

# Objectif Sud

**Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole**

## Sommaire

Page 1 : Éditorial  
Page 2 : Elections en Languedoc  
Page 3 : Note sur Attac  
Page 4 : Bye bye Pradel  
Page 5 : Négociations nationales  
Page 6 : Crédit Lyonnais  
Page 7 : Il va faire chaud  
Page 8 : Casteljaloux 2007  
Page 11 : Travailler plus pour gagner...  
Page 13 : Guadeloupe  
Page 14 : Réunion du GSN à Paris  
Page 15 : Pillage Planétaire  
Page 16 : Service Minimum

**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° 66**  
**Juillet - Août 2007**

Union  
syndicale  
**Solidaires**

[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

## On s'occupe de vous pendant les vacances !

Traditionnellement, nous partons en vacances l'esprit tranquille pour se reposer et souffler afin de revenir en pleine forme à la rentrée. Mais cette année, on va s'occuper de notre cas pendant l'été !

Au niveau du Crédit Agricole, la nouvelle Convention Collective sera mise en place fin juillet pour les plus réactifs et fin septembre pour les autres. Les modalités seront vues en concertation avec les correspondants des

vite et va faire voter ses réformes pendant l'été :

- exonération des heures supplémentaires (projet néfaste pour l'emploi, les finances publiques et les conditions de travail des salariés),
- bouclier fiscal à 50%, allègement de la fiscalité sur les successions (il faut bien penser aux riches),
- mise en place d'un service minimum (qui est une remise en cause du droit de grève). Cela facilitera, sans aucun doute, la future réforme sur les retraites car une obligation de service minimum peut éviter la paralysie totale des transports publics.
- Contrat de travail unique et "simplification" du code du travail...

Pour financer tout cela :

- on va réduire le nombre de fonctionnaires,
- on va mettre en place la TVA sociale,
- on va augmenter les franchises sur les soins,
- pas de coup de pouce pour le SMIC...

La rentrée sociale risque d'être très chaude ! **SUD**, sous ce gouvernement comme sous les autres, est déterminé à défendre les revendications des salariés, des précaires, des chômeurs et des retraités.

Le syndicalisme est plus que jamais un outil indispensable aux salariés ■

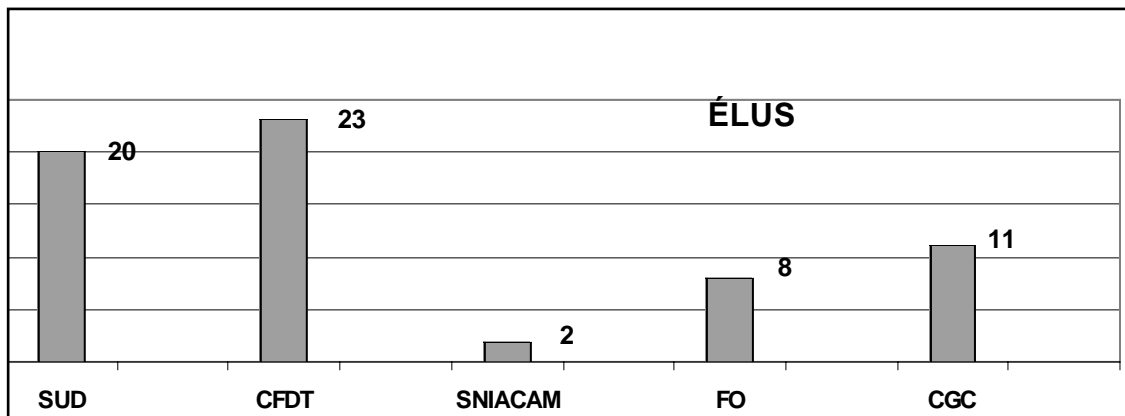


syndicats signataires... Ce sera le minimum légal pour la plupart d'entre nous : 36 euros qui compenseront tout juste la non augmentation de la valeur du point. Par contre, nos patrons ne chercheront pas de solutions pour améliorer les conditions de travail ou pour supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le nouveau Président, avec un gouvernement et une Assemblée Nationale à ses ordres, veut aller très

# Caisse régionale du Languedoc (ex Midi + ex Gard)

juin 2007	SUD		CFDT		SNIACAM		FO		CGC	
	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup
CE	3	3	4	4			1	1	1	1
DP	6	6	6	7	1	1	3	3	4	3
Discipline	1	1	1	1					1	1
<b>Total</b>	<b>20</b>		<b>23</b>		<b>2</b>		<b>8</b>		<b>11</b>	



Nous regrettons le taux important d'abstentions (plus de 30%) c'est dommage d'autant que les mandats sont longs (3 ans).

La CFDT hégémonique dans le Gard, se retrouve avec 4 élus sur 9 dans la CR du Languedoc. SUD a 3 élus ce qui nous conforte comme le 2<sup>ème</sup> syndicat de la nouvelle caisse. Ne nous leurrions pas, l'entente CFDT-CGC va fonctionner parfaitement pour porter des mauvais coups aux salariés et servir de courroie de transmission du patronat tout en pratiquant le double langage et la mystification permanente. Nous allons avoir beaucoup de boulot mais nous connaissons nos adversaires : la Direction bien sûr mais aussi, hélas, les pseudo syndicalistes !

FO fait une percée ainsi que le Sniacam. Le mouvement de grève des 26 avril et 02 mai où nous étions en intersyndicale SUD-FO-SNIACAM a certainement joué. Même si nous n'avons pas eu de résultats immédiats on commence à voir dans les négociations une évolution positive de la direction, qui est plus "attentive" à nos propositions.

L'élection CHSCT aura lieu à la fin du mois nous devrions avoir 4 élus sur 13.

Nous sommes partis pour 3 ans avec pour objectif une progression et pourquoi pas devenir majoritaire, c'est possible même si la collusion est évidente entre la Direction et l'entente CFDT-CGC ■

## Calendrier militant

<p><b>SUD Crédit Agricole</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil National</li> <li>• Négociations Nationales</li> <li>• Congrès</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 &amp; 21 septembre 2007 Campanile Métro Hoche</li> <li>• 4 &amp; 5 décembre 2007 Campanile Métro Hoche</li> <li>• 5, 19 septembre, 3 octobre, 7 novembre</li> <li>• 3 au 5 juin 2008 dans l'Indre</li> </ul>
<p><b>Solidaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité National</li> <li>• Bureau national</li> <li>• Congrès</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 &amp; 4 octobre</li> <li>• 6 septembre, 8 novembre</li> <li>• 3 au 5 juin 2008 à Saint Jean de Monts (85)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Journée de mobilisation FSM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samedi 26 janvier 2008</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élections Prud'hommes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 décembre 2008</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• FSE 2008 Suède ou Danemark</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>

## Note sur Attac aujourd'hui et la présence de Solidaires

La relance de l'association est sur les rails depuis la mise en place, suite aux élections de décembre, d'une nouvelle équipe d'animation. Les débats qui ont fait rage ne sont pas pour autant tous terminés. En revanche les initiatives ont été nombreuses pour redonner à Attac un dynamisme et une fonctionnalité dans la situation présente : initiatives sur l'environnement et les mouvements sociaux, relance du débat et initiatives sur l'Europe, campagne sur l'ouverture à la concurrence de l'électricité, présence retrouvée d'Attac dans des initiatives larges internationales (FSE, G8...) ou françaises (OGM, logement...). En dépit de ces éléments positifs, les difficultés financières de l'association pèsent de façon importante. Le redressement a été difficile, incluant des licenciements. Des réductions de coûts sont à nouveau envisagées (déménagement) : ils ne suffisent pas immédiatement à permettre de dégager les ressources suffisantes pour l'activité régulière. C'est la raison qui a motivé la mise en place d'une souscription.

