

Objectif Sud

Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

Sommaire

| | |
|-----------|--------------------------------|
| Page 1 : | Éditorial |
| Page 2 : | Bilan Négos 2007 |
| Page 3 : | Commission Juridique |
| Page 4 : | Droit d'opposition |
| Page 5 : | Discours prud'hommal |
| Page 6 : | Code du Travail |
| Page 7 : | Arfesa et Agenda |
| Page 9 : | Normandie |
| Page 10 : | CE Européen |
| Page 11 : | Suite et Corse |
| Page 12 : | Société Générale |
| Page 13 : | Solidaires |
| Page 14 : | Femmes & Tarzoon |
| Page 15 : | Financement des syndi- cats |
| Page 16 : | Amnesty |

Union SUD Crédit Agricole

144 boulevard de la Villette
75019 PARIS

Tel : 06.10.89.72.88

Email : sudcam@free.fr

objectifsud@libertysurf.fr

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

N° 69
Février 2008

Union
syndicale
Solidaires

www.solidaires.org

Chacun est à même d'apprécier la pertinence de ces chiffres en reprenant son bulletin de salaire, en achetant son pain ou en faisant son plein d'essence.

Au moment où paraîtront ces lignes, les négociations nationales auront eu lieu. Nous rappelons ici les revendications de SUD qui ont été détaillées dans un tract national :

SUD demande une augmentation de 8% des salaires, avec un minimum de 150 euros bruts par mois.

Gagner plus !

La crise du système financier n'en finit pas de révéler des scandales. Le plus récent à la Société Générale (5 Mds d'€ pour la concrétisation de prises de positions sur les marchés et 2 Mds pour les subprimes), ne saurait faire oublier les pertes du Crédit Agricole : 250 millions par un trader incontrôlé et 3,31 milliards pour les subprimes. La banque mutualiste est classée septième dans le top 10 mondial de la cupidité piégée par la titrisation, seule banque française. Les masques tombent, le mutualiste de marché n'est qu'un vulgaire spéculateur. Nous le savions depuis longtemps.

Cependant, malgré les pertes, les bonus restent massifs pour les dirigeants : stock-options, parachutes dorés, retraites chapeaux et autres avantages en nature ne connaissent pas la crise. L'indécence de ces primes, déjà criante en période de profits, devient révoltante quand la bonne marche du système n'est assurée que par l'intervention des banques centrales, qui par l'injection de 500 Mds d'€ opérés par la BCE (européenne) et la FED (américaine), se sont portées au secours des banques et du système. L'obsession du court terme à réaliser des profits colossaux, justifiait que la crise financière ne se propage pas à l'ensemble de l'économie.

Comment le Crédit Agricole se comporte-t-il dans cet univers de convoitise et de prédateurs ? Quelle analyse en fait la FNCA dans le contexte des négociations salariales ?

Nos patrons concèdent une amélioration du fonds de commerce grâce notamment aux campagnes jeunes (!) et à l'augmentation des activités collecte et créances.

Mais les difficultés qui guettent le Crédit Agricole dans un environnement moins porteur :

- L'augmentation du coût du refinancement
- L'évolution défavorable des taux d'intérêt et la diminution des marges
- Une pression concurrentielle accrue
- Une croissance modérée

et la crise des liquidités qui affecte la collecte et les marges, représentent de réels enjeux.

Dans ce contexte, les salariés n'ont pas à se plaindre selon la FNCA, car la Convention Collective et particulièrement son annexe 1, ont eu des effets bénéfiques sur les salaires, alors que l'augmentation des prix n'est pas aussi importante que l'inflation mesurée par l'Insee.

Sur la période de référence des négociations 2007-2008, la FNCA propose donc de discuter sur les bases suivantes :

- Inflation Insee : 2,6 + 2,5 soit 5,1%
- Inflation FNCA : 1,5 + 1,8 soit 3,3%
- Augmentations de salaires déjà versées par la CCN et la translation : 4,4%

Négociations 2007 au Crédit Agricole

L'année 2007 a vu la conclusion de plusieurs accords au Crédit Agricole. Le tableau ci après récapitule la signature de chaque syndicat. La position de SUD est explicitée pour chaque accord.

| Accord | SUD | CFDT | UNSA | FO | CGT | CFTC | SNIACAM | CGC | Total / 8 |
|-----------------------------|-----|------|------|-----|-----|------|---------|-----|-----------|
| Annexe 1 | NON | OUI | OUI | OUI | NON | NON | NON | OUI | 4 |
| Translation | NON | OUI | OUI | OUI | NON | NON | NON | OUI | 4 |
| Salaires | NON | NON | OUI | NON | NON | NON | NON | NON | 1* |
| Formation en alternance | OUI | OUI | OUI | OUI | OUI | OUI | OUI | OUI | 8 |
| Conditions de travail | NON | OUI | NON | OUI | NON | OUI | OUI | OUI | 5 |
| Egalité professionnelle H/F | NON | OUI | OUI | OUI | NON | OUI | OUI | OUI | 6 |
| Formation professionnelle | NON | OUI | OUI | OUI | NON | OUI | OUI | OUI | 6 |
| GPEC | NON | OUI | OUI | OUI | NON | OUI | OUI | OUI | 6 |

Annexe 1 : il s'agissait du changement de structure des salaires, l'abandon de la valeur du point, la scission en plusieurs pavés (RCE, RCP, RCI, RCC, RCCR) et leur transformation en €uros fixes, dont aucune indexation sur le coût de la vie n'est définie. L'augmentation des emplois (+6,36%) profite aux récents embauchés, mais pour tous les autres, l'augmentation est limitée à 36€, par diminution de la RCI (anciens PQI).

Translation : c'est l'accord qui fixe les modalités de passage d'un système à l'autre et confirme que les 36€ sont déjà inclus dans les garanties de ressources des 4 prochaines années.

Salaires : la valeur du point est augmentée de zéro % pour les 6 premiers mois, date de la transformation en € fixes, donc nous perdons 6 mois d'inflation. La prime accordée est de 247€ nets, soit inférieure de 29€ par rapport à l'année précédente.

(*) la majorité de syndicats n'ayant pas été obtenue, la FNCA avait pris position, à défaut de signature, d'appliquer unilatéralement la mesure proposée.

Formation en alternance : relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage, cet accord a été reconduit et resigné par SUD.

Conditions de travail : à la demande des syndicats, les agressions de la clientèle et actes d'incivilités que subissent les salariés sont enfin reconnues. Cependant, les véritables causes de la dégradation des conditions de travail (l'organisation, la planification et le suivi du travail, c'est à dire les horaires, les objectifs commerciaux et leurs suivi et contrôle) ne font pas partie de cet accord et ne seront abordés qu'en 2008.

Egalité professionnelle H/F : le texte proposé ne convenait à aucun syndicat. De plus il tentait de faire partager l'idée que les écarts de salaires entre femmes et hommes étaient inexistantes ou non significatifs. SUD démontrait le contraire et la FNCA devait retirer son texte. C'est une simple prorogation qui fut proposée avant de nouvelles négociations en 2008.

Formation professionnelle : l'accord prévoit qu'elle puisse avoir lieu en dehors du temps de travail. SUD a exprimé son désaccord, comme d'ailleurs d'autres syndicats, qui ont cependant, sans grande cohérence, apposé leur signature.

