

Objectif Sud

Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

Sommaire

Page 1 :	Editorial
Page 2 :	Elections Cadif
Page 3 :	Elections Brie Oise Picardie
Page 4 :	Discrimination
Page 5 :	CE Européen
Page 6 :	Un CE este en justice
Page 7 :	Juridique
Page 8 :	Commission conditions de travail
Page 9 :	Formation syndicale
Page 10 :	La santé
Page 11 :	Négo nationale
Page 12 :	suite et Calendrier mili- tant
Page 13 :	CN Solidaires
Page 14 :	suite et publicité
Page 15 :	A propos de l'ADN
Page 16 :	Comités de groupe
Page 17 :	Retraites
Page 18 :	suite
Page 19 :	Attac
Page 20 :	Communiqué

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° 67

Octobre 2007

Union
syndicale
Solidaires

www.solidaires.org

Une bataille décisive, faire grandir la mobilisation.....

Les dernières interventions de N.Sarkozy ont encore clarifié la politique du gouvernement, selon un rythme effréné d'attaques contre les salariés : c'est la fin des compromis sociaux, des principes de solidarité et de droits collectifs garantis pour tous. Le dialogue social n'est que de façade, car les conclusions sont fixées d'avance par le Président. En face, le mouvement syndical paraît bien frileux voire tétanisé, car certains espèrent encore trouver des marges de négociation, ou attendent que toutes les conditions soient réunies.

Même si la mobilisation du 18 octobre s'annonce importante, cela aurait pu, aurait dû être une journée de convergences, aux déclinaisons multiples selon les secteurs et départements car nous sommes tous concernés. Si les régimes spéciaux passent à 40 ans de cotisation, tout le monde passera ensuite à 41 ans comme l'a déjà annoncé F.Fillon, alors qu'en 2008 devait être tiré le bilan de la réforme 2003 et prendre alors d'éventuelles nouvelles dispositions. Après les retraites, les attaques portent sur la protection sociale et les franchises médicales, puis viendra la TVA sociale en même temps qu'intervient la casse des services publics par la suppression de postes notamment à l'Education Nationale, la privatisation des universités et de GDF. Jamais nous n'avons subis autant d'attaques, en tant que salariés et

comme citoyens. Face à ce déferlement, le silence coupable et l'apathie des syndicats, leur incapacité à se coordonner pour capter les mécontentements sont inquiétants. Rien ne justifie de laisser chaque secteur agir isolément sans faire de sa bataille celle de tous les travailleurs.

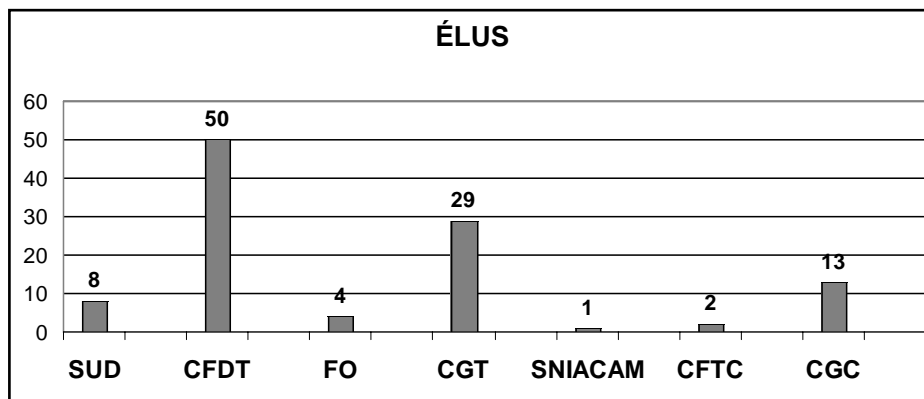
Il n'y a guère plus d'un an, nous avons créé les rapports de forces sociaux qui ont su bloquer le CPE. L'ensemble des salariés doit trouver rapidement les moyens de balayer les attermoissements des dirigeants syndicaux, se mobiliser ensemble et faire du 18 octobre une première étape afin que chacun puisse s'y inscrire, par la grève, des débrayages ou la participation aux manifestations.

Au Crédit Agricole, la modification de l'annexe 1 de la convention collective qui modifie la structure des salaires s'accompagne d'interprétations et applications diverses, les négociations nationales sur les conditions de travail n'abordent toujours pas la pression commerciale, tandis que le constat "d'une inégalité salariale hommes femmes" n'est toujours pas partagé par la FNCA qui par ailleurs, refuse à nouveau notre demande d'une formation professionnelle exclusivement prévue pendant le temps de travail.

Les salariés du Crédit Agricole ont aussi des raisons de se mobiliser ■

Les élections professionnelles au CADIF.

Jun 2007	SUD		CFDT		FO		CGT		SNIACAM		CFTC		CGC	
	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup
CE	1	1	5	5	0	1	3	4	0	0	0	0	1	0
DP	4	2	20	20	1	2	11	11	0	1	1	1	6	6
Discipline														
CCPMA														
Total	8		50		4		29		1		2		13	



Les élections au CADIF (Crédit agricole Ile de France) ont eu lieu en mai 2007. Elles étaient électroniques et sont valables 3 ans. Il y a localement 8 syndicats : CFTC, CFDT, CGC, CGT, FO, SNIACAM, UNSA et SUD. En plus du CE avec 10 membres et du Conseil de Discipline il y a 5 Délégués du Personnels (1 pour le siège et un pour chacune des 4 Directions Régionales).

Les listes en présence au premier tour : CFDT, CGC, FO, union CGT-SUD, union UNSA, SNIACAM et CFTC dite USC. A l'élection précédente (2005 donc) l'alliance était CGC UNSA SNIACAM CFTC dite REC). Cette alliance a éclaté suite à un problème de personnes. La CGC a alors présenté des candidats en Agents d'Application également ce qui est un première.

Le quorum n'étant pas atteint, sauf pour les Responsables de Management et pas dans toutes les élections, il y a eu un deuxième tour. FO n'ayant eu aucun siège au premier s'est allié à la CFDT au second tour.

Comme vous pouvez le voir sur le tableau ci-dessus nous arrivons donc à la situation suivante : 5 Titulaires CFDT et 5 Titulaires des autres syndicats.

Les élections du bureau du CE se sont donc déroulées au cours d'une réunion houleuse et au "bénéfice de l'âge". Le secrétaire est CGT et à plus de 60 ans. Il devrait sans doute se retirer avant la fin de son mandat. Le trésorier est CGC. Les secrétaires adjoints et trésorier adjoint sont CFDT. Si le secrétaire se retire il est probable que c'est la CFDT/FO qui prendra la direction du CE (toujours au bénéfice de l'âge).

Il faut savoir que lors de l'élection précédente la situation était, à l'ouverture de la séance de nomination des membres du bureau, juste après les élections : 4 CFDT, 4 CGT-SUD, 2 REC. La REC étant, à priori contre nous c'est-à-dire objectivement CFDT. Et encore, pour un problème de personne présentée par la CFDT, la situation s'est retournée. Après, là aussi, l'élection du secrétaire au bénéfice de l'âge, les postes suivants ont été votés à 6 contre la CFDT. Et cette situation est restée à peu près stable pendant les 2 ans.

Avec au départ une volonté commune de garder le CE de la prédominance CFDT cela ressemble à un échec.

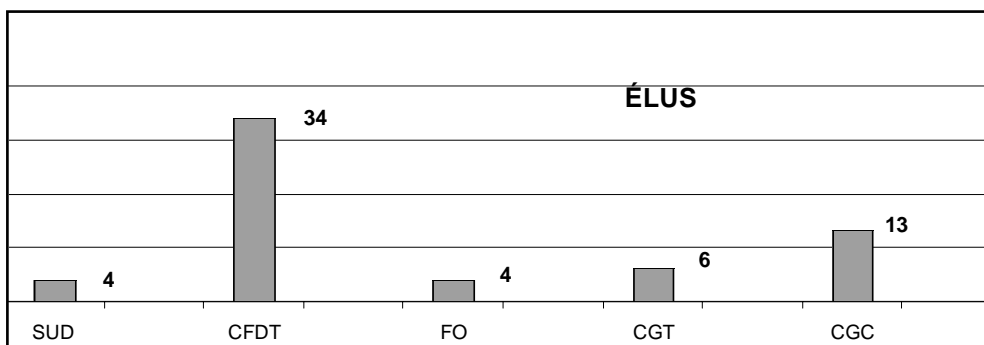
Pour SUD nous tirons notre épingle du jeu avec 1 élu Titulaire RM, 1 élu suppléant AA ce qui est une progression par rapport à l'élection précédente où nous n'avions qu'un suppléant.