Les raisons qui avaient présidé à l'investissement de

Solidaires dans l'association demeurent, car le cadre de débat et d'action large proposé par Attac est source de réflexion et d'avancée commune du mouvement social. C'est particulièrement vrai dans le contexte politique actuel, français ou européen. Solidaires est représenté au bureau (Verveine Angeli) et au conseil d'administration et nous y avons donc toujours une responsabilité forte.

Nous demandons aux fédérations et syndicats de Solidaires de participer largement à la souscription ouverte par Attac et à la relayer auprès de leurs adhérents.

Une université d'été se tiendra du 24 au 28 août à Toulouse, elle peut être l'occasion pour ceux et celles qui sont intéressés par l'association de prendre part à ses discussions dans un cadre qui brassera des questions politiques essentielles : mondialisation, écologie, démocratie, services publics, sécurité économique et sociale, guerres, cultures.

*Annick Coupé*

## Défendre le livret A

La Commission européenne a ouvert une procédure contre la France à la suite de la plainte déposée par cinq banques : Crédit agricole, BNP, Société Générale, Banque Populaire et ING Direct. Elle exige que dans les 9 mois, toutes les banques soient autorisées à distribuer le livret A et le livret bleu réservés aux Caisses d'épargne, à la Poste et au Crédit Mutuel. Elle prétend ne pas vouloir mettre en cause la centralisation de ces fonds par la Caisse des dépôts et Consignation. C'est évidemment pour faire passer la première pilule. Cette action menace deux choses. En premier lieu, le système de centralisation de l'épargne populaire qui donne des moyens considérables d'action publique et qui a permis, par exemple de financer le logement social en France. En second lieu, les livrets à faible encours qui servent de comptes bancaires aux plus précaires. Le gouvernement français actuel et son prédécesseur semblent consentants. La Commission déplore en effet « *n'avoir jamais eu d'interlocuteur français avec un mandat clair pour discuter* » ■



## RÈGLEMENT DE COMPTES A OK CAL (Crédit Agricole de Lorraine)

C'est la fin d'un mauvais western, qui ne peut être comparé au film : "RÈGLEMENT DE COMPTES A OK CORRAL" réalisé par John STURGES avec Burt LANCASTER et Kirk DOUGLAS.

Notre western Lorrain qui durait depuis 1998 avait comme auteur dans le rôle du méchant DG Eric PRADEL, les administrateurs (cow-boys lorrains) qui soutenaient le méchant et le personnel dans le mauvais rôle de ceux qui subissent. Tout du moins une bonne partie du personnel, car il y a toujours ceux qui font le choix de se placer du côté du plus fort.



Depuis son arrivée dans la CR de Lorraine, SUD Lorraine aura été le seul syndicat de l'entreprise à se mettre en travers de son chemin pour tenter de le contrer.

Au cours de ces 8 années une politique catastrophique aura été menée.

Une réduction drastique des effectifs, assortie d'orientations économiques qui ont conduit à une progression démentielle de la productivité et au délabrement de la clientèle au point de courir à présent pour tenter de reconquérir les parts de marché cédées à la concurrence.

Une image du Crédit Agricole de Lorraine détériorée dans la population en général et particulièrement dans le monde agricole ce qui lui vaut d'ailleurs son départ, mais aussi dans les associations de consommateurs dont la puissance médiatique a des effets néfastes de longue durée puisque le Crédit Agricole de Lorraine est encore à ce jour la cible de celles-ci.

Dans l'entreprise, le DG a aussi cherché à casser les œuvres sociales et le Comité d'Entreprise a eu à pâtir de son action. Là encore SUD et lui seul s'est battu pour l'en

empêcher. Des procédures judiciaires ont été engagées en dépit de l'hostilité des autres syndicats.

Aujourd'hui encore, en dépit des jugements favorables au Comité d'Entreprise qui ont condamné le comportement du DG, des affaires concernant l'instance sont en cours et portent sur des sommes conséquentes en vue d'indemniser le CE pour le préjudice subi.

L'ensemble du personnel et particulièrement les élus SUD ont eu à pâtir de sa répression et de son mépris (liste noire de grévistes pour les promotions, tracasseries pour l'obtention de prêts pour des élus, termes injurieux vis-à-vis des élus lors de rassemblements du personnel).

La mise en œuvre par SUD des conditions de l'unité syndicale pour une mobilisation du personnel en vue de contraindre le DG, s'est soldée par un échec dû à un manque de combativité et par la peur de la répression.

L'épilogue du film a mis en scène des administrateurs dont quelques cow-boys lorrains qui voulaient en découdre avec le DG et les représentants du personnel au Conseil d'Administration convoqués non pas dans un saloon mais dans un hôtel, pour une réunion, qui avait pour ordre du jour le licenciement du directeur général.

L'intervention du représentant de la FNCA non invité, mais prévenu par des cadres de direction au comportement favorable a fait avorter la tentative, mais pour finir par l'annonce du départ du DG pour le 1<sup>er</sup> Janvier 2006 de la CR de Lorraine avec une indemnité de deux millions d'euros, plus le logement gratuit de la maison mise à disposition par la Caisse pendant un an. On ne sait ce qu'est devenue la puissante voiture payée par la Caisse. Il n'y a pas que chez EADS que l'on sait remercier les DG casseurs.

Il faut donc croire à des jours meilleurs, même au Crédit Agricole, mais la difficulté est de savoir quand ils vont arriver ■



# Négociation Nationale du 6 juin 2007

Délégation **SUD** : Marie Edin, Denis Marion, Marcel Lebris, Jean-Pierre Fillancq.

L'ordre du jour portait sur :

- Les modalités de consultation des CE sur la stratégie d'Entreprise et le GPEC
- L'égalité salariale et professionnelle hommes/femmes
- Les conditions de travail

## Stratégie d'Entreprise et GPEC

Il s'agissait de trouver les modalités des consultations de CE en matière de stratégie d'Entreprise et GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences).

La CFDT a rappelé que la signature d'un GPEC au Crédit Lyonnais en décembre 2006, sans qu'aucune alerte ne soit évoquée, n'a pas empêché la récente annonce de 3600 suppressions d'emplois. Elle s'interroge sur le type d'accord à négocier et sur le rythme des discussions qui doivent être mieux adaptées à celles d'un grand groupe.

**SUD** remarque qu'il ne s'agit pas de négocier sur la stratégie de l'Entreprise, mais bien sur les effets prévisibles sur l'emploi, les salaires et les mesures susceptibles d'y être associées en matière de formation (nous avons rappelé notre désaccord avec les formations en dehors du temps de travail), de validation des acquis d'expérience ou bilan de compétences. La Cour d'Appel du 7 mars 2007 indique qu'avant de mettre en place un PSE (fusion, restructuration...), une entreprise doit donc négocier la GPEC.

La FNCA fait un rappel historique sur les lois interprofessionnelles, de branche, d'Entreprise et confirme ce que **SUD** avançait : les salaires sont bien un élément à observer et négocier en GPEC.

## Égalité salariale et professionnelle hommes/femmes

Un bilan est tiré de l'accord de 2004. La FNCA reconnaît qu'il y a des écarts de salaires entre hommes et femmes, mais pense qu'il y a corrélation avec l'ancienneté. La différence s'explique donc, selon la FNCA, par l'inertie de l'ancienne convention collective et les mentalités qui avaient installé surtout des hommes aux postes à responsabilité. Par contre, toujours selon la FNCA, s'il n'y a pas désormais égalité, il n'y a pas non plus discrimination salariale.

