

# Objectif

**Sud**  
Crédit Agricole

## Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

### Sommaire

- Page 1 : Édito
- Page 2 : Négociations
- Page 4 : SUD revendique
- Page 5 : Agenda
- Page 6 : NICE
- Page 8 : Coopérations
- Page 10 : Charente Maritime - Deux-Sèvres
- Page 11 : et Atlantique Vendée
- Page 12 : Droit Syndical
- Page 13 : Élections
- Page 14 : Harcèlement
- Page 16 : Brèves
- Page 17 : Chiffres
- Page 18 : Santé au Travail
- Page 19 : Partout en Europe
- Page 20 : Adhérez

### 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**

**n° 90**

**Janvier 2013**

Union  
syndicale  
**Solidaires**

**www.solidaires.org**

## Sous perspective positive...

**Q**ue nous réservera 2013 ? Maintenant que la fin du monde est passée, nous sommes à l'abri de pas mal de choses.

Mais pas de la hausse du timbre (0,60 à 0,63€ en prioritaire et 0,57 à 0,58€ en lettre verte), celle du gaz (2,4%), de l'électricité (2,5%), de la redevance télé (+6€ soit 131€ en métropole et +5€ soit 85€ en outre-mer), du métro (2,4%) ou des taxis (2,6%).

Les dépenses de santé elles, devraient dépasser l'objectif de l'Ondam (2,7%).

Quant aux impôts, 16 millions de foyers fiscaux sur les 36 millions devraient les voir augmenter, conséquence du gel des tranches et ironie de l'histoire, l'ancien gouvernement à l'origine de ces mesures, critique l'actuel en l'accusant de pénaliser les classes moyennes. Il faut regretter que ce nouveau gouvernement n'ait rien fait pour améliorer la situation par une vaste réforme fiscale.

N'oublions pas les retraités qui devront s'acquitter d'une nouvelle contribution de 0,15% sur leurs pensions.

Une chose est sûre : ce ne se sont pas nos salaires qui feront dépasser le déficit public de 3%. Enfin ! Pas si sûr ! La prochaine négociation nationale sur les salaires aura lieu le 30 janvier prochain !!!

Alors continuons dans les bonnes nouvelles : une réforme bancaire tentera de remédier aux carences de régulation du secteur financier.

Tout d'abord séparer les activités utiles au financement de l'économie réelle et les activités spéculatives. Interdire ensuite la

spéculation sur les matières premières agricoles et les opérations de trading à haute fréquence, réalisées par des ordinateurs calés sur l'horloge atomique, en rafale et à grande vitesse. Enfin des mesures dites de "résolution" aux établissements qui se trouveraient en difficultés financières, par exemple la révocation des dirigeants et la décision de faire supporter les pertes par les actionnaires ou autres détenteurs des fonds propres de l'établissement. Egalement des mesures de protection des consommateurs comme le plafonnement de la facturation en cas d'incidents de paiement ou rejet de chèques (maxi 130 à 220€ par mois).

Mais la finance bénéficie de tant d'argent facile, qu'elle l'utilise pour empêcher qu'on ne la régleme, pour faire obstacle à toute tentative de réduire la nocivité de ses pratiques.

Et les établissements financiers ont fait fort : entre les paris sur des produits conçus pour se déprécier, ou la manipulation des taux interbancaires du Libor.

Que peut faire une banque pour éviter de subir les conséquences économiques de ses erreurs ou délits ? Réduire les dividendes qu'elle sert à ses actionnaires ou faire payer à ses clients tout ou partie de ses pertes, en augmentant sa facturation de services. En bout de course, les Etats, aux frais des contribuables, injecteront les milliards nécessaires à la survie du système.

Difficile avec tout ça de vous souhaiter une bonne année.

Mais puisque la France et le Crédit Agricole sont sous surveillance négative,

plaçons SUD sous perspective positive et  
**BONNE ANNÉE 2013 !**

# Négociations nationales au Crédit Agricole

## les 18 octobre et 15 novembre 2012

- point sur la sécurité et incivilités
- conditions de travail volets 1 à 4 et 5
- GPEC (Gestion Prévisionnelle des emplois et compétences)
- concertation
- salaires : évolution de l'inflation

Délégation FNCA : Mrs Bouin, Cheramy, Delatte, Raffy, Rousseau, Messonnier, Delorme, Langevin, Aveline

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

### Sécurité et incivilités

Les vols à main armée sont en baisse :

Toutes cibles -5,1%, commerces -4,9%, banques -22,8%, Crédit Agricole -36,8% soit 12 hold up.

