

Objectif Sud

Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

Sommaire

Page 1 :	Editorial
Page 2 :	Elections
Page 3 :	La bourse...
Page 4 :	CHSCT
Page 5 :	Bilan social directorial
Page 8 :	Guadeloupe
Page 10 :	CE Européen
Page 11 :	Aquitaine 33
Page 12 :	"Solidaires"
Page 13 :	Négociations nationales
Page 14 :	CCPMA en Aquitaine
Page 15 :	Equitable
Page 16 :	Education sans frontières
Page 18 :	Ecologie
Page 19 :	Forts en maths
Page 20 :	Lecture

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° 68

Décembre 2007

Union
syndicale
Solidaires

www.solidaires.org

Nicolas Sarkozy percuté !

C'est en voulant rencontrer des grévistes des Transports, de l'Energie, de la Fonction Publique, que Nicolas Sarkozy a été renversé par un 4X4 conduit par une jeune militante de "Liberté chérie", qui en avait marre des grèves et qui fonçait sur le cortège des manifestants. Elle n'a pu éviter Nicolas Sarkozy qui ne dépassant pas de la hauteur du pare chocs, était masqué par des autocollants "STOP la grève" qui ornaient le pare-brise. La convergence des mouvements eut donc lieu à cet endroit fatal et le choc des cultures fut inévitable, avec des conséquences inouïes. Patrick Devedjian fut lynché par la foule et Roselyne Bachelot qui se tira une balle dans la cervelle, s'en sortit sans aucune blessure. Xavier Bertrand téléphona à SUD Rail pour commenter une année de négociation au Crédit Agricole.

La valeur du point qui servait à l'augmentation des salaires a disparu et notre salaire est maintenant saucissonné en plusieurs parties. Toute indexation globale, sur la totalité du salaire n'existe plus et les augmentations n'en toucheront plus qu'une partie. L'année se solde donc par une augmentation de 36€ bruts mensuels (quelques fois plus pour les plus jeunes n'ayant pas encore d'ancienneté à absorber). Dans le domaine des conditions de travail, sujet pour lequel les syndicats avaient exigé des négociations, un texte est proposé à la signature. S'il aborde enfin les agressions et incivilités de la clientèle, les véritables raisons de la dégradation du climat : objectifs individualisés, pression commerciale, horaires, ne seront traités qu'en 2008. L'accord sur la formation professionnelle permet toujours qu'elle puisse avoir lieu hors du temps de travail, alors que plusieurs syndicats y sont opposés. L'accord sur l'égalité professionnelle arrivait à échéance. Ce fut l'occasion d'en tirer un bilan et de constater nos désaccords. La FNCA ne trouvait pas d'écarts de rémunérations significatifs entre hommes et femmes. SUD démontrait le contraire, puisque les femmes sont 2 fois plus nombreuses que les hommes dans les bas salaires, 5 fois moins nombreuses dans les plus hauts et qu'il y a 90% de catégories où les femmes sont moins payées que les hommes. Les anciens signataires semblent aujourd'hui plus exigeants, aucun nouvel accord n'a pu être trouvé, la FNCA dut retirer son texte et la négociation reprendra en 2008.

Les raisons du mécontentement sont multiples et communes entre salariés qu'ils soient du privé ou du public :

- Les salaires qui stagnent alors que les prix s'envolent. La prochaine négociation nationale est prévue le 6 février 2008.
- Les retraites qu'il ne sera plus possible de toucher à taux plein qu'après 40 ans de travail, ou jusqu'à 45 si nous ne faisons rien, alors que le retour aux 37,5 annuités est possible pour tous, par un partage rééquilibré des richesses
- Demandons l'annulation des suppressions de poste dans la fonction publique et l'arrêt des licenciements dans le privé
- Empêchons la destruction du code du travail qui affaiblira le CDI

Et sur un plan plus citoyen

- Refusons les franchises médicales et la TVA sociale
- Soutenons les étudiants qui combattent la LRU, Loi de Responsabilité des Universités dont la conséquence sera leur privatisation.

Restons Solidaires Unitaires Démocratiques

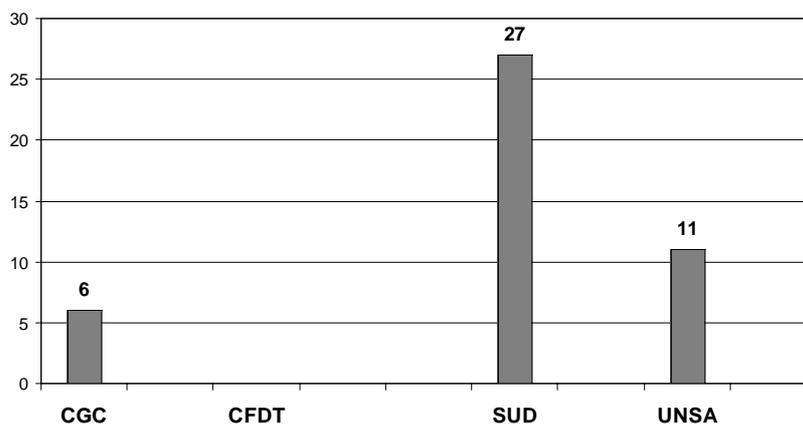
Élections

Les élections professionnelles au Crédit Agricole de Val de France

Voici les résultats de nos élections avec l'inconnu du vote électronique

NOMBRE D'ÉLUS	CGC		CFDT		SUD		UNSA	
	TIT.	SUPP.	TIT.	SUPP.	TIT.	SUPP.	TIT.	SUPP.
COMITE D'ENTREPRISE	1	1	0	0	5	4	2	3
DELEGUES DU PERSONNEL	2	2	0	0	6	6	3	3
CONSEIL DE DISCIPLINE	0	0	0	0	2	2	0	0
CCPMA	0	0	0	0	1	1	0	0
TOTAL	3	3			14	13	5	6
TOTAL PAR SYNDICAT	6				27		11	

ÉLUS



Nous confortons notre position avec un poste de plus par rapport aux résultats d'il y a 2 ans.

C'est un bel encouragement pour l'équipe syndicale qui devait aussi compter avec l'éloignement de Jocelyne.

Comité d'Entreprise : Nous sommes majoritaires avec **9 élus SUD** sur 16 postes (5 titulaires dont 1 cadre et 4 suppléants)

Délégués du Personnel : **12 élus SUD** sur 22 postes (6 titulaires et 6 suppléants)

Conseil de discipline : Nous obtenons **les 2 postes de titulaires et les 2 postes de suppléants**

CCPMA : nous obtenons **le poste de titulaire et de suppléant**

Soit un total de 27 postes sur 44 !

A noter que la CFDT n'a plus aucun élu, l'UNSA ayant refusé de faire des listes communes.

Nous avons constaté une légère baisse (en moyenne 5 %) du nombre de votants par rapport à 2005, la participation se situe entre 62 et 65% selon les collèges.

Cette année nous sommes allés chercher avec succès des nouveaux noms et des jeunes du réseau en particulier. Cette initiative a payé, nous avons 8 nouveaux parmi les élus.

Nous sommes donc partis maintenant pour 3 ans avec un programme chargé !

Le coin du boursicoteur

Extrait du magazine hebdo "Challenges" du 31 octobre :

« CAC 40 : le marché parisien ne doute plus. Les nombreux résultats trimestriels publiés la semaine dernière ont animé les marchés et agréablement surpris les investisseurs. L'indice parisien s'affiche désormais à 5 800 points... »

Cette progression n'est pas due à l'action Crédit Agricole qui stagne à 26,92 €, en baisse de 20,28% sur un an, la troisième plus forte baisse annuelle du marché.

Le conseil de "Challenges": **VENDEZ** ▽ Pour relancer son PNB qui progresse moins vite que celui de ses concurrents, la banque verte met l'accent sur le crédit. Elle doit par ailleurs encore confirmer que la crise des subprimes aura peu d'impact sur ses résultats. **Notre avis** : l'âpre concurrence entre les marques du groupe (CA et LCL) a ses limites.

Pour une fois, nous sommes d'accord avec la presse économique libérale : le Crédit Agricole perd des parts de marché, prend des risques inconsidérés en BFI à l'international et la concurrence avec LCL est inepte. Eux le disent pour défendre les actionnaires, nous pour défendre l'emploi. Ni les uns ni les autres ne sommes convaincus par le

discours du Président Caron au quotidien "Les Echos" du 01 octobre : « Au Crédit Agricole nous n'avons pas été directement exposés aux subprimes... l'incident qui s'est produit pour Calyon est inhérent à notre activité. C'est un accident qui a bien été compris comme tel par les analystes ainsi qu'en témoigne l'évolution récente de notre cours... »

Pas dupes, les investisseurs ont pris leurs distances avec le titre. C'est ainsi que cette semaine "Challenges" constate que le marché parisien s'inscrit en baisse, les mauvaises nouvelles venues du secteur bancaire pèsent sur le moral des investisseurs. Les pôvres !