**SUD** conteste cette analyse qui ne peut tout expliquer, car sur les niveaux d'embauche actuels, il semble que les plus hauts niveaux soient toujours réservés aux hommes. Il en est de même pour les catégories zéro à 4 ans d'ancienneté, les hommes sont toujours mieux payés que les femmes, ce qui signifie que la pratique actuelle du Crédit Agricole n'est toujours pas bonne. Nous observons également que les femmes ne représentent que 24% des cadres. Or 40% de l'encadrement doit partir en retraite d'ici 5 ans. Il sera

alors nécessaire de mesurer à ce moment si l'égalité a prévalu lors des promotions. La loi oblige à supprimer les écarts de rémunération entre les sexes avant le 31 décembre 2010.

De nouveaux documents nous seront adressés, pour propositions avant fin juillet et prochaine négo le 5 septembre.

## Conditions de travail

Ce texte de 9 pages est commenté. L'ensemble des syndicats est plutôt satisfait que ce sujet soit enfin abordé et qu'il ait intéressé la FNCA. Chacun a soulevé certaines faiblesses : FO remarque que les incivilités ne sont pas assez traitées, la CFDT qu'il est difficile de concilier l'éthique et la pression commerciale, la CGC souhaiterait une charte anti stress et harcèlement, la CGT regrette que les vrais problèmes mis en évidence par les qualitestes EPSY ne soient pas abordés et l'UNSA pense qu'il faut informer, encadrer, protéger l'assistant conseil, véritable fusible du mécontentement clientèle.

**SUD** a remarqué que les instances représentatives du personnel et particulièrement le CHSCT ne sont jamais évoqués et demandé que les moyens suffisants leurs soient accordés, quand dans le même temps se développent des systèmes de surveillance des salariés : enregistrements téléphoniques, agendas, vidéosurveillance permanente. Nous avons également regretté que ne soient pas évoqués les problèmes d'objectifs commerciaux, de charges de travail, de tarification, de mode de management et de harcèlement. Nous remarquons que la FNCA privilégie la performance à l'amélioration des conditions de travail et rappelons que les objectifs doivent rester réalistes, avec les moyens suffisants pour les atteindre pendant les horaires normaux et sans pression commerciale permanente. Il serait bon d'étudier une charte de prévention et gestion des conflits individuels, déjà adoptée dans certaines CR.

Ces réunions de négociation rassemblent 45 personnes, dont 32 pour les syndicats (4 pour chacun des 8 syndicats) et une dizaine pour la délégation FNCA (présidée par M.David et dirigée par M.Chateau). A l'occasion du départ de 2 membres de la FNCA (Véronique Bridier-Richard vers la CR Brie Picardie et Nicolas Tavernier vers la CR d'Aquitaine), les participants étaient conviés à un buffet ■

## Alors, heureux ?

Il y a des fois, on préfèrerait se tromper.

En 2002 nous avons exprimé un avis défavorable au rachat du Crédit Lyonnais par le Crédit Agricole « *sans véritable projet industriel concerté, mal négocié et acheté trop cher au prix d'une casse sociale inadmissible* ». Et les effectifs de fondre comme neige au soleil : 33 000 salariés en 2002, 24 000 en 2006, 19 000 en 2009... Jusqu'où n'iront-ils pas ?



Les actionnaires sont satisfaits. Le Crédit Agricole détruit des emplois proprement et en toute impunité sociale l'action flirte allègrement les 20% l'an. LCL sera conforme aux objectifs qui lui ont été fixés : un coefficient d'exploitation cible de 65% à fin 2008. Puisque le PNB n'augmente pas suffisamment, c'est l'emploi, variable d'ajustement, qui diminue. CQFD.

Mea culpa : en 2002, à la lecture de l'avis financier finalisant l'OPE, nous avons lu que le nombre de départs naturels entre 2002 et 2005 s'élevait à 13 600 et conclu que le projet de destruction d'emplois serait de ce montant dans ce laps de temps. Nous eûmes à l'époque de nombreux détracteurs, notamment dans les organisations syndicales dites d'accompagnement, offusquées par nos procès d'intention. Effectivement, nous nous sommes trompés : il aura fallu un peu plus de temps aux mutualistes de marché pour détruire un peu plus d'emplois encore !

C'est intéressant de relire cette note d'information. Nos patrons y vantaient « *la longue tradition et la richesse du dialogue social dans les deux entreprises* ». C'est probablement ce qu'ont voulu exprimer - mais plus maladroitement - les représentants syndicaux dans la presse en expliquant, quelque peu désorientés, leur désarroi unanime : « à mi-janvier un accord salarial précisait noir sur blanc qu'il n'y aurait pas de plan de pré-retraite à LCL ». Le cynisme est à son comble quand la direction justifie ses revirements par la pression de la clientèle et les attaques des organisations de consommateurs. On ne peut plus tondre consciencieusement le client pour satisfaire aux exigences financières de l'actionnaire majoritaire, le Crédit Agricole, alors on détruit des emplois. Mais on tondra le client quand même !

Paradoxalement, les salariés en place semblent satisfaits ; du moins, ils ne rechignent pas. Les uns, excédés et las des dérives managériales, trouvent là l'occasion de riper leurs galoches plus tôt que prévu, les autres voient s'ouvrir avec quelques mois d'avance des perspectives d'évolution. Mais à quel prix ? Avec 15% de personnel en moins afficher 3% par an de PNB en plus, ça ne va pas améliorer les conditions de travail. Et qui d'autre que la collectivité va supporter ce plan de destruction d'emploi de convenance boursière, par manque à gagner sur les cotisations sociales et 3 600 jeunes laissés sur le carreau ?

**A part ça, le Crédit Agricole va bien, merci.**

Ont participé à ce numéro 66 d'Objectif SUD : Jean-Pierre CASTANET (UGT Guadeloupe) Patrick CROSNIER (Lorraine), Jean-Louis DANFLOUS (Aquitaine Gironde), Jean-Pierre FILLANCQ (Aquitaine Gironde), Jean-Louis GEORGET (Touraine Poitou), Richard GÉRAUD (Aquitaine Gironde), Denis MARION (Normandie), Valérie NOUAILHAS (Aquitaine Gironde), Stéphane SERSANTE (Languedoc), François VAZQUEZ (Charente Périgord) sans oublier l'équipe technique de Bordeaux superbe ville inscrite au patrimoine de l'humanité depuis qu'elle a viré Juppé ■

## Banque / Environnement

Depuis 2005, les ONG évaluent les impacts des banques sur l'environnement. Cette année, la notation du Crédit Agricole en matière climatique et énergétique ressort à 2,1 / 10. Cette piètre performance résulte de l'absence de volonté politique du groupe sur le sujet.



Un groupe Crédit Agricole où la forte opacité des activités financières, la participation à des projets internationaux controversés et l'absence de politique sectorielle de réduction des risques environnementaux décrédibilisent les engagements en faveur du développement durable. Tant dans la banque de détail, la gestion d'actifs que dans la banque de financement et d'investissement, le Crédit

Agricole a été apprécié sur la base de cinq enjeux fondamentaux dont ses impacts environnementaux directs. Certes, il propose désormais des prêts énergie renouvelable aux particuliers, parfois même en partenariat avec l'Ademe, à des taux attractifs et sans frais de dossier. Il annonce des produits écologiques aux entreprises et aux collectivités. Mais son soutien aux énergies alternatives est faible : il finance dix fois plus les énergies polluantes. Sous prétexte de secret bancaire, il refuse de communiquer les projets qu'il soutient.

D'une manière générale, le Crédit Agricole dénie toute responsabilité écologique directe et indirecte ; il ne se fixe pas d'objectif mesurable, n'améliore pas la formation et le contrôle interne sur ce thème quand il devrait adopter une politique de prévention des risques sectoriels sur les énergies fossiles, les grands barrages, l'exploitation forestière, le nucléaire etc... Enfin, il lui reste à évaluer, maîtriser et réduire ses émissions de CO<sup>2</sup> en transports, achats et parc immobilier.