GPEC : la FNCA dans sa définition de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, fait du salarié un acteur clé, responsable de ses changements professionnels

entraînés par la stratégie de l'Entreprise. Les syndicats pensent que le Crédit Agricole est le seul responsable de ses choix stratégiques et que l'implication des salariés découlera des informations et moyens fournis, notamment en formation, pour la gestion de ces changements ■



Commission juridique

Nous arrivons à la fin d'un mandat et il est l'heure de dresser un bilan du travail effectué par la Commission Juridique ces 3 années écoulées.

D'abord il y a les grandes résolutions :

- Réunions régulières de la commission,
- Fiches techniques juridiques à établir et à faire paraître dans "Objectif SUD",
- Revoir les modalités et les règles de prise en charge des frais par l'Union,
- Etudier les dossiers présentés par les syndicats,
- Répondre aux questions et interrogations des syndicats.

Comme toutes bonnes résolutions qui se respectent ; elles ne sont tenues qu'au début de mandat et puis au fil du temps....

Il n'empêche qu'un certain travail a été effectué.

La commission a proposé un nouveau texte de prise en charge, texte mis en débat et adopté au Conseil National du 17 Novembre 2005

Plusieurs fiches techniques ont été élaborées et transmises pour parution dans "Objectif SUD"

- Conseiller du salarié,
- Harcèlement moral,
- Contentieux pré-électoral,
- CDD,
- Fiche formation.

Certes beaucoup d'autres fiches auraient pu être constituées mais voilà....!!!

Quelques chiffres

La Commission s'est réunie 6 fois entre le 19 Octobre 2005 et le 15 Mai 2007.

Plusieurs dossiers individuels et collectifs ont été étudiés tels que :

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| • Droit syndical | • Droit d'opposition |
| • Texte sur la formation | • Dossier de discrimination |
| • Dossier sur la représentativité | • Durée des mandats |
| • Dossier fusion | • Arrêt Riquelme |
| • Contentieux électoral | • Enquête CHS-CT |
| • Dédit formation | |

La Commission s'est aussi penchée sur des dossiers individuels présentés par les syndicats :

- | | |
|---------|-------------|
| • Cadif | • Aquitaine |
| • Gicab | • Finistère |
| • Midi | • Lorraine |

Et puis comme il est toujours bon d'être aidé dans la tâche, la Commission a passé une convention avec l'avocat qui a défendu avec succès notre dossier sur la valeur du point.

Cette convention passée avec Maître Pascal TELLE a pris effet le 1^{er} juillet 2006.

Cette convention nous a permis de poser des questions et d'obtenir des réponses rapidement de la part d'un expert en droit social et nous avons interrogé M^e TELLE à plusieurs reprises

(téléphone, mail, courriers, rencontres).

Cette convention a partiellement remplacé la commission juridique mais compte tenu des récentes dispositions sociales (flexisécurité) cette dernière devrait reprendre du service pour étudier les nouveaux textes signés par certaines confédérations syndicales ; ces mêmes organisations qui se préoccupent de notre avenir et de notre représentativité. ■

Droit d'opposition

La modernisation du dialogue social a instauré de nouvelles règles en matière d'accord majoritaire, notamment par la définition du droit d'opposition. Mais comment s'apprécie le poids d'un syndicat, surtout s'il fait alliance à d'autres syndicats pour les élections au Comité d'Entreprise ?

Jusqu'en 2004, il suffisait qu'un des 5 syndicats bénéficiant d'une représentativité irréfragable (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) signe un accord pour qu'il s'applique, indépendamment de la représentativité réelle de ce syndicat dans l'Entreprise, la branche ou le niveau interprofessionnel. La loi du 4 mai 2004 a modifié cette règle, en instaurant un droit d'opposition qui permet aux syndicats contestant un accord, d'empêcher son application, à condition que le ou les syndicats qui exercent ce droit, soient ma-

chacun des syndicats s'étant regroupés pour constituer la dite liste.

- Dans un tel cas, il devient ainsi très difficile, pour ne pas dire impossible, de déterminer par la suite qui des syndicats signataires d'un accord ou de ceux s'y opposant sont majoritaires.

- Toutefois, et au cas où ce premier critère de l'existence ou de l'absence d'une opposition des syndicats majoritaires ne peut être satisfait, la loi vous permet d'en utiliser un autre : celui de la soumission de l'accord à un vote des salariés de l'entreprise.

- Ce référendum doit alors être organisé dans les respects des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues à l'article D 132-1.

- Une difficulté peut toutefois se poser : le texte indique en effet que cette consultation électorale doit être effectuée "à l'initiative du ou des syndicats signataires de l'accord, auxquels peuvent s'associer des syndicats non signataires" ; que faire si les syndicats signataires ont intérêt à ne pas bouger et ne demandent donc pas l'organisation de ce référendum ?

- La marche à suivre, si votre syndicat est dans l'opposition à l'accord, me semble alors la suivante :

- 1) dans les 8 jours de la signature de l'accord, l'ensemble des syndicats voulant s'y opposer doivent adresser une lettre RAR à l'employeur et aux syndicats signataires pour leur dire :

- "Nous avons la volonté d'exercer notre droit d'opposition pour les raisons suivantes (motivation) Mais ne pouvant déterminer avec précision et certitude si cette opposition est ou non électoralement majoritaire, nous vous demandons l'organisation d'un référendum des salariés dans les conditions prévues par la loi."

- 2) Au cas où l'employeur et les syndicats signataires refusent ou ne répondent pas, il faut alors saisir, dans le cadre d'une procédure urgente de référé, le tribunal compétent pour qu'il tranche le litige et, solution parmi d'autre, ordonne l'organisation du référendum.

Cette façon de faire me paraît, en l'état de ma réflexion et sous réserve d'évolution future de la jurisprudence, la plus conforme à la lettre et à l'esprit des textes du Code du Travail applicables au droit d'opposition. » ■



ritaires en audience dans les Entreprises (nombre de voix à l'élection des titulaires au Comité d'Entreprise) ou en nombre, dans les branches ou au niveau interprofessionnel.

Cette règle se complique lorsqu'un syndicat se présentait au Comité d'Entreprise sur une liste commune avec d'autres syndicats ; il est alors impossible de déterminer son "poids" et donc s'il est majoritaire, seul ou en association avec d'autres syndicats.

Nous avons demandé à notre avocat, Maître Telle, comment apprécier une telle situation. Voici sa réponse :

« Vous m'avez interrogé pour savoir comment apprécier le poids des syndicats ayant fait opposition à un accord d'entreprise alors qu'aux dernières élections professionnelles une liste commune a réuni un nombre important de suffrages ?

Je n'ai pas trouvé à ce jour de jurisprudence nous apportant une solution "clef en main".

Dans ces conditions, la loi (à savoir la partie III de l'article L 132-2-2) doit être appliquée, selon moi, de la manière suivante :

- Par définition, l'existence d'une liste commune empêche de savoir quelle est la part de suffrages recueillie par

Discours d'ouverture de l'année judiciaire des Prud'Hommes d'Agen.

Il a été fait par le Président salarié (JP Darasse) avec la collaboration de la quasi totalité des élus salariés des syndicats FO, CFDT, CGT, CGC et Solidaires (SUDCAM).

Le droit social a une particularité :

Il s'agit d'un droit évolutif qui prend en compte la réalité du monde du travail, les rapports économiques entre salariés et employeurs.

Le contrat de travail est, je l'ai souvent rappelé dans mes interventions, un contrat atypique.