Il est vrai que CA SA a révélé depuis aux analystes une exposition sur le marché américain des subprimes de 4,4 milliards d'euros sur lesquels Goldman Sachs envisagent une dépréciation de l'ordre de 15 à 25%, soit entre 640 millions et 1,1 milliard d'euros. En juillet, CA SA annonçait aux experts du Comité de groupe une exposition de l'ordre de 160 millions d'euros incluant les provisions constituées au premier trimestre suite à une revue des risques.

On nous aurait menti à l'insu de notre plein gré ?

Un gars se balade dans la rue et se fait arrêter par un voleur masqué et armé.

- Hé toi, file moi ta montre.

Le gars lui donne sa montre, une Rolex contrefaite. Le voleur se plaint :

- C'est quoi ça ? Une contrefaçon ? Quelle merde. File moi ton porte-monnaie.

Le gars lui donne son porte-monnaie en plastique, imitation Pierre Cardin avec trois tickets de bus, une photo d'identité et deux centimes d'euro. Le voleur s'énerve :

- File moi les clés de ta caisse !

Le gars lui tend les clés d'une AX pourrie ancien modèle en location.

- Qu'est-ce que c'est cette merde ! Ta veste de costard est toute usée, ton portable est préhistorique ... T'es encore plus mal que moi. C'est quoi ton job ?

Le mec répond :

- Je suis employé de banque au Crédit Agricole.

Le voleur, en enlevant son masque lui demande :

- Ah bon ! T'es de quelle agence, toi ?



Santé et qualité de vie au travail en Charente-Périgord

Le C.H.S.C.T. de Charente-Périgord mène depuis longtemps une étude sur les origines professionnelles du stress et de l'agressivité régulièrement constatés dans les réponses faites par les salariés sur le questionnaire utilisé lors des visites d'unités.

Dès 2001, une première expertise était menée par le CREFAC (cabinet conseil et expertise en matière de conditions de travail) à la demande des élus, sur la réorganisation de la distribution. Elle visait à analyser les conséquences subies par le réseau ; en voici les conclusions générales : « *le leitmotiv de nos interlocuteurs, des points de vente comme du siège, est la charge de travail : les ajustements à la baisse des effectifs sont faits sur des hypothèses théoriques de baisse d'activité qui ne se réalisent jamais. Les mouvements de personnel, les absences pour maladie et la gestion des jours de RTT qui n'est pas stabilisée viennent perturber fortement le fonctionnement du réseau et accentuent l'état d'exaspération constaté chez de nombreux collaborateurs.* »

Fin 2004, la Caisse Régionale a initié à son tour une enquête menée par le cabinet EPSY et intitulée "100 questions pour vous écouter et entreprendre". Le résultat fut tel que la direction s'est bien gardée de développer et commenter les trop nombreux points qui la mettaient en porte à faux. L'analyse détaillée est édifiante ; ainsi, à titre d'exemple :

- à la question 37 « *J'estime que la direction est bien informée des réalités du terrain* » : 15.9% des salariés pensent que oui, 84.1% pensent le contraire.
- à la question 38 « *A mon avis, la direction est sensible aux suggestions et remarques du personnel* » : 14.7% des salariés pensent que oui, 85.3% pensent le contraire.
- à la question 74 « *L'entreprise sait bien gérer les fins de carrière des salariés les plus âgés* » : 17.0% des salariés pensent que oui, 83% pensent le contraire.
- à la question 79 « *Il existe un bon dialogue social dans l'entreprise* » : 17.4% des salariés pensent que oui, 82.2% pensent le contraire.

Rappelons que l'ensemble du personnel a été réuni pour procéder à cette étude (qui d'ailleurs a coûté fort cher) et que le taux de non réponse est extrêmement faible (< 10%), ce qui fiabilise parfaitement cette analyse.

Il y en avait aussi pour nous :

- à la question 80 « *Les instances représentatives du personnel ont une action qui correspond à mes attentes* » : 39.0% des salariés pensent que oui, 61.0% pensent le contraire.

En 2005, la médecine du travail a mené une étude sur la souffrance au travail, à travers un questionnaire soumis aux commerciaux lors des visites annuelles : sur 219 réponses, 140 (64%) font apparaître que les salariés sont stressés, mais « *sans décompensation ou répercussion majeure sur leur santé* ». 79 réponses (36%) font apparaître que « *les plus touchés sont les commerciaux avec objectifs* », et que parmi ces salariés : « *1/3 n'est pas médicalisé, 2/3 sont pris en charge médicalement (1/4 d'entre eux par un psychiatre) et 1/6 a eu un arrêt de travail dans l'année, de 3 jours à 1 mois* ».

De son côté, le CHSCT a compilé les réponses des questionnaires retournés par les salariés lors des visites d'unités, questionnaires qui présentent un taux de retour de 66% en moyenne.

85% des salariés déclarent connaître de la fatigue physique ou intellectuelle et des troubles liés ; 1/3 déclare le stress comme étant à l'origine d'un traitement médical continu ou ponctuel, avec ou sans arrêt de travail.

Dans la foulée, le CHSCT s'est intéressé aux actions de l'ARACT (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) qui mène des études sur les risques psychosociaux : stress, mal-être, souffrance... et publie un "guide pour une démarche de prévention pluridisciplinaire", sous-titré "un enjeu collectif de la santé et de la qualité de vie au travail", appellation reprise pour la présente étude, la direction ne voulant pas entendre parler de "Stress et Agressivité".

Ce guide, après avoir défini les risques psychosociaux (de quoi parle-t-on ?), détermine 4 étapes qui permettent de construire une démarche active :

- Etape 1 : construire ensemble une approche collective
- Etape 2 : repérer les indicateurs d'alerte
- Etape 3 : comprendre les déséquilibres
- Etape 4 : agir à plusieurs niveaux et développer une veille active

Nous avons constitué un comité de pilotage composé de 3 salariés, chacun représentant un syndicat (SUD-CGT-CGC)

et 2 membres de la direction. Ce comité a rencontré l'ARACT qui a constaté que nous avons matière à agir et que nous avons déjà collecté suffisamment d'éléments correspondant à l'étape 2 de la démarche. L'ARACT ne pouvant intervenir directement, elle nous accompagne dans l'élaboration d'un cahier des charges destiné à formaliser notre démarche et à sélectionner un consultant.

A ce jour, le consultant a été choisi : le cabinet THEMIS CONSEIL et ses modalités d'intervention définies :

- Phase 1 : Etat des lieux de la situation actuelle
 - Réunion avec le comité de pilotage
- Phase 2 : Analyse sur le terrain
 - Réunion avec le comité de pilotage
- Phase 3 : Elaboration de solutions et d'outils
 - Réunion avec la direction générale et le comité de pilotage

La phase 1 est achevée, la phase 2 est en cours avec le choix effectué des unités qui seront visitées (siège et réseau), la phase 3 devrait aboutir avant la fin de l'année.

Nous communiquerons les résultats de ces travaux à la Commission conditions de travail de l'Union SUDCAM.

Pour tout renseignement sur cette action, contacter Pierre FAUCON, élu SUD au CHSCT,

pierre.faucon1@orange.fr

Le bilan social personnalisé des dirigeants du Crédit Agricole Normandie

Chaque salarié de notre CR a reçu son bilan social personnalisé (on trouve sa rémunération, son épargne salariale, participation mutuelle, CE enfin tout ce que verse la CR). Ce document a pour objet de permettre de mieux connaître l'ensemble de sa rémunération et des avantages, mais aussi, de culpabiliser les salariés s'ils avaient l'impression que leur salaire évoluait peu et que leur pouvoir d'achat était en baisse.

Nos dirigeants n'ont pas les mêmes préoccupations puisque leurs avantages sont en constante progression...

En mars 2000, nos Dirigeants avaient revu à la hausse la Convention Collective des Cadres de Direction du Crédit Agricole. Leurs salaires avaient augmenté à l'époque de 6,64%.

Le 16 janvier 2003, ils ont signé un accord avec le Président Carron afin de faire évoluer leur système de rémunération. Dans le préambule, on lit : « ces modifications tiennent compte de l'absence actuelle de dispositif d'attribution de stock-options aux Cadres de Direction de Caisse Régionale ».

Afin d'être transparents, nous vous révélons la composition de leur rémunération et les évolutions apportées par cet accord :

1. Le salaire mensuel : il est composé des éléments suivants :

a. les points de fonctions :

•Directeurs Généraux :	1 490 points (1 point = 4,087€)
• Directeurs Généraux Adjoints :	1 240 points
• Sous-Directeurs selon 3 niveaux	1 100 points 1 020 points 930 points

Le niveau de points attribué à chaque Sous-Directeur est déterminé par le DG compte-tenu de l'importance des responsabilités exercées.

b. les points complémentaires liés à la Caisse Régionale :

Ils bénéficient de points liés à l'importance de la CR selon le barème suivant :

• Directeurs Généraux :	404 * k + 35
• Directeurs Généraux Adjoints	324 * k + 24
• Sous-Directeurs	208 * k + 12

k représente un coefficient multiplicateur obtenu en effectuant le rapport entre le total des capitaux moyens gérés et du bilan CR et le total des capitaux et bilan de l'ensemble des Caisses Régionales multiplié par 100.

