

# Objectif

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

## Sommaire

- Page 1 : Éditorial
- Page 2 : Négociations
- Page 4 : NICE
- Page 6 : CMDS en lutte
- Page 7 : Square Habitat
- Page 8 : RSE : comparatif
- Page 9 : ARFESA
- Page 10 : Solidaires & Égales
- Page 12 : Très petites entreprises
- Page 14 : Tarzoon
- Page 16 : Des infos

### Union SUD Crédit Agricole

144, boulevard de la Villette  
75019 PARIS  
Tel : 06 30 85 81 94  
Mail : sudcam@free.fr  
objectifsud@hotmail.fr  
[www.sudcam.com](http://www.sudcam.com)

**n° 89****Sept 2012****Solidaires**  
Union syndicale[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

## Réguler la finance, pas les salaires !

Comment imaginer que 5 ans après les subprimes et 4 ans après la crise financière, la finance et les autorités financières n'aient pas tiré de leçons sur la morale du système ?

Des scandales en cascade ont utilisé toute la palette de l'imaginable : l'utilisation de fonds propres pour des activités spéculatives, l'utilisation de fonds de clients pour renflouer des fonds propres affectés de pertes sur positions spéculatives, le blanchiment d'argent, le délit d'initié dans le trading de hedge funds jusqu'au plus haut niveau et enfin, la manipulation par une douzaine de banques européennes et américaines, du taux LIBOR du marché interbancaire. Le LIBOR, c'est le cœur de la finance : il sert de référence à de très nombreuses transactions comme les prêts à la consommation, l'épargne, les swaps ou les crédits immobiliers. S'il est faussé alors qu'il est censé être déterminé dans la transparence, cela signifie que l'ensemble de la finance est floué et que les bilans des banques, leurs comptes de résultats, sont biaisés.

Les régulateurs ont failli à leur tâche, les pratiques douteuses de certains établissements financiers ont été déballées au grand jour, tandis que des entreprises et des particuliers ont fait les frais de ces manipulations et sont véritablement lésés.

Certes, des procédures judiciaires sont en cours, mais depuis le début de la crise de 2008, aucun patron de grande banque n'a encore été condamné au pénal malgré les irrégularités découvertes.

On pourrait proposer que les conseils de discipline du Crédit Agricole soient suspendus en attendant que la finance soit régulée, assainie et moralisée.

Et les salaires dans tout ça ? Nous parlons bien sûr de ceux des salariés du Crédit Agricole, pas ceux des dirigeants de la finance !

Ils devaient être réexaminés si l'inflation dépassait 1,6%. C'est le cas. Alors nous attendons !

Pendant ce temps, l'informatique unique du projet Nice montre son nez. Une expertise nationale en mesure les impacts. On a commencé à y travailler ; c'est normal,

**C'est la rentrée...**

# Négociations

## Négociations nationales au Crédit Agricole

Délégation SUD : Gilles Blanc, Christian Briaud, Jean-Yves Salvat, Jean-Pierre Fillancq

L'ordre du jour portait sur :

1. Egalité professionnelle Homme/Femme
2. Annexe 1 de la CCN

En préambule, la CGC fait une déclaration assez dure sur son regret que la FNCA ait ignoré toutes les propositions sur le dialogue social dans les CR, perdant ainsi son pouvoir de régulation du droit social. Cela est de nature à remettre en cause la validité de certains accords quand des CR refusent de les appliquer ou les interprètent à la baisse. Il ne peut y avoir de progrès économique sans évolution sociale. La CGC lancera son propre benchmark sur le respect des accords de branche ou de la Convention Collective. C'est un échec du dialogue social lorsqu'aussi peu d'accords sont signés et par trop peu de signataires.

Après une longue suspension de séance, la FNCA déclare ne pas partager les allégations de la CGC et n'y répondra pas, mais souhaite maintenir une cohésion forte de tous les acteurs de la branche Crédit Agricole, notion de branche qui par ailleurs pourrait être contestée.

### Égalité professionnelle Homme/Femme

82% des CR ont signé des accords en 2011 contre 54% auparavant

Autres éléments statistiques	2009	2011
Femmes en classe 3	31 %	35%
Femmes en I et J	15,3%	18,8%
Femmes en F à J	39%	41%
Femmes en 8 et 9	48,5%	50,7%

Les RCI sont attribués à 57% de femmes et 57,8% ont des promotions

Les accords (nationaux et locaux) visent à la mise en conformité avec la dernière législation, notamment l'obligation de choisir 3 priorités parmi 8 thèmes, sous peine de sanctions financières.

Les accords intègrent donc :

- La non-discrimination (c'est dans le préambule)
- Les situations comparées qui permettent un diagnostic dans chaque entité pour chercher et comprendre les écarts, recenser les actions et les élaborer

- La prise en compte de la gestion des carrières
- La recherche de critères homogènes pour la méthode des panels : métiers, niveaux de formation, expérience, expertise
- Un rappel des obligations annuelles

Les syndicats remarquent quelques avancées, regrettent le peu d'évolutions et qui restent vagues par rapport aux obligations, enfin qu'un accord égalité h/f soit encore nécessaire alors que l'égalité devrait aller de soi. SUD rappelle un point bloquant : la possibilité de formation pendant une longue maladie qui est contraire au code de la sécurité sociale.

L'accord sera proposé à la signature avant l'été.

### Annexe 1 de la Convention Collective Nationale : propositions FNCA

La FNCA propose une reconduction d'un an et ajoute que 2 précisions ont été fournies concernant l'entretien d'évaluation et les 4 ans de la garantie de ressources. C'est bien le 31 décembre de la 4<sup>ème</sup> année qui sert d'observation pour déterminer l'éligibilité au versement de la garantie qui sera versée avec un rappel depuis la date anniversaire de la dernière augmentation.

