

Objectif Sud

Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

Sommaire

Page 1 :	Edito
Page 2 :	Touraine Poitou
Page 3 :	Finistère
Page 4 :	Atlantique Vendée
Page 5 :	Champagne Bourgogne
Page 6 :	Pyrénées Gascogne
Page 7 :	BN Solidaires
Page 8 :	Commission Environnement
Page 9 :	Négociations nationales
Page 12 :	Commission Femmes
Page 13 :	Égalité Professionnelle
Page 14 :	Avis aux futurs retraités
Page 15 :	Chez Virgin
Page 16 :	La formation
Page 17 :	Attac & recrutement
Page 18 :	Botnia & Le métier de commercial
Page 19 :	Confédération syndicale internationale

Union SUD Crédit Agricole

93 bis rue de Montreuil

75011 PARIS

Tel : 06.10.89.72.88

Email : sudcam@free.fr

objectifsud@libertysurf.fr

site : <http://sudcam.com/>

N° 63

Janvier 2007

Union
syndicale
Solidaires

www.solidaires.org

BONNE ANNÉE ! BONNE SANTÉ !

L'année 2006 restera importante dans l'histoire de SUD : le 18 mai, nous avons gagné notre procès en appel nous permettant de participer à toutes les négociations. Deux sujets de négociations ont dominé l'actualité sociale de la branche : les conditions de travail et l'annexe de la Convention Collective. Aucun des deux n'a abouti. Concernant le premier, la FNCA refuse d'aborder les vrais problèmes que sont les objectifs commerciaux (modalités de fixation et suivi), les charges de travail et le mode de management. Cette négociation continue malgré tout et la prochaine réunion est prévue le 25 janvier.

Concernant l'annexe de la Convention Collective, l'affaire est, en vérité, mal engagée. La FNCA tente l'abandon de la valeur du point. Ainsi tous les composants de la rémunération seraient en euros. Déjà que le point perdait régulièrement du terrain par rapport à l'inflation (20% en vingt ans), le passage à une rémunération en euros ne garantirait plus la moindre revalorisation des éléments du salaire conventionnel entre deux mises à jour de la CCN, tous les cinq ans ! Depuis 1988, les salariés ont perdu le système d'automaticité, l'ancienneté et maintenant la garantie d'une revalorisation annuelle (hélas toujours insuffisante) de leur salaire.

En 2007, nous devons nous opposer à ce nouveau recul social : les salariés du Crédit Agricole méritent une part plus importante des énormes richesses qu'ils produisent. Reconnaissance du travail accompli et respect du pouvoir d'achat, c'est mon premier vœu pour la nouvelle année.

Mon second vœu ? Que les salariés du Crédit Agricole travaillent dans de meilleures conditions !

Le troisième, c'est que nous réalisons un bon score aux élections à la chambre d'agriculture. C'est à la fois un enjeu pour la représentativité de Solidaires et un bon galop d'essai pour les élections prud'homales à venir.

Enfin, mon dernier vœu, c'est que SUD continue à progresser, à attirer de nouveaux adhérents afin de peser encore plus dans les négociations et inverser ce rapport de force car seule la lutte peut changer le cours des choses !

Solidairement, Bonne année à tous !

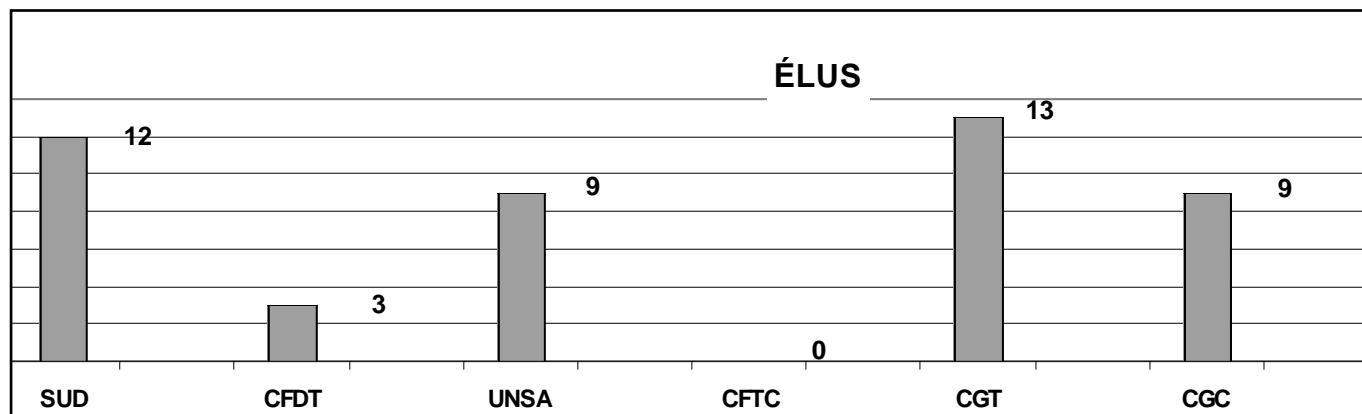
Le Secrétaire Général

Denis MARION



Caisse Régionale de Touraine Poitou

Novembre 2006	SUD		CFDT		UNSA		CFTC		CGT		CGC	
	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup
CE	2	2	0	1	2	1	0	0	2	2	2	2
DP	3	3	1	1	3	3	0	0	3	3	2	2
Discipline	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1
CCPMA	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Total	12		3		9		0		13		9	



Les élections professionnelles au Crédit Agricole Touraine Poitou ont eu lieu le 28 novembre 2006

Le taux de participation de 62% est en baisse de 3% chez les Agents d'Application, avec 67% chez les Techniciens Animateur d'Unité la diminution atteint 7 %, par contre on peut noter une stabilité chez les Cadres avec 80%.

Tout d'abord on peut signaler que l'évolution des métiers a eu une incidence dans le collège des Délégués du Personnel avec la baisse d'un poste chez les AA au bénéfice des TAU. Comme SUD CATP avait 2 élus sur 4 chez les AA, logiquement avec 4 syndicats présents la perte du poste se faisait à notre détriment, sans pour cela le récupérer chez les TAU RM. Nous perdons donc un poste de titulaire.

Pour le CE en nombre de postes nous sommes stables et progressons en % de voix de 1 point de 21 à 22% pour devenir le premier syndicat devant l'UNSA, malgré une baisse sensible chez les RM titulaires. Il faut noter la perte d'un poste de titulaire et de suppléant pour la CGT malgré une campagne continue de tracts (1 par semaine depuis 1 an). Mais comme dit l'adage trop d'Information tue l'information, à nous de trouver le juste milieu entre l'info et les visites sur le terrain.

Nous obtenons le poste de titulaire, pour le Conseil de Discipline chez les AA, et en CCPMA où tous les collèges sont présents.

Globalement suite au renouvellement et à l'apparition de nouvelles têtes nous avons conforté nos positions, le début de relève des militants doit se poursuivre pour que le syndicalisme de propositions et de lutte progresse pour le bénéfice des salariés.

Un petit clin d'oeil à nos 2 jeunes retraités Gérard VERNAT et Michel BOSSIS qui après plus de 40 ans de travail et 30 ans de militantisme ont aspiré à des tâches moins stressantes. Nous les remercions d'avoir participé activement à la création de SUD en Touraine

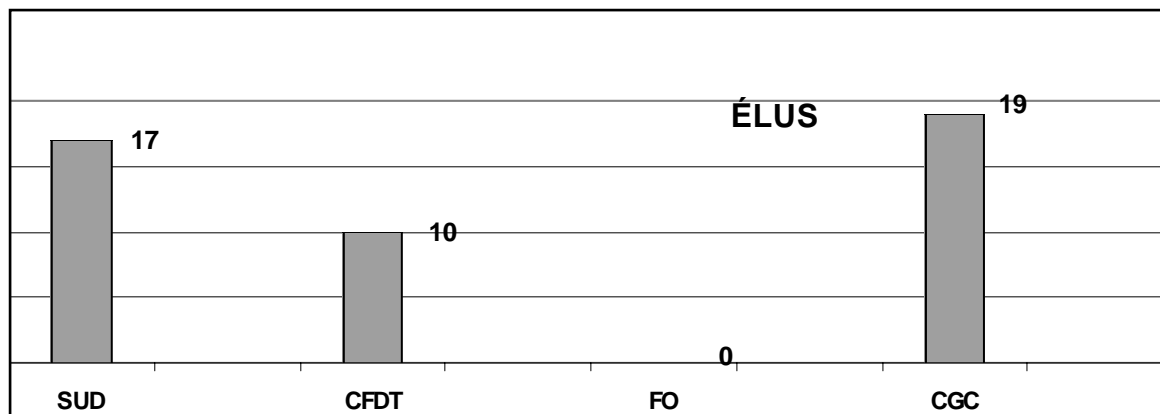


Bonne et longue retraite aux deux militants exemplaires que Michel et Gérard ont été

Poitou et leur souhaitons une longue retraite tout en conservant un lien avec le syndicat ■

Caisse Régionale du Finistère

Décembre 2006	SUD		CFDT		FO		CGC	
	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup
CE	3	3	2	2	0	0	3	3
DP	4	4	3	3	0	0	4	4
Discipline	1	1	0	0	0	0	1	1
CCPMA	0	0	0	0	0	0	1	1
Fds de Prévoyance	1	0	0	0	0	0	1	0
Total	17		10		0		19	



Par accord d'entreprise, le mandat des élus est fixé à 2 ans. Il n'y a pas encore de majorité au CE : comme lors du dernier mandat, il faudra que des alliances se créent pour que des décisions soient prises (CGC+CFDT ?).