On ne peut le comparer à d'autres contrats régis par le code civil, tant la relation entre le salarié et son employeur n'est pas une relation égalitaire.

Ne pouvant ignorer les aspirations légitimes des salariés à une amélioration de leur statut salarial, ne pouvant rester sourd aux grands mouvements sociaux, les pouvoirs publics, en deux siècles, ont progressivement défini une norme sociale intégrant à la fois le droit syndical, le droit de négociation collective, le droit de grève, ainsi qu'un ensemble de lois et de règlements régissant les droits et prérogatives des employeurs et des travailleurs.

Le législateur a mis en place une hiérarchie des normes protégeant et encadrant la relation individuelle de travail, jugée par trop déséquilibrée.

Cet ensemble a été renforcé et complété par la jurisprudence du droit du travail.

Cette "sécurité juridique" pour le monde du travail a été gagnée de haute lutte dans des mouvements sociaux qui ont mobilisé des milliers de salariés, mais aussi toute une communauté, pour signer de belles pages de notre histoire contemporaine.

Après la grande histoire, la petite histoire que l'on veut écrire sans le concours des citoyens, dans des cabinets, entre spécialistes, dans des commissions qui n'ont de paritaire que le nom, et lors de consultations où personne n'est consulté.

Trois illustrations de ce que je viens d'énoncer :

1. Prenant en considération la spécificité des relations contractuelles de travail, les salariés ont accès à une justice rendue par leurs pairs. Dans l'exercice de leurs fonctions, les conseillers prud'homme sont des magistrats à part entière et bénéficient donc du statut d'indépendance vis à vis du pouvoir politique C'est la condition d'une justice souveraine.

Or les forfaits horaires que le ministre de la justice veut imposer aux conseillers dans les suites du rapport DESCLAUX, sont antinomiques de cette notion d'indépendance.

Un juge prud'homal peut-il rendre une décision sereine, motivée, dans un des domaines les plus complexes et évolutif du droit ?

3 heures pour juger de la rupture d'un contrat pour cause économique dans un groupe employant plusieurs dizaines de milliers de salariés, est ce bien raisonnable ? Je vou-

drais simplement rappeler ici la motivation de la Cour d'Appel de Chambéry dans un arrêt rendu le 12 septembre 2007 à l'appui de la relaxe de nos collègues de Thonon, jugés pour abus d'utilisation du temps alloué aux conseillers prud'homme.

Je cite :

« Il convient de retenir que nulle autorité ne saurait être comptable du temps que le juge consacre à son activité juridictionnelle. Il est seul face à sa conscience pour apprécier les conditions strictement nécessaires à l'élaboration de sa décision »

Toujours pour la petite histoire, nos collègues de Thonon ont obtenu gain de cause en justice, mais sont sanctionnés par la garde des sceaux qui veut supprimer leur juridiction. Mais peut-être faut-il voir dans cet exemple les prémisses de la culture du résultat, avec le maintien des conseils ayant le meilleur taux de décision par juge et par an ?

2. C'est sans doute une approche similaire qui nous vaut la réforme de la carte judiciaire

Outreau a bon dos.

Pour rénover la justice et la rendre plus efficace, Mme DATI a lancé une vaste campagne, avec déplacements dans les Cours d'Appel.

Aujourd'hui, la réforme prend l'aspect d'un chantier de démolition dont, au fil des jours, on peut affirmer qu'il a fait l'unanimité des acteurs du monde judiciaire (fonctionnaires des greffes, magistrats et avocats).

Unanimité contre les méthodes autoritaires et le manque de concertation, mais aussi vaste opposition sur la finalité du projet qui est de fait une vraie atteinte à la justice de proximité, avec une amputation multiforme et incohérente de centaines de juridictions.

S'il est une justice de proximité, c'est la justice prud'homale, et nous ne pouvons accepter - nous l'avons déjà dit et nous le redirons - la suppression d'un quart des conseils de prud'hommes.

Nous ne pouvons pas accepter en l'état - et cela a été rappelé publiquement par de hauts magistrats - la mise sous tutelle des juridictions par un gouvernement quel qu'il soit, avec pour corolaire une justice à deux vitesses.

Moins d'accès aux juridictions pour les plus démunis, avec un renforcement de l'arsenal répressif à leur rencontre, mais dans le même temps une dépénalisation rampante du droit du travail et des affaires.

En bref, un vrai service public ne peut admettre une dichotomie de la justice; dure avec les faibles et faible avec les forts.

3. Pour en terminer, troisième et dernière illustration de mon propos : la recodification du code du travail.

Certes, il ne s'agit pas du plus spectaculaire, mais certainement d'un des aspects les plus graves du détricotage du droit social.

Comme l'énonçait le vice président du Conseil d'Etat en 2006 :

« Pour respecter la loi, il faut la connaître. Pour la connaître, il faut qu'elle soit claire et stable. Or, et ce constat est préoccupant, nombre de nos lois ne sont ni claires ni stables. La France légifère trop et légifère mal ».

Dans le cadre d'une loi du 9 décembre 2004 dite de "simplification du droit", habilitant une refonte par voie d'ordonnance, le gouvernement décidait dans le droit fil du rapport "De Virville" d'entamer la recodification complète du code du travail.

Deux principes furent mis en avant par l'initiateur du projet, Gérard LARCHER : réécriture simplifiée en concertation avec les partenaires sociaux, et réécriture à droit constant.

L'examen de la partie législative du 12 mars 2007 démontre qu'aucun des principes n'a réellement été respecté.

Peu de concertation, la réécriture s'étant effectuée entre experts, les partenaires sociaux n'étant pas associés au travail d'élaboration.

Mais le plus grave porte sur le texte : la réécriture a modifié l'architecture et le fond du code du travail.

Deux questions sont présentes : celle de la portée des modifications et celle de la légitimité de la réécriture d'un corpus législatif relevant du parlement et de lui seul.

Sans entrer dans le détail de ce qui a déjà été modifié, un constat :

Ce qui devait être gage de simplification s'avère être d'une complexité accrue.

Les textes antérieurs ont été découpés, les lois déclassées en décrets modifiables à loisir, les lois applicables à certaines catégories exportées vers d'autres codes (les salariés agricoles et relevant des coopératives ou mutuelles agricoles dépendront du code rural ; les assistants maternels, familiaux, éducateurs dépendront du code de l'action sociale et des familles, les salariés du transport vers un futur code des transports, de même les salariés d'EDF et de GDF régis par un futur code de l'énergie).

Est ce pour autant le gage d'un allègement ? Pas du tout.

De 1891 articles de loi, on compte désormais 3652 articles.

L'ancien code comptait 271 subdivisions, il en compte désormais 1890 !!!

Plus graves sont les modifications opérées qui se traduisent de fait par plus de précarité.

Sont ainsi symboliquement supprimées les références aux apprentis qui rappelaient que les dispositions concernant les salariés et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, leur sont applicables et surtout qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail.

Abrogé l'article qui interdit de faire travailler les apprentis de moins de 18 ans durant les jours de fêtes reconnus par la loi.

Abrogée la disposition qui rendait exécutoire de plein droit à titre provisoire la requalification par notre juridiction de CDD ou contrat temporaire en CDI.

Disparues les modalités de demande par un salarié à temps partiel de passer à temps complet.

Les obligations en matière d'hygiène, de santé et de sécurité sont désormais réparties entre salariés et employeurs, faisant fi de la présomption de responsabilité incombant aux entreprises.