Pour les incivilités par contre, on enregistre une forte hausse +30% qui se décomposent :

+17% d'agressions verbales (injures, insultes, menaces, intimidations)

+12% d'agressions comportementales (harcèlement, chantage, dégradations)

+50% d'agressions physiques (violences légères)

Les suites qui y sont données :

Augmentations de saisines des forces de l'ordre ou de la justice +91% (mains courantes et plaintes)

Ainsi que de la MSA +33% (médecin du travail et arrêts du travail)

Les éléments déclencheurs sont principalement : le refus de décaisser, le retrait des moyens de paiement, la tarification, l'attente au guichet, la suppression de services.

Toutes les CR ont mis en place une formation dédiée aux incivilités.

18% développent des campagnes de communication clientèle sur le thème de la courtoisie.

90% des CR disent exploiter les informations collectées pour agir sur les causes d'incivilités.

Toutes les CR proposent un appui médical et 85% un appui juridique par le service juridique, un accompagnement pour les démarches police-justice et la mise à disposition d'un avocat.

L'origine des incivilités se trouve à 91% parmi les clients de l'agence et 8% d'une autre agence.

325 comptes ont été clôturés sur les 1.236 incivilités déclarées.

*SUDCAM : observation sur les agressions verbales : les salariés ne ressentent pas tous de la même façon. Pour certains, c'est tous les jours et d'autres occasionnellement. Ceux qui ont l'habitude ont tendance à ne pas déclarer. Ce qui est inquiétant, ce sont les 90 menaces de mort. Pour les CR ayant mis en place une campagne de communication vis-à-vis de la clientèle, peut-on mesurer une amélioration ? De plus, y a-t-il des données sur les blessures psychologiques ? Il serait intéressant de connaître le nombre de jours d'arrêt de travail (et leur évolution), liés à ces agressions ?*

*Par ailleurs et concernant NICE, il est apparu lors de la dernière réunion de la commission nationale, que dans la communication qui est faite par les directions, il ne faut pas cacher aux salariés la réalité des difficultés qu'ils vont rencontrer. Certaines directions, qui ont basculé, ont reconnu que la communication qui a été faite était trop optimiste.*

### Conditions de travail

Il est mentionné par plusieurs syndicats que ces accords n'apportent toujours pas de solutions à la pression commerciale, la fixation des objectifs ou la compensation de l'absentéisme.

*SUDCAM : pas signataire et ne le sera toujours pas. Autant le point sur les incivilités est bien traité, autant les autres points ne produisent pas d'effet. Les conditions de travail continuent de se dégrader dans les CR, et la crise actuelle n'explique pas tout.*

Les volets 1 à 4 et le volet 5 de l'accord "conditions de travail" feront l'objet d'une proposition de reconduction jusqu'à fin 2014.

*SUD fait le rappel que le "droit à l'erreur" pour les salariés est contenu dans cet accord, alors que c'est quelquefois oublié.*

La FNCA pense au contraire qu'il est établi de fait, car le Crédit Agricole n'a pas la culture de la sanction. D'autres syndicats regrettent que ne soit pas traitées les incivilités entre collègues (hiérarchiques ou pas) et qu'une charte de la relation professionnelle devrait être développée.

## **GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences**

La FNCA rappelle que 24 accords ont été signés en CR.

SUD regrette que cet accord soit sans obligation de résultats concernant le volume des effectifs nécessaires pour réaliser les objectifs, fournir un service clientèle de qualité, empêcher la dégradation des conditions de travail. Pour cela, il est nécessaire ou souhaitable d'assurer le remplacement des absences quel que soit le motif maladie, formation, examen, délé-gation, etc., d'éviter le recours aux dépassements horaires, s'ils sont réalisés malgré tout, en effectuer le paiement ou la récu-pération et de viser une réduction du temps de travail.

La rédaction pose problèmes à plusieurs syndicats notamment la notion de "faire comprendre aux salariés la stratégie de l'Entreprise", ce qui n'entre pas dans les missions des syndicats. De même, le terme "collaborateur" sera à nouveau rem-placé partout par salarié. SUD a également fait remarquer que la stratégie 2.0, véritable harmonisation comportementale n'avait pas nécessairement sa place dans un accord GPEC.