La progression de la CGC continue et c'est le Syndicat qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors de ces élections ! Les promesses de promotion faites par leurs dirigeants aux salariés et leur communication anti-SUD expliquent en partie leur percée. Il est inquiétant de constater que certains de nos adhérents ont voté pour eux, et qu'une vingtaine d'Agents d'Application ont voté CGC en CCPMA (collège unique).

FO n'a pas présenté de candidat, mais la CGC a quand même présenté un Agent d'Application FO sur sa liste du CHSCT !

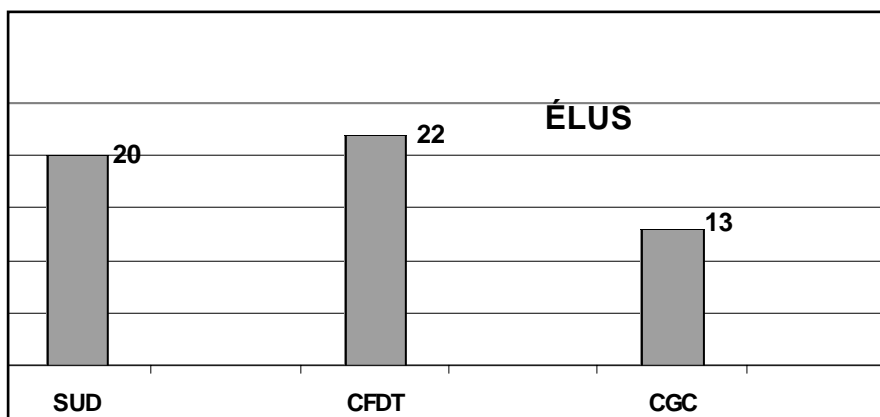
Nous avons 2 ans pour renverser la situation et de retrouver notre place de 1^{er} Syndicat dans notre Caisse.

Jean-Luc MEAR

Ont participé à la réalisation de ce numéro 63 d'Objectif SUD ; **Daniel AGRA-PART** (Touraine Poitou), **Christian BERTELLE** (Oise), **Jean-Louis CALLERAND** (Champagne Bourgogne), **Jocelyne CRÈCHE** (Val de France), **Patrick CROSNIER** (Lorraine), **Jean-Louis DANFLOUS** (Aquitaine Gironde), **Jean-Pierre FILLANCQ** (Aquitaine Gironde), **Richard GÉRAUD** (Aquitaine Gironde), **Agnès GUÉRIN** (Charente Périgord), **Denis MARION** (Normandie), **Jean-Luc MEAR** (Finistère), **Daniel MICHELET** (Lorraine), **Laurent SALANON** (Atlantique Vendée), **Michèle VALÉRO** (Pyrénées Gascogne), **François VAZQUEZ** (Charente Périgord), sans oublier toute l'équipe de Bordeaux qui apporte son savoir faire technique pour écrire, mettre en page, imprimer et envoyer cette publication ■

Caisse Régionale d'Atlantique Vendée

Décembre 2006	SUD		CFDT		CGC	
	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup
CE	4	4	4	3	2	3
DP	5	5	6	6	3	3
Discipline	1	1	1	1	1	1
CCPMA			1			
Total	20		22		13	



Abstraction faite du collège RM, dans lequel nous ne présentons pas de candidats, SUD est majoritaire en voix et en siège dans les deux autres collèges, ce qui était déjà le cas lors de la précédente élection.

Un seul regret cependant, les votes restent encore trop manifestement liés à l'origine départementale. Le manque de panachage de candidatures issues des deux départements en est certainement l'explication que ce soit pour nos listes ou celles des autres organisations syndicales. Mais ce n'est pas ce qui empêchera nos représentants, comme les autres années, d'être **les représentants de tous les salarié(e)s**.

Rappelons d'ailleurs que SUD est la seule organisation à venir rencontrer régulièrement les salariés dans les agences et les services, par ses délégués du personnel ou ses délégués syndicaux.

Nous continuerons bien sûr à le faire sur ce nouveau mandat.

Au delà des écarts de voix quelques fois très sensibles (en DP par exemple, seules deux voix nous séparent d'un troisième siège de TAU ! Idem en conseil de discipline où le siège se joue à 9 voix...), c'est probablement le comité d'entreprise qui livre la lecture la plus objective de la composition syndicale de l'entreprise.

Sur les 20 sièges titulaires et suppléants du Comité d'Entreprise, SUD en obtient 8, la CFDT 7 et le SNECA 5.

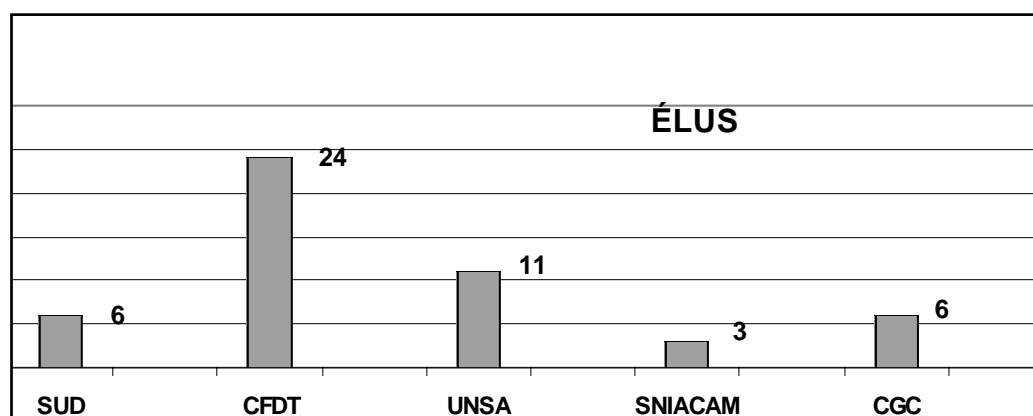


Enfin il faut remarquer, au delà des collèges, ou de l'appartenance départementale de chacun, la répartition homme/femme.

Dans une entreprise telle que la notre, qui s'est fortement féminisée ces dernières années, cette vue des choses prend tout son sens, notamment pour porter de justes revendications sur des aspects tels les écarts de rémunération, de promotion, et pour changer la perception de l'entreprise et de l'encadrement sur la maternité et la paternité. ■

Caisse Régionale de Champagne Bourgogne

Décembre 2006	SUD		CFDT		UNSA		SNIACAM		CGC	
	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup
CE	1	1	4	4	3	3	0	0	1	1
DP	2	2	6	4	2	3	1	2	2	2
Discipline			2	2						
CCPMA			1	1						
Total	6		24		11		3		6	



Le 7 décembre 2006, nous avons procédé au dépouillement des élections de notre Caisse régionale.

SUD CAM Champagne Bourgogne après 4 procès en représentativité, a présenté ses premiers candidats en 2004. Pour le précédent mandat, il avait obtenu 3 élus, 2 élus DP titulaires et 1 élu DP suppléant.

En décembre 2006, le mandat des nouveaux élus est porté à 4 ans, lors des négociations, notre syndicat SUD CAM CB était favorable à une durée de 3 ans, mais la CFDT ayant obtenu le "privilège suivant" : en cas de démission du CE, le titulaire est remplacé par le suppléant, jusque là, nous restons dans le cadre de la loi. Après analyse de leurs candidats et en prenant en compte l'âge du capitaine, nous avons compris leur acharnement. Le suppléant qui remplace le titulaire est remplacé par un agent désigné par l'Organisation Syndicale du titulaire démissionnaire. Ce remplaçant, n'a pas de droit de vote (normal il n'est pas élu), mais il dispose des heures de délégations dans le but d'aider aux œuvres sociales. Malgré bien des débats, longs et parfois stériles, la CFDT, n'a pas pu obtenir pour que ce supporter de dernières minutes soit couvert par le statut de salarié protégé... Compte tenu de notre situation de syndicat et non de section, nous avons signé cet accord, qui en tout état de cause nous emmenait sur 4 ans, mais en spécifiant à la Direction que pour nous le fait d'être salarié protégé n'était pas une fin en soit.

Au niveau des nouvelles élections, elles prendront effet au 1^{er} janvier 2007, et nous porterons jusqu'au 31 décembre 2010... Ce décalage étant du un vilain petit canard qui avait perturbé les précédentes élections, ... en attente d'une décision de justice !

SUD CAM Champagne Bourgogne, double ses élus. Notre syndicat rentre au Comité d'Entreprise en obtenant 1 élu titulaire (Christian Prénat) et 1 élu suppléant (Serge Roz) dans le premier collège.

SUD CAM Champagne Bourgogne conforte et améliore son score en DP, puisqu'il obtient un élu supplémentaire en DP suppléant 1^{er} collège. Christian Prénat et Magali Pierre sont respectivement élus titulaires et suppléants au 1^{er} collège.