Vous comprenez mieux pourquoi nos cadres de Direction sont favorables aux fusions : ce coefficient doit être de 3 suite à la création du CA de Normandie. **C'est sans doute pour cette raison que la rémunération de nos dirigeants a aug-**

menté de 9,66% en 2006 (ou 14 050 euros annuels chacun).

c. les points de performance individuelle :

Equivalent à nos ex PQI, nos cadres de Direction peuvent obtenir :

- | | |
|---------------------------------|--------------------|
| • Directeurs Généraux : | 740 points maximum |
| • Directeurs Généraux Adjointes | 595 points maximum |
| • Sous-Directeurs | 480 points maximum |

Ils sont attribués aux seuls Cadres de Direction qui assument toutes les responsabilités inhérentes à leur fonction avec compétence et efficacité. Ils pourront être retirés à tout moment si des défaillances venaient à être constatées.

2. Le 13^{ème} mois : calculé sur la base du salaire mensuel défini ci-dessus.

3. Les avantages en nature :

Les Directeurs Généraux et les Directeurs Généraux adjoints ont droit à un logement de fonction y compris le chauffage et l'abonnement téléphonique, mise à disposition d'une voiture et remboursement de tous les frais s'y rapportant (entretien, essence et assurance).

Les Sous-Directeurs ont droit à un logement de fonction avec chauffage et abonnement téléphonique.

D'un commun accord entre la CR et chaque Cadre de Direction, l'avantage en nature logement peut être remplacé par une indemnité mensuelle compensatrice :

- 1 200 €uros pour les Directeurs Généraux
- 1 000 €uros pour les DGA et Sous-Directeurs.

Ce montant sera revalorisé chaque année en fonction de l'indice location de logements établi par l'INSEE.

Le montant cumulé de ces avantages en nature dépasse largement le salaire mensuel de la plupart d'entre nous qui doivent payer leur crédit voiture, l'essence, l'assurance, le loyer (ou le crédit habitat) et le chauffage!

4. La gratification (ce point a été complètement modifié dans le dernier accord)

La gratification aux cadres de Direction a un caractère variable qui doit prendre en compte la performance individuelle du cadre de Direction. La gratification aux Directeurs Généraux fait l'objet d'une approbation du montant par le Directeur Général de Crédit Agricole SA (d'où l'intérêt pour notre Baron de remonter le plus de fric à CA SA). Elle représente un multiple du salaire mensuel défini au paragraphe 1 dans la limite d'un plafond de quatre mois et demi. Pour les Directeurs Généraux Adjointes, le plafond est de trois mois trois quart et pour les Sous-Directeurs, il est limité à trois mois.

Auparavant, la gratification ne pouvait pas être supérieure à 2 mois.

Avec cette modification, un DG peut toucher 17 mois et demi de salaire au lieu de 15 mois auparavant: soit une augmentation substantielle de 16,6%.

5. Participation et intéressement :

L'ensemble des salariés touche la participation et l'intéressement qui dépendent des résultats de l'entreprise. Comme l'épargne salariale est hiérarchisée, nos Cadres de Direction gagnent beaucoup plus que nous !

6. La retraite :

En quoi consiste la retraite de nos dirigeants, SUD répond à votre curiosité :

L'accord du 17 avril 2003 nous explique le fonctionnement et le financement du régime de retraite complémentaire des cadres de Direction (dite retraite chapeau).

Cet accord reprend dans un même texte plusieurs accords relatifs à la mise en œuvre d'un régime de retraite complémentaire pour les cadres de Direction.

a. Financement du régime

L'équilibre financier du système est réparti sur l'ensemble des Caisses Régionales. Le principe qui préside à l'appel de cotisation est celui de la mutualisation.

Le calcul de la cotisation :

- 2/3 sur l'effectif des Cadres de Direction en activité dans la Caisse Régionale
- 1/3 en fonction du rang du bilan de la CR.

b. Salaire de référence

Le salaire annuel Brut de référence est la moyenne arithmétique des 3 salaires annuels bruts les plus élevés parmi les dix dernières années, tel que pris en compte pour la déclaration à l'IRPP. Sont pris en compte :

- Points de fonction
- Points complémentaires CR
- Points de performance individuelle
- Gratification perçue au titre de l'exercice
- 13^{ème} mois
- avantages en nature conventionnels (dernière déclaration fiscale)
- supplément familial
- le versement périodique de la prime de départ en retraite déclarée en avantage en nature et versé au titre de l'indemnité de fin de carrière
- 5 jours de RTT lorsqu'ils sont payés...

c. Complément de retraite

Tout cadre de Direction a droit à un complément de retraite s'il quitte le Crédit Agricole à partir de 60 ans. Il est possible d'anticiper l'âge de départ en fonction de la date de naissance :

- né en 1949 ou avant : 55 ans
- né en 1950 : 57 ans
- né en 1951 : 58 ans

Le départ en préretraite, à leur initiative, n'est plus possible pour ceux nés en 1952 et après.

En cas de préretraite, le cadre de Direction s'engage à souscrire l'assurance vieillesse Sécurité Sociale pendant toute la période de préretraite. **Le coût de cette souscription est pris en charge par la CR.**

Pour pouvoir bénéficier du complément de retraite, le cadre de Direction doit s'engager à n'exercer aucune activité professionnelle susceptible de lui procurer salaire, honoraire ... Suppression du complément de retraite si non respect de cette mesure. Cependant, sur demande du bénéficiaire, **le Crédit Agricole peut décider de maintenir le complément si les revenus nets supplémentaires n'excèdent pas 15 000 € par an...**

d. Détermination du complément de retraite

Le complément de retraite est égal à la retraite théorique définie ci-dessous, après déduction des diverses pensions et retraites acquises par le cadre de Direction.

La retraite théorique est égale à 0,50% du Salaire brut de référence multiplié par le nombre de trimestres validés (limités à 140) : Soit 70% du salaire brut de référence.

Limite de la retraite théorique : A 55 ans, la retraite théorique ne peut excéder 55 % du salaire brut de référence Elle est majorée de 0,75% par trimestre d'activité au-delà de 55 ans au service du Crédit Agricole avec un plafond de 70%. Il n'y pas de majoration au-delà de 60 ans.

7. Combien fait gagner un salarié à la Caisse Régionale :

Le PNB de notre Caisse Régionale est de 394,8 millions d'euros en 2006. Nous étions 2 397 salariés au 31 décembre 2006. **En moyenne, un salarié fait gagner 164 705 euros de PNB à la Caisse Régionale.** Le salaire moyen des dix rémunérations les plus élevés est de 159 501 euros (auquel il faut ajouter tous les avantages cités dans ce papier).

Qui doit culpabiliser ? Les salariés ou nos dirigeants ?

Nos cadres de Direction sont des nantis qui pillent le Crédit Agricole et le fruit de notre travail :

- Pas de préretraite pour les salariés alors que c'est possible pour les Cadres de Direction.
- Très fortes augmentations de revenus d'une année sur l'autre pour la Direction mais perte de pouvoir d'achat pour les salariés.
- Il faut constituer soit même sa retraite complémentaire alors que pour eux c'est le Crédit Agricole qui paie en prenant en compte un revenu de référence très avantageux : une retraite globale correspondant à 70% de la moyenne des trois meilleures années.
- Il faut faire des économies sur tous les postes alors que leurs avantages sont en constante augmentation...

Le syndicat SUD dénonce une nouvelle fois les privilèges de nos dirigeants ■

Acharnement en Guadeloupe

La société Guadeloupéenne est organisée sur la base d'intérêts et de positionnements de classe, doublée d'une stratification ethno-économique. Au sommet de la pyramide, les Européens et les "blan péyi" et en bas de l'échelle, les Guadeloupéens d'origine Africaine et Indienne. Cette discrimination se reproduit de génération en génération suivant un mécanisme infernal savamment entretenu par le pouvoir colonial.

Mais la discrimination à l'encontre des Guadeloupéens ne s'arrête pas là. Ainsi, au Crédit Agricole de Guadeloupe, des Agents, militants syndicaux sont harcelés, discriminés du seul fait de leur combat syndical.

De concert avec tous ceux qui bafouent le droit du travail, tous ceux qui veulent interdire le droit de revendiquer, tous ceux qui veulent interdire l'indépendance des Organisations Syndicales, tous ceux qui veulent interdire l'exercice du droit syndical et la liberté de penser, les responsables du Crédit Agricole de Guadeloupe ont décidé de s'en prendre à un dirigeant de notre organisation.

Nous ne l'acceptons pas et ne l'accepterons jamais.

Depuis plusieurs mois, notre camarade Elie VARIEUX fait l'objet d'une véritable machination visant à le discréditer et à le licencier. C'est un plan machiavélique, savamment organisé par la Direction du Crédit Agricole, qui a été mis en place afin de terroriser Elie VARIEUX.