Le rôle des délégués du personnel et du comité d'hygiène est rogné, puisque les représentants sont réduits à veiller à l'application des dispositions légales en lieu et place des "prescriptions législatives et règlementaires".

Le rôle de l'inspection du travail est affaibli et les infractions au droit du travail de moins en moins punies.

Il s'agit là de quelques exemples, mais la lecture du nouveau texte dévoile une multiplication de ces abrogations, de ces suppressions, avec un véritable affaiblissement de la portée protectrice du code du travail.

Il n'est pas non plus anodin de relever une modification des compétences de notre juridiction qui disparaît parfois au profit du juge judiciaire, lequel est parfois remplacé par l'autorité administrative.

L'insécurité juridique : c'est tout cela à la fois

Un détricotage insidieux du droit du travail, un affaiblissement des moyens de la justice sociale, dans une opacité permanente, hors du contrôle des citoyens, et dans un discours général visant à culpabiliser les plus faibles.

Restriction du droit de grève, volonté de mettre en place un contrat unique, avec une période d'essai allongée et une rupture sans motivation, pression sur les demandeurs d'emploi avec la fusion ANPE / ASSEDIC.

Volonté affichée de faire disparaître toute notion de temps légal.

Nul doute que se joue aujourd'hui un projet global de société dans lequel les libertés, l'indépendance de la justice sont un enjeu - mais aussi la norme sociale.

Une lecture objective de l'histoire nous apprend que le droit social s'est forgé dans les grands mouvements et non dans des officines ou des discours de campagne.

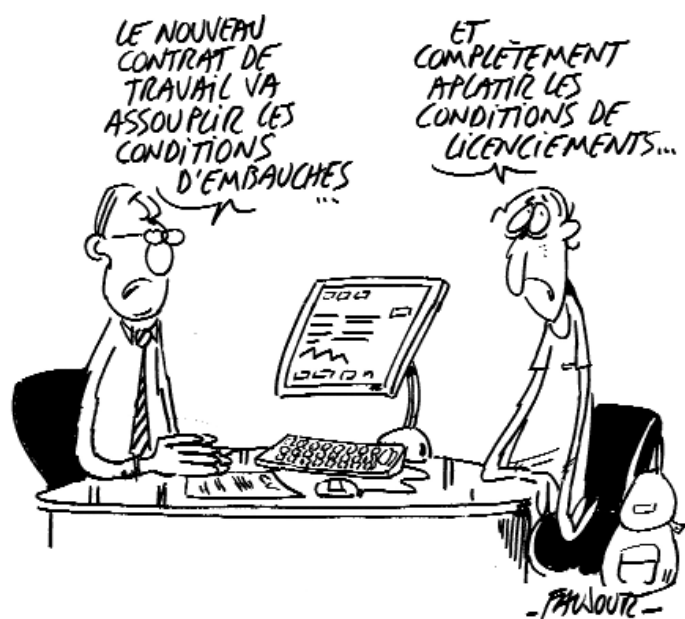
Juges nous devons appliquer la loi, mais notre rôle ne s'arrête pas là et il n'est pas anormal d'intervenir pour en dénoncer les effets lorsqu'ils sont contraires aux droits fondamentaux et à la dignité humaine.

Nous l'avons déjà fait et la situation actuelle, et les faits que j'ai énumérés exigent de nous un devoir d'intervention.

Cela participe aussi de la sécurité juridique que nous devons aux plus démunis ■

Régression en forme de recodification

Le projet de refonte du code du travail a deux sources. Ceux qui, pour le discréditer, prétendent que le code du travail est “trop compliqué”, et ceux qui auraient voulu le simplifier sans toucher aux droits des salariés. Le Medef et la droite se sont glissés dans cette aspiration contradictoire. François Fillon a commandé le rapport Virville en 2004 et le Medef, avec l'UIMM¹, ont présenté leurs “44 propositions”. Un patron a même qualifié le code du travail de « *charia* » ! Laurence Parisot, elle, avait affirmé devant une caméra : « *la liberté de penser s'arrêtait là où commençait le Code du Travail* ». Les caisses noires d'argent sale de l'UIMM¹ ont dû financer en sous-main cette opération.



Des débats ont actuellement lieu sur la ratification de l'ordonnance de recodification du code du travail. C'est important, car celui-ci permet à plus de 20 millions de salariés d'avoir des moyens de se défendre contre la toute-puissance patronale. La recodification en cours l'attaque dans un silence médiatique total.

Le ministère du Travail affirme que cette recodification se

fait “à droit constant”. Or, tous les juristes savent que tout acte sur un texte juridique modifie ce texte, pas seulement dans la forme, mais également dans le fond. C'est encore plus vrai pour le code du travail dont la construction historique est en lien direct avec les luttes sociales. De fait, bon nombre de textes prennent leur sens dans le contexte qui a conduit à leur adoption.

Le travail de recodification a été mené par une commission technique, avec des consultations éclair pour des sujets complexes. La partie législative comprend presque un millier de pages !

On a du mal aujourd'hui à mesurer toutes les conséquences de ce “tripatouillage”. D'ores et déjà, nous pouvons affirmer notre refus de cette recodification pour plusieurs raisons :

- L'absence de discussion sérieuse ?
- L'absence de réelle simplification, car les dérogations qui rendent les textes difficilement lisibles progressent toujours.
- Le transfert de certains textes vers d'autres codes (transport, rural, affaires sanitaires et sociales), ce qui morcelle les droits par branche d'activité dans un sens défavorable aux salariés.
- Des centaines d'articles en “L” (partie législative du code composée de textes adoptés par le Parlement) passent en “R” (partie réglementaire : textes décidés par le gouvernement) - c'est tellement plus facile de faire passer en vitesse et en catimini un décret...

Cette recodification est une régression qui aurait dû pousser les organisations syndicales à crier au feu, mais on ne les a pas toutes entendues. À nous de rendre visible cette nouvelle attaque ■

1. Union des Industries Minières et de la Métallurgie

Ont participé à ce numéro 69 d'Objectif SUD : Dominique **BOUSSIÈRE** (Aquitaine Lot & Garonne), Jean-Louis **DANFLOUS** (Aquitaine Gironde), Jean-Pierre **FILLANCQ** (Aquitaine Gironde), Jean-Louis **GEORGET** (Touraine Poitou), Richard **GÉRAUD** (Aquitaine Gironde), Marcel **LE BRIS** (Anjou Maine), Denis **MARION** (Normandie) sans oublier l'équipe technique de **BORDEAUX** ■

SUD Crédit Agricole Pyrénées Gascogne en formation les 11 & 12 décembre 2007

L'Arfesa proposait une formation syndicale qui s'est tenue sur 2 jours, avec 12 personnes, (5 de Pyrénées Atlantiques, 5 des Hautes Pyrénées, 2 du Gers).

L'ordre du jour abordait :

- la modification de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole qui modifie la structure des salaires,
- les négociations annuelles nationales 2007,
- le droit d'opposition à un accord,
- les prud'hommes,
- les modifications du code du travail,
- le paysage syndical français, le financement des syndicats et une présentation de Solidaires.



La pause repas est un instant privilégié de convivialité

D'excellentes conditions d'accueil, dans des locaux de la Chambre d'Agriculture de Caussens dans le Gers, permettaient que soit organisée une visite des chais d'armagnac et dégustation de floc de Gascogne, apéritif blanc ou rouge. Ce fut aussi l'occasion de fêter le départ à la retraite d'une militante présente au syndicat SUD dès sa création.