#### SUD a rappelé ses demandes

- revalorisation des montants de garanties de ressource (57, 62, 68€ qui n'ont pas évolués depuis 2007). Sera traité ultérieurement, notamment dans le cadre des discussions sur la rétribution globale
- portabilité des garanties de ressource en cas de mutation dans une autre CR. Demande SUD accordée

L'accord sera proposé à la signature avant l'été.

#### Prochains sujets en négociation

- volets 1 à 4 et 5 des Conditions de Travail
- GPEC
- Concertation
- Suivi des incivilités

- Rétribution globale
- HECA
- NAO
- **SUD** a reposé la question pour le PACS. La FNCA attend les modifications législatives annoncées.

## Rappel : L'annexe 1 de la Convention Collective : de quoi s'agit-il ?

C'est le texte, sous forme d'annexe, qui définit la classification des emplois, les promotions, les progressions de carrière.

Y sont définis :

- La RCE
  - o Classification de l'emploi
  - o RCP : expertises
- La RCI : rémunération individuelle (augmentations, ancienneté, garantie de ressources)
- La RCC : principalement le supplément familial
- Les garanties de ressources : une augmentation minimale de 57€ en AA, 62€ techniciens et conseillers, 68€ cadres, au bout de 4 ans si pas 2 évaluations insuffisantes consécutives
- Les 3 niveaux d'expertise
- Les modalités d'évaluation
- Etc.

## Calendrier militant 2012 et 13

### SUD Crédit Agricole

Date	Réunion	Lieu	Salle	Remarques
26 septembre	Com négo	Turbigo	Délibération 1 <sup>er</sup> étage	20 personnes 9h à 17h
12 décembre	BN sudcam	Turbigo	Commission A 1 <sup>er</sup> étage	20 personnes 9h à 17h
8 janvier 2013	Com sudcam	Château d'eau	Commission A 5 <sup>ème</sup> étage	20 personnes 9h à 12h
8 & 9 janvier 2013	CN sudcam	Château d'eau	Louise Michel	50 personnes 9h à 19h

Négociations nationales FNCA : Jeudi 18 octobre, Jeudi 15 novembre, Jeudi 13 décembre

Congrès FNCA : 25 & 26 octobre Bruxelles

Comité de Groupe : 3 & 4 décembre

Assemblée Générale SUDCAM : juin 2013 Avignon Alpes Provence

Congrès SUDCAM : septembre 2014 Finistère

### Solidaires

Bureau National : 8 novembre, 6 décembre

Comité National : mercredi 3 et jeudi 4 octobre

Congrès : mai juin 2014

### National et International

Elections TPE : 28 novembre au 12 décembre

Elections Chambres d'agriculture : fin janvier 2013

50<sup>ème</sup> Congrès CGT : mars 2013

Elections Fonction Publique : fin 2014

Elections prud'homales : repoussées à 2015 ou même 2017

## NICE

# Nice : Introduction nouvelles technologies et adhésion à la démarche nationale

Trois CR ont basculé

- Ile de France et Franche-Comté pour la communauté Synergie
- Ille et Vilaine pour Atlantica

Le transfert des données n'a pas posé de problème, le fonctionnement général est assuré, mais des dysfonctionnements majeurs affectent la BAM pro et des très gros clients. La procédure de déclaration d'incidents à résoudre est extrêmement compliquée et doit être simplifiée. Le poste de travail Boréal est loin d'être aussi intuitif qu'annoncé.

En novembre prochain, 7 CR doivent basculer

- Nord Est, Val de France et Pyrénées Gascogne pour Synergie
- Finistère, Atlantique Vendée, Guadeloupe et Martinique pour Atlantica

En mars 2013 les 3 dernières CR Synergie

- Alsace-Vosges, Brie-Picardie, Lorraine

Et enfin, en mai 2013, les 7 dernières CR Atlantica et les 2 premières des communautés EXA et Comète

- Aquitaine, Touraine Poitou, Normandie, Centre-Ouest, Cotes d'Armor, Anjou-Maine et Morbihan pour Atlantica
- Centre Loire pour Exa et CMDS pour Comète

Pour terminer, en octobre et novembre 2013, les 7 dernières EXA et les 3 dernières Comète

- Alpes Provence, Toulouse, Nord Midi Pyrénées, Corse, Sud Méditerranée, Réunion et Languedoc pour EXA
- Nord de France, Charente Périgord et Normandie Seine pour Comète.

Ainsi 32 CR auront adopté le système Informatique souche, adapté des 7 CR de la communauté AMT.

Les CE et CHSCT seront consultés sur l'introduction de nouvelles technologies, comme le précisent les articles L.2323-13 et 14, L4612-9 et 10.

Il est dans les prérogatives des CE de recourir à un expert technique L2325-38 et pour les CHSCT à un expert agréé L4614-12. Dans ce cas, ce doit être le même que celui du CE (qui doit donc être agréé).

En matière d'Introduction de nouvelles technologies, le contenu de la consultation des CE et CHSCT sera identique. Seul changera le prisme d'observation de chacune des instances :

- Le CE s'intéressera plus aux aspects économiques, les risques du projet, ses conséquences sur les équilibres financiers de la CR, la pertinence des arbitrages effectuée et bien sûr l'emploi, les qualification et l'organisation.
- Le CHSCT se centrera d'avantage sur les impacts des conditions de travail et la santé physique et mentale du personnel, par une identification des écarts fonctionnels sur les applicatifs et l'organisation, la conception et adaptation matérielle du poste de travail, au regard de la qualité des plans d'accompagnement à ces changements.

Partant de ces données, les syndicats (tous sauf FO et CGT), la Direction de CATS et la FNCA proposent une approche méthodologique nationale à laquelle peuvent adhérer les CE et CHSCT.

Quels sont les avantages que l'on peut y trouver ?