Deux points faisaient l'objet de discussions plus serrées :

- L'insuffisance professionnelle qui nécessite d'être mieux définie
  - o Comment est-elle constatée, par qui, pas au regard de la seule atteinte des objectifs
  - o N'y a-t-il pas des causes extérieures à la personne (environnement, mutation, changements d'outils, réor-ganisation) qui permettraient de mieux comprendre la difficulté professionnelle qui n'est pas une insuf-fisance
  - o Enfin, la prévention de telles situations est indispensable avant d'envisager aides ou accompagnement qui se traduisent trop souvent vers la porte.
- Les mobilités inter CR dépendent d'accords locaux, qui peuvent compléter la CCN et ses articles 11-1 sur les mutations internes et 11-2 sur les mobilités professionnelles entre CR. Une charte de mobilité datant du 14/09/07 est quelquefois invoquée. SUD rappelle sa demande de portabilité (ancienneté, rémunération, congés, etc) pour les mobilités choisies (opportunité de carrière), contraintes (mutation géographique du conjoint) ou subies (regroupements de moyens, de site, coopérations, etc.).

## **Commission plénière de Concertation**

Il s'agit d'un accord qui fixe les règles de fonctionnement de la "commission plénière de concertation" où se retrouvent annuellement les syndicats et dirigeants de la FNCA sur des thèmes économiques et stratégiques. FNCA et syndicats sont d'accord pour en modifier le format et les modalités afin de favoriser les échanges avec les dirigeants.

## **Salaires : observation de l'inflation**

La FNCA obligée de revoir sa position. Elle refait enfin ses calculs, suite à la pression des syndicats lors de la séance pré-cédente (et aux tracts de SUD ?).

Décision unilatérale :

**Augmentation des RCE +0,35% versée en novembre avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.**

**Prochaine négociation salaires le 30 janvier 2013, les chiffres de l'inflation 2012 seront ainsi connus.**



Le 7 décembre 2012

## SUD REVENDIQUE... LES SALARIÉS PLEBISCITENT !

Au mois de novembre, vous avez d'abord cru à une augmentation de salaire significative... par exemple, 71€ pour un salarié de niveau 7... Mais après avoir examiné de plus près votre feuille de paye, vous vous êtes aperçu que l'augmentation réelle n'était que de 6,48€, versée 11 fois suite à l'effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2012 !!!

A juste titre, vous êtes nombreux à nous interpeller et à dire : « *c'est dommage que les syndicats n'obtiennent pas une augmentation mensuelle de ce niveau, car cela ferait du bien à notre pouvoir d'achat* ».

**SUD rappelle qu'il demande une augmentation immédiate des salaires de 100 € par mois pour tous : elle est parfaitement justifiée, au regard de ce que nos cadres de direction se sont généreusement accordés !!!**

Depuis la mise en place de la dernière annexe de la Convention Collective en 2007, nous avons perdu 4% du pouvoir d'achat en 6 ans ! Bien sûr, les signataires vont dire que nous avons eu les augmentations individuelles (mais pas pour tous).

Pour SUD, il faut améliorer le pouvoir d'achat et non simplement le maintenir !!!

Fin 2011, le salaire moyen dans les CR était de 36 800€, soit 31 900€ fixe et 4 900€ variable. A LCL, il atteignait 37 900€, soit 33 600€ fixe et 4 300€ variable :

**Une augmentation de 100€ nous ramènerait juste au niveau de LCL !**

A Paris, certains syndicats parlent de notre demande de 100 € pour tous comme d'une "attitude négative chronique". SUD y voit plutôt une proposition de "bon sens", qui permettrait ce rattrapage du pouvoir d'achat que tous les salariés du Crédit Agricole réclament !

3 élections ont eu lieu fin novembre. SUD y a particulièrement brillé :

- En Centre Ouest, SUD confirme sa position de leader avec 43,5% des voix,
- En Atlantique Vendée, SUD obtient 35,2% et progresse de 2,5%,
- Dans les Côtes d'Armor, SUD se présentait pour la première fois et devient de facto un syndicat représentatif, avec 11,27% des suffrages !!!