Elie VARIEUX est salarié du Crédit Agricole Mutuel de Guadeloupe depuis 1984 où il occupe les fonctions d'assistant de clientèle. Ce dernier est titulaire de divers mandats syndicaux : membre titulaire du Comité d'entreprise, représentant du Comité d'entreprise au Conseil d'administration du Crédit Agricole, membre du conseil de discipline, membre élu de la Commission paritaire, Secrétaire du CHSCT, délégué syndical UGTG.

Ainsi, fidèle à nos principes et engagements de défense des droit et intérêts des Travailleurs de Guadeloupe, Elie VARIEUX, a eu l'occasion à maintes reprises, de dénoncer de multiples dysfonctionnements au sein du Crédit Agricole de Guadeloupe.

N'en déplaise aux responsables du Crédit Agricole qui vont mettre tout en œuvre pour "se débarrasser" de notre camarade.

Jugez en vous-même au travers de ces quelques exemples :

1. Ordonnance du 03 août 2007 : Assignation en référé d'Elie VARIEUX par le Crédit Agricole pour obtenir la révocation du mandat de notre camarade comme représentant élu des salariés auprès du Conseil d'administration du Crédit Agricole.

Décision du TGI : REJET

2. Dans le même temps, une procédure de licenciement est mise en œuvre à l'encontre d'Elie VARIEUX invoquant des griefs aussi abracadabrants les uns que les autres :
 - a. Refus d'exécution de ses tâches professionnelles,
 - b. Refus de détenir une carte professionnelle,
 - c. Entrave au fonctionnement du Comité d'entreprise,
 - d. Etc.

La décision de l'inspecteur du travail tombe le 21 août 2007 : l'autorisation de procéder au licenciement d'Elie VARIEUX est REFUSEE.

Nous aurions pu penser que la direction du Crédit Agricole en reste là, MAIS :

3. assignation en référé de notre camarade Elie VARIEUX devant le TGI de Pointe-à-Pitre pour manifestation illicite et entrave à la liberté du travail dans le cadre d'un conflit social au sein du Crédit Agricole de Guadeloupe.

La décision du TGI : Déboute la Caisse Régionale de Crédit Agricole de la Guadeloupe de toutes ses demandes.

4. assignation en référé de notre camarade à la demande du directeur du Crédit Agricole devant le TGI de Pointe à Pitre le 12 octobre 2007 pour entrave au fonctionnement du CHSCT.



Décision du tribunal : constate le défaut pour agir du demandeur.

Et ce n'est pas tout :

Elie VARIEUX est constamment confronté aux agissements fautifs de la direction du Crédit Agricole qui ne respecte en rien ses droits notamment dans le cadre de son mandat au conseil d'administration.

Ainsi, il n'est jamais destinataire des documents mis à la disposition des administrateurs et ne reçoit pas les convocations dans les délais légaux. Il lui est même interdit d'accéder à certaines zones de l'entreprise.

La direction du Crédit Agricole va jusqu'à prendre la décision de ne plus réunir le Conseil d'administration en présence d'Elie VARIEUX.

Mais que reprochent les responsables du Crédit Agricole à Elie VARIEUX, sinon :

- son implication constante à lutter pour les droits et intérêts des travailleurs de Guadeloupe et singulièrement ceux du Crédit Agricole,
- son engagement dans la lutte pour une banque mutualiste au service des Guadeloupéens,
- son refus de toute compromission et son attachement à défendre l'honnêteté, la dignité et le respect,
- son engagement à défendre les libertés fondamentales et particulièrement le droit syndical.

Oui, ses convictions, ses attitudes d'homme debout dérangent car faisant prendre conscience à l'ensemble des travailleurs du Crédit Agricole qu'il est possible et nécessaire de se battre pour défendre les acquis sociaux et conquérir de nouveaux droits.

Aussi, depuis l'arrivée de l'UGTG au sein du Crédit Agricole, aucun de ses mandants ni représentants UGTG n'ont jamais évolué au delà du poste de technicien.

En vérité, vous l'aurez compris, Elie VARIEUX fait l'objet d'un harcèlement moral doublé d'une discrimination syndicale visant à le détruire afin d'annihiler toutes vellétés de contestation sociale au sein du Crédit Agricole de Guadeloupe.

Voilà donc le reproche fait à Elie VARIEUX : se mettre au service des travailleurs du Crédit Agricole et des Usagers de Guadeloupe avec conscience, professionnalisme, honnêteté et dignité « *san jammé manjé an men à yo* » depuis 23 ans.

Ce n'est ni plus ni moins qu'une atteinte au droit syndical, à la liberté de penser, une violation des libertés fondamentales de l'être humain.

L'ACHARNEMENT JUDICIAIRE CONTINU

Calendrier militant

SUD Crédit Agricole

Conseil National	4 et 5 décembre 2007 Campanile M° Hoche 12 et 13 février 2008 , 22 et 23 avril
Bureau National	8 et 9 janvier 2008
Négociations nationales	6 février 2008 (salaires), 18 mars, 2 avril, 11 juin
Congrès	3 au 5 juin 2008 par CRCO

Solidaires

Comité National	5 et 6 décembre
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

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

Préparatoire le 27 septembre & réunion le 28 septembre 2007

Les 4 syndicats français éligibles sont présents. Pour les 13 représentants étrangers, meilleure représentation que précédemment avec 8 présents.

Seuls sont exposés les chapitres où il existait des différents.

2.2 La Délégation Salariale

A l'occasion de la mise en place ou du renouvellement du Comité Européen, le nombre de représentants des salariés est calculé de la façon suivante : 1 représentant si au moins 50 salariés, de plus le seuil pour disposer d'un membre supplémentaire a été abaissé à 3 % des effectifs du Groupe en Europe au lieu de 20%. En tout état de cause le nombre ne devra pas dépasser 30 membres, sinon ce seront les pays au plus petits effectifs qui seront retirés.

2.2.2 Représentation syndicale

Confirmation pour L'UNI (Union Network International) de pouvoir désigner l'un de ses membres aux fins de la représenter aux réunions plénières du Comité Européen. Pour les syndicats français pas de propositions de représentation sous forme d'observateur, il faut dire que la CFDT a défendu mollement cette demande, leurs syndicats amis minoritaires devraient être absents du futur CEE.

3.2 Informations sur la marche générale du Groupe en Europe

Il a été proposé d'ajouter à la liste figurant au 1^{er} alinéa quelques sujets transversaux au cœur de l'actualité que sont : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la formation professionnelle et les conditions de travail. La délégation patronale déclare tout simplement ne pas avoir les moyens de donner entière satisfaction à ces demandes, mais va travailler sur ces sujets.

3.3 Le Comité Restreint

Le Comité restreint (bureau) comprend 9 membres élus parmi les membres titulaires dont le secrétaire et le secrétaire adjoint du Comité Européen.

Afin de respecter l'équilibre de représentation des Etats, un pays ne peut se voir attribuer plus de la moitié du nombre total des sièges du Comité Restreint. En appliquant cette règle et au vue des difficultés de représentation de la délégation étrangère, il y a crainte que le comité ne soit pas au complet.

4.2 Réunion annuelle ordinaire du Comité Restreint

En cas de circonstances exceptionnelles de nature transnationale, le Comité Restreint est réuni sur convocation de la Délégation Patronale afin de procéder à un échange de vues et d'informations. Ce point est reporté à la prochaine négociation.

5.2 Le secrétariat du Comité

En plus du Secrétaire, accord pour un Secrétaire adjoint.

Sur un mandat exprès consenti selon les conditions prévues à l'article 5.5, le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint peuvent représenter le Comité Européen auprès de toute institution ou organisme extérieur et notamment agir en son nom pour ester en justice. Cette résolution obligerait à une réunion exceptionnelle de tous les membres du CEE, il semblerait que cela pourrait se faire grâce à un vote électronique.

6.3 Crédit d'heures spécifique

Pour les crédits d'heures dans l'interprétation de la loi nous avons attribué 120 heures à chaque membre du CEE, cette obligation ne concernait que les membres du Comité restreint soit 360 heures pour les 3 membres obligatoires. Il nous a été répondu que nous étions largement au-delà, puisque nous dépassons les 1 000 heures. Soit le détail suivant :

Les membres du Comité Restreint bénéficient d'un crédit d'heures annuel de 60 heures. Le Secrétaire et le Secrétaire adjoint disposent chacun d'un crédit d'heures annuel de 100 heures.

Les autres membres de la délégation salariale bénéficient d'un crédit d'heures annuel de 30 heures, en sus du temps passé en réunions plénières, préparatoires et post plénières ou en réunions restreintes.

Nous avons fait une contre-proposition. Les membres du comité restreint bénéficieraient chacun de 100 heures, le secrétaire et le secrétaire adjoint disposant de 120 heures. Les autres membres du comité européen conserveraient les 30 heures prévus dans l'accord.

La délégation patronale propose de passer le budget annuel du Comité de 40.000 € à 55.000 €

Prochaines séances les 5 et 6 novembre

De la proximité....

Quand nous sommes collectivement passés à SUD, au lendemain d'une grève d'une semaine conclue par la trahison des équipes confédérales parisiennes, nous avons insisté sur notre marque de fabrique : la Solidarité, l'Unité et la Démocratie.