2,1 sur 10, ce n'est pas brillant. Selon les ONG, La Nef est le meilleur choix, les BP premières en faveur de l'habitat écologique, HSBC le plus investi dans l'analyse des risques sectoriels, BNPP peu engagée mais globalement transparente, SG à la traîne et le Crédit Mutuel aux abonnés absents. Le Crédit Agricole est controversé. A quand une réponse de sa part à la hauteur de ses moyens ?

## Les mots ont-ils encore un sens ?

Comment peut-on parler de développement durable quand on réfute l'idée même de responsabilité sociale et environnementale ? Encore un paradoxe de la Banque Verte mis en exergue par ses pratiques.

A la lecture du rapport soumis aux actionnaires au titre de l'article L.225-102-1 du code de commerce, sobrement intitulé "le développement durable", on reste confondu devant tant de vertu économique déployée, de virginité sociale et de préoccupation environnementale. Alors on s'interroge : comment le monde en est-il arrivé là ? A l'évidence, les mots perdent de leur sens à mesure qu'on les emploie contre toute vérité. Car enfin, c'est bien l'activité financière qui tire profit du productivisme, du dérèglement climatique, du Tiers Monde, de la corruption et des paradis fiscaux, de la spéculation et de l'exploitation du travail du moment que cela contribue à la croissance des échanges, quelle qu'en soit la nature. Mais pour nos patrons, peu importe que les mots perdent de leur sens pourvu qu'ils ne perdent pas de leur force de persuasion.

Les mots de ce rapport restent abstraits et impersonnels, comme à l'accoutumée. Le périmètre est toujours flou, la transparence opaque justifiée par une obligation de discrétion

infondée, les engagements sont rares, étroits et partiels, non quantifiés et sans objectif d'amélioration chiffré. On relève bien sûr quelques pratiques satisfaisantes, souvent confinées aux obligations légales essentielles ou à des arbitrages publicitaires sous forme de dons et sponsoring. Cependant, la pertinence générale des informations est à l'aune de la méthode : classiquement neutres avec des entrées par thème en superbe ignorance des attentes des parties prenantes. Bref, le pensum annuel est rituel : moins un but interne de performance et de progrès qu'un exercice de style pour communiquer en mal de chiffre d'affaires.

« Nul ne peut servir deux maîtres à la fois » hormis les patrons du Crédit Agricole semble-t-il. C'est la teneur du message qu'ils envoient, libre à nous de les croire ou de fustiger leur manque de probité ■

Cette année, la rencontre syndicale de Casteljaloux s'est déroulée du 19 au 22 juin. Petit compte rendu.

### Raphaël THALLER est venu le premier jour nous parler de nos salaires ...

Il est coutume d'entendre de nombreuses "évidences" sur le salaire, tel que : "le salaire, c'est ce qui est en bas de la feuille de paie, c'est ce que je touche personnellement et qui est viré tous les mois sur mon compte en banque" ou "ce sont des charges sociales qui viennent en plus du salaire et qui taxent le travail" ou encore "les charges pénalisent l'emploi; notamment dans l'industrie de main d'œuvre".

Qui n'a pas levé les yeux au ciel devant le poids des charges ? Qui ne les a pas assimilées à une amputation du pouvoir d'achat, à une taxe, bref à une mauvaise chose ?

Pourtant, il suffit d'observer minutieusement une feuille de paie pour passer de l'apparence des charges à la réalité du salaire. En effet, chacun d'entre nous ne vit pas que sur le net perçu, car en cas de maladie, de vieillesse, ou d'accident, la partie du salaire appelée cotisations salariales et cotisations patronales, vient en secours pour financer médicaments, soins, médecins et hôpitaux. Les charges sociales sont donc bien du salaire indirect, du salaire collectivisé, mutualisé, qui sert à garantir la protection sociale et la retraite. Contrairement aux idées toutes faites, elles ne sont pas un impôt car ce n'est pas l'état qui encaisse les fonds mais les caisses de sécurité sociale, ni une épargne, car elles ne permettent pas d'accumulation financière, ni même une assurance individuelle car elles ne se calculent pas en fonction de l'état de santé de la personne et mieux encore, elles ne sont pas un prélèvement, mais bien un supplément de salaire puisqu'elles augmentent le pouvoir d'achat en cas de maladie ou de cessation d'activité. L'effet presque magique de ce système fait que nous pouvons considérer tous nos concitoyens retraités ou chômeurs comme des salariés, car leurs ressources sont financées par les salaires mutualisés.



Raphaël THALLER

De fait toute baisse de cotisation sociale qui mécaniquement augmente le net perçu des travailleurs revient à une réduction du pouvoir d'achat. Paradoxe qui devient évident dans la durée, car le gain immédiat n'est qu'illusion, il se perd largement dans l'augmentation des frais médicaux dans l'augmentation des assurances complémentaires et subit une pression à la baisse, occasionnée par une population en recherche d'emploi plus corvéable à mesure de sa paupérisation.

Les plus septiques brandiront l'argument de la compétitivité, de la mondialisation et des délocalisations inéluctables dues à un coût salarial trop élevé.

Nous leur répondrons que d'une part il faut se méfier des écrans de fumée, la France est la cinquième puissance économique, elle est la 4<sup>ème</sup> en terme d'investissement venant de l'étranger (malgré les 35 heures !) et 5<sup>ème</sup> investisseur mondial. Que jamais le monde et la France n'a connu une telle création de richesses. D'autre part, que jamais en France la part dédiée aux salaires n'a été si faible dans la répartition des richesses et que dans le partage, tout ce qui ne va pas aux salariés, va au capital.

### Antoine Artous est venu le deuxième jour pour nous parler de "mai 68".



Antoine ARTOUS

#### Pourquoi cette année ?

Tout simplement parce que nous avons craint que l'an prochain, pour le 40<sup>ème</sup> anniversaire, alors que celles et ceux qui eurent 20 ans en 68 partiront à la retraite, les intervenants sur ce thème seront tous pris au mois de juin.

#### Pourquoi Antoine Artous ?

Et bien parce qu'il coordonne pour les éditions Syllepse une encyclopédie "*des années 68*" qui devrait sortir en début d'année prochaine (une souscription sera lancée à l'automne), mais aussi, es qualité d'acteur direct à Toulouse puis de militant politique avec divers niveaux de responsabilité depuis et sans discontinuité.

S'appuyant sur les écrits d'anciens intervenants à Casteljaloux, Jean-Pierre Debourdeau avec "La gauche en mai" et Jacques Kergoat avec "Sous la plage, la



grève” -Texte qui figurera dans l'encyclopédie car faisant référence, avec une post face de René Mouriaux (autre intervenant à Casteljaloux)- Antoine a explicité la situation pré soixante-huitarde, la chronologie des “événements”, tout ceci en resituant le contexte social, économique et politique international du moment.

Un débat riche s'en est suivi sur une période de notre histoire que peu (très peu ... très très peu) de stagiaires avaient vécue et qui n'est pas enseignée à l'école. Se réapproprier l'histoire de mai 68 alors que “la réaction” tente de la combattre, la nier pour faire oublier toute idée de révolte, de contestation au monde du travail.

Franche rigolade quand nous avons commenté la déclaration de Depardieu, beauf parmi les beaufs fraîchement rallié à Sarkozy et qui ne mériterait même pas de figurer au générique des “Valseuses”.

Nous n'avons pas eu le temps d'achever le débat, mais, quand il ne manquera pas d'être ouvert, nous serons à même d'y participer activement car chacun est reparti muni des textes référence spécialement réédités.