Dans le même temps, les salariés ont sanctionné le syndicat qui, depuis des années, valide les reculs sociaux du Crédit Agricole. La CFDT imputera sans doute ses échecs à... l'attitude négative chronique des salariés !

### VOUS VOULEZ QUE CELA CHANGE : REJOIGNEZ SUD !

Pour nous contacter : [www.sudcam.com](http://www.sudcam.com)

# Calendrier militant 2013

## SUD Crédit Agricole

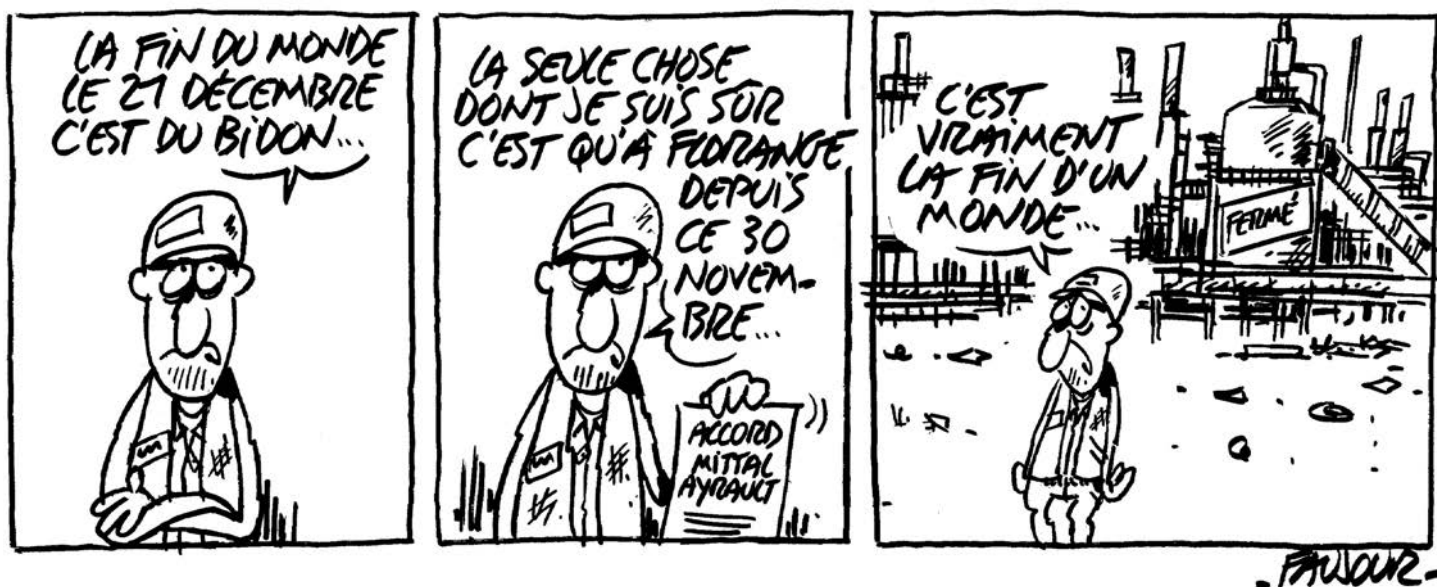
- Négociations nationales FNCA : 30 janvier : salaires, 28 février, 25 avril, 22 mai, 25 juin
- AG Casa : jeudi 23 mai 2013 à Bordeaux
- Assemblée Générale SUDCAM : 4 et 5 juin 2013 à 84440 Bedoin par Alpes Provence (Possibilité arrivée le 3 et départ le 6)
- Congrès SUDCAM : septembre 2014 Finistère

## Solidaires

- Bureau National : 7 février 2013, 7 mars, 4 avril, 6 juin, 4 juillet
- Comité National : 9 et 10 janvier 2013, 15 et 16 avril
- Congrès : 2 au 6 juin 2014 à Dunkerque

## National et International

- Elections Chambres d'agriculture : fin janvier 2013
- 50<sup>ème</sup> Congrès CGT : mars 2013
- FSM Forum Social Mondial : du 26 au 30 mars 2013 en Tunisie
- Elections Fonction Publique : fin 2014
- Elections prud'homales : repoussées à 2015 ou même 2017



Ont participé à ce numéro 90 d'Objectif SUD : Arlette Carrié-Tisné (SUD CATS), Jean-Pierre FILLANCO (SUD Aquitaine Gironde), Jean-Luc Méar (SUD Finistère), Jean-Yves Salvat (SUD Alpes Provence), Lionel Satabin (SUD Ile de France) ainsi que l'équipe technique de BORDEAUX ■

# NICE en 2013

Dix Caisses Régionales sont désormais sur le nouveau système informatique.