Pour cela, rien ne vaut une pratique syndicale de proximité. C'est ce que nous avons mis en pratique en Aquitaine Gironde, et cela de plusieurs façons.

- Nos tracts sont bien sûr diffusés à tout le personnel des agences par les navettes courrier et sur chaque bureau au siège par une équipe de 6 à 8 diffuseurs. C'est souvent l'occasion de rencontres, discussions, de réclamations qui débouchent sur une intervention du CHSCT ou des Délégués du Personnel.
- Notre bulletin mensuel "**Dazibao**" passe bien auprès de nos collègues qui en apprécient le ton humoristique adopté pour traiter de choses sérieuses. Nos lecteurs sont également des pourvoyeurs d'informations, voire des rédacteurs potentiels.
- Des équipes de militants SUD font également les visites des agences et services bien organisés par le responsable qui veille sur le planning car il faut que chacune des 120 agences du département reçoive notre équipe. De ces visites également des interventions pour les instances représentatives du personnel.

Nouveau type d'intervention que nous venons d'initier les réunions de secteur. Nous avons partagé le département en 6 secteurs géographiques organisé autour des plus grosses bourgades girondines. Nous trouvons un lieu de réunion qui peut aller du restaurant au club house sportif ou la salle municipale aimablement mise à notre disposition par les mairies et nous invitons par pli individuel tous les agents travaillant sur le secteur pour une rencontre sous forme d'apéro dînatoire.

Pour parler concret, la dernière que nous avons organisée était à Fargues Saint Hilaire le 18 octobre pour le secteur de l'entre deux mers. Les courriers étaient partis, une équipe a visité des agences du secteur dans la journée et à 19 heures, nous étions une cinquantaine dans la grande salle de l'auberge nous accueillant ce jour là. Les relances téléphoniques faites à chaque destinataire de ces courriers, effectuées en parfaite coordination par deux de nos camarades, ont permis de décider au dernier moment quelques indécis.



Deux heures de réunion, pas plus pour ne pas être trop lourds. Un discours de bienvenue vite expédié par notre délégué syndical pour passer à la projection d'un "power point" expliquant d'une manière pédagogique les tenants et aboutissants des négociations sur les salaires, l'intéressement et la participation. Il s'agissait d'expliquer nos positions et montrer qu'elles correspondaient à une logique, qu'elles ne sont pas le résultat d'une réaction épidermique, voire caractérisée. Tout le monde a compris et s'est ensuite exprimé sur le sujet.

Un deuxième diaporama projeté et commenté pour présenter la nouvelle annexe de la convention collective. Et encore un débat riche et fourni.

Actuellement, la direction essaye de nous imposer de nouveaux horaires de travail par une consultation des agences et du personnel. Comme aucun point de vue exprimé n'est retenu ni écouté par la direction, les collègues présents ont pu échanger sur leur fort mécontentement.

C'était également l'occasion de faire monter en puissance les jeunes militants qui seront peu à peu amenés à remplacer nos vieux militants arrivant au terme de leur carrière.

L'apéro offert par le syndicat a été l'occasion à chacun de s'exprimer, de se découvrir entre collègues d'agences parfois très proches...

Une quarantaine sont restés partager le dîner avec SUD et nous avons enregistré deux nouvelles adhésions spontanées. Prochaine étape, le 29 novembre à Biganos pour le secteur Bassin d'Arcachon....■

Bureau National “Solidaires” le 8 novembre 2007

Point sur l'actualité par Annick Coupé

Le climat social est en train de changer et les mobilisations se multiplient, faisant oublier les échecs passés.

On a relevé un taux historique de grévistes le 18 octobre, 75% à la SNCF et très important aussi à la RATP, EDF et dans les secteurs où CGT, SUD et Solidaires appelaient : PTT, Impôts, Education Nationale, en unité ou désunion syndicale selon les secteurs. On peut regretter que la CGT ait combattu la grève reconductible à la SNCF, qui a pourtant continué 2 à 3 jours supplémentaires.

Le 14 novembre s'annonce également comme une mobilisation importante, puisque tous les syndicats de la SNCF (hormis FGAAC) appellent à une grève reconductible. SUD, CGT et probablement FO font de même à la RATP, CGT et FO à EDF pour une grève d'un jour mais SUD en reconductible.

Le 20 novembre, la Fonction Publique appelle en intersyndicale pour les salaires et les statuts à la grève, mais CFTD et UNSA ont empêché toutes convergences avec les cheminots.

En fonction de la reconduction des secteurs en grève depuis le 14, le 20 représentera sans doute une opportunité d'élargissement de la mobilisation public-privé. Il faut s'attendre à une réaction anti-grève assez dure du gouvernement, de la droite, du patronat et des médias complaisants.

Solidaires organisera dès le soir du 14, des conférences téléphonées avec les secteurs en lutte, pour informer précisément toutes les structures.

Pendant ce temps, la mobilisation repart chez les étudiants avec 10 à 15 facs en grève ou occupées, une manifestation des 4 organisations de chômeurs le 8 décembre, la conférence sur l'égalité professionnelle aura lieu le 26 novembre (un 4 pages de Solidaires est disponible), tandis que le grenelle de l'environnement s'achève, véritable opération politique médiatisée, mais marquant la fin d'un cycle en acceptant le diagnostic de l'importance de la crise écologique pour la sauvegarde de la planète.

Dans les secteurs :

- SUD Spectacle avec la CGT, FO et la FSU lance une grève de 5 jours à l'Opéra
- SUD Aérien a obtenu la mise en examen du PDG d'Air France après le décès d'une hôtesse tombée d'une passerelle alors que c'est le conducteur de la passerelle qui avait été sanctionné
- SUD Santé améliore son score de +1,5% aux élections professionnelles (proche de 9,5%)
- SUD PTT de 1% aux élections professionnelles de La Poste
- 350 salariés de Dalkia rejoignent Solidaires par un rattachement à SUD Energie
- Solidaires Nettoyage a organisé une réunion de structuration en Ile de France

ATTAC

Après une crise importante résolue par l'élection d'une nouvelle Direction, l'activité reprend (publications sur les franchises médicales, les retraites, le mini traité). Les adhérents sont 14.000 (contre 29.000 en 2005) mais le réseau militant n'est pas affaibli, l'université d'été ayant connu la meilleure affluence depuis 4 ans avec 800 personnes et un rapport d'activité adopté à 80% lors de la dernière AG. Les Solidaires locaux sont invités à participer aux réunions organisées par ATTAC sur le mini traité européen.

Congrès National : 2 au 6 juin en Vendée

Les principes de vote des Solidaires locaux, de possibilité de partage des mandats et de mode d'adoption des amendements seront débattus en début de congrès et application immédiate en fonction du résultat. Une enquête sociologique sera menée à plusieurs niveaux : le congrès, puis les adhérents de base, les structures dont les Solidaires départementaux, afin de mieux faire connaître l'organisation, son mode de fonctionnement et mesurer sa progression dans le privé.

Prud'hommes 3 décembre 2008

La modification de la carte judiciaire, pouvant entraîner la suppression de 80 tribunaux sera définitivement connue le 15 novembre.

Le logo propre à ces élections sera proposé au CN de décembre. Le prochain journal paraîtra bientôt.

Trésorerie

L'évolution du nombre d'adhérents (82.000) et les comptes sont présentés en séance. Il n'est pas envisagé d'augmentation de la cotisation 2008, le congrès de juin pouvant réexaminer la situation en cas de besoin

Prochains Comité National : 5 et 6 décembre avec les Solidaires départementaux.

Jean-Pierre Fillancq pour SUD Crédit Agricole

Négociation Nationale du 7 novembre 2007

Délégation SUD : Cécile CORNU, Jocelyne CRÈCHE, Denis MARION, Jean-Pierre FILLANCO

Il s'agissait de la dernière négociation de l'année 2007 où les textes une dernière fois actualisés (du moins la FNCA le pensait) étaient soumis à discussion :

1. Conditions de Travail
2. Stratégie d'Entreprise et GPEC
3. Egalité Professionnelle H/F
4. Accord Formation Professionnelle
5. Signature de l'accord Formation en Alternance
6. Premières discussions sur le Pacs et les statuts (TAU et cadres)

En début de séance, est accueillie Isabelle Godenèche, (études de juriste sociale, puis en poste à la SNPE et DRH à Alcatel), nouvelle DRH de la FNCA.