Au niveau des Délégués du Personnel nous n'avions malheureusement que peu de candidats à présenter et uniquement sur le siège et la Direction Régionale de Paris. Tous nos candidats ont été élus. Au Niveau du Conseil de Discipline nous obtenons aussi un Titulaire et un suppléant en Responsable de Management et autant en Agent d'Application. Avec l'alliance CGT nous avons aussi 3 CGT et une représentante SUD au CHSCT. Le reste étant 1 CGC, 4 CFDT.

Compte tenu du faible nombre de candidats nous pouvons être satisfaits. Il faut cependant penser à la relève ! Il faudra peut-être aussi reconsidérer le vote électronique qui a engendré un deuxième tour malgré une unanimité des syndicats et de la Direction pour pousser le personnel à voter ■

Dans la Caisse de Brie Oise Picardie

2007	SUD		CFDT		FO		CGT		CGC	
	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup	Tit	Sup
CE	1		16		0		3		6	
DP	3		18		4		3		7	
Discipline										
CCPMA										
Total	4		34		4		6		13	



Les résultats décevants mais prévisibles

La Caisse de l'Oise a vécu deux élections professionnelles consécutives à quelques semaines d'intervalle. La première en mars dans le cadre de l'ancienne Caisse Régionale, la seconde en juin sous le nom de Brie Picardie.

Les résultats de cette élection "Brie Picardie" sont décevants. Trois mois après, le moment est venu de faire une petite analyse.

Tout d'abord, voyons les éléments défavorables qui ont joué contre nous :

- La Caisse Régionale de l'Oise faisait figure de petite structure (1000 salariés) face à celle de Brie Picardie (2000 salariés).
- Les syndicats de Brie Picardie sont historiquement beaucoup plus revendicatifs et suivis par les salariés. Les accords que nous négocions actuellement montrent d'ailleurs un écart très significatif en faveur de nos collègues de Brie Picardie face à nos accords "Oise" à minima négociés "entre amis" avec la Direction, la CGC et la CFDT.
- SUD Oise n'était pas véritablement connu en Brie Picardie au moment des élections
- Les élections ont eu lieu 15 jours après la fusion ce qui ne nous a pas permis de mener un véritable travail sur le terrain de la Somme et de la Seine et Marne.
- Le seul moyen de communication dont nous disposions était le "fax toutes agences".

Certes, nous avons maintenu nos positions dans l'Oise malgré l'arrivée de la CGT qui était absente jusqu'à présent dans nos murs. Elle nous a pris malgré tout quelques voix au niveau des Agents d'Application. Ces voix ont été compensées par des collègues de la Somme et de la Seine et Marne qui nous ont fait confiance.

Compte tenu du décalage d'effectifs entre les deux ex Caisses Régionales, notre "part de marché" s'est naturellement effritée en résultat global.

Nous n'obtenons en final qu'un élu en CE et 3 élus en DP. C'est la CFDT qui emporte la "part du lion" notamment grâce à sa forte implantation en ex Brie Picardie. La CGC poursuit sa progression (évinçant au passage les ex élus de l'Oise) compte tenu de sa forte présence en ex Brie Picardie.

Les mandats étant d'une durée de 4 ans, la voix de SUD sera par conséquent moins audible dans les instances du CE pour quelques années.

Il convient maintenant de se tourner vers l'avenir et plus particulièrement vers la mise en place d'une véritable implantation sur notre nouvelle Caisse Régionale (qui part de la frontière du Pas de Calais jusqu'à la limite de l'Yonne...). La tâche est donc longue et difficile, d'autant plus que les autres syndicats ont une bonne implantation. Il faut également consolider nos positions dans l'Oise ce qui, compte tenu des nombreux départs vers la concurrence (salaires plus élevés et objectifs inférieurs...) et départs en retraite, nécessite un travail de terrain important.

Nous avons donc désormais 4 ans pour redevenir parmi les premières forces syndicales de la nouvelle Caisse Régionale ■

DISCRIMINATIONS AU CRÉDIT AGRICOLE

Le syndicat SUDCAM Charente-Maritime Deux-Sèvres saisit la HALDE

- Vu les obligations internationales et européennes en matière de droits de l'homme, telles que celles contenues dans les conventions des Nations Unies sur les droits de l'homme ainsi que dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales,
- Vu les dispositions du droit communautaire en matière de droits de l'homme, et en particulier la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que l'article 6 du traité sur l'Union européenne,
- Vu l'article 13 du traité instituant la Communauté européenne qui confère à la Communauté compétence pour prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée, entre autres, sur l'orientation sexuelle et promouvoir le principe de l'égalité,
- Vu la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui interdisent toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle,
- Vu l'article 21, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui interdit « *toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* »,
- Vu la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations,
- Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (JORF du 31 décembre 2004)
- Vu la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances,
- Vu les articles L. 122-45 et L. 122-45-1 du code du travail,
- Considérant les prérogatives dévolues à la HALDE,
- Considérant les articles 20 “congés spéciaux”, 34 “primes et indemnités diverses” de la convention collective nationale du Crédit Agricole, ainsi que ceux liés aux décès et maladie, en reconnaissant certains droits aux agents “mariés” mais nullement accessibles à ceux “pacsés”, sont constitutifs de discriminations sanctionnables,
- Considérant que des demandes similaires faites tant localement au Crédit Agricole CMDS que nationalement auprès de la FNCA (Fédération Nationale du Crédit Agricole) par plusieurs syndicats représentatifs, dans le cadre des négociations sociales n'aboutissaient toujours pas afin de mettre un terme à cet état de fait,
- Par ces motifs, le syndicat SUDCAM CMDS a saisie la H.A.L.D.E. (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) afin que cessent ces discriminations au sein du Crédit Agricole, et par extension à l'ensemble des filiales et entités du Groupe Crédit Agricole SA rattachées à la convention collective nationale du Crédit Agricole,
- Sans préjuger de procédures juridiques individuelles et/ou collectives qui pourraient être envisagées,
- Dégage toute responsabilité du syndicat quant aux éventuels préjudices causés à l'image du Crédit Agricole, et par extension à l'ensemble des filiales et entités du Groupe Crédit Agricole SA rattachées à la convention collective nationale du Crédit Agricole, par l'information publique d'un communiqué de presse co-signés,

Appelle solennellement la FNCA et la Direction du Crédit Agricole CMDS à revoir leurs positions, afin de mettre les pratiques sociales du Crédit Agricole en conformité avec le droit, d'appliquer une politique réelle de diversité et d'égalité des chances en conformité avec l'évolution de la société, et de toutes les composantes de notre entreprise, conformément à son approche en terme de développement durable clairement affichée ■

La création d'un Comité d'Entreprise Européen au Crédit Agricole

Préparatoire le 9 juillet & réunion le 10 juillet 2007

Les 4 syndicats français éligibles sont présents, par contre pour les 13 représentants étrangers, 7 sont absents. Un débat s'est engagé sur cette désaffection qui semble avoir pour origine un manque d'information directe des DRH et des Directions locales. Les présents ont des interrogations sur la nomination de certains membres absents qui semblent avoir été plus désignés par leur direction qu'élus par les salariés et ont des fonctions proches des DRH (coordinatrice RH, Responsable Ressource Humaine) ou de cadres supérieurs (Cadre back office, Directeur Relation Clientèle ...)

Le projet d'accord ne nous est parvenu que le matin de la préparatoire, le temps de s'approprier le texte, nous avons procédé comme pour la réunion du 5 juin avec des débats pour chaque article pour trouver un consensus.

Pour les articles 1 & 2, traités à la réunion du 5 juin la seule réponse de la Délégation Patronale porte sur le nombre de membres du bureau soit une proposition à 9 au lieu de 6 proposés précédemment et pour une demande de la Délégation Salariale à 10. Pour le reste réponse en septembre.

Article 3 : Les Attributions du Comité Européen

3-1 Attributions Générales

Quelques compléments sont demandés par la délégation salariale, en précisant que le CEE est une instance de consultation d'information et d'échange préalable à la prise de décision.

La Délégation Patronale entend les demandes et apportera une réponse en septembre

3-2 Informations sur la marche générale du Groupe en Europe

La Délégation Salariale demande que les informations communiquées aux membres du Comité Européen portent notamment sur :

- la sécurité et la santé au travail,
- structure du groupe d'entreprise,
- changements substantiels dans l'actionnariat du groupe,
- situation économique, financière et sociale,
- évolution probable des activités de la production et des ventes,
- investissements,
- changements substantiels dans l'organisation,

- Introduction de nouvelles méthodes de travail,
- transferts de production et délocalisation,
- fusion acquisition ou changement de périmètre du groupe,
- réduction de la taille ou fermeture d'entreprises ou d'établissement,
- licenciements collectifs,
- situations et évolutions des emplois tant dans leur nature que dans leur qualification et les mobilités transnationales,
- formation professionnelle,
- égalité professionnelle...