1. Une lettre de mission à laquelle nous avons participé par nos représentants nationaux
2. Une expertise qui couvrira l'ensemble des bascules V1, permettant d'analyser les premières bascules et profiter des enseignements pour les CR suiveuses
3. L'inutilité de mener 32 expertises récurrentes
4. A titre subsidiaire, l'économie non négligeable du coût multiplié de ces 32 expertises (600.000€ au lieu de 1,5 à 3 M d'€)

Quels sont les inconvénients ?

1. Chaque CR a ses propres spécificités, quelque fois nombreuses ou importantes, seront-elles véritablement étudiées ?
2. L'organisation peut-être différente entre CR : dimensionnement des unités, sous-traitance, formation.
3. Chaque CR sera autonome sur les moyens de formation mis en œuvre, même si les modules de formation seront identiques par communauté

4. Il semble que toutes les CR ne choisiront pas le même matériel.
5. Chaque CR aménagera physiquement ses postes de travail selon leurs habitudes et culture. Cet aspect ne nous paraît pas très détaillé dans la lettre de mission.

Quelles sont les solutions ?

1. Si adhésion à la démarche nationale, des commissions locales seront créées et pourront rencontrer les experts SECAFI au fur et à mesure des livrables
2. Les sujets non approfondis pourront l'être si accord de la commission nationale (déjà créée)
3. Ces dispositions sont-elles suffisantes et satisfaisantes ?

Chaque CE et CHSCT conserve la liberté de faire ses propres choix.

Dernière minute : réunion du 18 juillet entre syndicats, CATS et FNCA

- Pour les CR ayant basculé, les grandes fonctionnalités sont assurées mais de multiples petits détails compliquent le quotidien
- Le réglementaire absorbe le principal du travail de CATS, mais 2.000 jours homme seront déployés pour les dysfonctionnements

- Au-delà des process, les écarts concernent aussi les procédures et méthodes de travail qui changent
- La lourdeur du nouveau système est gênante car il faut souvent se déconnecter/reconnecter, le client pré-identifié n'étant pas gardé en mémoire par le poste de travail
- De nombreux salariés se sont déplacés pour assister les CR pilotes lors des bascules. De même, de nombreux ETP ont été embauchés pour faire face à l'importante surcharge de travail. Cela sera-t-il reconduit pour les CR suiveuses ?
- Le circuit de déclaration des incidents, trop lourd, complexe et lent doit être clarifié et simplifié
- Les enseignements sont nombreux pour les CR suiveuses car les problèmes sont découverts
- Un gros point critique est l'agenda partagé dont la visibilité n'est pas assurée entre collègues ou responsables
- A cette date, 12 CR avaient adhéré au dispositif national, mais les consultations continuent ■



*Ont participé à ce numéro 89 d'Objectif SUD : Alain DUFAU (CR Aquitaine Landes), Jean-Pierre FILLANCQ (CR Aquitaine Gironde), Richard Tarzoon GÉRAUD (CR Aquitaine Gironde), Frédéric HAY ( CR Charente Maritime Deux Sèvres), Philippe LEYCURAS (ARFESA), Philippe De La Mata (CR Aquitaine Gironde), ainsi que l'équipe technique de BORDEAUX ■*

## CMDS en lutte

# Charente Maritime Deux Sèvres

[www.sudcam-cmds.org](http://www.sudcam-cmds.org)

Ce lundi 3 septembre 2012 avait lieu au siège de Saintes un mouvement de grève en intersyndicale CFDT, CGT, FO, SUD.

### • Pourquoi se mobiliser ?

**La situation du monde bancaire est fortement dégradée**, le Crédit Agricole par ses nombreux investissements étrangers désastreux décidés contre l'avis de vos élus est devenu un géant aux pieds d'argile... Résultat : nous payons socialement l'addition de décisions de nos DG incompétentes alors que nous ne sommes nullement responsables.

**La situation est grave socialement**, les salariés des filiales Crédit Agricole SA ont été les premiers fortement impactés : restructurations, délocalisations, licenciements en cours et à venir...

**Maintenant, c'est au niveau des salariés des CR (de CMDS), d'être impactés dans leurs emplois !**

**Concernant le dossier horaires réseaux**, tout n'est pas réglé. La DG a annoncé en CE que 39 salariés avaient remonté leurs difficultés. Il ne resterait qu'une vingtaine de situations non résolues à ce jour...

Par ailleurs, la problématique dans certaines agences ou BR n'est toujours pas réglée, les salariés devant se déplacer sur leur temps de pause déjeuner pour aller aux briefings...

SUD continue à travailler ce dossier, avec notamment l'inspection du Travail...

### • Un futur "plan social" annoncé en CMDS ... ?

Le projet de délocalisation des sièges de Niort et Saintes vers la banlieue rochelaise **est seulement une première étape**, qui correspond pour SUD à un projet d'ensemble au niveau groupe Crédit Agricole **visant à rationaliser et restructurer l'ensemble des emplois en CR ...**

**Après NICE (c'est-à-dire demain !) les salariés du réseau CMDS seront au même titre touchés par ces mêmes projets** : un réseau commercial aussi dense coûte trop cher pour nos dirigeants ! Ils rationalisent les moyens commerciaux. SUD constate déjà dans d'autres CR des fermetures d'agence, y compris ouvertes il y a moins de 10 ans dans des secteurs "en développement".

Suite au sondage intersyndical réalisé auprès des salariés CMDS cet été, **plus d'une trentaine de salariés CMDS envisagent le licenciement suite au projet de délocalisation des sièges...** Bref, pour SUD, nous risquons très vite d'être dans le cadre légal d'un **PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi)**. C'est malheureusement une réalité puisque les salariés du Crédit Agricole Alpes Provence ont été les premiers soumis à un plan social majeur début 2011...

Sachez enfin simplement que dans le cadre d'un PSE, en fonction des critères prévus par le cadre légal, ce n'est pas forcément le salarié du siège qui perd son poste à la fin de la procédure collective, mais potentiellement le dernier jeune salarié embauché en agence ou au siège ! ...