En 2013, par 4 vagues, 22 CR basculeront à leur tour. Sept CR étaient déjà dans le système souche AMT qui a été choisi et basculeront sur le site de production de Chartres.

Quel point d'étape après **un bilan de 6 mois pour les 3 CR pilotes** :

- IDF et Franche-Comté pour la communauté Synergie
- Ile et Vilaine pour Atlantica

**et de 3 semaines pour les 7 CR suiveuses** :

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

**Les Directions** de CR, celle de CATS, en tirent un bilan globalement satisfaisant, une qualité de production reconnue, une perception positive des 7 dernières CR ayant basculé, des anomalies rapidement résolues, des clients dans l'ensemble satisfaits et un nombre réduit d'événements pouvant impacter les conditions de travail. Elles concèdent des points à surveiller dont la persistance de difficultés de l'agenda électronique, la facturation, BAM pro, les entrées en relation et la gestion des partenaires.

Pour **les salarié-es** et pour le cabinet Sécafi qui réalise une expertise nationale sur cet ambitieux projet, c'est une autre histoire. Une dégradation des conditions de travail malgré la réussite technique menée à marche forcée, des régressions fonctionnelles réelles mais dont la perception est plus importante encore, un poste de travail complet mais complexe et dont l'intuitivité annoncée n'est pas au rendez-vous, la lenteur de certaines transactions, opérations ou process, des bugs ou plantages irritants et surtout, un décalage important de la communication des Directions qui surévalue avantages et améliorations alors que la réalité des difficultés rencontrées par les salariés est tout autre.

Revue de détails.

## Les prébasculés

Les formations sont indispensables. Ce n'est pas contesté. Le e-learning a montré ses limites car pas toujours réalisé dans de bonnes conditions, certains salariés n'ont pu le suivre du tout. Il ne permet pas de simuler des situations réelles d'enchaînement de transactions. Mais les salariés en ont besoin, associé à un présentiel de qualité, ce qui est le cas. Une base école doit être fournie, pour enchaîner les transactions en situation réelle, en lieu et place de diaporamas montrant une succession d'écrans de transactions abouties sans

encombre. Le personnel des sièges doit également être formé spécifiquement sur tout ce qui changera aussi dans leur univers de travail.

Les périodes de formation, d'immersion et de certification des salariés, experts ou responsables doivent donner lieu à renforts dans les unités ou agences. L'activité commerciale doit tenir compte de ces situations.

## Les répétitions de bascule

Il est nécessaire de savoir ce que l'on vient tester. L'objectif n'est pas de faire venir le personnel "un week-end de plus" Il s'agit bien d'avoir un programme de test, de valider des process et si des dysfonctionnements sont détectés, avoir la certitude qu'ils auront été réglés pour la véritable bascule. Sinon, c'est inutile : la marche forcée ne doit pas tout faire accepter. Nb : pas de modification risquée entre la 2<sup>ème</sup> répétition et la bascule réelle.

## La bascule

Elle se passe nécessairement un week-end ou grand week-end et doit faire l'objet d'une demande de dérogation au repos dominical. Il est reconnu comme souhaitable que les salariés puissent venir le lundi (sans clientèle) pour se familiariser avec le nouveau poste de travail et régler les problèmes pratiques inéluctables type identifications ou impressions HS. Cependant, les règles en matière de durée de travail doivent être respectées (pas plus de 6 jours de travail consécutifs, pas plus de 10h de travail par jour sauf dérogation à 12h, 11h de repos entre 2 journées de travail, ...).

## Les post bascules

C'est ici que les ennuis ou difficultés prennent toute leur dimension. L'apprentissage de la navigation peut-être aidé par des " sachants " c'est-à-dire des salariés d'autres CR connaissant le nouveau poste de travail. Un SVP ad hoc doit être mis en place et ne doit pas être stoppé trop tôt.

Les procédures internes changent. Elles ne doivent pas être réalisées par des personnes ne connaissant pas le travail sous peine de les rendre inapplicables (exemple chéquiers rangés par lot, date arrivée, n°compte).