La Représentation patronale semble d'accord sauf "sécurité et la santé au travail" car il ne lui est pas possible de réunir des informations précises, consolidées et comparables sur ce sujet à l'échelon européen.

Concernant l'expert, la délégation patronale accepte le principe de négocier une mission complémentaire d'un expert dans le cadre des pratiques actuelles du Comité de Groupe.

Article 4 : les réunions

Réunion plénière annuelle. La délégation Salariale demande que le Comité Européen se réunisse 2 fois par an sur convocation de la délégation Patronale.

Proposition délégation Patronale : Le Comité Européen se réunit 1 fois par an sur convocation de la délégation Patronale, de plus 1 réunion exceptionnelle peut se réunir à la demande de la majorité des membres salariés.

Pour toutes les demandes suivantes la Délégation Patronale apportera une réponse en septembre.

Réunion ordinaire du Bureau. La délégation Salariale demande une réunion trimestrielle contre une réunion par an proposée dans le projet.

Réunion exceptionnelle du Bureau, dès qu'un projet a une influence significative sur les effectifs d'un pays, ce qui s'entend comme affectant collectivement au moins 10% des effectifs ou 500 salariés du projet concerné.

Article 5 : Règles de fonctionnement du Comité et du Bureau

Le secrétariat du Comité : La délégation Salariale demande 2 secrétaires adjoints en plus du Secrétaire pour le suppléer et la possibilité de les mandater pour ester en justice.

Suite de la page 5

Article 6 : Moyens matériels & financiers du Comité Européen

Remboursements des frais de voyage, de nourriture et de logement comme inscrit dans l'accord GSN (Soit l'ensemble des frais de séjours engagés par les membres du CEE).

Pour le crédit d'heures spécifiques comme le prévoit le droit français, il est demandé 120 heures par membre en place de 15 heures.

Budget de fonctionnement il est demandé 85 000 euros en place de 30 000€ avec création d'un poste de trésorier & un trésorier adjoint.

Formation des membres de la Délégation salariale

La délégation Patronale en accord et en lien avec le Bureau du CEE organisera une formation de 5 jours com-

mune à l'ensemble des membres salariés du CEE.

Langue officielle des échanges : Prévoir des interprètes pour les membres ne connaissant ni le français ni l'anglais, pour que la langue ne soit pas un critère de sélection dans le choix des membres du Comité.

Article 7, 8 & 9 : Obligation de confidentialité, durée de l'accord, législation sans modification particulière.

Prochaine réunion le 28 septembre avec préparatoire le 27 septembre 2007.

Jean-Louis GEORGET

ASSIGNATION DEVANT LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE D'ANGOULÊME ...



Le Comité d'entreprise de la CR de Charente Périgord a été contraint de saisir le tribunal compétent afin de solliciter la nullité de la vente par la Caisse régionale d'un ensemble immobilier destiné depuis plus de quarante années à l'exploitation d'un centre de vacances au profit de la collectivité des salariés et retraités. Constitué d'un terrain et d'une maison situés en bordure de mer sur la commune de Sainte Marie de Ré, cet ensemble a été vendu dans de singulières conditions à des cadres de la Caisse régionale, regroupé en SCI...

A titre principal, notre avocat demande l'annulation pure et simple de la vente intervenue en fraude des droits du Comité d'entreprise.

A titre subsidiaire, il demande le maintien de la destination du terrain conformément à l'activité sociale précédemment exercée, sous astreinte de 3 000€

A titre très subsidiaire, il demande que nous soit versée une indemnité de 3 840 000€ à titre de dommages intérêts et en réparation du préjudice subi.

Nous sommes partis pour 7 ans de procédures, entre première instance, appel et cassation, manœuvres dilatoires et autres actes procéduriers. Mais le symbole est trop fort pour que nous l'abandonnions aux requins et aux coquins. Le mépris des droits collectifs est une constante des pratiques de notre entreprise. Le rappeler à l'ordre et le contraindre à plier est une constante réplique du syndicalisme d'opposition que nous partageons dans l'entreprise avec la CGT, au grand dam de notre directeur, trop souvent condamné à son goût.

Affaire à suivre donc !

LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DANS L'ENTREPRISE

Le risque pénal inhérent aux différents métiers que nous exerçons en contact ou non avec la clientèle est souvent sous-estimé sous prétexte d'efficacité commerciale. A travers trois exemples, se pose en évidence que le respect des procédures et des délégations est une garantie de sécurité personnelle pour tous, même si la responsabilité personnelle du dirigeant peut parfois être engagée.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, la responsabilité pénale d'une Caisse régionale peut être retenue pour toutes les infractions pénales commises pour leur compte par leurs représentants. En l'absence de délégations identifiées, le dirigeant peut être jugé responsable personnellement des infractions de ses agents pour manquement à ses obligations de sécurité et de bon fonctionnement de son entreprise.

Voilà pourquoi nos directeurs font rédiger des procédures écrites pour les tâches effectuées par l'ensemble du personnel dans le cadre de ses fonctions, avec une validation régulière par les experts et les spécialistes internes ou externes, dans un système constamment accessible intellectuellement et physiquement et mis à jour régulièrement.

Voilà pourquoi nos directeurs organisent le contrôle du respect des procédures et le traitement des anomalies.

Voilà pourquoi nos directeurs formalisent des délégations de pouvoirs écrites, conférant les moyens et l'autorité nécessaire pour agir à un délégataire ayant la compétence appropriée.

Ainsi, le délégataire accepte les délégations en toute connaissance de cause. Enfin, presque !...

Ainsi, en acceptant la signature d'un ordre par une personne vulnérable notamment une personne âgée, en faveur d'un tiers, surtout non héritier (clauses bénéficiaires, retrait de contrats d'assurance), l'agent peut se rendre involontairement complice, surtout si le "bénéficiaire" est également un client, d'un abus de l'état d'ignorance ou de faiblesse de la personne. De même pour obtenir la réalisation

d'un acte préjudiciable : signature d'un contrat par exemple, ouverture d'un produit bancaire non adapté à la situation de la personne, etc. A défaut du respect des règles du code de la consommation et du code monétaire et financier, notamment en matière de démarchage ou de gestion du portefeuille de titres, la sanction du délit : 3 ans de prison, amende de 375 000€

Ainsi, le post-datage d'un prêt assorti d'un nantissement à inscrire à bref délai (fonds de commerce, matériel et outillage), l'anti-datage d'un prêt à la consommation à la demande du client, l'apposition de la mention manuscrite au lieu et place de la caution ayant des difficultés à écrire (dans ce cas, la personne poursuivie pourra toujours arguer de sa bonne foi, mais il lui appartiendra de rapporter la preuve de la cause de son intervention, ce qui s'avèrera, en pratique, très difficile), la signature d'un document au lieu et place de l'intéressé ou les réponses à un questionnaire médical sont des altérations frauduleuses de la vérité. La sanction du délit de faux et usage de faux : 3 ans de prison, amende de 45 000€

Ainsi, en matière de banque et de crédit, refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ou subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur un élément discriminant est un délit de discrimination : 2 ans d'emprisonnement et amende de 30 000€ pour avoir opéré une distinction à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de l'appartenance ou de leur non appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Sous-estimé par les salariés sous la pression des objectifs et de la rentabilité, le risque pénal n'est pas négligé par les patrons. Pour preuve, ils l'assurent auprès de la CAMCA, mais uniquement pour eux, pas pour nous ! ■



Commission Conditions de travail du 20 septembre 2007

Présents : Jean-Patrick AUBERT, Robert BOUDES, Jean-Louis CALLERAND, Patrick CROSNIER, Michel GOUTIERAS, Luc GENAY, Cécile CORNU.

ACTUALITÉS

Déplacements/plans de circulation : la FNCA aurait un projet lié aux risques de déplacements ; la Lorraine qui a déjà travaillé sur le sujet, est arrivée à un accord visant à favoriser le rapprochement au maximum ;

A contrario, d'autres CR ont une politique de recrutement et mobilités, systématiquement hors du lieu d'habitation.

Accueil :

- Champagne Bourgogne, projet Alizée visant à remettre + d'AC dans les espaces Accueil ; actuellement murs d'argent sans personnel permanent et tous "commerciaux".
- Atlantique Vendée, suite aux remontées satisfaction clients, modification de la politique d'embauche ; veulent stabiliser la population Accueil en recrutant des profils différents de Bac+2 commerciaux qui visent à 6 mois à prendre des postes de CP ; veulent recruter des profils plus âgés, sur des bassins d'emploi plus larges pour stabilité géographique, profils divers ayant l'habitude du contact client (vendeur/se par exemple) et ne souhaitant pas obligatoirement évoluer vers des métiers plus commerciaux. Favoriser leur évolution dans le poste "grâce" à la nouvelle annexe de la CC ! et l'augmentation du nombre de postes de coordinateurs contact (sortes de chef/animateur de l'équipe accueil). C'est un revirement à 180° par rapport au tout commercial qui était l'objectif jusqu'alors.
- Parallèlement on assiste à une augmentation de la sous-traitance/externalisation de la gestion des espèces qui détériore le service au client (pro et assoc en particulier).