Un signe de l'intérêt des stagiaires, ces trois jours intenses, les pauses “café-pipi-tabac” étaient volontairement limitées et la fin des travaux débordait sur l'horaire, souvent au-delà de 18 heures.

Nous y reviendrons ... l'an prochain !

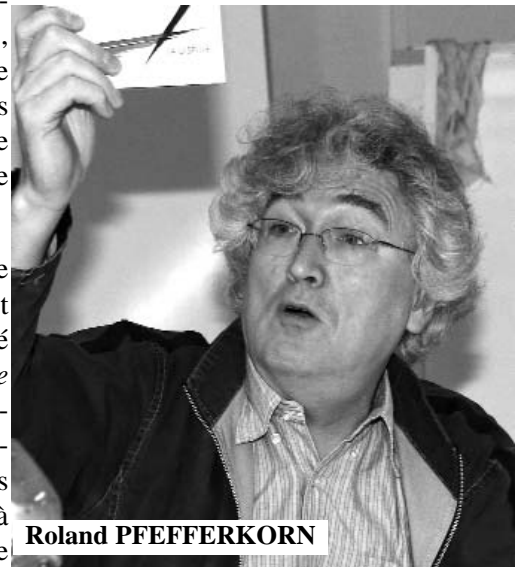
### **Le troisième jour, Roland PFEFFERKORN est passé nous voir...**

Inégalités de classes, inégalités de sexe

Roland Pfefferkorn (“grain de poivre”) est professeur de sociologie à l'université Marc Bloch de Strasbourg et militant FSU. Il est venu nous parler des rapports de classes et des rapports de sexe en s'appuyant sur son dernier ouvrage *Inégalités et rapports sociaux* qui vient d'être publié aux éditions La Dispute et qui nous été offert en avant première.

Pour planter le décor, il nous a rappelé que la sociologie française et anglaise privilégiaient jusqu'à la fin des années 1970 des approches en termes de classes sociales. Au cours des années 1980 et 1990 ces approches sont stigmatisées et différents discours de substitution niant l'existence des classes se font entendre. A l'inverse, alors qu'auparavant ces rapports n'étaient pas interrogés, grâce au mouvement des femmes les rapports qui se nouent entre le groupe des hommes et celui des femmes commencent à être pris en compte. Dans son livre Roland Pfefferkorn propose plus largement d'articuler l'ensemble des rapports sociaux (rapports sociaux de sexe et de classes, mais aussi de génération, de racisation, etc.).

Le sociologue a évoqué les figures intellectuelles d'Engels et de Simone de Beauvoir. Il rappelle que d'après Engels, l'émancipation des femmes n'est possible qu'avec leur entrée dans “l'industrie publique” (travail, activité associative, politique, etc.). Quand Simone de Beauvoir a écrit son livre *Le deuxième sexe*, elle a résumé sa thèse à travers sa formule, ô combien éclairante, « *on ne naît pas femme, on le devient* », en rejetant la vision naturaliste de la question des inégalités entre hommes et femmes (parce que je suis une femme, je peux ou je dois faire ...). Une fillette devient une femme à travers son parcours éducatif empreint de sexisme, son orientation sexuelle scolaire et/ou professionnelle et l'oppression qui en découle.



**Roland PFEFFERKORN**

L'oppression peut se décliner en différents processus :

L'exploitation implique qu'un groupe s'approprié les services produits par le travail d'un autre groupe sans contrepartie équivalente.

La domination renvoie au pouvoir exercé par un groupe sur un autre.

La discrimination se traduit par des droits collectifs moindres ou par un traitement individuel différencié en raison d'un préjugé.

Enfin la stigmatisation se traduit par une dévalorisation liée à un attribut jugé de manière négative.

La “révolution féministe” a eu des effets sur la production théorique : seront notamment forgés les concepts de mode de production domestique, de patriarcat, de sexage et de sexisme, mais aussi de division sexuelle du travail et de rap-



ports sociaux de sexe (pour en savoir plus voir son livre).

A la fin des années 1960 et durant les années suivantes, le mouvement féministe était traversé par différentes tendances ; l'opposition principale séparait les féministes différentialistes et les féministes matérialistes. Les premières postulent que, par essence, les hommes et les femmes sont différents, avec des qualités et des manières de faire spécifiques, naturelles ou quasi-naturelles. Elles ont l'aval du Vatican et prônent un salaire pour les femmes au foyer.

Les secondes, postulent qu'il y a des inégalités entre les hommes et les femmes et qu'il faut les combattre et défendre la revendication de l'égalité.

Roland Pfefferkorn nous a rappelé quelques fondamentaux. Objectivement, les facteurs de réduction des inégalités entre hommes et femmes sont : une meilleure scolarisation des filles, le développement de l'activité professionnelle des femmes et la maîtrise de la contraception. Les freins à cette évolution sont notamment : les inégalités maintenues au sein de l'espace domestique et le partage inégal des "tâches ménagères", de la prise en charge des enfants, de la prise en charge des personnes âgées dépendantes et de la gestion des affaires familiales qui leur sont dévolues.

Pour conclure, le sociologue nous propose un critère imparable permettant de juger une mesure de politique publique à l'aune de l'égalité entre hommes et femmes. Il nous invite à tester le questionnement suivant : est-ce que la mesure proposée pousse les femmes à rester chez elles ? Si la réponse est oui c'est qu'à l'évidence, elle ne tend pas à l'égalité entre hommes et femmes ■



**Solidarité active autour du brasero**

### **Invités surprises : les moustiques et la pluie.**

Cette dernière, au milieu du repas entraîna notre repli dans la salle de conférence, et ainsi nous mit à l'abri des moustiques qui bravant tout révolution sexuelle, avaient l'intention de nous attaquer massivement, tout sexes confondus, du plus petit ouvrier qui soufflait sur les braises, aux plus grands philosophes qui comparaient la vertu d'un Monbazillac, Cheverny, Touraine, Bourgueil ou autre Bordeaux. L'intensité des discussions était à la mesure du croustillant des "tricandilles". Ne cherchez pas sur le dictionnaire ce que sont les "tricandilles".

**Venez à Casteljaloux en 2008 pour en déguster.**

## “Travailler plus pour gagner plus !”

Un slogan avancé par le candidat Sarkozy lors de la campagne présidentielle et resté sans réponse dans le camp de Ségolène Royal. Absence de réponse vaut-elle approbation ?

Sarkozy répondait ainsi à la question du pouvoir d'achat des travailleurs qui restait bloqué depuis des années, que ce soit suite à des accords d'application des 35 heures ou non, dans tous les cas pour cause de rapport de force défavorable aux salariés.

### Quelques dates

1841 : limitation du travail des enfants à 12 heures par jour de 12 à 16 ans, et à 8 heures par jour de 8 à 12 ans.

1892 : limitation à 11 heures par jour du temps de travail des femmes, ainsi que des enfants de 16 à 18 ans.

1906 : semaine de 6 jours.

1919 : semaine de 48 heures et journée de 8 heures.

1936 : semaine de 40 heures et 15 jours de congés payés.

1956 : troisième semaine de congés payés.

1969 : quatrième semaine de congés payés.

1981 : autorisation des contrats à temps partiel.

1982 : Semaine de 39 heures et cinquième semaine de congés payés.

1998 et 2000 : semaine de 35 heures.

2003 : Large flexibilisation du temps de travail dans le cadre des 35 heures.

Il agite donc le hochet des heures supplémentaires qui permettraient d'augmenter son salaire. Il omet de dire qu'elles sont déjà possibles mais qu'elles coûtent plus cher aux patrons.