Du temps doit être consacré à l'échange des bonnes pratiques, des astuces, au sein de chaque agence mais aussi entre agences, sinon l'éparpillement des micro-difficultés irrite les utilisateurs, dégrade la qualité de service et pénalise la réussite commerciale.

Avec le temps, les conditions de travail retrouvent un caractère plus normal, mais des impacts multiples perdurent.

## Les dysfonctionnements

La migration des données est toujours annoncée valide, ce qui est le cas, mais de petits problèmes sont toujours rencontrés (un ancien trésorier de club sportif le redevient, madame divorcée peut à nouveau faire fonctionner le compte de monsieur).

Environ 3 à 4 mois après une migration, un important effort de résolution des anomalies est réalisé. L'activité quotidienne est assurée, mais le retour à la normale n'est pas atteint. Il persiste un stock élevé d'incidents à résoudre et de nouveaux apparaissent.

Une résignation touche les utilisateurs qui ne font plus remonter les problèmes. Les Directions auraient tort de s'en satisfaire car c'est la qualité de service qui s'en ressentira, une perte de confiance dans l'outil et une baisse dans la rigueur de travail.

Dans les meilleurs des cas, le management de proximité joue un rôle positif d'amortisseur des difficultés et d'accompagnement au changement, mais les responsables sont confrontés à leurs propres difficultés d'utilisation de l'outil, la perte de repères, leur difficulté à le constater, l'admettre et enfin les injonctions des Directions Générales et Commerciales peu sensibles aux difficultés rencontrées sur le terrain, tant ils ont vanté par différentes communications les avancées du nouveau système.

## Le poste Boréal

Il n'est sans doute intuitif que pour ceux qui ne l'utilisent pas : les Directeurs et représentants de la Direction aux commissions locales.

Trop de clics, temps de réponse trop longs, scan interminables que l'on ne fait plus devant le client comme la procédure l'indique, mais après (l'heure), des plantages, des infos que l'on peine à trouver, et surtout, un agenda électronique digne d'un quovadis papier, d'ailleurs beaucoup l'impriment et travaillent dessus.

Les questionnaires, verbatim et témoignages recueillis sont éloquentes :

- Les rdv prennent 2 à 3 fois plus de temps
- Nous passons beaucoup plus de temps sur chaque dossier, là où il fallait 2 clics, il en faut 5
- Régression dans plusieurs pavés, opérations longues, attitude négative de la clientèle
- Agenda illisible, retour arrière, perte de temps, maux de tête et fatigue
- Pourquoi adopter un outil moins performant dans un environnement où tout va plus vite
- e-learning nécessaires mais insuffisants

## L'expertise, constats et préconisations

Elle a permis que les Directions sortent du déni. Elles pensaient que tout irait bien, vite, facilement et qu'il n'y aurait que des avancées. L'expertise a démontré que c'était plus compliqué, identifié les problèmes (que corroborent les salariés) et proposé des préconisations. Tout d'abord observées du bout des doigts, elles sont désormais mieux prises en compte. Notre rôle d'élus SUD, sera de compléter les constats, exiger les anticipations de préconisations, maintenir des renforts et soutien aux personnels. Du travail nous attend dans les commissions locales (quelques fois doublées de commissions " d'irritants ") où il faudra faire comprendre aux représentants de la Direction qu'ils ne tombent pas à leur tour dans le déni. Car tout n'est pas aussi bien qu'ils le croient ou le disent. Les commissions locales peuvent se faire remettre les livrables de l'expertise nationale Sécafi et rencontrer les experts.

## CATS

Il n'est pas possible de finir ce succinct tour d'horizon sans exprimer notre solidarité avec nos collègues de CATS, dont nous connaissons les difficiles conditions de travail, les grosses pressions, dans une situation de dépassement de budgets qui implique des économies drastiques sur le personnel comme le départ brutal de certains prestataires, qui complique encore le passage de compétences et accroît la charge déjà importante de travail.