Certaines CR sont pourtant revenues en arrière suite au coût.

Harmonisation des structures du réseau dans les CR :

Après l'Ile de France c'est la Lorraine qui en diminuant ses groupes d'agences pour ne garder que (14 ?) pôles/agences de secteurs réduit les strates management du réseau.

Procédures judiciaires clients/conformité :

Il y a une montée en charge des actions juridiques de nos clients pour défaut de conseil, abus de faiblesse etc.... et pas toujours l'accompagnement de l'entreprise, voire même des fois des actions contre les salariés (conseil de discipline et demande de licenciement).

Suite contrôle IGL, avec problèmes sur le contrôle TRAC-FIN par exemple, une caisse à fait passer un quizz de conformité et roule la responsabilité des salariés.

En Centre Ouest, le salarié est aujourd'hui responsable du

traitement des réclamations : prise en compte obligatoire sous 48h et délai de réponse au client sous 15 jours, de la responsabilité du salarié qui a enclenché la réclamation. Quelle quantification et reconnaissance de ce travail ?

Problème du plus de commercial par téléphone et multiplication de ces outils, attention à l'indiscrétion bancaire ; de moins en moins de sensibilisation de l'entreprise sur le sujet au niveau des jeunes pour qui cela ne va pas toujours de soi naturellement.

Revendication à insérer dans l'accord Conditions de travail : engagement écrit de la Direction pour que chaque salarié soit défendu par l'entreprise et l'avocat de la CR dans toutes les procédures engagées par un client.

Actes d'incivilités :

14 CR ont remonté à la FNCA + enquête MSA ; résultats présentés en commission de concertation ; limites de l'exercice : selon les CR, rurales, urbaines, cela peut déséquilibrer les résultats. Toutes les CR n'ont pas un processus de déclaration systématique des actes d'incivilité.

Disparités importantes évidemment constatées et nombre sans doute bien en dessous de la réalité. (10 physiques, 27 comportementales, 76 verbales ; 27 dépôts de plainte, 13 mains courantes).

Certaines CR clôturent systématiquement la relation avec le client à la suite d'un tel acte.

Il faudrait creuser les CR concernées et l'origine de ces actes (automatisation des agences, tarification...)

Y a t-il des formations sur le sujet dans toutes les CR ? Si font souvent partie du parcours jeunes embauché aujourd'hui, quid des anciens de la boutique ?

Pourquoi ne pas demander aussi une règle nationale sur le sujet inscrite en dur ?

NÉGOCIATION NATIONALE

Attente du projet FNCA pour amendements en réinsérant les demandes portées depuis le départ (1 CHSCT par département, quantification de la charge de travail, justification des moyens face aux objectifs...)

Demande d'insérer aussi la transparence du contrôle des salariés au moins puisqu'en fonction des SIR, à priori impossible d'harmoniser nationalement des procédures de contrôle, actuellement très différentes d'une CR à une autre.

Echanges, amendements et mise en forme par mail, pour fournir à l'équipe de négociation un projet d'accord versus SUD dans l'esprit des revendications validées par le

congrès et le conseil national au démarrage de la négo sur les conditions de travail.

(prochaine négo le 3 octobre)

A noter : suite échanges du Conseil National qui a suivi, Luc GENAY veut rédiger entièrement un accord SUD. Demande 3 jours d'article 5 pour ce faire semaine 39 et fournit de la matière avant la négo du 3.

Fin de réunion.

Formation syndicale



**ARFESA
Programme de Formation
2007 / 2008**

Le centre de formation "ARFESA" vous propose des places disponibles dans plusieurs stages. Certains lieux et dates seront définis en fonction des demandes d'inscription.

Formation	Date	Lieu
Economique des élus du CE	20 au 21 novembre 2007	à définir
Animation Négociation	27 au 29 novembre 2007 +3j	à définir
Rédaction d'un tract	2 fois 3 jours	à définir
Préparer et analyser un dossier juridique	2 fois 3 jours	à définir
Conseiller du salarié	4 jours	à définir
Egalité professionnelle	1 jour	à définir
L'arrêt maladie et longue maladie	1 jour	à définir

Et bien sûr tous les modules habituels de formation syndicale et sociale

• **CHSCT, IRP, DP 1^{er} et 2^{ème} degrés**

• **Juridique**

- o Loi du 4 février 2005 relative aux droits des personnes handicapées (1 jour)
- o Les jurisprudences (2 jours)
- o Droit des nouvelles technologies NTIC (2 jours)
- o Principe de faveur (1 jour)

Pour tout renseignement : ARFESA@wanadoo.fr



OUI A LA SOLIDARITÉ, NON AUX FRANCHISES ! EGALITÉ D'ACCÈS AUX SOINS POUR TOUS !

MENSONGE : Nicolas Sarkozy invente des “FRANCHISES” en 2008, soi-disant pour financer les plans “cancer” et “Alzheimer” : il ne s'agit plus de combler le prétendu “trou” de la Sécu.

Ce prétexte compassionnel sert à imposer la logique d'assurance privée (payer selon son âge et son état de santé pour se soigner selon ses revenus) contre la logique de notre Sécu solidaire (cotiser selon ses moyens pour se soigner selon ses besoins). Elles s'ajoutent à ce que nous payons déjà.



Inventé en 1967, le Ticket Modérateur est ce “reste à charge” non remboursé par la Sécu, réservé aux mutuelles ou assurances achetées. Depuis 2003, les grands opérés n'en sont plus exonérés.

Depuis 2003, de nombreux médicaments, même utiles, ne sont plus remboursés.

Depuis 2005, le forfait Douste-Blazy de 1€ par acte de soins, d'abord plafonné, peut être appliqué 4 fois/jour depuis le 1^{er} août. Le doigt est mis dans l'engrenage des “franchises”.

Depuis 2006, un forfait de 18€ par acte de soins supérieur à 91€ s'applique. Choisit-on d'être malade ?

Depuis 2007, le forfait hospitalier est de 16€/jour, il fut inventé à 20 francs ou 3€/jour en 1983.

Les dépassements de tarif, possibles pour les spécialistes, vont s'étendre aux généralistes avec la création imminente d'un secteur dit “optionnel”. Les honoraires y seront dits “libres”, sans contrôle.

Depuis 2005, le parcours de soins, passage obligatoire par le “médecin traitant”, étend encore le champ des dépassements d'honoraires non ou mal remboursés. Il condamne le “médecin référent”, économe et indépendant des labos, choix optionnel permettant de généraliser le tiers payant depuis 1998.

Les patients pour lesquels le coût de ces franchises pourrait poser un problème financier seraient dissuadés de se soigner. L'accès aux soins serait retardé, alors que, plus un malade est pris en charge tôt, moins il coûte à la collectivité. Cette mesure augmentera donc paradoxalement les dépenses de santé.

DOUBLE PEINE : Avec les franchises, les malades payeront pour les malades : 1 milliard d'€/an. Elles sont socialement injustes, économiquement inefficaces, contraires à la santé publique... Un pas de plus vers la fin de la Sécu solidaire, remplacée par la santé à plusieurs vitesses comme aux USA.

SEUL LE FINANCEMENT SOLIDAIRE PEUT AUGMENTER NOTRE NIVEAU DE SANTÉ.

Prévenir les maladies en améliorant les conditions de vie, de travail, d'alimentation... Réorganiser le système pour une meilleure coordination des soins, avec d'autres modes de rémunération... Notre pays n'a jamais été aussi riche : quelle doit être la part de la santé ? C'est politique, le choix de société !

Il est particulièrement choquant que la taxation des stocks option préconisée par la Cour des comptes ne soit pas envisagée, alors que le gouvernement vient de faire un cadeau fiscal d'environ 15 milliards d'euros en faveur des catégories les plus aisées de la population. De plus, alors que les profits des entreprises battent tous les records, aucune augmentation des cotisations patronales n'est envisagée.

Il est indispensable de créer les rapports de forces nécessaires pour que la sécurité sociale soit un système réellement solidaire ■

Négociation Nationale du 3 octobre 2007

Délégation SUD : Cécile CORNU, Jocelyne CRÈCHE, Marcel LEBRIS , Jean-Pierre FILLANCO

Les textes actualisés de la FNCA étaient soumis à discussion :

1. Conditions de Travail
2. Stratégie d'Entreprise et GPEC
3. Egalité Professionnelle H/F
4. Accord Formation Professionnelle
5. Accord Formation en Alternance

Conditions de Travail

Les syndicats ont rappelé à nouveau, mais c'est le cas à chaque négociation, les remarques générales déjà formulées et non prises en compte, comme par exemple la notion de "performance de l'Entreprise" qui n'a pas sa place dans un texte sur les conditions de travail des salariés.