Dans sa proposition, Sarkozy explique son souhait de permettre (favoriser) les HS en allégeant (supprimant) les charges sociales, donc en privant la sécurité sociale d'une source de revenu qui aura pour conséquence directe d'aggraver son fameux trou financier ; il propose également de défiscaliser cette part du salaire avec l'effet que cela représentera sur le budget de l'État et donc favorisera les baisses de dépenses (sur le social notamment). Il s'agit donc de travail “au noir” légalisé.

Pour résumer, le salarié qui travaillera plus, gagnera plus (comme actuellement) mais son patron déboursera moins. Le but non avoué n'est-il pas de faire baisser le coût du travail, et le but non avoué d'abonder les profits des entreprises ?

En fait, et c'est l'aspect le plus dangereux de la mesure, c'est une approche différente des rapports sociaux dans l'entreprise. Du collectif à l'individuel.

Avec ce concept, la solution aux questions de pouvoir d'achat des salariés est individuelle (faire des HS) bien que soumise à l'accord préalable de l'employeur, et non collective (revendiquer des augmentations de salaires). Cela va dans le même sens que la négociation “de gré à gré” du contrat de travail individuel, également dans le même sens que le développement de la partie aléatoire du salaire constituée par des primes aux résultats, à la qualité, à la gueule du client...

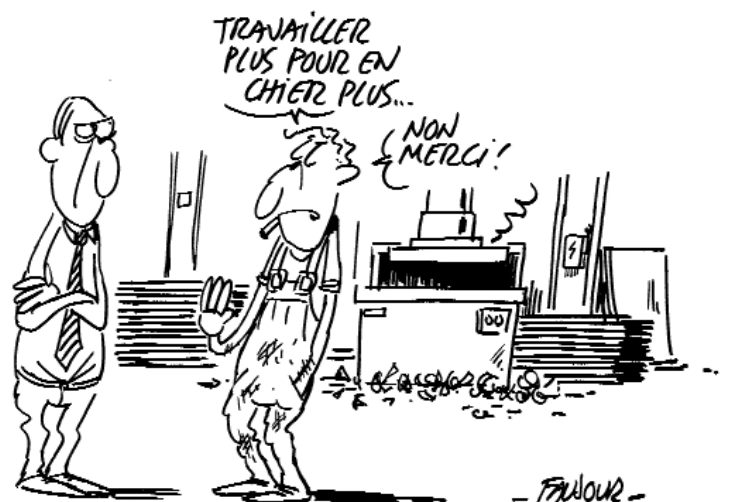
Pour un salarié, croire qu'il peut négocier d'égal à égal avec son patron est pire qu'une illusion, c'est une faute grave pour son avenir.

Cette offensive idéologique, si nous ne la combattons pas, si nous échouons à la repousser, aurait pour conséquences le recul des conventions collectives et l'inutilité des organisations syndicales puisque la défense et la négociation ne seraient désormais qu'individuelles.

Deuxième effet de cette mesure, l'emploi. En favorisant les heures supplémentaires, qui coûtaient plus cher aux patrons pour en limiter le nombre, pour les dissuader d'y avoir recours, on ne favorisera pas l'emploi. S'il coûte moins cher à un patron de payer les heures supplémentaires que d'embaucher, d'après vous, quelle solution va-t-il choisir ?

En fait, cette mesure est réactionnaire, elle constitue une revanche idéologique contre les “35 heures” que patronat et bourgeois n'ont toujours pas digérées malgré les facilités offertes par la loi Aubry en terme de flexibilité notamment.

Deuxième aspect du concept de “Travailler plus pour gagner plus”, ce sera sur la durée de la carrière profes-



## Travailler plus ...

sionnelle. Travailler plus longtemps pour avoir une retraite complète. Deuxième revanche quand nous savons les mobilisations de masse qui ont eu la peau de Juppé d'abord et de Fillon ensuite. Aujourd'hui à nouveau en place, ces deux lascars entendent bien nous "punir" pour avoir résisté à leurs mesures et ce sera une deuxième revanche.

Nous savons, là aussi, que si des futurs retraités voulaient prolonger au-delà des limites légales leur activité pour atteindre les 42 annuités nécessaires à une pension complète, ils se heurteraient aux patrons qui préfèrent les remplacer (ou non) par des personnels plus jeunes car plus dynamiques, plus malléables et moins coûteux. Pour confirmer cela, il suffit d'observer la place réservée dans les entreprises aux plus de 50 ans et questionner ces mêmes travailleurs qui en ont "ras le bol" et qui ne souhaitent qu'une chose, "partir au plus vite" au risque d'écorner leur retraite.

Alors, le slogan réel de Sarkozy n'est-il pas de "Travailler plus en coûtant moins" ? Nous pourrions lui opposer un "Travailler moins pour travailler tous" qui pose clairement

l'idée de répartition du travail entre toutes les mains ouvrières. Une idée qu'il nous reste à développer !

## Même dans les bureaux...



dehors des heures et finaliser le dossier toujours après les heures. Ils (elles) sont nombreux à débaucher deux heures et plus après l'heure règlementaire ; et là le raisonnement sur les quarts d'heure entre dans une phase exponentielle.

Ces heures ne sont ni déclarées ni payées car sinon, l'employé serait estampillé "incompétent à faire son travail dans le temps imparti" et donc mal noté, et il perdrait une autre prime.

**C'est le concept "gagnant - perdant" : gagnant pour le patron et perdant pour le salarié.**

## 2000 euros

C'est le montant de l'amende infligée au Crédit Agricole Centre France par la Cnil pour avoir fiché à deux reprises l'un de ses clients à la Banque de France. Dans une procédure à l'amiable, la Cnil avait demandé le défichage, mais la banque a, par erreur, inscrit une seconde fois son client au fichier des incidents de remboursement !  
(in Micro Hebdo n°477 du 7 juin 2007)

## C'est mieux ailleurs ?

Contrairement au discours patronal et gouvernemental les salariés français sont parmi les plus productifs du monde et ont une durée de temps de travail qui se situe dans la moyenne européenne.

Ainsi, selon le Bureau of Labor, Statistics, organisme officiel américain, un salarié français a produit 71 900 dollars de richesses en moyenne en 2005. C'est plus qu'un salarié japonais (56 300), allemand (59 100) et anglais (64 100).

Selon Eurostat, organisme officiel de l'Union européenne, un salarié français travaillait 36,4 heures par semaine en 2006, soit quasiment autant que les anglais (36,5 heures), plus que les danois (34,6 heures), que les allemands (34,5 heures) ou que les néerlandais (29,8 heures).

Le secteur bancaire n'échappe pas aux débordements horaires. Ainsi, quand la grille est baissée, les employés de banque ont tout juste cinq minutes pour ajuster la journée, fermer les comptes, ranger les bureaux à condition toutefois qu'aucun client ne traîne encore dans les locaux pour achever ses opérations, finaliser sa demande de crédit ou tout simplement pour gueuler contre les tarifications abusives qui lui sont imposées.

5 minutes c'est court et c'est chaque fois dépassé. Un petit quart d'heure chaque jour c'est cadeau pour le patron. Dix personnes dans l'agence c'est 10 quarts d'heure, cinq jours par semaine c'est 50 quarts d'heure. Cela en période calme car notre employé de banque a aussi des objectifs de production et pour les atteindre, donc pour percevoir les primes induites, il doit travailler sur rendez vous avec des clients ... parfois en

## Règlement de compte à OK Pointe à Pitre !

Elie Varieux est l' élu qui obtient le meilleur score aux élections professionnelles du Crédit Agricole de Guadeloupe. Ainsi, il est élu au Comité d'entreprise, secrétaire du CHSCT, élu au conseil de discipline et enfin ... représentant du personnel au conseil d'administration.