Les stagiaires ont également eu la possibilité d'échanger entre élus sur les problèmes posés dans l'Entreprise et dans les différentes instances. Ces échanges transversaux sont utiles tant les calendriers serrés tout au long de l'année ne permettent plus de trouver l'occasion de parler avec suffisamment de temps de multiples sujets : l'atteinte des objectifs REC, les activités du CE, la mutuelle complémentaire, les frais de déplacement, le travail du dimanche, etc.

Une autre formation fut aussi annoncée : celle sur "l'arrêt maladie au Crédit Agricole", car les cas sont de plus en plus fréquents où les délégués du personnel sont convoqués pour statuer sur le licenciement de salariés, suite à leur inaptitude au travail après 3 ans d'arrêt longue maladie. Comment s'y retrouver dans ce labyrinthe ? Quelles attributions du médecin du travail ou du médecin conseil ? Quelle différence entre invalidité et incapacité ? Quelles sont les particularités de l'accident du travail ? Comment déceler les erreurs de procédure ou tout simplement quelle est la procédure normale ?

| Calendrier Militant SUD | |
|----------------------------------|--|
| SUD Crédit Agricole | |
| Conseil National | 12 et 13 février 2008, 22 et 23 avril |
| Bureau National | 25 et 26 mars à Châteauroux |
| Groupes de travail | commission juridique 12 février matin |
| | projet industriel 12 février au matin |
| Formation intersyndicale Femmes | 13 et 14 mars Paris |
| Négociations nationales | 6 février 2008 (salaires), 18 mars, 2 avril, 11 juin |
| Congrès SUDCAM | 3 au 5 juin 2008 par CRCO |
| Assemblée Générale | 2009 Anjou-Maine |
| Solidaires | |
| Bureau National | 6 mars, 3 avr, 15 mai, 3 juil, 4 sep, 6 nov, 4 déc |
| Comité National | 1 ^{er} et 2 octobre |
| Congrès National | 3 au 5 juin 2008 à St Jean de Monts (85) |
| National et International | |
| Elections Prud'hommes | 3 décembre 2008 |
| FSE 2008 | Malmö Suède du 18 au 21 septembre |
| FSM 2009 | Belem Brésil |

Sud Crédit Agricole Normandie

La position 5 : conseiller commercial

C'est le nouveau poste de technicien crée par la nouvelle Convention Collective. La fiche de poste ressemble à celle du conseiller particulier mais il sera moins payé.

C'est cela la nouvelle Convention Collective : **On reconnaît votre technicité, vous passez technicien mais vous gardez votre salaire d'agent d'application.**

Comparons les salaires mini et la REC (100% REC Normandie en référence).

| | Position 4 Assistant clientèle | Position 5 Conseiller commercial | Position 6 Conseiller particulier |
|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| Salaire mensuel | 1 485 | 1 537 | 1 610 |
| Salaire annuel | 19 305 | 19 981 | 20 930 |
| REC en points | 818 | 847 | 998 |
| REC en euros | 3 343 | 3 461 | 4 078 |
| Brut annuel | 22 648 | 23 442 | 25 008 |

Les collègues qui sont passés de la position 4 à la position 5 ont eu une promotion de (70-36) 34 euros (ou 442 euros annuels) et un plus annuel de REC de 118 euros : le brut annuel va donc augmenter de 560 euros. A condition qu'ils fassent les objectifs car on profite de cette reconnaissance pour en rajouter une louche !

Avant, ils passaient de la position 4 à la position 6 (340→375), ils avaient une promotion de 70 euros (910 euros annuels) et un plus annuel de REC de 735 euros : le brut annuel augmentait de 1 645 euros.

Les signataires de la Convention Collective disent que c'est une avancée, SUD pense que c'est un recul et cela va dans le sens de la réduction de la masse salariale voulue par nos patrons.

Au mois de mars 2008, la Convention prévoit la reconnaissance de l'expertise pour 10% du personnel. Dans le cas présent, l'emploi de ce collègue resterait en position 4 mais sa classification personnelle serait la position 5. Il bénéficiera d'un plus financier de (50 - 36) 14 euros (182 euros annuels) et un plus annuel de REC de 118 euros : le brut annuel va théoriquement augmenter de 300 euros annuels. Si, en guise de reconnaissance de son expertise, on en profite pour augmenter sérieusement ses objectifs et qu'il n'arrive qu'à 90% de ceux-ci, il perdrait 346 euros de REC et au total, une perte de 46 euros sur l'année... **Un plus qui se transforme en moins !!!**

C'est cela le Crédit Agricole : au début, on vous dit que la Convention Collective sera plus intéressante, que la crise américaine ne nous touchera pas et au final, on perd du pouvoir d'achat, on est très fortement impactés par les subprimes américains et l'action Crédit Agricole SA se casse la figure...



TRAVAILLEZ PLUS POUR GAGNER TOUJOURS MOINS !

Accord sur la Création d'un Comité d'entreprise européen au Crédit Agricole le 30 janvier 2008

Le mercredi 30 janvier le Groupe Spécial de Négociation s'est réuni pour la dernière fois, pour voter le projet final de l'accord du C.E.E. Le quorum étant atteint avec 17 présents sur 20, le vote pouvait avoir lieu. Avant le vote j'ai expliqué que depuis la dernière négociation, le Conseil National de SUD CAM n'avait pas pu se réunir, pour statuer sur ce projet d'accord et n'ayant pas de délégation je m'abstiendrai.



La décision sur la création du CEE au Crédit Agricole a été prise par 16 voix sur les 17 présents. Dès le 13 décembre la majorité des représentants avait exprimé un premier avis favorable sur l'accord, nous étions avec Alain BOZIER (représentant CGT) les seuls à ne pas nous positionner. Depuis les différentes instances nationales de la CGT se sont réunies et ont validé cet accord.

Tout d'abord un rappel des améliorations notables obtenues au fur et à mesure des négociations :

- Un siège de membre titulaire supplémentaires pour les états dans lesquels se trouvent au moins 3% du nombre de salarié du Groupe en Europe au lieu de 20% comme le prévoit la loi.
- Le mode d'élection ou de désignation des délégations étrangères sera remis aux membres du Comité. Ces précisions devraient pouvoir lever les interrogations qui existaient dans certains cas.
- Les réunions prises en charge par l'entreprise (frais de mission, traduction, temps passé à la réunion, 8 heures de préparatoire plus le temps de déplacements) :

1) pour le Comité élargi 2 réunions dont une à la demande de la majorité des membres.

2) pour le Comité Restreint avec :

- Une réunion annuelle ordinaire,
- Des réunions pour circonstances exceptionnelles où l'information doit précéder la mise en œuvre des changements. Elles sont de 2 niveaux :
 - de nature transnationale
 - s'il y a une incidence significative sur les intérêts des salariés (licenciements ou réorganisation pour plus de 1000 personnes sur un projet)
 - ou économique avec une incidence de plus de 10% du RBE (Développement par croissance externe : pour 2006, ceci correspondait à un projet de 1,1Mds).
 - de nature nationale
 - s'il y a un désengagement des activités du groupe dans un état membre. Nous avons fait supprimer la notion de 80% d'emplois supprimés qui, vu son ampleur, pouvait nous pénaliser dans nos demandes de consultation.
- A celles-ci se rajoute deux réunions de travail, organisées par le Comité Restreint, où la délégation patronale pourra être invitée.