**OUI, NOUS SOMMES TOUS DANS LA MEME GALÈRE !**

**OUI, NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS INDIVIDUELLEMENT ET COLLECTIVEMENT DANS LES PROCHAINES ANNÉES ...**

**OUI, VOUS DEVEZ VOUS MOBILISER ET MOBILISER VOS COLLÈGUES !**





Paris, août 2012

# Salarié-es de Square Habitat

Le syndicat SUD du Crédit Agricole est à nouveau sollicité par des salarié-es de Square Habitat de plusieurs départements.

Le constat est fâcheux et corrobore le dossier déjà réalisé par SUDCAM :

- Les conditions de travail se dégradent ;
- Les licenciements, démissions, ruptures conventionnelles se multiplient ;
- Les restructurations entraînent suppressions de postes et fermetures d'agences.

SUD Crédit Agricole a donc organisé une audio conférence nationale à partir des expériences et témoignages de différents contacts :

Au-delà des problèmes les plus criants, un tour de table a permis d'aborder d'autres sujets :

- En termes de salaires, les situations sont hétérogènes
- Les frais de déplacements et téléphone le sont tout autant
- La Convention Collective de l'immobilier s'applique-t-elle vraiment et partout ?
- Des modifications de contrat de travail sont proposées au personnel
- Sur quels critères sont fixés les objectifs ? Avec quelle neutralité et transparence ?

Vous trouverez sur la page d'accueil du site [www.sudcam.com](http://www.sudcam.com) un espace Square Habitat sur lequel vous pourrez trouver :

- Le premier constat fait en 2010
- L'audio conférence de juin 2012
- Différents documents expliquant que les ruptures conventionnelles ne doivent pas masquer des licenciements pour d'autres raisons :
  - o insuffisances professionnelle ou de résultats qui doivent se démontrer
  - o "pour faute" qui doit être REELLE et SERIEUSE
  - o licenciement économique qui donne des droits aux salariés

**Une nouvelle audio conférence aura lieu fin septembre 2012.**

**Afin d'enrichir et d'actualiser le panorama de la situation à Square Habitat :  
Contactez rapidement le syndicat SUD proche de votre CR. Pour cela, cliquez  
sur la carte de France du site [www.sudcam.com](http://www.sudcam.com)**

**RSE****Responsabilité Sociale et Environnementale  
(4 CR : Aquitaine -AQ, Nord de France-NDF,  
Finistère-F, CAMPG-PG)**

Les obligations réglementaires de transparence concernent les sociétés avec un total bilan de plus de 100 millions € et un nombre moyen de salariés permanents de plus de 500 au cours de l'exercice.

Pour Finistère et Nord de France, c'est le 4<sup>ème</sup> rapport ; c'est le 1<sup>er</sup> pour Aquitaine et CAMPG.

Pour CAMPG, le RSE se décline en Responsabilité Sociale d'Entreprise, au Finistère en Responsabilité Sociétale d'Entreprise, en Aquitaine en Responsabilité Sociale et coopérative !!! Seule NDF emploie la bonne appellation.

En AQ, NDF et F, les CR évoquent un développement responsable, sociétal et environnemental régional et une responsabilité économique.

La coopération et le mutualisme avec une gouvernance démocratique, sociétale rentrent dans le champ du RSE sauf pour NDF. AQ met l'accent sur une augmentation du nombre de femmes dans son conseil d'administration.

Le Livret Développement Durable (LDD) et les relevés en ligne sont évoqués en AQ et NDF, le Livret Habitat Social en AQ.

Toutes mettent en avant les Prêts Economie d'énergie à taux 0 ainsi que le financement de l'éolien, la biomasse et le photovoltaïque.

Le microcrédit est avancé en AQ et NDF.

AQ est la seule à parler de la NRCA dans son rapport (ne pas proposer un produit plutôt qu'un autre) !!!

Le parrainage d'associations sportives est souligné par AQ, NDF et F.

Les tookets ont été lancés par PG avec en relais AQ.

Les 4 CR se considèrent comme Employeur Responsable notamment dans la formation, la Prévention du Risque, Handicapés, égalité H/F en emplois et rémunérations,.....

Des points passerelles ont été créés dans les 4 CR.

Bilan Carbone : les rapports chiffrés de PG et F (réductions kms, co-voiturage, ...) sont plus complets qu'AQ (2 chaudières à bois, déplacement domicile-lieu de travail - 45 kms) et NDF (très évasif).

Charte de diversité : signée en AQ et NDF.

NDF a promotionné les Fermes d'accueil médicalisées et le reboisement de la forêt ; toutes les CR interviennent pour des projets d'intérêts généraux régionaux dans le domaine de la santé, la solidarité, le social, ... et pour les associations caritatives.

F est la seule à posséder un site Intranet Développement Durable et une bonne relation avec ses fournisseurs dans l'optique du Développement Durable.

Un comité RSE a été mis en place dans la holding Diode (square habitat de 6 CR dont AQ et PG) ■

**Patrons voyous...**

Gérard Filoche inspecteur du travail, poursuivi par les patrons Guinot (entreprise BTP), a gagné les 14 procès contre lui après 8 ans de procédure acharnée. Une salariée de l'entreprise était également impliquée et s'est vu finalement, au bout de 6 ans, proposer une transaction avantageuse pour cause de discrimination lors de sa réintégration dans l'entreprise à son retour de congé maternité.

En dépensant plusieurs centaines de milliers d'euros à poursuivre une salariée et un inspecteur, les patrons Guinot ont dû gagner quelques millions d'euros à ne pas respecter le droit du travail pendant ces 8 ans. Ils ont pu continuer de ne pas payer les heures supplémentaires pendant toutes ces années aux 280 salariés du siège. Il faut savoir qu'ils font 41 h payées 35 h et contraints, ils appellent ces heures des "heures philanthropiques".