SUD, sur la base des dernières contributions notamment de la commission condition de travail, a enrichi son intervention des points suivants :

1. il faut supprimer du préambule, l'affirmation des "avancées déjà réalisées" ou alors donner des exemples.
2. le CHSCT doit être reconnu comme incontournable dans l'amélioration des conditions de travail
3. les incivilités (dont le terme est maintenant faible au regard des véritables agressions quelque fois subies par les salariés), doivent faire l'objet d'un accompagnement systématique, médical et juridique, y compris la déclaration en accident du travail et contester leur refus par la MSA.
4. la liste consolidée nationalement de ces incivilités doit être classée par type d'évènements déclencheurs, afin d'en tirer les meilleurs enseignements.
5. parmi les évènements déclencheurs, il faut rajouter la tarification et les files d'attente au guichet, conséquences du sous-effectif.
6. la "confiance" annoncée dans le texte envers les salariés, apparaît bien contradictoire avec les contrôles nombreux et redondants, auxquels s'ajoutent maintenant la vidéo surveillance.
7. la notion de "faire grandir" (le salarié), s'accommode mal des réunions quelquefois quotidiennes de vérification d'atteinte des objectifs individuels.
8. nous avons, comme d'autres syndicats, dénoncé les objectifs trop individualisés.
9. la notion de "bon produit au bon client au bon moment", apparaît incompatible avec les campagnes commerciales incessantes .
10. une attention particulière doit être observée concernant les salariés dont l'absence est régulière aux

actions de formation et pour ceux touchés par un projet d'externalisation.

Après une longue suspension de séance, la FNCA a apporté quelques réponses :

Le CHSCT sera intégré au texte, et c'est d'accord pour l'accompagnement médical et juridique suite aux incivilités. La notion de "bon produit....." sera maintenue, mais la "performance de l'Entreprise" sera remplacée par "bonne marche". D'autres détails seront également modifiés et une rédaction opérationnelle sera prochainement proposée.

L'organisation et planification du travail, autre gros pavé des conditions de travail, seront négociées dans le 1^{er} semestre 2008.

GPEC Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

La FNCA nous livre ses définitions alambiquées :

Définition de la stratégie

La stratégie est constituée des principales ambitions durables de l'entreprise, arrêtées au regard des diagnostics de l'environnement, du marché, de la concurrence, des attentes de la clientèle, des forces et faiblesses de l'entreprise, de ses valeurs, des opportunités qu'elle souhaite saisir et des menaces ou contraintes qu'elle doit prendre en compte. Fruit d'une réflexion permanente, la stratégie s'appuie sur la vision de l'entreprise de la mission qui est la sienne dans son environnement et s'inscrit dans la durée.

Définition de la GPEC

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences consiste en la mise en place de politiques de formation, de recrutement et de mobilités cohérentes, visant à permettre à l'entreprise et aux salariés de passer sans heurts, d'une structure initiale en terme d'effectif et de compétences à une structure de compétences probable au regard des ambitions stratégiques. La GPEC doit responsabiliser le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle réaliste dont il est l'acteur clé.

Si certains syndicats ont approuvé ces définitions, d'autres dont SUD, en ont simplement pris acte, mais refusé la responsabilité du salarié dans les choix stratégiques et restructurations de l'Entreprise. Pour SUD, il ne faut pas

Suite de la page 11

oublier d'évoquer les effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires car il ne s'agit pas de négocier sur la stratégie de l'entreprise mais uniquement de définir les conditions dans lesquelles le CE doit être informé et consulté.

Une 1^{ère} consultation aura lieu en 2008 puis échange tous les ans, sauf rencontre exceptionnelle que justifierait un changement stratégique.

Egalité Professionnelle Hommes/Femmes

Il s'agissait de reconduire le précédent accord, incorporant les dernières dispositions législatives et conventionnelles. Si la CFDT se félicite de ses signatures qui font "avancer les choses", elle regrette que les accords ne soient pas complètement ou partout appliqués. La CGT, comme SUD, trouve que le texte est plein de bonnes intentions, mais que ses effets sont peu remarquables. De plus, le texte tente de dire que l'absence d'écart salarial est constatée, alors que SUD démontre le contraire : il y a 90% de catégories où les femmes sont moins payées que les hommes

Alors, si l'ancienneté et le temps étaient les seuls responsables de cette situation (il y a 30 ans que nous en faisons le constat), il est temps de rattraper les écarts et comme d'autres syndicats l'ont réclamé, une enveloppe spécifique (en plus et différente des RCP ou RCI) doit y être allouée.

Les garanties sur l'égalité à l'embauche sont inefficaces, le texte doit être plus ferme et mieux appliqué, la sensibilisa-

tion aux managers réelle et le temps partiel respecté à tous les niveaux de responsabilité. SUD a réclamé comme d'autres syndicats, le maintien du salaire pendant le congé de paternité.

La FNCA demande une réflexion pour savoir si elle soumet à signature le texte en l'état ou l'enrichit de modifications suite aux remarques des syndicats.

Accord Formation Professionnelle

La FNCA propose de reconduire cet accord qui semble-t-il donne satisfaction aux salariés et aux CR.

Le point bloquant pour SUD est la formation hors temps de travail. 59% des CR y ont recours et la proportion est de 1,85% de jours de formation par rapport au total. Si ce nombre est si faible, cela ne doit pas gêner les CR de revenir en arrière et faire toutes les formations sur le temps de travail.

On remarque que 1/3 des CR ont formalisé le rendez vous formation. A quoi cela sert d'avoir un accord s'il n'est pas appliqué.

La FNCA conservera la formation hors temps de travail, d'autant qu'un seul autre syndicat avait fait la même demande que nous.

Accord Formation en Alternance

Une majorité de syndicats annonce signer cet accord reconduit en l'état. ■

Calendrier militant

SUD Crédit Agricole

- Conseil National : 4 et 5 décembre 2007 Campanile M° Hoche
- Négociations nationales 7 novembre
- Congrès 3 au 5 juin 2008 par CRCO

Solidaires

- Comité National 5 et 6 décembre
- Bureau National 8 novembre
- Congrès National 3 au 5 juin 2008 à St Jean de Monts (85)

National et International

- Journée de mobilisation FSM samedi 26 janvier 2008
- Elections Prud'hommes 3 décembre 2008
- FSE 2008 Suède ou Danemark

Comité National "Solidaires" 4 octobre 2007

Initialement prévu en Bureau National, il s'agissait d'un Comité National extraordinaire (présence des Solidaires départementaux) compte tenu de la situation sociale et préparation de la mobilisation du 18 octobre (grève SNCF, RATP, EDF pour les régimes spéciaux)

Point sur l'actualité par Annick Coupé

On assiste à la mise en œuvre des promesses de l'hyper Président :

- L'autonomie des universités, renommée "liberté et responsabilité des universités". Ce projet rejeté par SUD Etudiant provoque des réactions décevantes de l'UNEF.
- Le projet Travail Emploi Pouvoir d'Achat, le leurre du travailler plus pour gagner plus, et le paquet cadeau fiscal.
- La loi récidive qui entraîne l'opposition de tous les syndicats et secteurs concernés.
- Le droit de grève qui a produit quelques mobilisations, qui montrent qu'au moins ce point ne passe pas dans l'indifférence générale.
- La fusion GDF-SUEZ, véritable privatisation de GDF et démantèlement du service public.
- La tenue de 4 conférences tripartites, où Solidaires n'est pas invité, ce qui confirme l'opération de notre marginalisation par les pouvoirs publics :

- o Modernisation du marché du travail, avec en enjeu central le Contrat de Travail Unique et le licenciement-séparation à l'amiable.

- o Conditions de travail le 3 octobre.

- o Salaires et pouvoir d'achat le 23 octobre.

- o Egalité professionnelle h/f le 12 novembre.

Existe-t-il des perspectives de mobilisations ? OUI sur certains sujets comme la TVA sociale (mais finement reporté) ou les régimes spéciaux. Les cadres unitaires sont donc importants, comme sur les franchises médicales : 50 centimes par boîte de médicament et acte paramédical, 2€ par transport sanitaire, qui viendront compléter le 1€ des actes médicaux + 3€ en biologie, les 18€ sur les actes lourds, et 16€ de forfait hospitalier.

Il existe une nécessité de résistance, mais on remarque

surtout le manque de volonté de construire une opposition chez les syndicats traditionnels.