Les prochaines bascules sont prévues en mars 2013 pour les dernières CR SYNERGIE (Alsace-Vosges, Brie-Picardie, Lorraine), puis en mai les 7 dernières CR Atlantica et les CR pilotes COMETE (CMD5) et EXA (Centre Loire) pour qui la bascule des Crédits est une première (passage de EDEN à GREEN) et fin 2013, les 7 dernières EXA et 3 dernières COMETE ■



# Aquitaine, Charente-Périgord, Pyrénées-Gascogne : Coopérations en tout genre

Les CR d'Aquitaine et Pyrénées-Gascogne réalisaient plusieurs activités en coopération. C'est désormais avec Charente-Périgord que les chantiers des coopérations se poursuivront à 3 Caisses Régionales, comme le précise la lettre d'intention du 9 novembre 2012, signée par les Présidents et Directeurs Généraux des **3 CR**.

Entre l'existant et les projets, les **domaines sont multiples** : Assurances, Crédits, Logistique et Sécurité, Pôle anglophone, Banque d'Affaires, Fichier Client, Conformité, Clientèle Patrimoniale, Recouvrement entre autres.

Les élu-es **SUD** des 3 CR se sont rencontré-es le 7 décembre en présentiel (CRAQ et CRCP) et audioconférence (CAMPG). Ils ont décidé de **coordonner leurs travaux** dans 3 domaines : l'analyse économique, l'aspect social et la stratégie d'organisation.

## L'analyse économique et les questions posées

- Il est important que nos syndicats collectent des informations au-delà de l'existant et des coopérations déjà communes
- Nous devons réaliser un état des lieux (quantitatif et qualitatif) des emplois (EMU et ETP) pour les activités concernées
- Quels sont les services coopérables, ou plus exactement, en existe-t-il qui ne le sont pas ?
- Les destructions d'emplois doivent être chiffrées
- NICE, par son effet structurant d'une informatique unique, ouvre le champ des coopérations, mais quelle est la taille critique pour les coopérations ?
- Comment déterminer véritablement les périmètres concernés au-delà de la notion de service ou plutôt d'activité, car chaque CR a sa propre organisation et découpage des services

## L'aspect social

- Comparaison et harmonisation des accords de mobilité, des frais de déplacement
- Prise en charge des surcroits d'activité (préparation, bascule, nouveaux flux)
- Quelle gestion des écarts de classification ?
- Pesées et localisations des postes
- Pas d'évaluation par rapport aux attendus du nouveau poste avant période tampon
- Neutraliser les pertes d'expertises sur des nouveaux postes non choisis
- Analyse des RPS (risques psycho sociaux)
- Comparaisons des GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)
- Adaptation des IRP (Instances Représentatives du Personnel) et réunions communes



## La stratégie d'organisation collective

Les élus SUD des 3 CR coopéreront eux aussi sur la méthode car il s'agit de dépasser la dimension individuelle de chaque CR :

- Comparaison des informations fournies dans chaque entité
- Communications identiques auprès du personnel : la solidarité exige qu'une coopération ne se fasse pas à l'avantage du personnel d'une CR et au détriment d'une autre
- Avis identiques donnés lors des consultations
- Mesure précise et maintien de l'emploi sur les nouveaux périmètres
- Sujet des coopérations inclus dans les lettres de mission aux expertises comptables
- Etablissement de la carte syndicale des 3 CR et nombre de CHSCT pour mesurer les forces en présence
- Contacts, rencontres régulières en présentiel, visio ou audioconférences
- Ouverture de négociation pour définir les moyens aux IRP



**Les élu-e-s SUD des 4 Caisses régionales sont déjà au travail pour assurer la défense de l'emploi**

La prochaine réunion des élu-es SUD est programmée le 12 février 2013.

Cette information est distribuée conjointement par SUD à tout le personnel des 3 CR.

Aussi, nous invitons tous les salariés qui seraient approchés pour une incitation à réfléchir à un changement de métier, une mobilité, etc.... à nous contacter.

Nous avons besoin de toutes vos informations pour bien appréhender le projet et sa bonne fin.

D'ores et déjà, nous demandons à nos Directions d'ouvrir une négociation pour que nous soient attribués les moyens de suivi de ce dossier dans les meilleures conditions.

**Ces coopérations ne doivent pas se faire au détriment des salariés**

## DÉCLARATION SUD CAM CMDS

Le groupe Crédit Agricole est l'une des plus importantes banques mutualistes à statut coopératif.

Encré sur nos territoires depuis ses origines, il a souhaité depuis 2005 se lancer dans une croissance externe, avec l'aide de leviers financiers liés à la cotation boursière de notre filiale Crédit Agricole SA.