Voilà l'histoire d'un patron délinquant pris la main dans le sac, qui porte plainte, déclaré coupable et responsable, mais qui au bout du compte a gagné financièrement sur le dos de ses salariés ■





# ARFESA

## CALENDRIER DES FORMATIONS FIN 2012 - DÉBUT 2013

STAGE	DURÉE	DATES	LIEUX
CHSCT Initiale 2 <sup>ème</sup>	2 jours	13 & 14/11/12	Paris
DP Renouvellement	2 jours	20 & 21/11/12	Paris
Communiquer avec la presse	3 jours	3 au 5/12/12	Paris
Négociation	3 jours	23 au 25/01/13	Paris

### CHSCT INITIALE - 3 jours puis 2 jours

Concernant tous les élus, représentants syndicaux en CHSCT, récents ou anciens, elle ne présuppose aucune connaissance particulière en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Destinée à faire prendre conscience du rôle grandissant du CHSCT dans l'entreprise, elle vous présente ses moyens, ses missions, ses droits et ses obligations.

### DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL Renouvellement

A la partie juridique, avec des rappels toujours utiles, viennent s'ajouter des échanges sur le fonctionnement de cette instance dans votre entreprise et vos "bonnes pratiques".

Alternance d'apports de connaissances techniques et d'exercices pratiques, par des travaux en sous-groupes.

### COMMUNIQUER AVEC LA PRESSE (à l'oral et à l'écrit) - 3 jours

Ce stage a pour objectif de donner à votre information toutes les chances d'être lue, comprise et diffusée par les journalistes en identifiant précisément les destinataires, en choisissant le bon moyen de communication, en fournissant une information nouvelle et originale.

### NÉGOCIATION - 3 jours

L'objectif est de permettre aux participants de mieux négocier, de favoriser les échanges et de travailler efficacement en équipe. Pour cela, nous alternons l'apport de connaissances théoriques et des exercices, études de cas ou jeux de rôle.

12, rue du Colombier 36000 Châteauroux

Tél. : 02 54 22 17 06 - Fax : 02 54 22 17 09 - Email : arfesa@wanadoo.fr

**Solidaires & égales**

# Solidaires & égales

## Harcèlement sexuel Une nouvelle loi au programme

L'abrogation de l'ancienne loi contre le harcèlement sexuel par le Conseil constitutionnel début mai, a créé un vide juridique condamné à juste titre. Le nouveau gouvernement devait donc travailler, vu les positions affichées lors des campagnes électorales de mai et juin, sur un nouveau texte de manière à combler ce vide. Le projet de loi doit passer cet été aussi bien au Sénat qu'à l'Assemblée nationale pour être adopté au plus tard fin août. La procédure est donc accélérée.

Deux formes de harcèlement sexuel sont désormais définies :

- la première, punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende, consiste à « *imposer à une personne, de façon répétée, des gestes, propos ou tous autres actes à connotation sexuelle soit portant atteinte à sa dignité, en raison de leur caractère dégradant ou humiliant soit créant pour elle un environnement intimidant, hostile ou offensant* »
- la deuxième, en plus du fait mentionné dans la première, considère qu'il y a harcèlement « *même en l'absence de répétition, s'accompagne d'ordres, de menaces, de contraintes ou de toute autre forme de pression grave accomplis dans le but réel ou apparent d'obtenir une relation sexuelle* ».



Communiqué mi-juin, le projet comporte quelques avancées soulignées par un collectif d'associations (dont l'AVFT, la Marche Mondiale des femmes...) :

- la volonté de sanctionner le harcèlement sexuel même lorsqu'il n'est pas conditionné par l'intention de l'auteur, mais à l'aune de l'atteinte à la dignité de la victime ou des conséquences sur son environnement, notamment au travail
- la création de circonstances aggravantes jusqu'alors inexistantes
- l'ajout du harcèlement sexuel aux motifs de discrimination, avec la création d'un article 255-1-1 dans le Code pénal
- la pénalisation, dans le code du travail, de la personne morale
- le fait que, dans le code du travail, un acte unique de harcèlement sexuel puisse être pris en compte dans les dispositions relatives aux sanctions prises par l'employeur à l'encontre des salariés-es

Néanmoins, il reste à améliorer ce projet de texte qui considère encore :

- que l'échelle des peines prévue continue de placer le harcèlement sexuel, même dans sa forme la plus aggravée, en deçà de certaines atteintes aux biens comme le vol dans sa forme la plus simple
- qu'une forme de harcèlement sexuel (qui est caractérisée par l'intention de l'auteur d'obtenir une relation de nature sexuelle) soit considérée uniquement comme une circonstance aggravante de l'autre et non pour elle-même.

La vigilance cet été reste donc de mise, notamment lors de la présentation des amendements.

## Chiffres et données

26,86 % de femmes élues à l'Assemblée Nationale en 2012. Soit 155 femmes sur 577 sièges, ce qui est encore loin de la parité. Elles représentaient 18,5 % en 2007.

Les candidates investies représentaient 41,6 % en 2007, et 40 % en 2012.

Cette année, seules Europe Ecologie-Les Verts et le Front national (!) ont respecté la loi de 2000. Front de gauche et partis d'extrême gauche présentaient environ 48 % de candidates.

Le PS a présenté 45,3 % de candidates, soit 0,2 point de moins qu'en 2007.

L'UMP a présenté 25,7 % de femmes.

En 2007, la France se situait au 69<sup>ème</sup> rang mondial pour le nombre de femmes élues dans les chambres uniques ou basses des parlements. Désormais, elle remonte au 34<sup>ème</sup> rang, juste derrière l'Afghanistan qui compte 27,7 % de femmes élues...

## Et aussi...

### Le cumul des mandats

Les responsables politiques français sont, de très loin, les plus nombreux en Europe à cumuler les mandats : 82 % d'entre eux le font, contre 10 % de leurs homologues allemands ou 15 % des politiques italiens. Député et maire, député et conseiller régional, sénateur et président d'une communauté d'agglomération...