Jean-Louis Callerand et Didier Ruault sont élus titulaires et suppléants pour le 2^{ème} et 3^{ème} collège.

Notre syndicat a une satisfaction mitigée, en effet, nous sommes relativement satisfaits d'avoir doublé notre score, mais il se fait beaucoup plus au détriment du SNIACAM, qui perd ses élus en CE, qu'à la CFDT et l'UNSA qui malheureusement et comme au dernier mandat restent ultra majoritaires 4 élus en CE pour la CFDT et 3 pour l'UNSA idem titulaires et suppléants.

FO (FO CGT ?) et la CGT qui avait fait une liste commune ! Compréhensif qui Pourrat ! N'ont obtenu aucun siège.

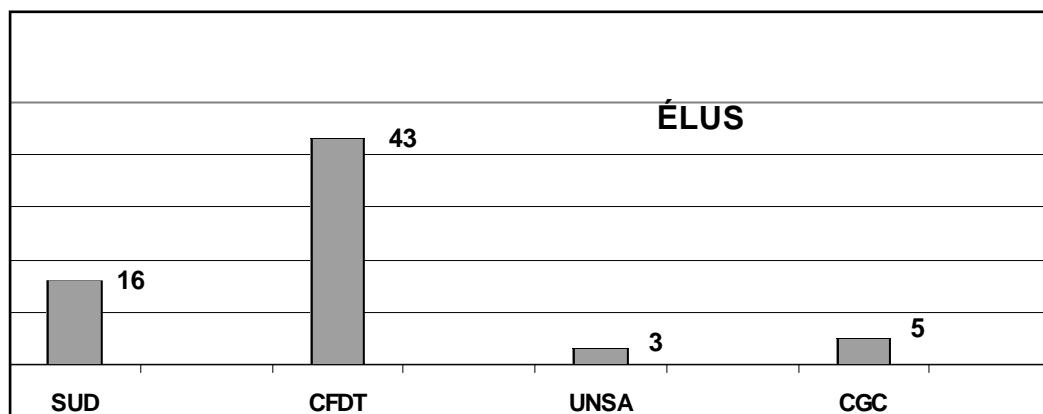
Le SNIACAM passe derrière SUD CAM champagne Bourgogne.

Au nombre d'élus, nous sommes à égalité avec la CGC, mais compte tenu des collèges, en nombre de voix nous les dépassons.

SUD CAM Champagne Bourgogne devient la 3^{ème} Organisation Syndicale en Champagne Bourgogne... /7 alors qu'elle était avant dernière en 2004 !!!

Caisse Régionale de Pyrénées Gascogne

Novembre 2006	SUD		CFDT		UNSA		CGC	
	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup
CE	2	2	5	5			1	1
DP	6	6	12	10	1	2	1	2
Discipline			3	6				
CCPMA			1	1				
Total	16		43		3		5	



Après 2 années d'existence, notre section syndicale s'est enrichie de nouveaux adhérents, et nous avons tout au long de ce mandat marqué notre présence tant au CE que sur les autres instances en bousculant les syndicats en place et en produisant des avis argumentés à notre Direction.

Les élections se sont tenues le 16 novembre 2006.

Délégués du Personnel :

A notre désavantage, la démographie de 2 départements sur 3, des classes d'emploi a été modifiée. Cela a eu pour conséquence de nous offrir moins de postes à pourvoir sur les départements 32 et 65 où nous étions les mieux implantés. C'est ainsi que nous maintenons un même nombre d'élus sur 65, nous devenons majoritaires en 32 (48% pour SUD) et nous gagnons un élu de plus en 64, (3 au lieu de 2 le mandat précédent) sachant que la moitié des effectifs se situe dans ce département où la CFDT est particulièrement bien implantée.

Comité d'Entreprise :

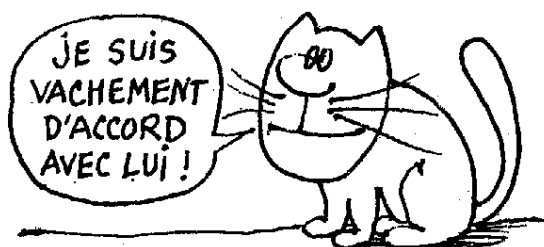
Nous maintenons le même nombre d'élus.

CHSCT :

L'élection des élus CHSCT a eu lieu le 14/12, nous sommes représentés dans les 3 CHSCT par 4 élus SUD. Nous perdons le secrétariat sur 32, cela se fera au bénéfice de l'âge car la CFDT a déniché un élu de 3 mois plus âgé que notre secrétaire sur les 2 années passées!!!!

Nous sommes optimistes pour l'avenir puisque nous avons renouvelé nos listes malgré le départ des anciens à la retraite, avec de nouveaux arrivants, jeunes, sur tous les départements au cours de ce deuxième mandat. Toutes les classes d'emplois sont représentées, sans cumul de mandats par rapport à notre création. Il en est de même quant à nos représentants

DP et CE, nous pouvons nous rendre aux séances de négociation avec un effectif de 6 représentants SUD. Enfin nous pouvons appliquer à SUDCAM PG les slogans prônés par notre Direction pour certains emplois : inimitables dans nos fonctions et pratiquant l'intelligence dans la relation ! Ce qui importe avant tout, c'est le dynamisme de notre équipe qui a pris du sang neuf et qui, déjà dans l'exercice de ce deuxième mandat, démarre bien soudée ■



Bureau National “Solidaires” 11 janvier 2007

Point sur l'actualité par Annick Coupé

C'est la campagne présidentielle qui retient l'attention, avec un débat polémique sur les chiffres de la délinquance, et la déception face à la difficulté et maintenant l'impossibilité d'une construction altermondialiste unitaire.

Il faut retenir certaines dates et initiatives :

- 8 février : journée d'action des cheminots sur pouvoir d'achat, emploi et conditions de travail, avec la possibilité d'une action élargie aux services publics
- 10 mars : états généraux Services Publics
- avril : une rencontre des secteurs concernés par les centres d'appels (200.000 salariés)
- 2 juin : manifestation à Rostock, dans le cadre du G8
- une pétition est proposée par la Confédération Européenne des Syndicats sur la sauvegarde des services publics
- du 21 au 25 janvier FSM de Nairobi au Kenya (présence d'Annick Coupé, Thierry Lescant, + SUD PTT, SUD Santé Sociaux et peut-être SNUI)

Représentativité par Jean-Michel Nathanson + champagne

Le Conseil d'État a rendu le 21 décembre, un avis favorable pour que Solidaires dispose enfin d'un siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'État. Cela nous donnera des droits et devoirs : ceux de diffuser la documentation qui nous sera adressée afin de préparer les négociations aux quelles nous assisterons désormais. Les agents mis à disposition, partageront également leur temps sur des tâches prud'hommes ou formation syndicale.

Il s'agit d'une première bataille gagnée (arrosée par un gobelet de champagne), qui nous permettra de présenter des candidats dans les entreprises publiques où quelquefois cela nous était contesté, ou de prétendre siéger dans différents organismes comme le Conseil Economique et Social, tant nationalement que régionalement.

Solidaires demandera à rencontrer les candidats à la présidentielle, pour exposer nos revendications en matière de représentativité.

Les élections Chambre d'Agriculture se déroulent jusqu'au 31 janvier. Des listes Solidaires sont présentées par SUD Crédit Agricole dans 20 départements.

ATTAC par Pierre Khalfa

Les nouvelles élections avec une participation en hausse (7.600 votants soit 35%), ont vu la victoire des membres fondateurs et de la liste des adhérents qui les soutenaient. Il n'empêche qu' ATTAC devra surmonter ses divisions et affirmer sa vocation de lieu de convergences altermondialistes.

Les 24 et 25 mars, une initiative sera prise avec les acteurs sociaux, à l'occasion des 50 ans du traité de Rome.

Un manifeste altermondialiste sera diffusé, énonçant entre autres, 8 mesures de rupture immédiate. L'écologie, sera également retenue comme préoccupation.

Prud'hommes

Suite aux engagements des syndicats nationaux, le financement de la campagne s'avère insuffisant. Une souscription sera lancée auprès des adhérents ou des structures.

Un journal de campagne sera adressé en électronique tous les mois.

Une assemblée générale des élus actuels sera organisée sur 2 jours, fin mars ou fin avril.

Congrès National : 11 au 13 décembre en Vendée

En raison des limites d'hébergement, le nombre de participants sera limité à 450 (400 au dernier congrès) pour les 43 organisations et 82 Solidaires locaux.