Conditions de Travail

La FNCA nous avait adressé un texte réputé avoir pris en compte les remarques des syndicats, anodines ou importantes. Si l'on remarque que les notions de "performance de l'Entreprise" ont disparu, que le CHSCT est enfin cité et reconnu comme partenaire et acteur, que les CR assureront aux salariés un appui médical et juridique en cas d'incivilités ou agressions, de nombreux désaccords persistent : le risque psychosocial des salariés est sous estimé ou négligé, les incitations aux CR sont trop faibles et surtout, la notion de "bon produit au bon client au bon moment" est d'un commun accord à l'ensemble des syndicats, dénoncée comme utopique et incompatible avec les objectifs commerciaux et contrôles tous azimuts de leur atteinte. La FNCA va proposer de nouveaux aménagements du texte, afin qu'une première réunion ait lieu dès le 1^{er} trimestre 2008, que l'accord aborde l'adoption de chartes déjà existantes dans certaines CR (prévention du harcèlement, management), que soient prévues des formations managers sur le stress, la santé au travail, les conditions de travail, la reconnaissance et que les accords locaux ne puissent être inférieurs au cadre national. Les syndicats auront jusqu'au 15 décembre pour apposer leur signature. Mais l'essentiel selon SUD, pour l'amélioration des conditions de travail, c'est-à-dire "l'organisation et la planification du travail", a fait l'objet d'un 5^{ème} chapitre qui ne sera négocié qu'en 2008. En effet, c'est à ce moment que seront abordés la pression commerciale par les objectifs trop individualisés qui entraînent des pénalités financières sur la rémunération, dont la REC, les objectifs commerciaux qui ne sont pas adaptés au marché ou aux configurations locales, le sous effectif entraînant outre des files d'attente au guichet, des difficultés pour poser des congés ou s'inscrire en formation, les modifications d'horaires d'ouverture des agences.

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

La FNCA propose qu'une 1^{ère} négociation locale ait lieu avant le 31/12 en cas de signature de l'accord et avant fin janvier sinon. Les principaux désaccords tournent autour de 2 points :

- La définition du GPEC car la FNCA fait du salarié un acteur clé, responsable de ses changements professionnels entraînés par la stratégie de l'Entreprise. Les syndicats veulent placer en premier la responsabilité de l'Entreprise, puis l'implication du salarié qui découlera aussi des moyens fournis, notamment en formation, pour la gestion de ces changements.
- D'autre part, le préambule indique que les syndicats signataires partagent la stratégie de l'Entreprise. Les syndicats corrigent cette vision car ils ne sont pas associés aux choix stratégiques et leur rôle ne peut aller au-delà d'une communication de la stratégie choisie par l'Entreprise.

La FNCA, par des formules cosmétiques, modifierait la "responsabilité" du salarié par son "implication et sa responsabilisation" ; quant à la stratégie, son "partage" par les syndicats serait remplacé par leur "compréhension".

Égalité Professionnelle Hommes/Femmes

La FNCA refuse tout l'aspect financier qui permettrait :

- La prise en charge des frais de garde d'enfants lors des formations résidentielles
- Le maintien des droits et salaires au-delà de la loi pour les congés de paternité
- Un rattrapage après les arrêts longue maladie
- Une enveloppe spécifique pour rattraper les écarts anormaux de salaires

Négos Nat

Plusieurs désaccords persistent, car les écarts de salaires, qu'ils soient significatifs ou pas, sont néanmoins réels, plusieurs syndicats ayant même réclamé une enveloppe spécifique pour les effacer. Le précédent accord ne convenait pas à certains syndicats et ses anciens signataires semblent aujourd'hui plus exigeants.

La FNCA constate que cet accord date de 2001, a été modifié en 2004, qu'il intègre aujourd'hui les dernières modifications réglementaires mais qu'il ne permettra peut être pas d'être adopté. Elle propose donc de reconstruire un texte afin d'aborder différemment les désaccords pour déboucher sur un cadre de plan d'action pour les négociations locales. Des réunions techniques seront proposées et l'accord actuel prorogé jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Accord Formation Professionnelle

Le désaccord porte sur la formation hors temps de travail qui est refusée par plusieurs syndicats, d'autant que des abus sont constatés parmi les quelques CR qui utilisent cette possibilité. Nous ne souhaitons pas qu'il y ait une généralisation de ces pratiques et l'accord doit y faire obstacle. Un texte actualisé sera proposé.

PACS

La FNCA rappelle que tous les droits et obligations découlant du mariage ne s'appliquent pas aux PACS et propose d'intégrer dans la convention collective ce que prévoit le droit en matière de décès ou maladie du conjoint pacsé ou ses ascendants et descendants.

Statuts

La possibilité d'évolution de 3 niveaux dans un même métier en fonction de l'expertise, permet d'atteindre une position organisationnelle appartenant à une position de classification d'une classe supérieure (TAU pour des assistants en position 2, 3, 4 et Cadres pour des TAU en position 7, 8, 9). Le fait d'accéder à cette position d'une classe supérieure, vaut-il accession au statut de cette classe ? Ceci est plus important ou visible pour la position Cadre, car il y a peu de différences de statut entre assistant et technicien.

La FNCA ne souhaite pas qu'il y ait une accession automatique au statut supérieur. Les syndicats avaient pourtant compris au cours des négociations techniques que cela serait possible et (ndlr) ont peut-être justifié leur signature auprès des salariés et de leurs adhérents par cet argument supplémentaire.

Ce point fera l'objet d'une négociation début 2008 ■

Élections CCPMA en Aquitaine

SUD conforte sa place de 1^{er} syndicat de l'entreprise avec 37% des voix, et le même score qu'une liste d'union composée de CFDT, FO et UNSA qui remporte le poste de titulaire de quelques voix, tandis que le suppléant de SUD, **Alain DUFAU est élu.**

La CGC se maintient à 18% et la CGT progresse légèrement à 8%.

Il s'agissait du premier scrutin entièrement par correspondance avec enveloppes T. La participation est moins bonne 69,5% contre 85,2% pour 2.500 inscrits.

Nous avons la satisfaction d'avoir un élu, mais aussi un sentiment d'injustice car l'union CFDT, FO, UNSA conserve le poste de titulaire alors que depuis 4 ans, elle n'avait fait strictement aucun travail ni aucune information concernant la CCPMA.

Nous tenons à disposition la profession de foi que nous avons réalisée et que vous pourrez trouver prochainement sur le site www.sudcam.com

Ont participé à ce numéro 68 d'Objectif SUD : Aline BRUNET (Aquitaine Gironde), Jean-Pierre CASTANET (UGTG Guadeloupe), Jean-Louis DANFLOUS (Aquitaine Gironde), Jean-Pierre FILLANCQ (Aquitaine Gironde), Jean-Louis GEORGET (Touraine Poitou), Richard GÉRAUD (Aquitaine Gironde), Bernard MARCHAL (Val de France), Denis MARION (Normandie), François VAZQUEZ (Charente Périgord) sans oublier l'équipe technique de Bordeaux (25 000 personnes à la manif du 20/11) ■

EQUIT'EXPO 2007,

... quand la filière équitable tient salon ...

Partout dans le monde on peut constater que ni le commerce ni la consommation ne s'apprennent à l'école, primaire ou secondaire. Pourtant, l'échange des produits et des services entre les hommes est désormais le geste de base de l'activité humaine ; c'est un acte quotidien qui nous concerne tous. Résultat, quand on vend ou quand on achète un produit, on ne réfléchit plus sur les causes et les conséquences de nos actes, oubliant volontiers que le "pas cher" se fonde toujours sur l'exploitation des travailleurs qui ont produit, transformé, transporté et commercialisé ce produit.

Le salon international pour un commerce équitable à pour objectif premier de nous rappeler ce qu'est le commerce citoyen. Salon alternatif dressé sur la Nef de l'île des Vannes (l'île Saint Denis 93), haut lieu de luttes sociales de la ceinture rouge de Paris, nous y avons rencontré des exposants militants pour lesquels des mots tels équité, transparence ou nature ont encore une signification autre que pécuniaire. Ainsi au détour des stands (tous équipés de mobilier en carton recyclé et de décors en matériaux eco-responsables) nous avons échangé, avec cette préoccupation récurrente : comment impliquer un comité d'entreprise à travers ses pratiques dans la promotion du commerce équitable ?

Pratiques d'achats équitables, l'exemple des voyages :

Nous avons consulté le catalogue "vacances alternatives" proposées par le CCAS EDF (www.ccas.fr) qui propose des séjours en France et des voyages à l'étranger, adossant l'activité touristique à des projets économiques, sociaux et culturels.

Démarche encore plus militante à l'association Loisirs et Vacances de la Jeunesse (www.lvj-voyages.com) avec ses destinations aventures humaines qui placent en avant paix, solidarité et développement durable.

Pratiques éducatives et culturelles

Diffuser "l'âge de faire" un journal en vente libre sur le salon (les numéros à disposition sur une table et une tirelire à côté pour payer ceux qu'on prend) avec un mot d'ordre on ne peut plus clair : écologie, citoyenneté et solidarité. Au sommaire d'octobre :

- installation en traiteur bio
- trier plutôt qu'incinérer
- sauvez nos vignobles
- dossier : sortir de la délinquance.

Relayer en local deux librairies alternatives : Ecodif (247 rue du Fg St Martin) et surtout Quilombo (www.quilombo.org) dont le catalogue réjouira tous ceux qui sont excédés par la pensée unique et la bouillie culturelle. Nous reviendrons plus en détail dans un prochain numéro sur ce vecteur incontournable de la culture indépendante et subversive.