Dans l'Assemblée élue en juin, 439 députés sur 577 sont en situation de cumul, avec jusqu'à quatre mandats au total, pour 33 d'entre eux.

A l'heure actuelle, la loi limite les mandats électifs (conseiller municipal, régional, général, député, député européen, sénateur) à deux au maximum, plus une fonction exécutive (maire, président de conseil général ou régional...), et hors communes de moins de 3 500 habitants et intercommunalités.

### Chiffres

- 2 fraudes à la minute selon l'UFC-Que Choisir  
En France, la carte bancaire est utilisée pour 45% des achats en boutiques traditionnelles et 80% des achats sur Internet ou téléphone. La fraude a fortement augmenté en 3 ans (+17,5%) et pourrait atteindre 850M d'€ d'ici à 2020
- 7% des entreprises françaises frauderaient la Sécu selon *Les Echos*  
Les hôtels, cafés restaurants sont les plus concernés, alors que la banque et assurance, l'industrie ou la santé font bonne figure avec des taux de travail dissimulé ne dépassant pas 1%
- Salaire des députés : en plus d'un salaire de 7.100€, ils perçoivent une indemnité représentative de frais de mandat qui s'élève à 6.412€ brut pour faire face aux diverses dépenses liées à leur mandat qui ne sont pas directement prises en charge ou remboursées par l'Assemblée. S'y ajoute un crédit pour l'emploi de collaborateurs (9.138€ brut) et des moyens matériels mis à leur disposition pour travailler (ordinateurs, téléphones etc)
- Blanchiment : l'ONU estime à 462 MDS€ le montant de l'argent blanchi en 2009 dans les banques, provenant du trafic de drogue et d'autres formes de crime organisé.

Union  
syndicale  
**Solidaires**

**SALARIÉ-ES  
DANS UNE TRÈS PETITE ENTREPRISE,  
SALARIÉ-ES DE PARTICULIERS,  
NOUS AUSSI, NOUS POUVONS  
CHOISIR NOTRE SYNDICAT**



➤ En décembre 2012, **tout-es les salarié-es des entreprises de moins de 11 personnes**, ainsi que **les salarié-es de particulier**, voteront pour dire quel syndicat doit défendre leurs intérêts. C'est la première fois qu'un tel scrutin national a lieu. Mais cette avancée laisse de côté l'essentiel : contrairement à tous-tes les autres travailleurs-euses, nous n'élirons pas de délégué-es pouvant nous représenter, nous défendre, nous assister face à nos employeurs. L'Union syndicale Solidaires demande que ces élections ouvrent des droits nouveaux pour nous !

Cette élection est importante car nous dirons quel syndicat nous préférons pour **négoier les conventions collectives**. **Seuls les syndicats qui auront obtenu plus de 8% des voix auront cette possibilité.**

L'Union syndicale **Solidaires** s'engage à défendre nos revendications, à refuser les reculs sociaux, à se battre pour de nouveaux droits applicables à tous et toutes.

### ► LE SYNDICAT, C'EST NOUS !

L'Union syndicale Solidaires utilise la majorité de ses moyens au travail syndical à la base, là où sont les travailleurs-euses. Salarié-es de TPE ou de particulier, nous avons toute notre place au syndicat, à Solidaires. Dans le syndicat, nous retrouvons des collègues du même secteur professionnel mais d'entreprises différentes, des travailleurs-euses d'autres secteurs professionnels mais de la même ville, des salarié-es de TPE mais d'une autre branche professionnelle. Ensemble, nous pouvons exiger le respect de nos droits et en gagner de nouveaux !

### ► PLUSIEURS SYNDICATS, C'EST LA DÉMOCRATIE

Il existe plusieurs syndicats. C'est l'expression de la démocratie : chacun-e peut ainsi choisir de participer au développement du syndicat dont il ou elle se sent le plus proche à travers les revendications, les luttes collectives menées, la défense individuelle des salarié-es, les valeurs défendues, etc

### ► L'UNITÉ D'ACTION SYNDICALE, C'EST L'EFFICACITÉ

Pour l'Union syndicale Solidaires, la diversité d'opinion est une richesse qui doit être mise au service de l'intérêt collectif. Les différences entre syndicats ne doivent pas conduire à cultiver les divergences. Dans nos secteurs plus qu'ailleurs, beaucoup d'employeurs nient nos droits et tous refusent que nous ayons les mêmes que tout-es les salarié-es ! Raison de plus pour que les syndicats s'unissent pour être plus forts et imposer des avancées sociales.

### ► L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES : NOTRE SYNDICAT PARTOUT EN FRANCE

L'union syndicale rassemble plus de 100 000 membres.

Nos syndicats couvrent tous les secteurs professionnels et tous les départements. Dans de nombreux établissements, Solidaires est la première force syndicale.

### ► SOLIDAIRES : DES OUTILS À NOTRE DISPOSITION

Le réseau syndical interprofessionnel est un appui pour nous qui travaillons dans des secteurs où, dans les faits, le droit syndical n'existe quasiment pas. Solidaires tient des permanences juridiques, dispose, de conseiller-es du salarié-e pour nous assister face à l'employeur, de

conseiller-e-s et de défenseurs syndicaux aux Prud'hommes. Nos Unions syndicales départementales ([www.solidaires.org/rubrique11.html](http://www.solidaires.org/rubrique11.html)) sont à votre disposition.

### ► NOUS SOMMES 5 MILLIONS, C'EST UNE FORCE

Nous n'avons pas de Comité d'Entreprise, pas de Délégué-e du Personnel, nos employeurs refusent que les syndicats puissent jouer leur rôle comme dans toutes entreprises : ils veulent nous maintenir isolé-e-s.

Pourtant, nous sommes environ 5 millions en France à travailler dans des entreprises de moins de 11 personnes ou à être salarié-e-s de particulier. Social, commerce, hôtellerie, restauration, employé-es de maison, santé, journalisme, associations, ... nous sommes une composante essentielle de la vie économique du pays. 5 millions, c'est une force qui nous permet d'exiger le respect de nos droits.