Dans la Fonction Publique, les suppressions d'emplois d'abord annoncées importantes sont ensuite réduites pour faire croire à un consensus, mais restent à un niveau supérieur aux années passées et record dans l'Education Nationale (11.000).

Il faut rappeler l'analyse d'ATTAC sur la crise financière internationale. Les banques centrales (dont la BCE pour 3 milliards d'€) ont fait marcher la planche à billets pour sauver le système financier mondial. Le souhait de maîtriser l'inflation, ne vise que l'inflation des salaires. Pendant ce temps, 50% de la finance internationale transite par les paradis fiscaux.

Tous les regards sont braqués sur la mobilisation du 18 octobre de tous les syndicats SNCF, RATP, Energie à laquelle ont prévu de se rallier unitairement ou localement CGT, FSU et Solidaires de la fonction publique, certains secteurs du privé et Unions Départementales et que chacun pourra rejoindre par la grève, des débrayages ou la participation aux manifestations.

Mini traité constitutionnel

Même si ce sujet peut paraître secondaire, il ne l'est pas. Les modifications sont illusoires :

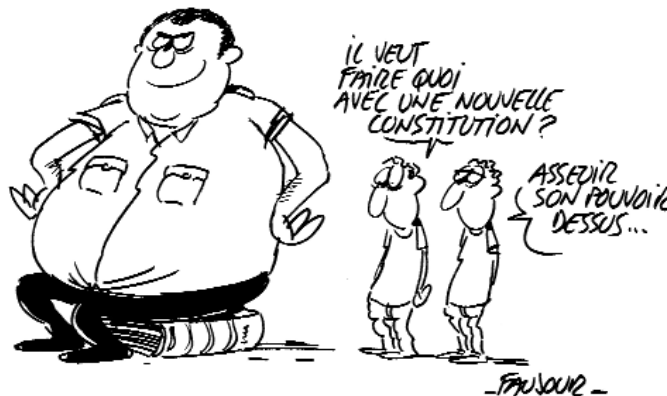
1. la disparition de la notion de concurrence libre et non faussée, est sans effet, car le droit communautaire qui continue à être basé sur la concurrence, a une valeur supérieure aux droits nationaux.

2. les libertés fondamentales, même annoncées contraignantes sont de faible portée.

Représentativité

Les désignations aux SRIAS (sections régionales interministérielles d'action sociale), conséquence de la représentativité de Solidaires dans la fonction publique sont validées dans toutes les régions sauf 2 n'ayant pas fait de désignation. Une formation s'est déroulée le 9 octobre.

Pour les CESR (conseil économique et social régional),



Solidaires

certaines régions étudient nos candidatures, d'autres ont refusé les nominations de représentants Solidaires, s'abritant derrière un arrêté que le ministère de l'intérieur a refusé de modifier malgré la demande de Solidaires.

Congrès National : 2 au 6 juin 2008 en Vendée

Il est demandé aux syndicats nationaux de faire connaître pour décembre leur nombre de participants.

Les Solidaires départementaux auront 2 participants (pris en charge financièrement si pas de subventions ou de possibilités financières).

Prud'hommes 3 décembre 2008

Les listes potentielles couvrent à ce jour 50% du corps électoral, mais des syndicats ou départements travaillent

encore pour améliorer cette situation.

Les 1^{ères} fiches techniques sont disponibles sur le site : www.solidaires.org

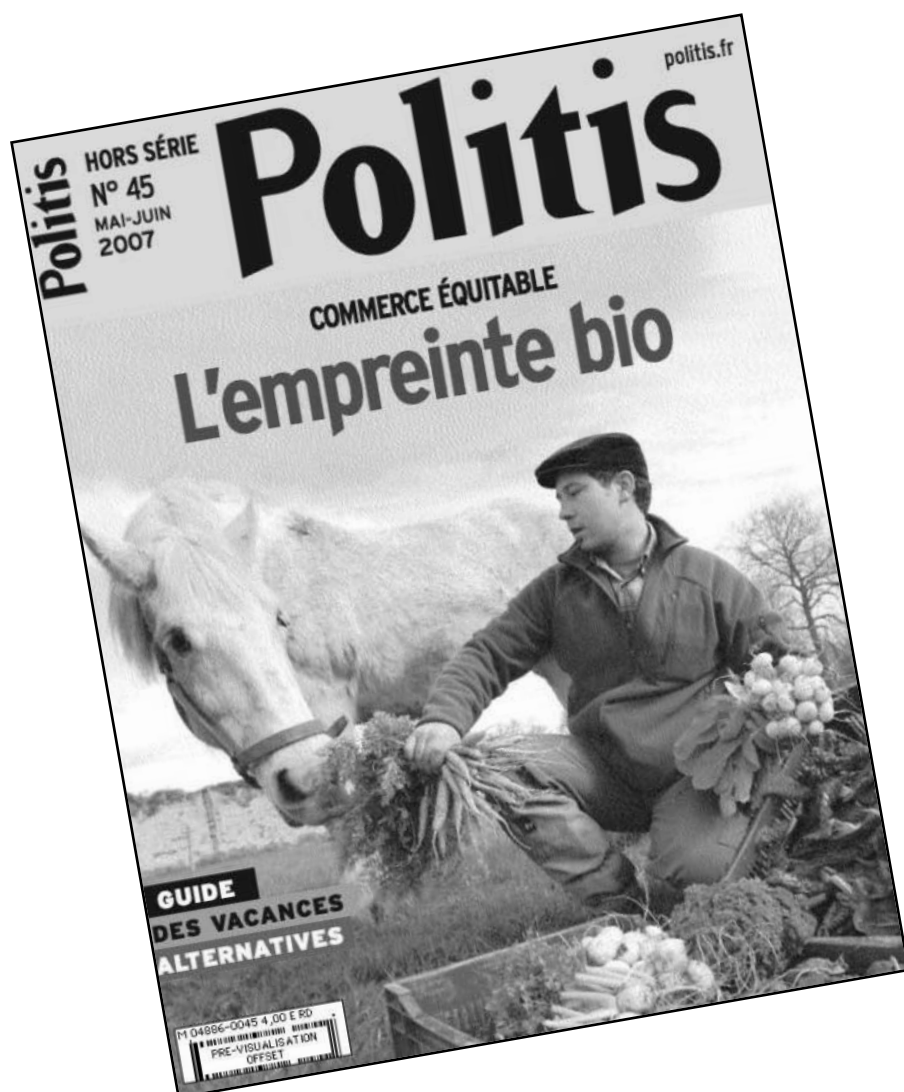
Divers :

La recherche de locaux et salles de réunions pour le siège social de Solidaires, le secrétariat national et la fédération Fonction Publique sont en voie d'aboutissement dans le secteur de M^o Jaurès.

Prochains BN : 8 novembre et CN : 5 et 6 décembre.

Jean-Pierre Fillancq

SUD Crédit Agricole



Politis la revue

Chaque semaine s'y expriment les meilleurs intervenants de l'université de Casteljaloux.

C'est aussi un pourvoyeur régulier de nos revues de presse.

Nous ne saurions que vous conseiller de vous abonner et/ou d'y faire abonner vos syndicats;

99 euros pour l'année

www.politis.fr

Pétition contre les tests ADN

En instaurant des tests ADN pour prouver une filiation dans le cadre d'un regroupement familial, l'amendement Mariani, adopté par l'Assemblée Nationale, fait entrer la génétique dans l'ère d'une utilisation non plus simplement médicale et judiciaire mais dorénavant dévolue au contrôle étatique.

Cette nouvelle donne pose trois séries de problèmes fondamentaux.

Tout d'abord, des problèmes d'ordre éthique. En effet, l'utilisation de tests ADN pour savoir si un enfant peut venir ou non rejoindre un parent en France pose d'emblée cette question : depuis quand la génétique va t'elle décider de qui a le droit ou non de s'établir sur un territoire ? Au-delà, depuis quand une famille devrait-elle se définir en termes génétiques ? Sont pères ou mères les personnes qui apportent amour, soin et éducation à ceux et celles qu'ils reconnaissent comme étant leurs enfants.



Ensuite, cet amendement fait voler en éclats le consensus précieux de la loi bioéthique qui éloignait les utilisations de la génétique contraires à notre idée de la civilisation et de la liberté.

Enfin, cet amendement s'inscrit dans un contexte de suspicion généralisée et récurrente envers les étrangers qui en vient désormais à menacer le vivre ensemble. Car tout le monde s'accorde à dire que la fraude au regroupement familial ne peut être que marginale au regard des chiffres d'enfants annuellement concernés et au regard de l'absence de raison substantielle qu'il y aurait à frauder dans ce domaine. En effet, quelle étrange raison pousserait les immigrés à faire venir massivement dans notre pays des enfants qu'ils sauraient ne pas être les leurs ? Autrement dit, l'amendement instaurant les tests ADN n'a pas pour fonction de lutter contre une fraude hypothétique mais bien de participer à cette vision des immigrés que nous récusons avec force.