Pratiques de la solidarité active

Participer à la promotion et faire découvrir les produits de Terra libra qui soutient le mouvement des sans-terre du Brésil en important la Cachaça Camponeses de la coopérative paysanne Copavi, artisanale et écologique, avec ce slogan aux accents zapatistes « *goûtez à la reconquête des terres brésiliennes* ». Un alcool fort de canne à sucre, vieilli en fût de chêne et distillé à basse température pour une saveur incomparable. Qui a dit que la lutte des classes devait être triste pour être crédible ?

Ces quelques exemples pour mettre en évidence le rôle primordial des comités d'entreprise et des militants syndicaux comme relais promotionnel des luttes à travers le commerce équitable.

Pour plus d'information, le site de l'expo : www.equitexpo.org



Le Réseau Education Sans Frontières, vous ne connaissez peut-être pas. Cette tribune est le moyen de découvrir ses activités, les raisons de sa mobilisation, pourquoi pas des vocations de soutien....

Le pourcentage d'étrangers, légaux ou illégaux, de la population vivant sur le territoire français est presque une constante depuis au moins trente ans, tout comme le pourcentage d'immigrés. Ce pourcentage serait très peu changé par une régularisation massive de sans-papiers, qui toucherait selon les sources, de 200 000 à 500 000 personnes, soit maximum 0,8% de la population. Cela ne peut constituer une quelconque menace à notre République ou à notre "identité nationale" (et l'Espagne ou l'Allemagne qui y ont procédé récemment n'en ont pas constaté) ?

En revanche, quel enrichissement cela peut-il être pour une culture et une société ! Et pour l'économie également d'ailleurs : des gens prêts à travailler sans que l'État n'ait eu besoin de dépenser un seul centime pour toute leur scolarité ! Des fonctionnaires de police et de douanes qui peuvent faire autre chose que de la chasse aux sans-papiers, fort coûteuse (le simple salaire des 10 000 fonctionnaires au moins mobilisés par la chasse, les coûts des centres de rétention, des transports, des résidences.) ! Un Institute for Public Policy Research (gouvernemental) qui, en Angleterre, en août, évalue que régulariser 500 000 immigrants rapporterait environ 1,5 milliards d'euros alors que les expulser coûterait environ 7 milliards d'euros et nécessiterait 30 ans.

Alors, pourquoi cela :

- On demande aux pompiers de venir "sécuriser" les arrestations de sans-papiers en tendant des bâches sous les fenêtres pour éviter les défenestrations (Lyon, 16 octobre).
- On demande aux forces de police et de gendarmerie de se mobiliser au maximum dans la lutte contre les sans-papiers, qui aurait été érigée priorité nationale, et d'aller jusqu'à mobiliser réservistes et retraités, de créer des sections spéciales (lettre du 4 septembre émanant du directeur général de la gendarmerie nationale au ministère de la Défense).
- On demande aux inspecteurs du travail qui constatent l'emploi de travailleurs sans-papiers de ne plus seulement pénaliser les employeurs, mais de dénoncer à la police les employés sans-papiers. On leur intime l'obligation de laisser la police les accompagner durant leurs contrôles afin qu'elle procède à des arrestations. Tout cela résulte du placement du contrôle du "travail illégal des étrangers" sous l'égide du ministère de M.Hortefeux.
- On demande aux agents de l'ANPE de rapporter à la préfecture les cas de demandeurs d'emplois étrangers avec suspension du traitement du dossier pendant le temps de la vérification (décret promulgué le 11 mai 2007).
- On demande, dans certains hôpitaux, de rapporter à la préfecture lorsque des sans-papiers demandent des soins, et d'accepter que des arrestations aient lieu sur place (Marseille, 25 octobre 2006).
- On supprime des agréments à des psychiatres qui leur permettaient d'attester de violences et de mauvais traitements subis par les étrangers et les demandeurs d'asile dans leur pays d'origine (en Puy-de-Dôme).
- On vient arrêter des parents d'élèves sans-papiers devant leur enfant, à la sortie des écoles (Paris Belleville, Juin).
- On enferme, depuis toujours mais de plus en plus, des mineurs, voire des bébés de trois semaines (record battu) dans les centres de rétention administrative (CRA), les prisons pour sans-papiers (par exemple, 35 mineurs au CRA de Toulouse depuis janvier 2007).
- On sépare des enfants de leurs parents, des femmes de leur mari. Les préfectures font des fausses convocations de sans-papiers, leur faisant espérer une régularisation pour, en fait, les appréhender (plusieurs cas relevés, dont préfecture de l'Essonne avec un ressortissant nigérian expulsé le 13 octobre 2007, rapporté par M. Dubois, président de la LDH).
- On soumet les sans-papiers qui voudraient se faire soigner par le système de l'AME à l'obligation de justifier leur présence depuis plus de trois mois sur le territoire français, on propose que leur accès aux soins se limite aux urgences.
- On poursuit en justice des militants, créant de facto un véritable délit de solidarité (procès de Florimond Guimard du 22 octobre, et à venir de François Auguste, le 26 novembre. Arrestation de 4 militants pour les

sans-papiers à Marseille le 24 octobre. Il y en a d'autres).

- On rapporte de plus en plus de cas de policiers excédés par leur obligation de faire du chiffre d'interpellations de sans-papiers, dénonçant le fait que cela nuit à leur mission première de maintien de l'ordre, que cela les met sous pression. De fait, certains en viennent aussi à “péter les plombs”, soit par stress soit par excès de zèle, et en viennent à commettre des actes de violence, dégradants, honteux, créant une véritable défiance à l'encontre des forces de police.
- On pratique de plus en plus de contrôle de police au faciès, notamment dans les gares avec une présence policière hallucinante.
- On commence à pratiquer la délation, à la Poste (Vincennes, fin août), à un guichet de banque (Seine Saint-Denis, 24 octobre).
- On marque des migrants, avec un tatouage numéroté sur la main (Dunkerque, fin octobre).
- On demande, depuis le 2 mai 2006, aux personnes nées hors métropole voulant obtenir un passeport de subir toute une liste de contrôle insidieux. même si elles sont françaises depuis plus de 65 ans ! (journal Sud-Ouest du 8 novembre 2007)
- On tente d'expulser, depuis le 9 novembre à Bordeaux, des sans-papiers en leur apprenant leur expulsion. le jour même où elle se produit (sans succès, grâce à une mobilisation d'urgence). Tant pis s'ils ne peuvent prévenir leurs proches.

Tous ces faits sont vérifiables par l'intermédiaire des médias et d'Internet. Il ne s'agit que de petits échantillons. Si vous doutez de leur véracité, effectuez ces vérifications.

S'il vous plaît, faites-le.

Délations, tatouages, violences policières, volonté d'impliquer l'ensemble de l'administration et des corps d'État vers un fichage et un contrôle de l'étranger, emprisonnements de mineurs, séparations de familles, arrestations dans les écoles, les hôpitaux, les administrations, restrictions du droit de circulation sur le territoire, fausses convocations, sanctions d'un délit de solidarité, suspicion de plus en plus systématique à l'égard des phénotypes et des patronymes étrangers. Comment qualifier tout cela ? Quelles références avons-nous dans l'histoire récente ? Sans même parler des tests ADN, des analyses osseuses (utilisation de la science en vue de marquer le bon étranger du mauvais) ou de l'immigration choisie (pillage de la matière grise des pays du Sud, accompagné de restrictions fortes du droit d'asile : comment est-il possible qu'un dioula de Côte d'Ivoire, comme Kebe Talibe, se le soit vu refuser le 9 novembre ? Il risque sa vie).

Alors bien sûr, les associations militantes et juridiques d'aide aux sans-papiers ne sont pas considérées comme illégales, même si l'aide au séjour irrégulier est un délit passible de 3 ans de prison et 50 000 euros d'amende ; les agents d'administration qui refusent d'obéir aux ordres ne sont pas systématiquement sanctionnés, même si cela commence ; la diffusion d'informations au sujet des sans-papiers est encore libre, même si la police fait des déclarations médiatiques nauséabondes (*Sud-Ouest* du 1^{er} novembre).

Donc nous sommes encore en démocratie et nous ne pouvons hurler au totalitarisme. Nous ne hurlerons donc pas. Nous lutterons pour que le délit de solidarité ne s'étende pas. Nous lutterons, tant que nous le pourrons, pour que la France se comporte de manière décente avec les sans-papiers et nous lutterons même pour leur régularisation massive. Mais nous voulons vous prévenir, nous luttons de plus en plus avec l'énergie du désespoir, violente, radicale, car les moyens légaux disparaissent un à un. Et si nous perdons, et que nous sommes à notre tour recherchés, arrêtés, bâillonnés, il n'y aura plus personne pour défendre les prochains : les chômeurs “fainéants et tricheurs”, les pauvres “abusant” de leur CMU ou de leur AME, les fonctionnaires “privilegiés” dans leur retraite, les étrangers en situation régulière qui “ruinent” la France, les anciens délinquants, “récidivistes” potentiels, les personnes âgées qui creusent le trou de la sécu à ne pas mourir.

Tout se tient : si un pays traite de manière scandaleuse les plus vulnérables, c'est l'ensemble de la société qui est maltraitée. Défendre les droits et la régularisation de tous les sans-papiers, c'est l'affaire de tous.