### ► LES TRÈS PETITES ENTREPRISES, LES PARTICULIERS: DES EMPLOYEURS COMME LES AUTRES ?

Il est vrai que l'ambiance est souvent différente de celle qui prévaut dans des grandes entreprises, les rapports humains ne sont pas de même nature ; le revers est que trop d'employeurs utilisent cela pour simplement nous exploiter plus ! Ce n'est pas acceptable. L'Union syndicale Solidaires exige que nous soyons considéré-es comme tous les salarié-es : nous avons des droits, faisons les respecter !

### ► NOUS AVONS DES DROITS : FAISONS LES RESPECTER ET OBTENONS-EN D'AUTRES !

- ➔ Le salaire minimum doit être porté à 1700 euros pour un temps plein.
- ➔ Le travail du dimanche doit demeurer l'exception et être compensé, en temps et financièrement, de manière bien plus forte qu'aujourd'hui.
- ➔ Le treizième mois doit être généralisé.
- ➔ CDD, intérim, temps partiels imposés, horaires atypiques, etc. : il faut mettre fin à la précarité, imposer un statut du salarié-e qui garantisse à chacun-e la poursuite des droits tout au long de la vie.
- ➔ Création de délégué-é-s syndicaux adaptés à nos secteurs d'activité et pouvant intervenir sur nos lieux de travail.
- ➔ Renforcement des effectifs et des moyens de l'inspection du travail, pour faire respecter la législation dans notre secteur.
- ➔ Autorisations d'absence, prises sur le temps de travail et payées, pour consulter l'inspection du travail, la médecine du travail, le syndicat ■



## Tarzoon, la honte de la jungle

### Des cacahuètes et Chifflet dans la salle

Accompagnées d'un tract explicatif à la couleur jaune fluo tonique et bien emballées dans un paquet cadeau agrémenté d'une petite carte sur laquelle on pouvait lire "vos dividendes", ce sont bien des cacahuètes, que **SUD** a distribuées à l'entrée de l'Assemblée Générale de Crédit Agricole SA.

Ainsi, grâce à **SUD**, les actionnaires privés de dividende cette année, ont pu percevoir un petit pécule, quel que soit leurs portefeuilles et ne sont donc pas sortis complètement fanny de la séance. Eux, qui en plaçant leur épargne dans le groupe Crédit Agricole se voyaient "le cul dans la graisse", ont subi un néfaste revers et c'est plutôt la Grèce qui....

Bref ! Nous avons fait un geste, d'une part pour éviter



qu'ils ne soient trop contrits et d'autre part, afin de leur signifier toute notre compassion.

L'arachide a été appréciée de diverses manières, mais le plus souvent ce fut des rires et des sourires, des remarques complices et des remerciements amusés. De fait, l'ambiance de l'AG aurait pu être plus détestable encore, si nous n'avions pas d'emblée décontracté les participants.

Malgré nos efforts, l'ambiance fut quelque peu houleuse, il faut dire que la présence ostentatoire de vigiles zélés, ne profitait pas à la sérénité.

A l'entrée de la salle de conférence, au vu du nombre et à la dégaine des "portiers", nous aurions pu croire que le président Obama était dans la salle. Oreillettes sur les feuilles de choux, discussions sans discrétion au travers de micros cachés dans les manches, ça ressemblait à un mix entre Bodyguard et Men in black. Y avait-il suspicion d'attentat après tous ceux qui ont déjà

frappé le titre de notre institution ?

Dans la salle, avec les intimidations, les interventions musclées sur les féministes qui ont osé envahir la scène, mais aussi l'arrachage du micro afin qu'un **SUDiste** ne puisse terminer sa question, ça sentait mauvais la "méthode policière", comme l'a crié un actionnaire ulcéré devant la scène.

2 minutes pour poser une question, la direction proposait à l'affiche "mission impossible", elle souhaitait surtout éviter les débats. **SUD** avait posé également des questions écrites qui ont été tronquées ou occultées. Démocratie quand tu nous tiens ! Faut dire que nos dirigeants ont plutôt tendance en ce moment, à être allergiques à tout ce qui vient de la Grèce..... même antique.

Vous ne le croirez pas, mais une bonne partie des actionnaires a eu un arbitrage différent des années précédentes à l'attention du syndicat **SUD**. En effet, alors qu'auprès de cette population nous ne suscitons auparavant qu'indifférence, condescendance, ou méfiance, nous avons pu constater combien avait augmenté leur capital sympathie à notre égard ! Il est vrai que nous étions les seuls à leur proposer des dividendes en cash-cahuètes. Mais nos représentants ont senti le soutien dans la salle, l'approbation, l'encouragement, certains même sont venus nous féliciter sur la teneur et la valeur de nos écrits, de nos diffusions, en nous incitant à continuer d'alimenter les débats.

Certes nous sommes conscients de la volatilité des marchés et que la bulle spéculative de sympathie est inversement proportionnelle à la valeur de l'action et au montant des dividendes. Ainsi en bon gestionnaire nous n'émettrons pas de produits particuliers autres que notre bon vieux bulletin d'adhésion au syndicat **SUD**, qui nous tient tant à cœur, alors qu'inversement, la pieuvre CASA tient tant acculé ses actionnaires.

En conclusion, investissez pour un avenir meilleur, dans l'assurance d'être bien défendu, n'hésitez pas à contracter un bon d'adhésion **SUD**, agréé par la commission des opérations adhésives, garanti sans frais de dossier avec période de rétractation illimitée et assorti d'avantages fiscaux extraordinaires.

**SUD : du bon sens et de l'action ■**

## Tarzoon, la honte de la jungle

### LIBOR ET L'ARGENT DU LIBOR

Les temps changent. La presse à scandale n'est plus celle aux beautés nues en page centrale, ou celle narant les fausses vraies histoires de tel ou telle star du showbiz, ou d'un quelconque responsable politique. Le scandale est maintenant l'apanage de revues très sérieuses, presque austères, celles dédiées à l'économie et à la finance.