Ces réunions de travail devraient permettre d'interroger la Direction sur les différents événements dits non exceptionnels qui ont eu lieu.

→ Le secrétaire pourra ester en justice, moyennant l'accord de la majorité des membres du CEE. Le vote se fera soit en réunion plénière soit au moyen d'un courrier électronique. Cela pourrait arriver en cas de conflit avec la Direction sur une réunion pour circonstances exceptionnelles.

→ Les membres du CEE sont informés des échanges de la Direction et du Comité Restreint par le biais d'un compte rendu. Dans le cadre des réunions de la Commission Economique du Comité de groupe il n'y a pas de compte rendu du Secrétaire, l'information se fait par l'intermédiaire de chaque représentant syndical.

- Le compte rendu de la réunion annuelle du Comité d'Entreprise Européen sera adressé aux secrétaires des instances nationales de représentation du personnel.
- Un local situé à Paris est mis à la disposition des instances du groupe (CEE et Comité de Groupe).
- Lors de la mise en place de l'instance et des renouvellements de celle-ci, il est organisé une formation au bénéfice des membres du Comité Européen, portant sur :
 - La connaissance du Groupe et ses métiers,
 - La réglementation sociale et juridique européenne,
 - Le développement des connaissances sur les pratiques du Groupe en Europe en matière de responsabilité sociétale des entreprises,
 - Les fondamentaux de la Banque et de la Finance.

Pour ce type de formation, nous ne sommes pas en capacité, aujourd'hui, de trouver à la fois le formateur et le nombre d'apprenants suffisants pour la mettre en place. La formation prévue et non réalisée pour le Comité de Groupe en est le parfait exemple.

Voici les éléments que j'ai considérés les plus marquants. En ce rapportant aux négociations ardues que l'on peut vivre tant au local qu'au national, celles-ci ont été constructives. Les membres du GSN ont travaillé dans le même sens et avec en face des patrons plus réceptifs qu'habituellement. Il faut dire que le Comité d'Entreprise Européen manquait sur la carte de visite du Crédit Agricole.

L'accord sur le Comité de Groupe du Crédit Agricole, que j'ai cité plusieurs fois, est bien en deça de celui-ci. Pour les autres accords de CEE, c'est partiellement que nous avons des comparaisons et si certains ont des budgets de fonctionnement plus importants, la partie formation vient souvent en déduction.

Doit-on signer un accord qu'on a amélioré avec les 16 autres représentants ?

Jean-Louis GEORGET
Négociateur SUDCAM au GSN

Trouvé sur le net

CRÉDIT AGRICOLE : UN SCANDALE

Corsica Nazione Indipendente apporte son soutien aux administrateurs des Caisses Locales de Crédit Agricole en lutte pour préserver l'esprit mutualiste et corse de la Banque Verte.



Corsica Nazione Indipendente avait dénoncé, il y a quelques semaines en murant l'entrée de la Banque de France à Bastia, la confiscation de l'épargne corse par les banques, aux seuls intérêts d'investissement qui allaient créer des emplois et des richesses ailleurs qu'en Corse.

Aujourd'hui, avec l'expulsion des Administrateurs des Caisses Locales, ce sont les Corses que l'on prive d'un droit de regard qu'ils avaient sur l'utilisation de leur propre argent.

Ainsi la Corse, qui manque cruellement de soutien à l'investissement, se voit davantage encore tenue à l'écart des décisions relatives au choix de son type de développement, pour promouvoir un développement que d'autres décideront pour elle.

Corsica Nazione Indipendente dénonce l'attitude de la préfecture de région qui, loin de condamner cet acte illégal au vu des statuts d'une coopérative, était prête à annoncer elle-même la décision du Crédit Agricole, démontrant ainsi le véritable complot d'Etat qui existe contre le développement local endogène (la conférence de presse de la préfecture n'a pu se tenir suite à l'absence de l'ODARC).

Corsica Nazione Indipendente en appelle à tous les Corses pour lancer une réflexion sur l'utilisation de l'Epargne Corse. Notre argent doit servir en priorité à un développement de la Corse pour les Corses.

Corsica Nazione Indipendente

A DIFESA DI U POPULU CORSU

SUD

Communiqué de presse de SUD Banques

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE :

LE PERSONNEL NE DOIT PAS PAYER LES CONSÉQUENCES DE LA POLITIQUE DES DIRIGEANTS !

La Société Générale se retrouve en première ligne et fait craindre le pire pour l'emploi de ses 120 000 salariés.

La finance a pris un poids démesuré par rapport au fonctionnement des économies et ses "dérapages" ont de lourdes conséquences sur l'économie et sur l'emploi.

SUD Banques dénonce toutes les opérations spéculatives menées ces dernières années qui ont conduit à la situation actuelle.

tion de multinationales gigantesques dont le poids pèse de plus en plus sur la vie démocratique des pays.

Le personnel vit, dans toutes les agences, la même situation : c'est la même pression tyrannique des objectifs. Ce sont les mêmes formes de harcèlement moral avec toutes les conséquences néfastes sur notre santé. Ce sont les mêmes situations tendues sur les effectifs. Ce sont les mêmes politiques de management qui cherchent à nous isoler et à développer la concurrence entre-nous.

Quant aux clients, surtout les plus défavorisés, partout ils subissent les mêmes contraintes avec une tarification forcée qui enfonce encore plus les plus faibles. Ils subissent le harcèlement commercial et les campagnes de placement envahissantes.

Aujourd'hui, ce sont bien les liens fondamentaux avec la clientèle basés sur le respect et la confiance mutuels qui n'existent plus.

A SUD Banques, nous pensons que la question fondamentale est : à quoi servent les banques ?

Elles ne doivent pas servir à rémunérer le plus possible les actionnaires et les dirigeants des banques.

Il est scandaleux que le PDG de la Société Générale, Daniel BOUTON, ait perçu, en 2006, près de 11 millions d'euros soit près de 900 fois le SMIC.

Combien Daniel BOUTON a-t-il perçu en 2007 ? Combien de plus-value sur ses stock-options a-t-il réalisé ?

Les banques devraient plutôt répondre à la satisfaction des besoins bancaires tant des particuliers que des entreprises notamment des PME, des associations, des collectivités locales et des organismes publics.

La aussi, il faut revoir la façon dont les richesses sont réparties.

Il faut mettre en place des règles et des mesures fiscales qui dissuadent les actionnaires de pressurer davantage et indéfiniment les entreprises, les salariés et les sous-traitants et qui ne favorisent pas le rachat d'entreprise destructeur d'emplois.

Paris, le 28 janvier 2008

INCOMPRÉHENSION



SUD Banques dénonce le pouvoir démesuré de la finance actionnariale qui avec l'assentiment de la puissance publique soumet les entreprises à des exigences de rentabilité qui font peu de cas de l'intérêt général. Les banques comme la Société Générale se sont développées dans les secteurs financiers les plus spéculatifs avec toutes les conséquences que l'on mesure aujourd'hui.

Le spectre de guerres financières se profile avec de graves conséquences pour l'économie mondiale.