Vie interne

- SUD Aviation Civile est accueilli en observateur

Suite et Commission "environnement"

- SUD Etudiant fait part d'une motion pour regretter l'implication insuffisante de Solidaires lors de l'expulsion d'un étudiant étranger militant de SUD
- Rencontres des Comités d'Entreprise les 12 et 13 décembre : bilan positif pour les 200 participants de 12 régions et 20 syndicats. Il s'agissait d'un véritable état des lieux de questions posées collectivement. Une cartographie de notre présence sera établie, une base de données constituée, et un bulletin diffusé.
- Un débat sur la laïcité avait été programmé, et pourra faire l'objet de discussions au congrès.
- Alors que son affaire n'évolue pas favorablement, Roland Veillet, militant de SUD Education, a commencé depuis 20 jours une grève de la faim, suite à des sanctions pour activité syndicale.
- La Formation Intersyndicale Femmes aura lieu les 20 et 21 mars, sur les thèmes : égalité professionnelle, formation hommes femmes à l'école, en FPA, et prostitution.
- Ordre du jour du Comité National des 7 et 8 février :
 - o Prud'hommes
 - o Représentativité
 - o Formation syndicale
 - o Bilan des structures en vue du congrès

Jean-Pierre Fillancq pour SUD Crédit Agricole

Commission Environnement de "Solidaires" 12 janvier 2007

Participants : SUD rail, SUD énergie, Snupfen, SUDcam, SUD chimie, Alter, SUD météo, SOLIDAIRES.

L'objectif poursuivi par cette nouvelle commission "alimenter le débat sur le développement durable pour éventuellement aboutir à une prise de position lors du congrès de décembre".

Cette première rencontre a permis la mise en place du groupe de travail, de définir la méthode, le choix des thèmes, les modalités d'échange des informations et de procéder à une première répartition des tâches.

Un tour de table riche des expériences des participants a vu l'expression d'un nombre conséquent de concepts et d'interrogations :

- utilité sociale de la production économique,
- croissance utile et décroissance sélective,
- schizophrénie des salariés citoyens consommateurs,
- contrôle démocratique de la production économique,
- le libéralisme en question,
- l'emploi contre le développement durable et l'écologie ?
- ressources, consommation et déchets...

SUDcam rédige trois pages de constats justifiant la démarche environnementale de Solidaires. Chaque participant s'engage à faire circuler son existant sur le développement durable.

La prochaine réunion est fixée au 06/02/2007.

François Vazquez



Négociations FNCA du 09 janvier 2007

Délégation SUD : Jocelyne CRÈCHE, Christian BERTELLE, Marcel LEBRIS et Denis MARION

Ordre du jour proposé par la FNCA :

1. Stabilisation des textes des articles de la CCN
2. Aborder les chapitres 1 et 2 de l'annexe 1, stabiliser les textes
3. Aborder chapitre 3 de l'annexe - carrière et garanties
4. Traiter la grille de translation

1. Stabilisation des textes des articles de la CCN

Article 11 : Mobilité professionnelle

CFDT : Il ne faut pas faire un simple toilettage de l'article 11 mais plutôt une réécriture globale, voire une convention à l'instar de ce qui se fait à la MSA ;

FNCA : on débouchera sur une charte de mobilité vers le mois de mai 2007.

Article 23 et 24 : Maladie

CGT : En cas de rupture du contrat de travail, il n'est pas prévu de consultation des instances.

FO : Il faut clarifier pour ce qui concerne les temps partiels thérapeutiques et les conditions bancaires.

SUD : Ne pas oublier les points spécifiques CR et la REC dans la garantie du salaire.

Article 32 : Primes de diplômes

CFTC : À quel niveau pourrait se situer la VAE ?

UNSA : demande une évolution des niveaux des primes de diplôme : Bac + 2 : 3800 €/ Bac + 3 : 4400 €/ Bac + 4 : 5000 €/ Bac + 5 : 6300 €

Article 34 : Primes et indemnités diverses

CGC : demande l'indemnité de remplacement à partir du niveau F

FO : Précise qu'il y a un problème de discrimination si l'on n'intègre pas le PACS.

SNIACAM : Demande également l'indemnité de remplacement à partir du niveau F mais aussi la REC et ensemble des éléments de rémunération

SUD : soutient la demande pour l'indemnité de remplacement à partir du niveau F, il faut revoir l'article 20 sur les congés et intégrer le PACS. Comment seront réévalués les montants ?

CGT : Il n'y a pas assez d'avancées sur le PACS. Par exemple, concernant le PERCO, il y a possibilité de déblocage en cas de PACS. Il faut revoir également l'indemnité de transport.

FNCA : Un principe de base doit être précisé : « *Tout ce qui n'est pas négocié dans cette instance doit l'être au niveau du local* ».

Article 23 - 24 : Les CR respectent les procédures. Concernant le mi-temps thérapeutique, cela entre dans le respect et la logique de la réglementation maladie, ainsi que l'inaptitude partielle et totale. Les conditions bancaires relèvent du local.

Article 32 : Pas de prime pour la VAE. La FNCA Envisage des embauches sans le BAC pour les handicapés et réfléchit à insérer une prime de diplôme dans l'accord sur les handicapés.

Article 34 : OK pour élargir au niveau F (indemnité de remplacement) seulement dans le cas d'animation d'équipe. On va apporter des modifications sur les congés et le PACS dans l'article 20. Pour la prime de transport, on attend.

2. Chapitre 1 et 2 de l'annexe

FNCA : il y a eu enrichissement des textes mais pas trop.

Négociations nationales

CGC : Nous serons exigeants sur les textes y compris les virgules. Fait référence à un courrier qu'elle a adressé à la FNCA avec une note technique. Demande des précisions sur les emplois repères et les notions cumulatives.

FO : Trop de déception sur utilité de conserver le niveau A de la grille

CFDT : Réécriture demandée : Niveau A : fonction de service, Niveau B notion de titularisation. Il faut présenter en CE les futures pesées.

SUD : Actuellement, les fonctions repères restent interprétables à souhait par les CR, c'est-à-dire qu'un même métier peut-être pesé différemment selon la CR. Vous n'avez pas voulu faire simple en donnant une pesée à chaque métier existant dans les CR et on continuera d'avoir des différences importantes dans le même Groupe. Dans d'autres banques, tous les métiers bancaires commencent au niveau technicien. Avec 4 positions au niveau agents, il y en a beaucoup trop.

3. Chapitre 3 de l'annexe

FO : revient sur la notion de "performance attendue". Il faut une précision nationale.

CFDT : Une différence entre les niveaux d'expertise doit se traduire. Il y a le problème du nombre de salariés en niveau 1,2,3,4. Il faut que ce soit glissant et demande l'automatisation.

SUD : S'il n'y a plus de valeur du point, qu'allons-nous négocier à la négociation de branche sur les salaires ? Nous voulons négocier un indice tenant compte de l'inflation qui fait évoluer toutes les composantes de la rémunération. Au niveau de l'expertise, le texte rend possible 1 euro d'augmentation dans le cas de reconnaissance dans un poste. Est-ce qu'un TAU à position 9 passant en position 10 devient-il RM ? S'il est dans le réseau, passe-t'il au forfait ? Lorsqu'on passe cadre, on se voit appliquer des cotisations spécifiques (mini 25 euros net en moins). D'où la nécessité de négocier un minimum. Les minimums pour une promotion sont insuffisants et sont mêmes inférieurs au minimum à verser sur 4 ans. L'enveloppe de 1,2% est, elle aussi, insuffisante.

CGC : Emploi et critère non cumulatifs sur les niveaux de qualification.

FNCA : Page 50 sur la performance attendue : propose de rajouter "par la CR dans un emploi", mais ne voit pas comment modifier la phraséologie. Cela dépend en effet de l'environnement dans lequel s'exerce l'emploi.

Référence à la concurrence et au marché : la FNCA tient à cette référence car il peut y avoir des tensions sur le marché du travail selon la pyramide des âges. De plus, les évolutions de PNB d'activité des CR doivent être liées aux évolutions des modèles de performances des CR. La FNCA s'attend à ce que l'évolution du PNB des CR ralentisse dans les prochaines années. Il ne peut pas y avoir progrès social sans progrès économique.

CGT pense que cela doit aller dans les deux sens. **SUD fait référence aux "retraites chapeau".**

Après ces propos "introductifs" la FNCA regarde point par point :

- Garanties de 1^{er} niveau et 2^{ème} niveau : la FNCA diffuse un tableau destiné à clarifier les références. Ce tableau montre que ces garanties sont majorées de 0,32 points.
- Critères de perspectives de carrière dans un métier : OK pour que "contribution aux performances collectives" apparaisse moins exigeant.
- Référence à l'ancienneté dans l'emploi : OK si les 4 critères actuels demeurent. Propose que cet examen soit réalisé après une période de 6 ans dans l'emploi et si le salarié a bénéficié d'une revalorisation au cours des 4 dernières années, sa situation doit être examinée au regard de son évolution de carrière dans son métier.
- Montant minimum de l'enveloppe (1,2 %) : OK pour l'augmenter sous réserve que l'évolution des rémunérations lors des prises de responsabilité soit intégrée.

Tollé général : « C'est ce que l'on refuse déjà dans les NAO !! »

- Adaptation des garanties de premier niveau : OK pour 52, 59 et 65 (voir tableau)
- Garanties de second niveau : La proposition actuelle est un socle collectif plus solide qu'actuellement et laisse la place au management pour personnaliser ses réponses.
- Garantie de progression personnelle en cas d'évolution de carrière : OK pour préciser qu'il doit y avoir sur les 4 dernières années une évolution de la rémunération (en tenant compte des promotions) qui pourrait être supérieure à la garantie de 2^{ème} niveau.
- Indexation possible des rémunérations conventionnelles : Cela ne semble pas légalement possible. Préfère la

négociation collective.