Elie Varieux est un gêneur, un empêcheur de tourner en rond. Il n'accepte pas que, dans une affaire douteuse de cession de créance, cela provoque la dépossession de biens de sociétaires guadeloupéens au profit, notamment, d'initiés. Comme il n'accepte pas, il dénonce :

- La situation honteusement privilégiée du président,
- La passivité et la complaisance intéressée des membres du conseil d'administration.

Mais aussi, il impulse les revendications salariales, il introduit de l'éthique dans son activité professionnelle en refusant de vendre les produits de Pacifica qu'il a par ailleurs assigné en justice en qualité d'assuré. Avant que cette grogne ne gagne tout le personnel Guadeloupéen et ne se répande dans toute la métropole, Elie Varieux est dans le collimateur de la direction de la Caisse Régionale et de certains membres du conseil d'administration.

Alors que des administrateurs sont "entendus" et "gardés à vue" dans les affaires dénoncées par Elie, le conseil d'administration refuse de siéger en présence du représentant

du personnel ... il ne se réunit donc pas ... il se contente de prendre le déjeuner offert par la Caisse Régionale....

« Si la transparence et la légalité déplaisent à ces administrateurs et qu'ils ne peuvent pas siéger : qu'ils démissionnent ! » clame l'UGTG.



Licencier un élu n'est pas facile, sans dossier disciplinaire ça se complique, avec un refus du Comité d'entreprise... dur dur !

Alors, le conseil de discipline est convoqué, présidé par le Président Flereau (mis en cause) et un autre administrateur (en conflit ouvert avec Elie). Cette justice expéditive qui voit le président régler lui-même son compte à Elie nous rappelle pas mal des westerns de notre enfance. Ce serait risible, exotique si ce n'était tristement réel.

Quand nous dénonçons la criminalisation de l'action syndicale à Bordeaux pour les postiers sanctionnés, on ne peut laisser faire à Pointe à Pitre pour notre collègue Elie Varieux de l'UGTG.

Pour cela notre secrétaire général Denis Marion a interpellé la direction de la Caisse Régionale de Guadeloupe et assuré l'UGTG de la solidarité militante des élus, adhérents et militants de SUD au Crédit Agricole.

Nous suivrons l'affaire et vous tiendrons informés ■

### UGTG

Union Générale des travailleurs de Guadeloupe  
Rue Paul Lacavé - 97110 Pointe à Pitre  
<http://www.ugtg.org/>

## Compte rendu de la réunion du GSN le 5 juin 2007

Le Groupe Spécial de Négociation (GSN) est l'instance qui prépare la création du Comité d'Entreprise Européen du Groupe Crédit Agricole (C.E.E.). Il est constitué par 20 représentants dont 7 pour la France et 13 pour les autres pays européens où le Crédit agricole est implanté.

Pour la France les représentants sont désignés sur la base des dernières élections de CE. Soit : 3 CFDT, 2 CGC, 1 CGT, 1 SUD et aucune représentation pour les 4 autres syndicats.

A l'ouverture de la réunion préparatoire, le tour de table pour une présentation de chaque délégué nous a fait comprendre rapidement la diversité des situations pour les autres pays, Les uns sont élus par les salariés et les autres sont désignés par le syndicat majoritaire. Pour certains au niveau disponibilité le statut professionnel prime sur la nomination au GSN.

Les négociations concernaient 2 sujets : l'accord sur le GSN et la mise en place du C.E.E.

### Accord relatif à la création du GSN

Cet accord régit les réunions actuelles qui préparent la constitution du C.E.E et il disparaîtra avec la signature d'un accord sur le C.E.E. ou au plus tard le 30 juin 2008.

## En réunion ... compte rendu

Les demandes complémentaires de chaque représentant ont été listées et validées par l'ensemble et il a été convenu que pour chaque question il y aurait 2 intervenants différents pour montrer l'unanimité des demandes.

- La Délégation Patronale a intégré trois demandes concernant une prévoyance pour assurer les négociateurs pendant leur mission et 2 rajouts pour ne pas limiter dès maintenant les modalités de fonctionnement et les moyens du C.E.E.
- Concernant les conditions de voyage, de nourriture et de logement. - CASA va s'assurer directement auprès des DRH locaux pour que la prise en charge se déroule sans problème.
- Suite à la demande d'une journée de réunion préparatoire avant et après la plénière avec interprète, il est accordé une deuxième demi-journée. (Correspond à la demande initiale de SUD).

**Comme prévu dans l'ordre du jour, un vote validait ou non l'accord. Comme les demandes de SUD ont été reprises globalement, j'ai choisi de voter pour. C'est d'ailleurs un vote unanime qui a entériné cet accord temporaire.**

### Début des négociations sur la mise en place du C.E.E.

#### 1. Périmètre du Comité Européen.

Il est composé des sociétés dont le siège social se situe dans un état membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen. (19 pays à aujourd'hui).

#### 2. Composition de l'instance

- La Délégation Patronale :  
Les Présidents de CASA & de la FNCA, le DG de CASA, le Secrétaire Général de la FNCA, le DRH de CASA, le représentant de la commission de concertation et le DGA de la FNCA. Des consultants pourront assister le président de l'instance.
- La Délégation Salariale :  
Selon la loi, même configuration que pour le GSN, mais avec un maximum de 30 membres, proposition des représentants du GSN de dépasser ce nombre si nécessaire.  
Dans un premier temps la Délégation Patronale ne souhaite pas dépasser ce nombre... il faut laisser vivre.  
Pour SUDCAM et la CGT nous étions favorables pour étoffer la représentation française eut égard au 86% de salariés en France. Mais les débats préparatoires, nous ont fait comprendre que nous aurions été les seuls à proposer ce choix et une alternative s'est fait jour avec la présence en plus des 7 membres français, de 8 représentants syndicaux aux titres d'observateurs.  
La Délégation Patronale ne semble pas hostile pour les 8 représentants syndicaux au titre d'observateurs, mais à confirmer !!!
- Pour avoir des avis éclairés sur les évolutions organisationnelles du Crédit Agricole, il a été souhaité que tous les pays du périmètre européen soient représentés, comme la loi le prévoit (la proposition patronale de départ limitait la représentation pour les pays qui avait un minimum de 50 salariés).
- Pour les pays du périmètre européen la Délégation Patronale comprend mais se pose la question du réalisme pour les petites unités.
- Une demande similaire est faite pour intégrer un représentant pour la Suisse et l'Ukraine qui ne font pas partie du périmètre européen ce qui les exclu du C.E.E.

La Délégation Patronale n'est pas favorable et désire rester dans l'accord sur les C.E.E.

- Il a été également convenu que pour un pays, le seuil de 10% (environ 14 000 salariés) pour avoir 2 membres est trop limitatif et de situer ce seuil par exemple à 3 000 salariés.
- La délégation patronale veut étudier les conséquences pour diminuer le seuil.

#### 3 La composition du Bureau

Suite à la proposition patronale de 6 personnes dont 3 françaises, contre proposition des membres du GSN avec 10 personnes sans minima français.

La délégation patronale verrait bien 7 personnes

#### 4. Durée des mandats

Pas de remarque particulière sur la durée de 4 ans.

Fin des travaux 17h05, prochaine réunion le 10 juillet 2007 sur les attributions, le mode de fonctionnement et les moyens du C.E.E.

*Jean-Louis GEORGET*

membre du GSN pour la délégation SUD-CAM

Dans le cadre de la campagne “Je dis non au bois illégal. En achetant du bois, faites le bon choix”, lancée en mars 2006, le WWF révèle aujourd'hui les notes des magasins (1) évalués entre le 15 avril et le 15 mai 2007 par des bénévoles-enquêteurs.