Chacun sait que pour les personnels des banques, les restructurations qui se traduisent par des fusions, des rachats, la vente ou l'abandon de secteurs d'activité sont toutes destructrices d'emplois. Elle conduisent à la créa-

Bureau National “Solidaires” 10 janvier 2008

Point sur l'actualité par Jean-Michel Nathanson

La fin de l'année 2007 a vu l'accélération de la politique antisociale du gouvernement. La récente conférence de presse de Nicolas Sarkozy a mis en évidence le décalage entre le discours et la réalité de la situation sociale, n'abordant pas l'amélioration du pouvoir d'achat et confirmant l'attaque sur les 35 heures par la négociation du temps de travail Entreprise par Entreprise ou même de gré à gré. L'agenda social se veut aussi speedé que celui du Président, afin de saturer les espaces d'affrontement. Les syndicats confédérés, en refusant la convergence des luttes n'ont pas retenu la bonne stratégie et choisissant la négociation dans chaque Entreprise, en sont réduits à signer des accords sous prétexte que c'est toujours mieux que la loi qu'aurait promulgué le gouvernement. Le 24 janvier, pour l'instant journée de grève et mobilisation dans la fonction publique pourrait être choisi par des secteurs du privé. Une nouvelle rencontre intersyndicale est prévue le 17 afin d'étudier les suites. Une journée de mobilisation nationale pourrait être programmée en février. Les négociations sur le contrat de travail sont inquiétantes car des reculs historiques sont annoncés : période d'essai allongée à 3 mois renouvelable une fois, soit 6 mois pour les non cadres et un an pour les cadres, séparabilité à l'amiable sans recours possible, CDI de mission de 18 mois que l'employeur pourrait interrompre dès qu'il juge que la mission est terminée. Les améliorations sont par contre cosmétiques et destinées à faire plaisir à certains syndicats, ou prévoient une portabilité de certains droits : 50% du DIF ou protection sociale pendant 6 mois.

Le traité européen, dont il faut rappeler qu'il n'est ni simplifié, ni mini, nécessite une réforme de la constitution car il induit des modifications dans la souveraineté nationale. L'assemblée nationale et le sénat seront consultés séparément puis convoqués en congrès le 4 février. Si une majorité des 3/5 des présents n'est pas obtenue, alors un référendum sera nécessaire. Une campagne d'opinion et de pression sur les députés et sénateurs doit donc commencer et les militants Solidaires sont invités à participer aux initiatives qui seront prises par les différents collectifs. Il faut rappeler que 80% du droit français est issu du droit européen et donc que l'Europe doit être un thème syndical permanent.

Les différents syndicats nationaux font part de leurs sujets de mobilisation ou d'actualité :

- SUD Etudiant souligne que la mobilisation du 24 janvier se situe en période d'examen mais que les AG contre la LRU ont recommencé avec succès puisque 2 universités sont en mouvement avec une réunion de la coordination nationale les 12 et 13 janvier. La répression franchit encore un cap pour les étudiants qui avaient déposé en préfecture les parcours non respectés de manifestation, ou pour ceux victimes de plaintes d'enseignants.
- SUD Energie : les procès en représentativité ont été gagnés en Ile de France mais perdus en province, avec des dossiers identiques mais des jugements contradictoires, démontrant ainsi que les juges règlent des comptes politiques à SUD.
- SUD Caisse d'Epargne signale une politique de fusion pour passer de 30 à 12 établissements. Il serait opportun de prévoir une communication commune avec SUD Banques, SUD Crédit Agricole et SUD PTT, pour rappeler que les salariés ne seront pas en concurrence sur le livret A.
- SUD Santé Sociaux confirme les résultats électoraux maintenant terminés et une progression de SUD d'environ 1%.
- SUD Culture annonce la création d'une Union SUD Culture Solidaires, regroupant les secteurs de la culture, de l'édition, du spectacle, des médias (dont SUD Radio France). Le SNJ pose le problème statutaire des champs de syndicalisation.

Divers

- Congrès National : les textes sont maintenant adressés aux syndicats et les amendements doivent parvenir avant le 19 mars. Un point est fait sur les invitations de syndicats internationaux avec qui travaillent différentes structures.
- L'assemblée générale du CEFI (centre de formation de Solidaires) a élaboré un mode d'emploi des formations. La brochure sur le CHSCT est disponible au prix de 3€
- Les chiffres de la trésorerie 2007 et prévisions 2008 sont distribués et commentés en séance.
- Dès la fin des travaux, le siège social sera transféré 144 boulevard de la Villette - 75019 Paris.

Prochain Comité National avec les Solidaires locaux : 6 et 7 février.

Jean-Pierre Fillancq

**Journées intersyndicales
des 13 et 14 mars 2008**

**Formation Débat
Femmes**

Etat des lieux des inégalités H/F au travail
La Formation Intersyndicale Femmes
Mai 68 : une nouvelle étape
vers l'émancipation des femmes ?
Le corps des femmes
et ses représentations

Bourse du Travail
de St Denis
11 rue Genin
93200 Saint Denis
Métro : Porte de Paris

A l'initiative de la CGT, de la FSU,
et de l'Union syndicale Solidaires

L'Intersyndicale femmes regroupe des militantes des organisations syndicales FSU, CGT et Union Syndicale Solidaires qui ont pris l'habitude de travailler ensemble depuis 1998. Le but principal de ce travail est d'organiser chaque année au mois de mars des journées de formation "femmes" sur deux jours qui rassemblent près de 300 à 400 participantes venues de toute la France, d'organisations et de secteurs professionnels divers.

Les années précédentes, nous avons travaillé sur les thèmes suivants :

- o 1998 : Femmes, Travail, Syndicalisme ;
- o 1999 : Conditions de vie - Conditions de travail ;
- o 2000 : Violences faites aux femmes ;
Pauvreté/Précarité,/Mondialisation ;
- o 2001 : Famille/École/Travail : comment se reproduisent les inégalités ;
- o 2002 : Égalité professionnelle ; Les effets de la mondialisation sur le travail des femmes ;
- o 2003 : Egalité formelle - égalité réelle ; Les politiques familiales ; les femmes immigrées en France ;
- o 2004 : Retraite, Protection sociale, Europe, Féminisme et syndicalisme.
- o 2005 : Femmes et Europe ; Femmes et syndicalisme ; Etre féministe aujourd'hui ;

o 2006 : Le féminisme : un mouvement pour construire de l'universel et des droits ; Femmes et santé ; Femmes et précarité ;

o 2007 : Education et formation professionnelle ; Emancipation des femmes : égalité/sexualité ; la prostitution ;

Cette formation se veut un lieu de réflexions, d'échanges et de confrontations qui permet d'approfondir les questions revendicatives sur nos lieux de travail et de poser la question de la place des femmes dans les syndicats et ma société.

Inscrivez-vous !

Les gros mots de Tarzoon !

"Subprime", voilà un mot à la mode ! Quoi penser de ce foutu truc anglo-saxon qui vient jusque dans notre langage, abreuver nos fils et nos campagnes ?