- Concernant la catégorie A : OK pour travailler la formulation afin de n'y laisser que les femmes de ménage, gardiens etc...
- Catégorie B : Limitée à 1 an maximum.
- Certaines formulations seront retravaillées à partir de propositions CGC.
- Commission de pesée d'emploi : Cela avait été demandé. Ne sait pas encore comment l'intégrer.

CGT : Y aura t'il absorption de "points" à l'issue de l'année probatoire

SUD : Il y a remise en cause de l'article 10 de la convention collective concernant la titularisation !

CFTC : souhaiterait réduire la période pour la catégorie B de 1 an à 6 ou 9 mois.

CGC : S'il y a des CR qui embauchent encore en B, on ne sera pas attractif pour recruter des jeunes.

SNIACAM : Il y a des CR qui embauchent encore au coefficient 300. Demande à ce que l'action soit orientée vers les jeunes avec des coefficients majorés. Nous ne sommes pas en phase avec vos nouvelles propositions minimalistes.

CFDT : Il n'y a pas eu de demandes précises de notre part sur les montants parce que cela nous semble prématuré. Donc pas de réactions par rapport aux propositions FNCA. Concernant l'examen après 6 ans, c'est un peu long puisqu'on aura déjà renégocié la convention collective d'ici là. Concernant les garanties de 2^{ème} niveau, cela demande à être précisé. Le niveau B ne doit pas excéder 6 mois, puisque la période de titularisation est limitée à 6 mois.

UNSA : Demande la suppression de la catégorie B. Il faudrait embaucher directement à la catégorie C

SUD : Faire référence aux pratiques des concurrents, c'est quand cela vous arrange. Sur le niveau d'embauche, on ne peut pas être contre, compte tenu des niveaux d'embauche à la concurrence. Vous voulez indexer les augmentations générales en fonction des performances des CR et du PNB. Nous vous rappelons que sur les 5 dernières années, le PNB a progressé fortement et pourtant le point n'a augmenté que de 6,57% pendant que l'inflation progressait de 9,82% : soit une perte de 3,25% du pouvoir d'achat. Cela promet pour l'avenir !

Effectivement, statistiquement, on va distribuer plus de PQI (enfin des euros) mais si dans le même temps, on diminue les augmentations générales, les salariés vont vite comprendre qu'ils sont perdants dans cette opération.

Réexamen tous les 6 ans, partage l'opinion de la CFDT.

Si on globalise les promotions dans l'enveloppe, cela ne va pas, d'autant plus au regard des promotions potentielles suite aux nombreux départs. Concernant les catégories : Il faudrait niveau 3 à l'embauche et niveau 4 à la titularisation.

CGC : Pas OK pour les 1,2 % promotions incluses. Mais souhaiterait un second plancher (1 hors promos, le second avec les promos).

SUD: A propos de l'article 20, il manque la notion de concubinage en cas de décès.

CFTC : Qu'advient-il sur les journées de rentrée scolaire lorsque l'on est pacsé et que l'on a pas l'autorité parentale ?

CGT : Les personnes pacsées ne méritent des égards que lorsqu'elles sont malades ou décédées.

FNCA : on clôt le débat sur l'article 20.

4. Translation :

La FNCA cherche à construire une grille plus lissée. Il faut distinguer translation des emplois et translation des personnes. Distribution d'un document sur la translation : Les 3^{ème} PQE iraient directement au second niveau par rapport à leur poste.

La FNCA est disposée à s'engager sur la perspective de mise en œuvre d'une évolution sur certains métiers.

CFTC : On dissocie la personne de l'emploi. Par exemple, pour le 400, l'emploi reste en 400 mais va en 420 ? Est-ce qu'il aura un gain net de 20 points pour la personne ?

CGC : Comment sont moulinés ceux qui ne sont pas en 3^{ème} PQE ?

FNCA : la méthode n'est pas affinée mais, soit on privilégie un minimum pour chacun ou un traitement individuel dans la carrière.

Négociations nationales

CGC : Il faudrait malgré tout un delta minimum de 4 à 5 %.

CFDT : Demande une évolution pondérée de 25 points alors que la FNCA est à 16 points.

CFTC : Demande le salaire d'embauche d'entrée (position 3) à 1500 €(atteint sur une période triennale) et demande une réévaluation moyenne de 11 %, par une absorption partielle de l'intéressement et de la participation.

FO : 1500 €à l'embauche. Puis des progressions inversées (c'est trop dans les niveaux élevés par rapport aux niveaux plus bas). Souhaite une translation à delta net identique pour tous.

SNIACAM : idem et revient sur ses positions de départs qui n'ont donc pas changé.

SUD: Reprend ses propositions de juin (qui sont en points) et si on transforme en euros, cela donne une embauche à 1500 €puis 1600 etc...pour un cadre un minimum à 2200 €etc... Cela serait clair et lisible pour les salariés. A propos de la translation, c'est 30 points minimum par personne.

FNCA : Axes de travail sur lesquels nous allons avancer : La FNCA a l'impression qu'il y a des demandes très proches et d'autres très divergentes. Il faut examiner cela de près.

A propos des 1500 € la FNCA va travailler mais ne sait pas encore sur quoi elle va déboucher. Elle a bien entendu le message.

Concernant la grille, la FNCA va retravailler (complètement) la grille, en s'écartant peut-être de la notion de lissage.

Il faut trouver un équilibre entre les avantages consentis aux salariés en activité et ceux qui vont nous rejoindre.

La FNCA propose qu'un projet soit remis le 25 janvier qui mettra tout cela concrètement en perspective. Ce projet sera discuté le 31. Dans le cas où tout ne serait pas près le 25, cela partira par voix électronique.

Prochaines négociations :

25 janvier : conditions de travail

31 janvier : Convention Collective

21 février : salaires

Réunion de la Commission Femmes de SOLIDAIRES le 12.01.2007

La réunion commence par un travail sur deux textes préparatoires au débat à venir sur la prostitution. Ces deux documents seront finalisés lors de la prochaine réunion de la Commission avant d'être soumis au Bureau National de Solidaires de mars.

Ensuite le sujet sera présenté lors des journées intersyndicales des 20 et 21 mars 2007. Le contenu est pratiquement finalisé et assorti d'interventions extérieures très pertinentes. Les syndicats vont recevoir l'ordre du jour et des fiches d'inscription. Il est souhaitable de faire circuler l'information dès réception.

Stage Solidaires du 18 au 21 juin : SUD CAM sera-t-il présent ? Il s'agit d'une rencontre interprofessionnelle et identitaire, avec des conférences sur :

- l'histoire du syndicalisme et de l'union Solidaires
- Syndicalisme et mouvement social
- Représentativité et dialogue social
- Répression et émancipation
- L'égalité en Question : Elisabeth CLAUDE prend le sujet en charge.

Diverses réflexions sont émises quant à savoir si le syndicalisme est vraiment pour l'égalité. La question centrale est de définir ce qu'est l'égalité salariale. Comment se définissent les valeurs ? Comment doit-on se positionner vis à vis de la loi sur l'égalité salariale ?

Autocollant : il est décidé de réfléchir à une action intégrant la mise en place de cet outil et à l'utilisation qui peut en être faite. Il apparaît souhaitable d'associer cet objet à une campagne sur l'égalité salariale.

Infos diverses :

Réunion du CNDF les 20.21.01.2007 : brochure sur la petite enfance

Et loi contre les violences.

Colloque de la CADAC le 03.02.07

Prochaine réunion le 09.03.2007

Agnès Guérin

ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Modification du Rapport sur la situation comparée hommes/femmes

Le décret n° 2006-1270 du 18 octobre 2006 vient compléter la liste des indicateurs devant figurer dans le rapport annuel remis aux membres des comités d'entreprise, à savoir :

Au chapitre I intitulé : « les indicateurs relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise sont les suivants », il est ajouté un chapitre II intitulé : « les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale sont les suivantes »

1 congés :

- existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.
- Données chiffrées par catégorie professionnelle :
 - o Nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2 Organisation du temps de travail dans l'entreprise :

- existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :
 - o Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi
 - o Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein

Service de proximité :

- participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille
- Implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature.

Désormais, les salariés parents doivent pouvoir profiter de temps partiels adaptés à leurs responsabilités familiales. De plus, il est prévu par la loi qu'il y ait à leur disposition des services d'accueil de la petite enfance ou du moins qui le simplifie. Pour cela l'entreprise doit avoir un bureau des temps ou autre structure similaire. Le décret, instaure également implicitement, la création d'un complément de salaire versé par l'employeur durant les congés de paternité, de maternité ainsi que d'adoption.

J'invite les syndicats SUD du Crédit Agricole à écrire à leur Direction pour leur rappeler leurs nouvelles obligations sur le contenu du rapport 2006. C'est aussi l'occasion de réclamer haut et fort le maintien du salaire pour les congés de paternité et l'ouverture de négociations sur les services de proximité.

Jocelyne CRÈCHE



Avis aux prochains retraités

Voici ce qui change pour 2007 pour les retraités

Revalorisation

La revalorisation des retraites de base au 1^{er} janvier 2007 se limite à 1,8%, soit l'inflation anticipée cette année

La réforme FILLON continue à se mettre en place pour atteindre 40 ans de cotisations en 2008. Cette année les salariés nés en 1947 et prenant leur retraite verront leur pension calculée sur leurs 24 meilleures années contre 23 en 2006. Pour les artisans et les commerçants nés en 1947, il s'agit des 19 meilleures années.