La dernière affaire du moment où nous écrivons cet article (attention ça va très vite), concerne la banque Barclays, où depuis des années, une bande de traders pirates n'a cessé d'aller à "libordage" pour maquiller les taux. Pendant cinq ans, le personnel de la Barclays a soumis des taux d'emprunts trompeurs pour le calcul du LIBOR (London interbanking offered rate). Dans un premier temps, de 2005 à 2008, cela leur permettait de faire gonfler leurs profits. Puis, pendant la crise financière, le personnel a soumis des taux faussement bas pour faire croire que les prêteurs avaient confiance en la Barclays, afin de protéger la réputation de la banque et continuer d'engranger.

Ce scandale qui risque de révéler d'autres complicités, (12 autres banques seraient impliquées), succède à une cascade de faits tout aussi surprenants que révoltants : subprimes, traders fous, stock-options, actions gratuites, retraites chapeaux, parachutes dorés, financements hasardeux, faillites, abus, pertes abyssales, maquillages, montages, manipulations etc... depuis des années, cela n'arrête pas.

La finance et le monde bancaire sont devenus la corne d'abondance du pire et le repère d'une certaine délinquance.

Pourtant, c'est sans honte que la corporation se pose le plus souvent en victime. Victime d'un système, d'un malfaisant, d'escrocs. Victime des institutions, des décisions des gouvernants, de l'à peu près des forces de régulation, de la fatalité, victime de "malheureuses erreurs".

Le salarié d'en bas, lui, est toujours malheureux dans l'erreur. Si l'escroc ne doit pas attendre trop de mansuétude, celui qui a commis la faute d'inattention, ou qui, pour répondre à une charge de travail trop importante, prend parfois quelques raccourcis, doit immédiatement répondre comme responsable et comme coupable. Par contre, les hauts dirigeants qui sont légion dans l'erreur, partent avec moult avantages, même s'ils laissent parfois un champ de ruines. Même leur démission (quand c'est le cas) peut être relativisée vu tout le

pognon qu'ils ont amassé, pas de crainte pour leur avenir, ils retrouvent un travail dans une entreprise concurrente, le capitalisme se les arrache. Après l'Argentine, les subprimes, la Grèce, l'image de notre institution ne détone pas dans la grisaille ambiante et ce sont les salariés en première ligne qui encaissent les coups, les reproches, le mécontentement des clients. Dans son projet de groupe 2010 le Crédit Agricole a pris l'engagement d'abandonner la spéculation. Est-ce la conséquence des différents déboires qu'il a connus ? Ou est-ce simplement un effet d'annonce ? Les deux mon capitaine serions-nous tentés de répondre. Le métier de banquier est déjà par essence un métier de spéculation, puisqu'il repose sur le pari que les déposants ne retireront pas leurs pécules au même moment. Ensuite nous continuerons de proposer des comptes titres, des produits indexés, etc... et nous sommes prêts à parier que nous reverrons encore des opérations bien chialées.

En conclusion, aux difficultés de nos métiers qui ne cessent d'évoluer en expertise et en complexité, s'ajoute l'image de faiseurs d'embrouilles et de responsables de la crise.

Sous le slogan : "Sauvez les gens, pas les banques !" Une résistance commence à s'organiser, pour autant il serait injuste que les salariés deviennent les boucs émissaires d'opérations et de décisions, dont ils ne sont aucunement responsables.

Leur responsabilité réside dans leur résignation qui permet à cette machine infernale de continuer de profiter à quelques uns et d'exploiter tous les autres.

Se syndiquer à **SUD** est une réponse, un début d'action, une première étape, ou au moins le moyen de montrer son indignation. Alors indignez-vous !



## Des infos

# Hygiène et sécurité

Sur le site [www.solidaires.org](http://www.solidaires.org) dans la rubrique "Santé au Travail", vous pouvez consulter 7 fiches sur les conditions de travail

- Fiche n° 1 = Pressions au travail : quand des collègues "pètent les plombs"
- Fiche n° 2 = Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés...
- Fiche n° 3 = Le stress... tout le monde en parle... que faire ?
- Fiche n° 4 = Donner la parole aux salariés
- Fiche n° 5 = L'expertise CHSCT
- Fiche n° 6 = Droit de retrait et droit d'alerte
- Fiche n° 7 = Les cancers professionnels, un enjeu syndical



## SUD 1<sup>er</sup> syndicat à la Caisse d'épargne Ile de France

Un salarié sur trois a voté Sud ! Avec 10 élus au Comité d'entreprise et 26 délégués du personnel, SUD confirme sa position de première Organisation syndicale à la CEIDF et de deuxième dans l'encadrement. Sud est le seul syndicat à progresser significativement et passer la barre des 30 % alors que deux Organisations syndicales (FO et SU) ne sont plus représentatives dans l'entreprise, n'atteignant pas les 10% au Comité d'entreprise. Nous y voyons là, une reconnaissance de notre action militante et de notre engagement déterminé et combatif dans la défense des intérêts de l'ensemble des salariés. Sud

aura logiquement la responsabilité du Comité d'entreprise et va s'employer à construire, dès aujourd'hui, la future majorité de gestion.



Aujourd'hui, la légitimité de SUD parmi les salariés des médias - y compris les journalistes - ne peut plus être contestée. SUD est deuxième syndicat à Radio France (4.000 salarié-e-s) et a conquis sa représentativité à l'AFP. Nous sommes premier syndicat à TV5Monde et au journal Presse Océan. Parmi les autres entreprises où SUD est présent : France Télévisions, Radio France Internationale, Monte-Carlo Doualiya, et deux entreprises du groupe Lagardère : Hachette Filipacchi Associés et Plurimedia.