9 magasins sur les 13 soumis à l'enquête sont en dessous de la moyenne selon le barème établi par le WWF. Les 4 magasins obtenant la moyenne le doivent notamment à leur importante offre de mobilier de jardin - plus de la moitié - présentant des garanties environnementales fiables comme le label FSC. Le WWF a aussi analysé la progression de ces enseignes depuis 2006.

L'organisation mondiale de protection de l'environnement a étudié l'offre de mobilier de jardin dans 133 magasins des principales enseignes vendant des meubles de jardin. La note attribuée répond à 7 critères : le pourcentage de produits avec le label FSC, les autres garanties environnementales fiables, la communication sur le label FSC en magasin, la mise en avant du mobilier FSC, la notification du pays d'origine et du nom latin de l'essence d'arbre (afin que le consommateur n'achète pas une espèce menacée sans le savoir) et l'absence d'espèce menacée non certifiée dans l'offre.

Seules 4 enseignes sur 13 sont au-dessus de la moyenne : Casa 15,6 , Carrefour 14,6 , Castorama 11,9 et Leclerc 10,2.

Casa, le “premier de la classe”, progresse cette année grâce à une plus grande offre de mobilier certifié FSC : près de 80 % de son mobilier de jardin est certifié FSC et bien mis en valeur en magasin.

Carrefour, marque une forte avancée avec une augmentation de deux tiers de son offre certifiée FSC en 2007. 68 % du mobilier de jardin est ainsi certifié FSC.

Castorama augmente son offre de mobilier FSC. Leclerc progresse lui aussi grâce à son offre en mobilier FSC ou ayant d'autres garanties environnementales fiables.

Ainsi, cette année, plus d'un tiers des mobiliers de jardin est certifié FSC, contre un quart l'an dernier. Cette aug-

mentation est surtout due aux bons élèves qui améliorent l'offre globale. Les autres enseignes n'ont pas la moyenne. En effet, plus de 50 % de leur mobilier est sans garanties environnementales donc potentiellement issu de l'exploitation illégale des forêts.

3 enseignes ont entre 10/20 et 5/20, 4 enseignes dont les jardineries nouvellement enquêtées, Truffaut et Jardiland, ont entre 5/20 et 2/20. Dans ces enseignes, le mobilier de jardin écolabellisé est très peu mis en avant.

Mais les plus mauvaises notes reviennent à Pier Import (0,3/20) et le Cèdre Rouge (0/20) qui outre le fait de ne proposer aucun mobilier labellisé dans les magasins visités vendent du mobilier provenant d'espèces menacées, comme l'acajou chez Pier Import. On trouve cette année encore chez Pier Import et Jardiland du teck de Birmanie qui contribue à financer la junte militaire.

Le teck provient essentiellement d'Indonésie et reste l'essence de bois la plus vendue, mais seulement 12% sont certifiés.

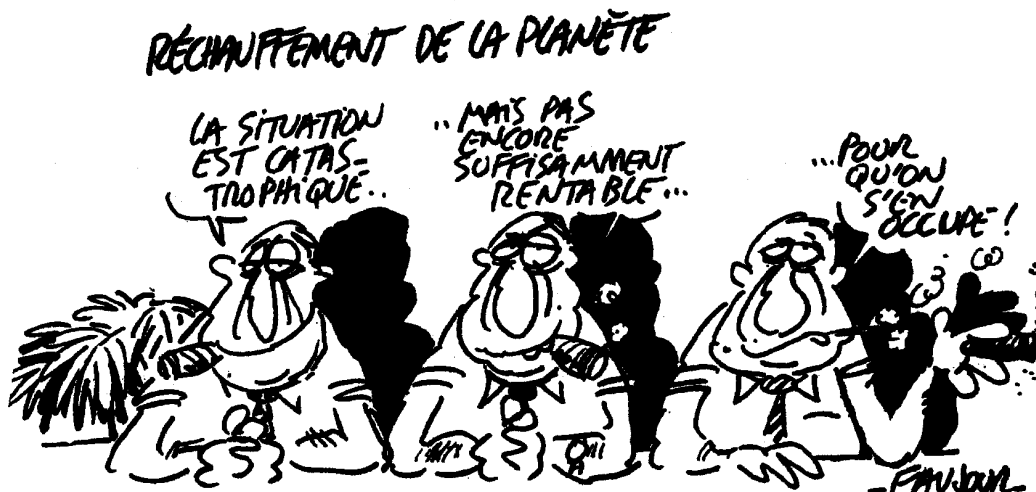
Face à la surexploitation des forêts, notamment d'Asie du Sud-Est et pour faire cesser des conditions de travail inacceptables, le WWF demande donc aux entreprises de tendre vers une offre de produits majoritairement FSC et d'afficher sur le reste des mobiliers de jardin des garanties indépendantes de légalité du bois. Il appelle les consommateurs à choisir ces produits qui respectent les forêts.

Le WWF réétudiera en 2008 l'offre de mobilier de jardin.

Note

(1) Auchan, Carrefour, Casa, Castorama, Bricomarché, Bricorama, Casino/Géant, Le Cèdre Rouge, Leclerc, Leroy Merlin, Pier Import, Jardiland et Truffaut.

Auteur : Organisation mondiale de protection de la nature





# **Service minimum : inutile pour les usagers, dangereux pour les salariés !**

Le gouvernement a décidé de faire passer très rapidement un projet de loi sur le service minimum dans les transports publics. Dans sa concertation avec les organisations syndicales, le ministre n'a pas jugé bon d'inviter l'Union syndicale Solidaires qui est pourtant présente dans nombre d'entreprises de transport, notamment avec SUD-Rail, deuxième organisation syndicale à la SNCF. Cette discrimination et cette pseudo concertation augurent mal de l'avenir en matière de relations sociales.

Sur le fond, le projet présenté est inutile et dangereux. Inutile, car, de fait, existe déjà un service minimum organisé par les entreprises et assuré par les non grévistes. L'instauration d'un service minimum vise donc à instaurer un service quasi normal, remettant ainsi en cause l'exercice constitutionnel du droit de grève.

Inutile, ce projet est donc dangereux. Certaines de ses dispositions vont d'ailleurs à l'encontre du but officiellement recherché. Il en est ainsi de l'article obligeant un salarié à informer l'entreprise s'il est gréviste 48 heures à l'avance. En effet, la période qui précède une éventuelle grève est censée servir à négocier et à trouver une solution pour éviter un conflit. Figer, deux jours avant une grève, la position des salariés signifie, de fait, que l'on n'attend rien d'une telle négociation et vide de leur sens les cinq jours obligatoires de préavis de grève. Pour l'Union syndicale Solidaires cette disposition vise avant tout à intimider les éventuels grévistes qui devront faire une déclaration individuelle.

La possibilité laissée aux entreprises de consulter les salariés au bout de 8 jours de grève laisse pour le moins songeur, la grève étant constitutionnellement un droit individuel. Le vote envisagé imposera t-il une obligation de faire grève aux non grévistes ou, au contraire, imposera t-il une reprise du travail ? Cette disposition, apparemment démocratique, sera en fait un moyen utilisé par les entreprises pour diviser les salariés, rendant ainsi plus difficile la fin du conflit et le rétablissement de relations de travail apaisées.

Au-delà, si l'Union syndicale Solidaires peut partager l'objectif d'une prévention des conflits, celle-ci ne peut passer que par un dialogue social de qualité. Une loi utile aux citoyens serait celle se fixant pour objectif de contraindre les entreprises à engager, avec les organisations syndicales, de réelles négociations pour répondre aux attentes des salariés.

*Le 25 juin 2007*

<b>3 bis rue de Montreuil</b> 75011 Paris	<b>Téléphone : 01 58 39 30 20</b> <b>Télécopie : 01 43 67 62 14</b>	<b>contact@ solidaires.org</b> <b>www.solidaires.org</b>
--	--	---