En 2007 il faut totaliser 158 trimestres et non plus 156, pour ne pas avoir une pension réduite au prorata

Pour inciter les salariés à poursuivre leur activité au-delà de l'âge de la retraite, le système de surcote des pensions de retraite est modifiée (la surcote est une bonification que toucheront les personnes qui ont cotisé plus longtemps que nécessaire pour obtenir la retraite à taux plein).

Depuis le 1^{er} janvier la surcote est de 3% de majoration de pension pour la 1^{ère} année supplémentaire de travail cotisé, de 4% pour les années suivantes et de 5% pour les années après 65 ans

La décote par année de cotisation manquante diminue de 8,5% à 8% par an pour être ramenée à 5% en 2013

Les fonctionnaires doivent aussi cotiser un trimestre de plus cette année pour partir avec une retraite complète soit 39 ans et demi.

Voilà ce qui change pour 2007 suite à la loi de financement de la sécurité sociale

Emploi des seniors

Fin programmée des mises à la retraite avant 65 ans

Il n'est plus possible de conclure des accords de branche autorisant des mises à la retraite avant 65 ans à l'initiative de l'employeur, à compter du 23 décembre 2006, il est également impossible d'étendre de tels accords (art. L 122-14-13 modifié)

Les accords existants avant le 22 décembre 2006 resteront pour le moment applicables, mais cesseront de produire leurs effets :

Au 31 décembre 2009 pour ceux comportant des contreparties en matière d'emploi ou de formation professionnelle

Dès le 31 décembre 2007 s'ils prévoient la mise à la retraite avant 60 ans ■



Élections Chambre d'Agriculture

Vous avez jusqu'au 31 janvier 2007 pour participer à l'élection de vos délégués à la Chambre d'Agriculture de votre département.

c'est très simple, vous recevez chez vous le matériel de vote et vous n'avez plus qu'à le retourner par la poste sans frais.

SUD au Crédit Agricole a décidé de participer à ces élections pour faire entendre la voix des salariés dans cette instances mais aussi pour étayer le dossier de représentativité de l'Union Solidaires.

Pour nous aidez, votez et faites voter pour nos candidats !

C'est dans Charlie Hebdo sous la signature de Sylvie COMA qu'a été publié l'article ci-dessous ...

CHARLIE HEBDO

DROIT OU TRAVAIL

Virgin, le roi du déstockage syndical

Chez Virgin, pour fêter la nouvelle année, ce sont les délégués syndicaux qui trinquent en premier. En se faisant virer.

Virgin tient à sa réputation. Pas de planqués dans les rayons ! Les salariés protégés, dehors ! Le premier cas de licenciement abusif de la maison Virgin pour l'année 2007 est celui d'Amandine, vendeuse vidéo depuis 1998 au magasin des Grands Boulevards (Paris). Cette militante à SUD vient de se faire virer, sans autre forme de procès, malgré la protection que lui confère son statut de "conseillère du salarié". Selon la procédure, son licenciement aurait dû être validé par le comité d'entreprise et par l'Inspection du travail. Ça n'a pas été fait. En toute illégalité.

Licenciements a prix cassés

Cette précipitation patronale s'explique sans doute par la lourdeur du "cas Amandine" : « *insubordination et menace envers la hiérarchie* ». Ce n'est pas tout. À en croire la direction, cette terroriste des bacs à disques n'en serait pas à son premier fait d'armes. En 2003, déjà, elle se serait rendue coupable d'une première faute grave : elle aurait tiré la langue à la chef du rayon papeterie. Oui, oui... Puis, plus grave encore, elle aurait... « *déréférencé sauvagement* » des DVD d'Alain Delon. En bref, elle les aurait enlevés des rayons pour qu'ils soient retournés au fournisseur. Grave erreur. Chez Virgin, on ne plaisante pas avec la culture. Beaucoup s'en sont rendu compte à leurs dépens.

Cette même année 2003, on comptera jusqu'à 122 licenciements pour faute (soit 10 % des employés). C'est à l'occasion de cette hécatombe que Virgin lancera un nouveau missile à tête chercheuse anti-délégués syndicaux : le licenciement pour « *harcèlement moral* », mais « *ascendant* », c'est-à-dire envers un supérieur hiérarchique. Une façon très inventive de retourner la loi de modernisation sociale, créée par la gauche en 2002, contre ceux qu'elle est censée protéger. Le stockiste cégétiste Cédric Ostrowski, employé logistique à l'entrepôt parisien de Virgin, sera le premier à en faire les frais. Il sera licencié - contre l'avis de l'Inspection du travail, mais avec l'accord du ministère du Travail de Fillon, puis de Borloo pour avoir « *harcelé moralement* » son directeur de site. Autrement dit, pour avoir essayé de ralentir l'épidémie d'accidents du travail en obtenant de la direction qu'elle investisse dans un élévateur électrique, et pour avoir réclamé que les toilettes de l'entrepôt soient régulièrement nettoyées.

Tous doivent disparaître.

Pourtant, côté nettoyage syndical, Virgin sait tirer la chasse d'eau.

Un salarié s'est ainsi fait virer au prétexte qu'à l'heure de la pause déjeuner il avait mangé la part de pizza d'un de ses collègues... Un représentant du personnel s'est vu accusé d'avoir envoyé bouler une cliente "grands comptes" chargée d'approvisionner la médiathèque de l'hôpital Saint-Louis. Le licenciement fut arrêté in extremis, quand la pseudo plaignante informa la direction, par écrit, qu'elle n'avait jamais effectué de commandes chez Virgin depuis au moins quatre ans... Quatre stockistes du Virgin des Grands Boulevards (la totalité du service) ont été licenciés pour insubordination, menaces verbales, insultes, agressions. Autant de méfaits dont on ne trouve aucune trace dans le registre produit lors des entretiens préalables. Qu'à cela ne tienne: les quatre travailleurs se sont retrouvés dehors, sans préavis ni indemnités, avec dix jours de mise à pied retenus sur une feuille de paye réduite à 450 euros...

Chez Virgin, on n'aime pas l'acharnement syndical. Dans une maison où 60 % des salaires sont à moins de 1000 euros net par mois (y compris pour ceux qui travaillent le dimanche), où il n'y a pas de treizième mois, ni de prime de fin d'année, et où le turn-over s'élève à plus de 50 %, il est logique que les Amandine et autres "salariés protégés" soient considérés par la direction comme des espèces menaçantes.

Site de soutien à Amandine: <http://boycottvirgin.over-blog.com>

La Formation un gâteau qui aiguise les appétits des organisations patronales et syndicales.

Tout le monde en croque, le gouvernement qui souhaitait réformer le financement syndical n'ouvrira pas ce dossier explosif à l'approche de l'élection présidentielle. L'argent des syndicats est un sujet tabou et les trésoriers des organisations syndicales et patronales peuvent dormir sur leurs deux oreilles.

La loi du 4 mai 2004 autorise, les supers tiroirs caisses que sont les OPCA organismes paritaires et agréés qui collectent les 4 milliards d'euros de la formation professionnelle à verser aux cinq confédérations syndicales (CGT, CFDT, CGC, CFTC, et FO) et les trois organisations patronales (MEDEF, CGPME et UPA) 0,75% des sommes collectées. Cela fait donc 20 millions d'euros par an qui sont distribués pour rétribuer des services rendus au nom de l'intérêt général : à savoir les participations aux conseils d'administration des OPCA, les conseils aux entreprises et aux salariés égarés dans le labyrinthe des textes législatifs car

les réformes de la formation professionnelle sont difficiles à gérer (DIF, contrats de Professionnalisation, capital temps de formation) cela concerne surtout les PME qui n'ont pas les moyens de se payer des juristes spécialisés.

C'est le FONGEFOR (Fonds national de gestion paritaire de la formation) logé dans les locaux parisiens du MEDEF (16^e arrondissement) et présidé

par un proche de Laurence Parisot qui organise le partage du gâteau suivant une règle intangible : 50% pour les confédérations syndicales, soit : 20% pour chaque centrale, et l'autre moitié aux organisations patronales avec 60% pour le MEDEF.

A cette subvention s'ajoute les remboursements des frais des représentants syndicaux et patronaux qui siègent dans les structures paritaires et conseils d'administration des OPCA, soit un autre gâteau de 20 millions d'euros.

Le FONGEFOR fournit tout de même un compte rendu exhaustif de gestion annuel visé par le ministère de l'EMPLOI et de la FORMATION. Mais ce rapport est succinct et le contrôle est largement informel. Chaque organisation observe un silence total sur l'utilisation de ces fonds. La plupart des centrales ne possèdent pas de comptabilité analytique pour connaître l'origine et la destination de chaque euro encaissé.

Un exemple, un gestionnaire d'OPCA n'a pas hésité à écrire "participation aux frais de paritarisme : 30 000

euros". Un ancien contrôleur évoque le cas d'un syndicaliste qui avait perçu dix fois les sommes qu'il avait réellement engagées.