Nous sommes donc face à un amendement qui, sur les plans éthique, scientifique et du vivre ensemble introduit des changements profondément négatifs. C'est pourquoi, nous, signataires de cette pétition, appelons le Président de la République et le Gouvernement à retirer cette disposition, sous peine de contribuer, en introduisant l'idée que l'on pourrait apporter une réponse biologique à une question politique, à briser durablement les conditions d'un débat démocratique, serein et constructif sur les questions liées à l'immigration.

Pétition en ligne sur : <http://www.toucheapasamonadn.com/>

Ont participé à ce numéro 67 d'Objectif SUD : Christian BERTELLE (Brie Oise Picardie) Cécile CORNU (Atlantique Vendée), Jean-Louis DANFLOUS (Aquitaine Gironde), Alain DUFAU (Aquitaine Landes), Jean-Pierre FILLANCQ (Aquitaine Gironde), Jean-Louis GEORGET (Touraine Poitou), Richard GÉRAUD (Aquitaine Gironde), Denis MARION (Normandie), Frédéric HAY (Charente Maritime Deux Sèvres), Lionel SATABIN (Ile de France), François VAZQUEZ (Charente Périgord) sans oublier l'équipe technique de Bordeaux qui a une équipe de foot qui vient de se faire dérouiller par Lyon ■

Comité du Groupe CASA 11 juillet 2007

Délégation SUD : Alain DUFAU Aquitaine, Jean-Louis GEORGET Touraine-Poitou, Laurent GUILBERT Brie-Oise-Picardie, Représentant syndical François VAZQUEZ Charente-Périgord.

Présentation du rapport d'expertise Ethix :

Les différents chiffres économiques (bons à excellents) du groupe CASA sont présentés.

L'utilisation crescendo d'Internet a un impact sur les réseaux Crédit Agricole et Crédit Lyonnais avec une qualification et compétence du personnel à affirmer.

La facturation du groupe CASA est en général plus basse que la moyenne de l'Union Européenne.

Effectifs :

Fin 2006, le groupe Crédit Agricole comptait 147.333 salariés dont 70.270 pour la FNCA (66.775 pour les CR soit 488 de plus qu'un an auparavant) et 77.062 pour CASA (dont 41.050 en France).

On annonce 17.000 départs d'ici 2012.

La structure par tranche d'âge est similaire aux banques AFB + Banque Populaire, mais CASA est beaucoup plus jeune.

Projets en cours :

L'intention est de passer le taux de satisfaction des clients de 80 à 90% et faire baisser les coûts de production par un projet Industriel (Usines Métiers) sur 23 filières, et une décentralisation qui doit entraîner des économies d'échelle comme c'est déjà le cas en Titres, Chèques, Epargne Salariale, Assurances, en cours pour Editique et Moyens de Paiements (projet SEPA) et en réflexion pour l'Habitat. Selon René CARRON, les interrogations sont normales mais ces projets ne sont pas de nature à bouleverser les fondamentaux des Caisses Régionales. Il en est sans doute autrement du co-développement de Sofinco au Maroc, si l'activité professionnelle de nos collègues y est transférée.

Un Comité d'Entreprise Européen va être rapidement en place, car c'est une valeur de dialogue social.

Le Développement Durable fait toujours l'objet d'autant d'attention car ce doit être une vitrine et bien sûr, le Crédit Agricole reste investi dans la lutte contre la corruption ou le blanchiment, reste éloigné du financement de l'armement (du moins en Europe) ou des paradis fiscaux et conserve le sentiment d'avoir géré de manière satisfaisante la crise financière Argentine de 2002.

Alain DUFAU

René Carron déclare...



Régimes de retraite : le gouvernement veut nous diviser pour mieux s'attaquer à tous

Le Gouvernement attaque les régimes spéciaux au nom de "l'équité". Mais nous défendons un système bien plus juste et solidaire que celui proposé par Sarkozy.

Nous demandons que le régime de retraite des salarié(e)s du privé rejoigne les régimes spéciaux.

Cet alignement par le haut était prévu ... en 1945 lors de la création de la Sécu ! C'est pour cela que les régimes de retraite qui existaient auparavant ont été maintenus, dans l'attente que le régime général les rattrape. Nous refusons l'idée que, soixante ans plus tard, le progrès serait de détériorer la situation de tous !

D'après les hypothèses démographiques, le nombre de personnes de plus de 60 ans aura doublé au cours des prochaines 40 années. Le gouvernement en déduit hâtivement que l'on court à la catastrophe, et que la seule solution serait de travailler plus longtemps et de partir avec une plus petite retraite.

C'est faux Car le Produit Intérieur Brut c'est-à-dire la richesse que nous produisons collectivement dans le pays, continuera d'augmenter et permettrait largement, comme par le passé, d'absorber le vieillissement de la population : il y a 40 ans, les retraites coûtaient 6% du Produit Intérieur Brut soit 45 milliards sur 750, elles coûtent aujourd'hui 12% soit 192 milliards sur 1 600, et coûteraient 18% soit 540 milliards sur 3 000 dans 40 ans, ce qui représente plus, mais laisse quasiment 2 500 milliards de Produit Intérieur Brut à d'autres dépenses, donc bien plus qu'aujourd'hui !

Le problème posé n'est pas celui du poids des retraites, mais de l'utilisation des richesses créées Il s'agit bien d'un choix politique. Ces 20 dernières années, la part du PIB consacrée à la masse salariale a ainsi perdu 10 points soit 160 milliards d'€ par an Or, un retour à la situation d'avant 2003 - avec 37,5 annuités pour tous - ne coûterait que 4,5 milliards d' € par an !

C'est possible économiquement, sans problème !

Ramener les profits que patrons et actionnaires se font sur le dos des salarié-e-s à ce qu'ils étaient il y a 20 ans (et c'est déjà beaucoup trop !) dégagerait chaque année une somme 40 fois supérieure à ce qui est présenté comme nécessaire pour sauver les retraites ! On est loin de la catastrophe annoncée !

Que proposons -nous ?

Une **augmentation des cotisations patronales** comme cela s'est fait par le passé, permettant de financer un système par répartition, La garantie à tous une **retraite complète après 37,5 annuités**, plus tôt pour les métiers pénibles,
Un **taux de remplacement de 75% minimum**,
Une **retraite minimum de 100% du SMIC**,
Une **augmentation des salaires**, en particulier des plus bas, également nécessaire à la garantie de retraites décentes.

Une autre répartition des richesses !

Que proposent MEDEF et gouvernement ?

Une **augmentation sans fin du nombre d'années nécessaires** pour acquérir une retraite à taux plein.
Comme, dans le même temps, les employeurs se séparent toujours plus tôt des "seniors", cela se traduira par une **diminution du montant des retraites pour une majorité de salarié(e)s** qui ne pourront avoir une carrière complète.
Le **développement de retraites complémentaires par capitalisation**, pour les plus riches seulement, et au profit des fonds de pension. En clair, le remplacement de notre système par répartition par un système livré à la finance.

Plus d'inégalité, de précarité, moins de solidarité !

Défendre nos régimes de retraite, est-ce "indigne" ?

Notre système de retraite fait partie de notre contrat de travail. Le Gouvernement nous demande d'y renoncer sans contrepartie, alors que rien ne le justifie. Il parle d'équité, mais il ne propose qu'un alignement par le bas. Où cela s'arrêtera-t-il ? Un tel raisonnement conduirait à supprimer toutes les conventions collectives, accords de branche et d'entreprise et à tout niveler par le bas.

Gouvernement et directions d'entreprises tentent d'imposer une régression sociale aux salarié(e)s des entreprises bénéficiant des régimes spéciaux de retraites, et non de négocier dans un objectif de progrès social.

Quels sont les prétextes mis en avant pour tenter de justifier la remise en cause des clauses de nos contrats de travail ?

- ⇒ Une crise du régime des retraites ? Les régimes spéciaux représentent moins de 5% des retraités, ils ne peuvent donc mettre en péril le régime général.
- ⇒ Une incapacité des entreprises à financer les retraites ? Elles n'ont jamais été aussi riches et n'ont jamais été autant exonérées de cotisations.
- ⇒ Les régimes spéciaux à la charge des salariés du privé ? Certains régimes spéciaux sont bénéficiaires et reversent au régime général ; d'autres sont certes déficitaires mais uniquement du fait de l'effondrement de l'emploi dans leur secteur, souvent à la suite de choix politiques.
- ⇒ Les salariés des régimes particuliers partent-ils à la retraite trop tôt ? Les salariés du privé subissent une augmentation du nombre d'annuités, depuis la réforme Balladur de 1993. Cela va continuer si personne ne s'y oppose (la Commission Européenne parle de reculer l'âge de la retraite à 67 ans). Mais les entreprises refusent de garder les salarié(e)s les plus âgé(e)s, et contraignent 2 salariés sur 3 à partir avant 60 ans avec une retraite incomplète et "indigne". Alors pourquoi vouloir nous imposer une mesure inefficace ? Il faut l'abroger et non la généraliser !