Un membre du comité de soutien à Kébé Talibe et du RESF33.

NEW DEAL ÉCOLOGIQUE

« Les gens qui se laissent volontairement abuser par le mensonge sont plus dangereux que ceux qui mentent et ceux qui se laissent corrompre sont plus misérables que les corrupteurs. Les faibles recherchent - et nullement de façon inconsciente - ceux dont ils attendent mensonge et corruption » (Alfred Schnitzler in "la transparence impossible")

Evitons d'être faibles devant les trois exemples de corruption des esprits initiée par le Crédit Agricole en toute bonne foi (!..), le cœur sur la main et la main sur le portefeuille.

Première imposture :

Le Crédit Agricole participe au "Grenelle de l'environnement" qui réunit l'Etat et des représentants de la société civile afin de définir une feuille de route en faveur de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable (cf. intranet CA SA). L'écologie, le Crédit Agricole en parle beaucoup mais n'assume toujours pas ses responsabilités, que ce soit comme financier de l'agriculture productiviste, comme émetteur de gaz à effet de serre ou comme acteur de premier plan de la mondialisation financière. Le développement durable est une notion trop contraignante pour le Crédit Agricole qui lui oppose volontiers le terme de croissance durable, oxymoron économique qui tend à faire croire qu'une croissance infinie est possible dans un monde fini. Quant à l'aménagement durable, c'est l'essor d'un capitalisme vert qui consacre la thèse sarkoziste d'une croissance libérale eco-compatible, autrement dit la crise environnementale pour dynamiser la croissance : rénovation thermique, décollage de l'agriculture bio, énergies renouvelables... autant de chantiers offrant de belles perspectives de profits pour de gros opérateurs privés !

En réalité, le Grenelle fonctionnant par groupes de travail composés de 40 membres répartis en 5 collèges, le Medef a organisé des groupes préparatoires et a choisi ses représentants... C'est ainsi que Michel Clavé, responsable de la mission développement durable à Crédit Agricole SA a participé au groupe "adopter des modes de production et de consommation durables" tandis que Michel Auzet a participé au groupe "préserver la bio-diversité et les ressources naturelles".

Et voilà les conclusions qu'ils nous livrent :

- transports : des gros marchés en perspective (TGV, Ferroutage, Tram...) donc des gros financements...

- bâtiment : de gros marchés en perspective (rénovation, construction...) donc des gros financements...
- marché du carbone : des gros marchés en perspective (droits à quota, marché domestique...) donc des grosses commissions...
- agriculture : des gros marchés en perspective (bio, agrocarburants, certification...) donc des gros financements...

Deuxième imposture :

Pendant ce même Grenelle de l'environnement, notre



Président jusqu'en 2010, l'ineffable affable affabulateur des subprimes revus et corrigés des variations saisonnières (cf. nos conseils boursiers) René CARON se commet

- à la Commission pour la libération de la croissance en France, œuvre de bienfaisance animée par Attali, l'Attila de l'écologie et du commerce de proximité,
- au Conseil d'administration de Suez dont la branche environnement devrait rapidement connaître un regain d'activité,
- au Conseil de surveillance de Lagardère SCA au côtés de Bernard Arnaud, un philanthrope soucieux de l'avenir de la planète.

Troisième imposture :

Paris le 25 octobre, le *Monde*, le *Figaro* et les *Echos* (on a rien relevé dans *l'Humanité* ni dans *Politis*) publient une publicité institutionnelle des quatre grandes banques mutualistes françaises dans le cadre du Grenelle de l'environnement. BP, CE, CM et CA s'engagent « parce que l'environnement est une problématique majeure ». Elles revendiquent le leadership en matière de financements et de services pour la protection de l'environnement.

Sauf que l'ONG "Les amis de la Terre" a mis en évidence et rappelle les carences et les résultats plus que médiocres des banques coopératives dans leur prise en compte de l'environnement. Si certaines innovent, d'autres traînent ; particulièrement le Crédit Agricole qui fait certes des efforts en France mais est lourdement impliqué dans des projets très controversés comme l'usine de pâte à papier Botnia en Uruguay ou le barrage Yusufili en Turquie. A ce jour, il est impossible d'affirmer qu'elles sont collectivement meilleures que les autres en matière environnementale. D'ailleurs, pourquoi seraient-elles meilleures en matière environnementale quand elles ne le sont ni en

matière sociale ni en matière de tarification clientèle ?

Les dirigeants d'entreprise en général et ceux du Crédit Agricole en particulier ont une incroyable confiance dans le pouvoir de corruption des esprits dont ils disposent. Mais ils ne disposent pas du pouvoir d'en abuser indéfiniment. « *Il existe toujours des hommes capables de rester insensibles à l'appel de la carotte comme à la menace du bâton* » disait Hannah Arendt, sachons en être ■

Pour les forts en calcul !!!!

Vous vous êtes certainement déjà demandé ce que voulait dire, se donner à 100%? Et comment font ceux (ou celles) qui se vantent de se donner à plus de 100%?

Voici une explication scientifiquement prouvée qui peut donner à réfléchir...

Si l'on considère que: A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

Correspondent à : 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26

Alors faisons des comparatifs :

- TRAVAIL = 20+18+1+22+1+9+12 = 83%
- ENGAGEMENT = 5+14+7+1+7+5+13+5+14+20 = 91%
- COMPETENCE = 3+15+13+16+5+20+5+14+3+5 = 99%

On s'approche du résultat, n'est ce pas ?

Alors continuons :

- ATTITUDE = 1+20+20+9+20+21+4+5 = 100%
- DISCIPLINE = 4+9+19+3+9+16+12+9+14+5 = 100%

Impressionnant, non ?

Continuons donc :

- VANTARDISE = 22+1+14+20+1+18+4+9+19+5 = 113%

Là, on vient de péter le 100% !

Voyons jusqu'où cela peut nous mener...

- LECHER LE CUL = 12+5+3+8+5+18+12+5+3+21+12 = 120%
- CIRER LES POMPES = 3+9+18+5+18+12+5+19+16+15+13+16+5+19 = 133%
- SUCERLEBOSS = 19+21+3+18+12+5+2+15+19+19 = 173%

Alors la prochaine fois que quelqu'un (e) vous dira : « **Moi, dans mon travail, je me donne à plus de 100%** », vous saurez...

Jean-Philippe Desbordes

Mon enfant n'est pas un cœur de cible

Télévision, marketing et aliénation

Essai

“La Rouge Questions de société”

Voici une enquête minutieuse sur la relation incestueuse entre la télévision et le marketing pour enfants « *Oui, les enfants sont des cibles marketing et les programmes sont conçus en fonction des indications de la régie pub* », reconnaît Dominique Poussier, responsable de l'Unité jeunesse de TF1. « *Les enfants sont des consommateurs comme les autres, ils font clairement la différence entre pub et dessins animés* » confirme Corinne Malsert de l'agence TBWA. « *Nous sommes des manipulateurs d'émotions infantiles* » confesse le président du syndicat des producteurs de films d'animation, etc...

On estime que pour 850 heures par an consacrées à l'école, nos enfants passent en moyenne 796 heures devant la télévision ! Six sur dix se réveillent avec la télé avant d'aller à l'école...

« *C'est facile de faire tomber un enfant dans l'hypnose, surtout quand on doit faire de l'audience de masse* », précise le directeur des programmes de Gulli, chaîne du câble leader auprès des 6-10 ans. Placés seuls devant l'écran, les enfants, « *jeunes cerveaux disponibles* » font-ils clairement la différence entre publicité et dessins animés ? Les programmes qu'on leur propose influencent-ils leur comportement, leurs apprentissages, leur construction psychique ? De quelle manière ? Avec quelles conséquences ? Pourquoi le patron du lobby agroalimentaire est-il intervenu personnellement auprès de Xavier Bertrand lorsque ce dernier voulait interdire la publicité pour la “mal bouffe” dans les tranches jeunesse au nom de la lutte contre l'obésité ? Pourquoi le CIEM (collectif inter-associatif enfance et médias) fait-il campagne pour une « *diététique des médias* » ?

Pour répondre à ces questions, Jean -Philippe Desbordes mène l'enquête. Tout en s'appuyant sur les recherches scientifiques internationales réalisées depuis 1960 sur « *l'addiction par l'écran* », il convoque pour nous : les enfants d'une école - celle de son fils - des psychiatres (Serge Tisseron, Claude Allard...), des psychologues (Geneviève Djénati, Pierre Winterstein ...), des parents d'élèves « *accros aux écrans* », des acteurs sociaux, des publicitaires et des professionnels de la télévision. Le bilan est accablant.

Télévision + marketing = aliénation ?

Un document à lire d'urgence par ceux qui veulent comprendre pourquoi leurs enfants restent “scotchés” si longtemps devant la télévision et qui cherchent le moyen de les préserver. Les reportages de Jean -Philippe Desbordes sont régulièrement diffusés sur France 3 et Canal Plus. En 2006, il a publié chez Actes Sud son importante enquête, Atomic Park - À la recherche victimes du nucléaire qui a été très remarquée par la presse et la radio.