La lutte est rude entre branche professionnelle pour avoir son propre organisme collecteur, ainsi sept Fonds de gestion du congé de formation individuel (FOGECIF) ont engagé une procédure pour défendre leurs intérêts face à la Mutualité Agricole, car LCL (Crédit Lyonnais) avait décidé de verser son obole à l'Agecif Cama, l'organisme collecteur qui couvre le Crédit Agricole. Un manque à gagner qui représente plusieurs millions d'euros pour ces sept structures.

Cette nébuleuse arrange tout le monde, elle permet de recaser des cadres en disgrâce ou en fin de carrière dans certaines grandes entreprises et des permanents syndicaux proches de la retraite voire retraités. Le copinage est fréquent entre les administrateurs et les dirigeants des OPCA, et on comprend les motivations des dirigeants des OPCA dont la rémunération peut atteindre 150 000 euros par an.

Dans ce paysage fort encombré s'ajoute les observatoires des métiers que la loi de mai 2004 a imposé aux branches professionnelles (revendication forte par exemple de la FGA CFDT au sein du Crédit Agricole)

De coûteuses études pour certaines de ces branches ont été commandées pour la mise en place de ces observatoires, comme par exemple la banque (500 000 euros).

Ces structures ne sont pas soumises au code des marchés publics, et la tentation est forte pour confier ces travaux à des sociétés d'études "amies", des cabinets "amis". Patrons et syndicats se contrarient rarement dans les choix.

Donc un beau gâteau ou tout le monde n'est pas invité à table. Faut-il se faire inviter ?

Autre source de financement qui concerne le milieu agricole, ou les prochaines élections Chambre d'agriculture permettront aux syndicats d'exploitants agricoles de tester leur audience, mais également seront déterminantes pour leur financement.

La contribution de l'État dans leur financement se fait en fonction de leur audience, ainsi la FNSEA obtient le quart de son budget, de l'aide publique et 85% pour sa branche jeunes agriculteurs (8 millions d'euros), la Confédération paysanne perçoit 1,2 millions d'euros soit 60% de son budget, la Coordination rurale touche 900 000 euros soit 90% de son budget. Le Modéf perçoit 280 000 euros soit 70% de son budget

Et combien pour les organisations syndicales de salariés dans l'agriculture ???■



Élections au CA d'Attac

Communiqué de l'Union syndicale Solidaires

L'Union syndicale Solidaires se félicite du résultat des élections au Conseil d'administration (CA) d'Attac. Cette élection a été, à double titre, exemplaire. Par la participation des adhérents d'abord : près de 7600 d'entre eux ont participé au vote, soit la participation la plus importante pour une élection au CA de l'association depuis sa naissance. Par son organisation ensuite : après la fraude électorale qui a marqué les élections de juin, il fallait un vote irréfutable. Il l'a été. Le CA qui vient d'être élu jouit donc d'une légitimité incontestable.

Le vote qui vient d'avoir lieu prend, dans ce cadre, une double signification. Il manifeste d'abord la volonté des adhérents d'Attac de laver l'affront de la fraude électorale et d'indiquer clairement qu'Attac ne peut se construire que sur une déontologie des comportements qui soit conforme aux valeurs portées par l'association. En élisant nettement la liste présentée par le collège des fondateurs et les candidats de la liste "Attac : altermondialiste et démocratique", ils ont marqué aussi leur volonté qu'Attac continue à être un lieu de rassemblement pour le combat antilibéral, un lieu de construction de convergences qui permette à Attac de se situer au cœur du mouvement altermondialiste.

Après des mois de crise, il s'agit maintenant de faire repartir réellement Attac avec toutes ses composantes, collège des fondateurs, conseil scientifique, Attac campus, comités locaux. La rédaction du Manifeste a montré que, malgré les affrontements, Attac était réunie sur l'essentiel, c'est-à-dire sur les alternatives à proposer face à la mondialisation libérale. C'est de bon augure pour l'avenir. L'Union syndicale Solidaires, qui, avec deux de ses composantes, le SNUI et SUD-PTT, a participé à la création d'Attac, continuera pour sa part à prendre toute sa place dans la construction et le développement de l'association.

Le 11 décembre 2006

Ensemble, partageons le plaisir de recruter en Charente-Périgord

Le poste a été d'abord ouvert en interne à 9 555 points annuels : chef du service financement des collectivités publiques et du logement social, coefficient d'emploi 630 et REC 1 365. Les postulants n'ont pas eu l'heur de répondre aux exigences du dernier étage.

Le poste a donc été ouvert en national et pourvu à ... 16 076 points annuels, soit plus 68%, excusez du peu ! Recruté en externe, le Superdupont de la vente aux col-pub se retrouve chef de service à 750 avec un statut de chef d'agence, soit 125 points mensuels d'indemnité logement, une REC à 1 680 et pour faire bonne mesure, 242 PQI. A n'en pas douter, on a recruté là un as de la négociation qui a su faire ouvrir le porte-monnaie au radin du dernier étage. Il faut dire qu'il vient de la même Caisse que le DRH, récemment recruté. Visiblement, ça aide pour être convaincant !

Les salariés en place apprécieront la performance, d'autant qu'elle se réalise à leur détriment. Dans le jeu à somme nulle auquel sont soumises les augmentations individuelles de salaire - pour mémoire l'enveloppe globale PQE/PQI 2006 de la caisse s'élevait à 8 500 points - un grand glouton vient de se tailler la part du lion. Ce faisant, il se goinfre l'augmentation annuelle de 50 jeunes embauchés ! Un autre constat s'impose, qui devrait interpeller les signataires de la convention collective : l'écart entre nos rémunérations et le marché du travail. La richesse du Crédit Agricole commence ici. ■



CALYON risque la réputation du Crédit Agricole en Uruguay

Calyon financera le projet Orion de l'entreprise finlandaise Botnia en Uruguay, malgré une forte opposition locale quant aux impacts écologiques et sociaux.

L'intervention directe auprès du Président Caron n'aura donc pas eu d'effet sur la prise de décision. Certes le projet ne respecte pas les principes équateur, mais « la technique de financement n'est pas soumise aux principes équateur » répond le Crédit Agricole. Le Crédit Agricole cultive le chaud et le froid en conservant toutefois des relations avec les Amis de la terre sur ce dossier. Les procédures juridiques auprès de la SFI (Société de Finance Internationale) n'aboutissent pas et semble lui donner raison. Calyon affirme avoir procédé à une contre analyse des analyses de la banque mondiale sans rien déceler de rédhitoire dans le projet. Pourtant, les risques sont réels.

Il est peu probable que le CA revienne sur sa décision. Mais il faut encore se battre pour au moins imposer la contractualisation des obligations sociales et environnementales entre Botnia et Calyon : leur publication, qu'elles soient au minimum respectueuses des principes équateur et que la société civile puisse en contrôler les réalisations. Il serait déjà souhaitable que la contre-analyse de Calyon soit communiquée aux Amis de la Terre pour validation.

Dans une lettre au Président Caron, SUD dénonce les dangers avérés du projet et le mépris affiché à l'égard de l'environnement et des populations locales, déplore l'implication de Calyon, rappelle le risque de réputation pour le Groupe, s'interroge sur la sincérité de sa démarche DD et réclame la contractualisation des obligations sociales et environnementales.

A l'intention des membres du Comité de Groupe, des organisations syndicales qui le compose et des comités d'entreprise, un dossier complet est en cours d'élaboration pour :

- Détailler les principes équateur et les techniques d'analyse de la SFI,
- Identifier la technique de financement appliquée et le métier en cause.
- Refaire l'historique de l'opération
- Les risques écologiques et sociaux du projet
- Le risque de réputation du Crédit Agricole

afin que les forces sociales du Crédit Agricole se mobilisent contre ces pratiques d'entreprise psychopathe ■

LE METIER DE COMMERCIAL EN DANGER ?

Les commerciaux sont convoités par les Entreprises... Il en manquera 40 000 à l'appel chaque année d'ici 2015 selon le bureau d'information et de prévision économique (Bipe).

« Il en faudrait 100 000 pour couvrir les besoins » estime G. Ravinet Président du Conseil National des forces de vente, principale Organisation Syndicale de la profession, forte de 10 000 Patrons.

La pénurie selon lui n'est pas près de s'estomper compte tenu de la faible attractivité du métier.

A la sortie des écoles de commerce, seuls 10% des jeunes rêvent de faire carrière dans la vente.

Les conditions de travail se durcissent et même la sacrosainte autonomie dont les vendeurs pouvaient bénéficier est mise à mal.

Les ordinateurs et téléphones portables qui doivent renforcer l'initiative se transforment en moyen de suivi.

Suivis à la trace, voire espionnés, ces Salariés sont astreints à des tâches de plus en plus contrôlées.

Les tâches en tout genre conduisent le vendeur à ne plus consacrer que 50% de son activité à la vente.

La vision des commerciaux accumulant les primes reflète de moins en moins la réalité.

Objectifs, critères, bonus... les Entreprises font du sur mesure.

Elles veulent que les Salaires servent au plus près la stratégie et la rentabilité.

21% des Directeurs commerciaux veulent augmenter le poids de la part variable dans le salaire de leurs commerciaux et 1% la diminuer relève le CEGOS dans son enquête 2006 sur la fonction commerciale.

