écarts. En fait, elle doit préparer le travail des négociateurs.

Les pièges à éviter : Souvent considérée comme une commission "moins importante", les réunions sont moins fréquentes et par conséquent les travaux moins élaborés. Il faut une forte volonté pour que cette commission vive au même rythme que la commission économique par exemple. Par ailleurs, les Directions ont parfois tendance à utiliser cette commission pour "dédramatiser" la situation.

La négociation annuelle.

Donc, à partir des travaux de la commission et du rapport de situation comparée annuel, les négociateurs peuvent prétendre à un accord. Mais Attention ! Cet accord ne doit pas être un assemblage hétéroclite de "bonnes intentions". Il doit y avoir des objectifs chiffrés, mesurables avec des dates etc... Par exemple, il ne faut pas dire : « *on va s'efforcer de rattraper la différence de salaire entre les hommes et les femmes* » mais plutôt « *l'écart est actuellement de 9 % entre les hommes et les femmes. Cet écart doit être résorbé en 3 ans à raison de 3% par an* ».

Les pièges à éviter : Signer un accord sans objectif chiffré précis et mesurable. En effet, dès qu'un accord est signé, l'entreprise n'aura plus besoin d'inscrire le sujet aux négociations obligatoires annuelles. Par sécurité, proposez dans l'accord une clause indiquant qu'il peut être revu chaque année !

L'accord national.

Plusieurs syndicats ont accepté de signer un accord national destiné à "cadre" le sujet au niveau de la branche. Cet accord national est le reflet de ce qu'il ne faut surtout pas faire. Aucun objectif chiffré, aucun engagement précis et mesurable. Il s'agit d'un assemblage de bonnes intentions. Les Directions de Caisses Régionales n'ont plus qu'à le réutiliser en l'aménageant un peu ... ou beaucoup, tout dépend des négociateurs !

Bien sûr, cet accord n'a pas été signé par SUDCAM qui considère qu'il s'agit plutôt d'un recul social.

En conclusion :

Vous devez d'abord vérifier que le rapport de situation comparée annuel existe et qu'il est complet (indicateurs pertinents et commentaires).

Ensuite, vérifier que la Commission égalité professionnelle existe et qu'elle a pu travailler correctement à partir de ce rapport.

Enfin, il vous restera à négocier pour aboutir sur un accord reprenant bien l'esprit de la loi (objectifs, moyens, mesures, échéances) ■