Encore une invention tordue de financiers qui ne le sont pas moins. Certes, mais encore ? Le "Subprime" est l'exemple même de la perversion de notre système financier. C'est le moyen trouvé par quelques décoiffés du bulbe de se faire encore plus de pognon sur les pauvres, d'exploiter davantage la misère humaine. Le système des "Subprime" repose sur de la spéculation pure, sur un pari, et cela a très bien marché aux États-Unis, patrie de Las Vegas. Les banques ont proposé des crédits à des personnes qui n'avaient pas la capacité de les rembourser, à moins que l'objet financé ne dégage rapidement une plus value. Banco ont dit les pauvres et il y en a de plus en plus de pauvres, même au pays de la libre entreprise et de l'absence de charges sociales. Banco, d'autant que c'était le seul moyen d'accéder à un niveau social supérieur rapidement, car travailler plus et plus longtemps, là bas, ils savent ce que cela veut dire, et travailler plus pour gagner plus ça les fait doucement marrer vu qu'ils ont surtout à rembourser plus pour vivre mieux. Résultat des courses, le pari a été perdu, les emprunteurs se retrouvent à la rue et les prêteurs cherchent par tous les moyens à recouvrer leurs créances. Dans l'affaire CALYON, filiale de CASA se pèle 2,5 milliards d'euros de charges (non sociales) et donc va voir son résultat prendre la couleur vivifiante du drapeau flottant au dessus de l'assemblée populaire de Chine. Du coup CASA dont beaucoup parmi les salariés sont actionnaires, a dû prévoir de mettre de côté quelques 1,2 milliards d'euros pour risque de contrepartie. Nous vous laissons deviner l'impact sur les comptes, juste un indice, cela ne va pas rattraper les 250 millions déjà perdu à New York. Hé oui ! Nous sommes marrons sans pour autant être la dinde de la farce. Tout cela sous la responsabilité de gens de qualité, qui profitent de salaires conséquents, d'avantages SOCIAUX tels que les retraites chapeaux, sans quoi ils s'empresseraient de partir à la concurrence ! A notre avis, ils pourraient faire carrière aux States !

Avec notre bénédiction !

Le financement des syndicats patronaux et de salariés (1/2)

Les récentes affaires de l'UIMM et dans une moindre mesure de la Médecine du Travail, ont rouvert les soupçons du financement opaque mais légal des syndicats.

L'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie).

En 2004, des retraits en liquide sur les comptes de l'UIMM sont signalés à Tracfin, la cellule de lutte contre le blanchiment du ministère des finances. Une enquête préliminaire révèle fin 2007 que 19 millions d'euros ont été retirés entre 2000 et 2007. Ces fonds provenaient de cotisations volontaires d'Entreprises que l'UIMM plaçait depuis 1972 dans

pour arracher une signature lors de négociations difficiles ou tout simplement leur fonctionnement quotidien, sans exclure le lobbying à destination de partis politiques ou parlementaires, car depuis des années, l'UIMM a réussi à faire passer des amendements à l'Assemblée Nationale ou au Sénat. S'y rajoutent des libéralités dont bénéficiaient des salariés de l'UIMM, 10.000€ en moyenne de prime en liquide, un emprunt de 3.000€ pour un week-end parce que cet ancien président n'avait pas eu le temps de passer à sa banque, ou ce prêt de 300.000€ à 3% pour Denis Gautier-Sauvagnac lui-même afin de racheter son appartement de fonctions. Il faut également citer des compléments de retraite payés en liquide à d'anciens salariés de l'UIMM venant chercher leur enveloppe tous les mois, ce qui pourrait signifier que l'UIMM ne payait pas toutes les cotisations sociales ; un comble quand son président et délégué général adjoint, sont vice-présidents, l'un de l'Unedic, l'autre du régime complémentaire Agirc.

La médecine du travail : l'autre caisse noire du Medef.

Créée après la guerre, en 1946, la médecine du travail, grâce aux cotisations des Entreprises, a pour but de s'assurer de la bonne santé des travailleurs et de leur environnement. Avec une cotisation moyenne de 75€ pour les 15,3 millions de salariés concernés, cela représente un pactole d'1 milliard d'euros, 15.600 personnes y travaillent, dont 6.500 médecins du travail, à 95%

employés par des associations. Elles sont toutes contrôlées par des représentants du Medef ou de la CGPME. Une enquête met en évidence de nombreuses dérives qui se caractérisent par le financement de sièges départementaux du Medef, des emplois fictifs et de grosses notes de frais, avec de l'argent destiné à la santé des salariés et que le patronat utilisait sans aucun contrôle, même si depuis 2005, la loi impose la parité dans les conseils d'administration, 2/3 de patrons, 1/3 de salariés ■



une caisse d'assistance, destinée à indemniser les Entreprises après un conflit. C'est ainsi que 290 millions ont été engrangés, tandis que 170 millions ont été sortis depuis 35 ans, les 120 autres, astucieusement placés, valent aujourd'hui 600 millions.

A qui était destiné cet argent ? Denis Gautier-Sauvagnac, président de l'UIMM poursuivi pour abus de confiance, explique que ces fonds servaient « au financement de diverses organisations de notre vie sociale ». On ne peut s'empêcher de penser au financement occulte de syndicats

Prochainement dans ces colonnes :

Le financement des syndicats (2/2), le nombre d'adhérents, le budget des confédérations, la part des cotisations, pourquoi le taux de syndicalisation paraît si faible en France, la nécessité d'une réforme : celle de la représentativité ■



AMNESTY
INTERNATIONAL

Communiqué de presse

Mines antipersonnel et bombes à sous-munitions Amnesty International dénonce les politiques d'investissement des plus importantes institutions bancaires françaises

Paris, le 24 janvier 2008 -

Amnesty International France (AIF) publie aujourd'hui les résultats de ses échanges avec les principaux groupes bancaires français ; ils montrent l'absence d'une politique publique de non investissement dans des entreprises liées au commerce de mines antipersonnel (MAP) et de bombes à sous-munitions (BASM).



En mai 2007, AIF avait interrogé les groupes BNP Paribas, Crédit Agricole, Natixis et Société Générale quant à la nature de leurs investissements dans de telles entreprises. Sur les quatre banques interrogées, Natixis n'a

pas souhaité communiquer sur sa politique d'investissement pour compte propre dans des entreprises liées au commerce de MAP, armes interdites par la convention d'Ottawa. Crédit Agricole et Natixis n'ont pas de politique publique de non investissement pour compte propre dans des entreprises liées au commerce de BASM, alors que ces bombes sont sur le point d'être interdites par un traité émanant du processus d'Oslo. Le groupe Société Générale a indiqué qu'il ne détenait pas de participations pour compte propre dans le secteur de l'armement. De son côté BNP Paribas, qui a une politique de non investissement pour compte propre concernant les MAP et les BASM, est la seule banque à s'être engagée à sensibiliser ses clients.

L'utilisation de mines antipersonnel et de bombes à sous-munitions viole les principes de distinction et de propor-

tionnalité du droit international humanitaire car ces armes frappent indistinctement populations civiles et cibles militaires et continuent à tuer ou à mutiler bien après la fin des conflits. La dissémination de MAP et de BASM a des conséquences humanitaires dévastatrices sur les populations des pays touchés et demeure un obstacle important au développement économique et social de ces pays.

Amnesty International France demande à l'ensemble des banques :

- **D'adopter une politique publique de non investissement dans des entreprises liées au commerce de MAP et de BASM, et ce avant le 19 avril 2008, Journée mondiale d'action pour l'interdiction des BASM ;**
- De cesser tout investissement direct dans des entreprises faisant commerce de MAP ;
- D'identifier l'ensemble des entreprises impliquées dans le commerce de BASM et de céder tout investissement direct dans ces entreprises, quelle que soit la part d'activité représentée par ce type d'armement ;
- De mettre en place une politique de sensibilisation vis-à-vis de leurs clients, afin que ceux-ci soient informés de la nature exacte de leurs investissements et puissent modifier leurs choix en conséquence ;
- De ne plus proposer à leurs clients d'investissement dans des entreprises liées au commerce de mines antipersonnel et de bombes à sous-munitions ■

EN 2008 FAIS CE QU'IL TE PLAÎT !!!