- ⇒ Une injustice criante, une "indignité" ? L'indignité n'est-elle pas plutôt d'accorder 15 milliards d'allègements fiscaux au profit des plus riches ou de dépenaliser les délits financiers ? Et de proposer un système de retraite avec des pensions de base de plus en plus faibles compensées par des retraites complémentaires... pour ceux qui le peuvent uniquement. C'est-à-dire de remplacer progressivement un système par répartition solidaire par un système par capitalisation au profit des plus riches.

De l'argent ? Oui, il y en a !

Un exemple, la compensation par l'Etat des **mesures d'allègement des charges sociales** des entreprises représente **environ 25 milliards d'euros par an** et elle est en constante progression.

Union syndicale Solidaires

La suppression des régimes spéciaux ne profiterait en rien aux autres salarié(e)s, mais seulement au patronat et aux actionnaires qui n'ont jamais été aussi riches et auraient largement les moyens de financer des retraites décentes pour tous.

Les régimes spéciaux représentent un modèle social avancé, basé sur un système par répartition et sur la solidarité intergénérationnelle avec une part importante de salaire différé. Les régimes spéciaux versent des cotisations plus élevées pour favoriser des retraites "dignes". Patronat et gouvernement veulent stigmatiser certain(e)s salarié(e)s comme des privilégié(e)s et ainsi nous diviser pour ensuite mieux s'attaquer au régime général.

SNCF, EDF/GDF, Education Nationale, Fonctionnaires, RATP, ... public / privé, luttons ensemble, pour gagner ensemble !

Les salariés des entreprises bénéficiant des régimes spéciaux ne veulent pas défendre leur système au dépend des autres salariés, mais pour qu'il puisse s'étendre à tous. Défendons ensemble un système de retraite plus juste pour tous, un système par répartition basé sur la solidarité !

La situation d'Attac : sortie de crise !

L'activité a redémarré

Attac est redevenue une force de proposition, d'innovation citoyenne et de rassemblement. Coup sur coup, l'association a publié en janvier un Manifeste altermondialiste, a conclu en février, avec 17 autres Attac d'Europe, une déclaration sur "10 principes pour un traité démocratique", et a organisé en mars, avec la participation de 15 partenaires associatifs et syndicaux, un séminaire sur "Les mouvements sociaux confrontés à la crise écologique". Puis début juin, avec les Attac d'Europe, à Rostock elle a été un acteur majeur du contre sommet du G8. Enfin, le 25 juin, à Paris elle organise avec ses membres fondateurs de la presse une réunion publique pour une Europe démocratique.

Les moyens d'une ambition

Mais une crise de direction, qui s'est conclue en décembre 2006 par l'élection d'un nouveau Conseil d'administration, a laissé une situation financière désastreuse (un déficit cumulé dépassant 300 000 euros) qui menace la survie de l'association et handicape la relance de ses actions. C'est pourquoi nous nous adressons à l'ensemble des citoyennes et citoyens qui s'opposent au néolibéralisme, et qui partagent notre volonté de bâtir un monde solidaire, écologique et démocratique. Nous nous adressons à eux pour solliciter leur participation à une souscription qui vise à la fois à ce que l'association survive à sa crise financière et à ce qu'elle retrouve les moyens de développer ses actions et son rayonnement. Nous nous adressons aussi à eux pour les inviter à nous rejoindre, et à renforcer notre force militante qui a su peser sur la campagne référendaire en 2005 en faveur du rejet du Traité constitutionnel européen.

Le paradoxe politique

Partout dans le monde se fait de plus en plus sentir la nécessité de changer radicalement les règles de la mondialisation. Les inégalités se creusent. La démocratie est malmenée par le pouvoir de la finance, par les médias et par les politiques sécuritaires. La crise écologique appelle des mesures urgentes. Pourtant, en France, le débat politique reste éloigné de ces enjeux. Et les néo-conservateurs en ont profité pour gagner les élections et mettent en œuvre leur projet réactionnaire. En Europe, après les non français et néerlandais exprimant le refus du néolibéralisme, les gouvernements des pays de l'Union se contentent de revoir leur tactique pour contourner le "danger populaire". Au plan international, la plupart des gouvernements, et notamment ceux de l'Occident, ne semblent guère prêts à mettre en question la liberté de circulation des capitaux et des marchandises, la concurrence généralisée et sans régulation, les paradis fiscaux et judiciaires, ainsi que les rapports de forces brutaux entre les États.



Contribuer à une autre mondialisation

Dans les mois et les années prochaines, le mouvement altermondialiste en général et Attac en particulier auront à poursuivre l'œuvre qui a été commencée à Seattle en 1999, puis à Porto Alegre en 2001. Partout dans le monde, des citoyennes et des citoyens se mobilisent, de plus en plus nombreux, pour bâtir une autre mondialisation, solidaire, écologique et démocratique. En rejoignant Attac ou en aidant Attac, c'est à ce mouvement que vous apportez votre contribution.

MERCI DE JOINDRE IMPÉRATIVEMENT CET ENCART À VOTRE RÉGLEMENT ET DE L'ADRESSER À :

Attac, Souscription 2007, 60732 Ste Geneviève cedex - France

Je verse la somme de euros

Nom, prénom :

Adresse :

La somme versée donnera lieu à l'établissement d'un reçu fiscal.

En conséquence, si vous êtes imposable sur le revenu, un versement de 100 euros donnera lieu à une réduction d'impôt de 66 euros. Au final l'opération vous reviendra à 34 euros.



Appel aux organisations syndicales

Le nouveau président de la République et le nouveau gouvernement ont décidé d'aller vite pour imposer dans la foulée de l'élection présidentielle toute une série de mesures qui visent à remodeler la société française pour essayer d'en finir avec les éléments de solidarité qui subsistent.

L'été a vu ainsi l'adoption du "paquet fiscal" qui va bénéficier pour l'essentiel aux plus favorisés, de la loi sur la délinquance qui évacue toute notion de déterminants sociaux et rejette, de fait, toute politique de prévention, de la loi contre le droit de grève dans les transports, explicitement présentée comme une première étape d'une remise en cause plus générale de ce droit, de la loi "relative aux libertés et responsabilités des universités" qui constitue une nouvelle étape vers leur privatisation.

D'autres projets sont d'ores et déjà annoncés pour la rentrée et l'année 2008, le président de la République ayant annoncé vouloir aller encore plus vite : contrat de travail unique, démantèlement du service public de l'emploi par la fusion ANPE - Unedic, instauration de franchises médicales, "rendez-vous" sur les retraites, autant de projets qui constituent des attaques directes contre les droits des salariés.

S'y rajoute la loi sur l'immigration qui restreint encore plus les droits des immigrés et accentue la répression à leur endroit. Le projet de TVA "sociale" semble reporté mais reste dans les objectifs du gouvernement : s'il est adopté, il pèserait fortement sur les ménages et remettrait encore plus en cause le financement de la protection sociale par les entreprises.

Dans cette situation, la responsabilité du mouvement syndical est énorme. Il ne s'agit, ni plus, ni moins, d'empêcher que le modèle social néolibéral et sécuritaire s'installe dans notre pays. Chaque attaque est certes spécifique et nécessitera des mobilisations particulières. Mais il importe que, dans cette perspective, le mouvement syndical se dote de propositions communes alternatives susceptibles de mobiliser les salariés et de créer ainsi les conditions pour que se construisent ainsi les rapports de forces nécessaires pour l'emporter.

Le mouvement syndical français est divers. Cette diversité est une richesse à condition qu'elle ne se transforme pas en sectarisme et ne soit pas un obstacle à l'action unitaire. Les orientations que le président de la République veut imposer mettent chaque organisation devant ses responsabilités.

C'est le sens de l'appel que lance aujourd'hui le Bureau national de l'Union syndicale Solidaires pour la constitution d'un front syndical commun à tous les niveaux, national, local et sectoriel. Une première initiative pourrait être de faire une déclaration solennelle signée par toutes les organisations syndicales et s'adressant à la société française pour l'alerter des enjeux de la période. Nul doute qu'une telle déclaration unitaire aurait un impact considérable auprès des salariés et plus globalement dans l'opinion.

Ce serait un appui considérable pour développer des initiatives de mobilisation à tous les niveaux.

Le Bureau national de l'Union syndicale Solidaires

93 bis rue de Montreuil - 75011 Paris - 01 58 39 30 20 - www.solidaires.org