Depuis 2006, la Banque Postale rémunère les Conseillers financiers d'après le nombre de comptes ouverts et, nouveauté, le volume d'argent collecté ce qui ne passe pas dans les esprits.

Plus que jamais, la rémunération variable se développe avec son cortège d'objectifs revêtant de multiples formes assortis

Syndicalisme : une nouvelle internationale

Le 1^{er} novembre, s'est tenu à Vienne, en Autriche, le congrès constitutif d'une nouvelle internationale syndicale. La Confédération syndicale internationale (CSI) sera le produit de la réunion des deux principaux regroupements syndicaux mondiaux et de plusieurs organisations nationales non affiliées, comme la CGT française. Nouveau pas vers l'adaptation au capitalisme ou nouvel outil pour les luttes, telle est l'alternative pour le syndicalisme mondial

Les balbutiements de ce projet datent de 2000, lorsque le nouveau secrétaire général de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), Guy Ryder, a engagé les premières discussions avec les dirigeants de la Confédération mondiale du travail en vue de convergences dans l'activité des deux structures. Le processus de rapprochement s'est accéléré en 2003, lors de rencontres organisées à Porto Alegre, à l'occasion du Forum social mondial, pour finalement être confirmé en 2005. Fin octobre, les congrès des deux confédérations devaient enregistrer l'accord de leurs organisations nationales, leur dissolution et l'engagement dans le processus final de rapprochement. Dans une déclaration du 30 mars dernier, sept organisations indépendantes (dont la CGT française) avaient fait part de leur volonté d'être partie prenante de ce regroupement dès son origine. Le 48^{ème} congrès de la CGT, fin avril, en avait adopté le principe, confirmé par un comité confédéral national (CCN) le 27 septembre, ouvrant ainsi la possibilité, pour la confédération, de devenir membre fondateur de la CSI. Restent à l'écart de ce rassemblement les syndicats appartenant encore à la Fédération syndicale mondiale (FSM regroupant surtout des syndicats issus de l'ex bloc communiste) et des organisations nationales telles Solidaires en France ou les COBAS italiens qui n'ont pour le moment pas rejoint de structures régionales ou internationales.

S'il se déroule probablement loin des préoccupations

immédiates des syndiqués, ce congrès n'en constitue pas moins un événement. Le mouvement syndical, dont la plupart des composantes se sont pourtant construites à la fois sur la base d'une histoire nationale et d'une conception internationaliste de leur mission, a enregistré un retard considérable face au développement de la mondialisation capitaliste. Malgré la mise en place de pôles régionaux, les actions et les revendications internationales sont loin de répondre aux enjeux et à l'internationalisation croissante



des lieux de décision. L'élaboration de revendications mondiales et surtout de propositions d'actions contre la mondialisation de l'exploitation serait ainsi de nature à redonner confiance aux travailleurs et travailleuses du



de seuils de déclenchement de bonus et d'accélérateurs dans la progression des taux de commission.

« Face à un marché plus tendu, les entreprises ont voulu stimuler les ventes en jouant sur le variable » souligne Eric Wuithier Directeur associé chez Towers Perrin.

Toutefois, certaines Entreprises se mettent à modérer l'importance de la variabilité dans le salaire, un changement considéré nécessaire pour faire reculer le turn-over.

L'augmentation du poids du variable théorique a accru la flexibilité des salaires et le risque de son amputation.

D'où de fortes tensions sur la négociation des objectifs.

Chez Oracle France, les seuils d'objectifs des 320 commerciaux font l'objet de questions récurrentes en séances de Comité d'Entreprise.

En 2005 2006, 55% des vendeurs n'atteignent pas 90% de leurs objectifs.

Les challenges changent de forme.

Des Entreprises dotent les commerciaux de nouveaux types de récompense visant au développement social.

Pour éviter la démotivation, des Entreprises abandonnent le système payant la sur performance.

Une Entreprise a porté la part variable à 40% du salaire après avoir préalablement revu la grille des salaires de base en vue de reconnaître l'expérience, les compétences et les responsabilités de chacun.

La multiplication des primes a reporté sur la part variable des composantes de la rémunération relevant du salaire de base.

Les tensions sociales progressent conduisant à des transactions et des conflits qui aboutissent devant les Tribunaux.

En 2005, 700 litiges ont été comptabilisés et 4 millions d'€ d'indemnités ont été versés aux commerciaux.

Qui ne verra pas de multiples et troublantes ressemblances avec le sort réservé aux commerciaux du Crédit Agricole de Lorraine. ■

monde entier dans leurs capacités de résistance. Elle permettrait aussi de redorer le blason d'un syndicalisme qui ne répond pas vraiment aux attentes des salariés qui perçoivent souvent que les décisions se prennent à un autre niveau : dans les conseils d'administration des multinationales ou des organismes supranationaux, tels le FMI, la Banque mondiale, l'OMC ou la Commission européenne, qui agissent pour le compte des gouvernements.

Bousculé par la mondialisation

Le développement du mouvement altermondialiste et les formidables mobilisations qui ont fissuré le consensus libéral en remportant des succès contre les organismes



internationaux ont fait la démonstration qu'une action mondiale pouvait être efficace. L'espace laissé vacant par le syndicalisme a été occupé de manière constructive. Ce n'est évidemment pas pour rien dans la décision d'avancer dans ce processus d'unification mondiale. Les confédérations internationales ont été percutées par la radicalisation antilibérale et par l'action du mouvement altermondialiste qui, de fait, a contesté en acte l'utilité et l'efficacité du syndicalisme. Elles se sont trouvées contraintes de participer aux forums sociaux et aux actions contre le G7. D'autant que, parmi leurs membres, se trouvent des organisations tels la CUT brésilienne ou le COSATU d'Afrique du Sud. Celles-ci représentent des populations qui subissent gravement les méfaits de la mondialisation. Aussi se sont-elles investies dans les réunions internationales de résistance à l'ordre impérialiste. Les actions (la grève européenne des cheminots par exemple) décidées par quelques fédérations professionnelles internationales ont aussi contribué au débat sur l'investissement dans les mobilisations mondiales. Ces fédérations se sont développées beaucoup plus rapidement que les regroupements interprofessionnels. Elles représentent d'ailleurs actuellement la véritable force du syndicalisme international, son ancrage social. Cependant, les appareils dirigeants ont des difficultés à se sentir à l'aise avec un mouvement turbulent et incontrôlable dont une partie des composantes ne cherche pas l'accommodement avec les institutions. L'exemple des mobilisations européennes contre la directive Bolkestein, où les syndicats de la CES avaient refusé un cadre commun avec

les associations et partis, l'illustre bien. Dans l'unification et la participation aux actions internationales, les confédérations recherchent donc un nouveau souffle, une nouvelle légitimité, et aussi un moyen de reprendre le contrôle de luttes qui leur échappent.

Des objectifs de lutte

Les internationalistes ne peuvent que se réjouir de ce mouvement. Travailler à l'unité de la classe ouvrière mondiale est bien la réponse appropriée à la phase actuelle du développement capitaliste. Initier des campagnes internationales pour la réduction du temps de travail, contre le travail des enfants, contre la famine, la dette et la guerre, pour la construction de coordinations syndicales dans les multinationales, contre les licenciements et les délocalisations, pour la création d'emplois, la défense et l'extension des services publics au niveau mondial serait effectivement le rôle d'un syndicalisme se fixant une perspective de transformation sociale. Mais les objectifs actuels de la nouvelle internationale syndicale sont loin de correspondre à cette ambition. Si on trouve, dans la déclaration de principes et les objectifs proposés au vote des organisations, de nombreux axes revendicatifs comme :

- la lutte contre les discriminations,
- l'annulation de la dette des pays pauvres,
- la condamnation de la guerre
- un genre de taxe Tobin.

Les perspectives générales restent dans le cadre d'un système que la future CSI, comme la plupart de ses organisations constituantes, ne contestent pas ou plus. Hélas, si elle s'appuie sur sa déclaration de principe, la CSI ne peut envisager son action autrement qu'en faisant du lobbying envers les institutions internationales. Les bureaucraties syndicales y trouveront certainement de nouvelles sources de financement et de nombreuses sinécures, mais pas une orientation de lutte. D'ailleurs, l'expérience montre qu'à vouloir être l'interlocuteur privilégié du patronat et des États, le syndicalisme en vient à oublier sa vocation première, c'est-à-dire **la défense intransigeante, en toute indépendance, des intérêts des salariés et salariées.**

Alors, si ce processus est le bienvenu, et pourquoi ne pas l'étendre à la FSM, il reste à définir sa véritable utilité. Un syndicalisme unifié à l'échelle de la planète, qui se fixerait comme objectif de combattre la domination capitaliste par des campagnes internationales et des luttes coordonnées en relation étroite avec le mouvement altermondialiste, serait incontestablement un progrès. Cela suppose d'en porter la proposition à tous les niveaux où cette perspective peut se discuter. À l'inverse d'un repli nostalgique sur une FSM idéalisée, ou d'un syndicalisme national coupé des mouvements de radicalisation internationaux, les unitaires doivent travailler à de véritables convergences d'action, dans les structures mondiales ou avec toutes les organisations syndicales qui le veulent, affiliées ou non. ■