Cette politique de développement risquée n'a jamais été partagée par nos organisations syndicales, responsables et soucieuses d'un développement durable et équilibré, sur la base de nos valeurs mutualistes et humanistes.

**Force est de constater aujourd'hui l'échec cuisant de cette stratégie** de nos hauts dirigeants financiers et des administrateurs de nos caisses régionales décisionnaires...

En effet, le Crédit Agricole est la banque française la plus touchée par la crise des subprimes.

Le Crédit Agricole est à nouveau la banque française la plus touchée par la crise grecque à travers sa filiale Emporiki. La destruction de valeurs représente à fin juin 2012 près de 20 milliards € pour Crédit Agricole SA !

**Cette situation pose clairement selon nous la problématique de gouvernance du premier groupe bancaire mutualiste et coopératif français**, dont le pouvoir législatif devra forcément se saisir pour moraliser et sécuriser un secteur financier devenu incontrôlable et dangereux pour les états nations...

**C'est bien dans ce contexte particulier de crise de gouvernance de notre groupe, et en contradiction totale avec la parole de notre ancienne Direction** qui s'appliquait encore 3 mois auparavant à développer des schémas de coopérations avec la caisse du Crédit Agricole de Charente-Périgord respectueux du maintien des équilibres des bassins d'emplois de Saintes, Niort, Soyaux et Bergerac.

**Fin juin 2012, notre nouvelle Direction annonçait son intention d'une fermeture des sièges historiques de Saintes et Niort au profit d'une délocalisation dans la banlieue rochelaise.**

**Cette délocalisation des emplois (270 salariés sur Saintes et 230 sur Niort - sans compter nos sous-traitants) sur ce secteur rochelais est une rupture dans notre histoire mutualiste et du monde coopératif.**

**En effet, l'ambition sociale majeure affichée par la Direction est de faire déménager l'ensemble des salariés et leur famille vers le site en projet !**

**C'est aussi une rupture du contrat social** qui lie une majorité de ses salariés à un projet d'entreprise incompréhensible et injustifié dont on peut craindre tout simplement des licenciements.

- **Injustifié d'un point de vue économique**, puisque selon les propres chiffres de notre Direction, la solution envisagée de la délocalisation à Chagnolet est la plus onéreuse en y intégrant le prix de l'acquisition du foncier.
- **Injustifié d'un point de vue environnemental**, la banque verte s'apprête à lancer sur la route des centaines de salariés au prix notamment d'une augmentation des émissions de CO2 contraire au Grenelle de l'environnement.
- **Injustifié d'un point de vue social**, les salariés payant douloureusement et au prix fort l'incompétence de ses hauts dirigeants et l'absence de clairvoyance de ses administrateurs dans la stratégie couteuse du groupe Crédit Agricole SA à l'étranger, afin de toujours faire plus de bénéfices par des économies d'échelles escomptées sur un siège unique.
- **Injustifié d'un point de vue stratégique**, le Crédit Agricole de Charente-Maritime Deux-Sèvres développe un choix d'un développement contraire à ses valeurs mutualistes et coopératives, d'autres choix courageux sont possibles comme le réalise au même moment la caisse du Crédit Agricole de Touraine Poitou en rénovant ou reconstruisant ses sièges de Poitiers et Tours, sans qu'une direction bicéphale lui pose le moindre problème !
- **Injustifié du point de vue de ses clients sociétaires**, qui n'ont été ni informés ni consultés préalablement, comme les élus des territoires concernés, mais bien mis devant le fait accompli d'une décision arbitraire et non partagée, contraire aux valeurs mutualistes affichées par notre entreprise !
- **Injustifié d'un point de vue politique**, cette délocalisation est contraire aux politiques publiques couteuses

d'équilibre de nos territoires, particulièrement ruraux et semi-urbains, qui ont fait l'histoire et la force du Crédit Agricole

Nous, syndicat SUD SOLIDAIRES du CAM CMDS, nous devons d'être garants des valeurs mutualistes et coopératives de notre belle entreprise, son développement ne peut être satisfaisant que s'il respecte des valeurs mutualistes telles que :

### - Solidarité territoriale, Partenaires dans la vie locale, Partenaires économiques.

Notre président du Conseil d'Administration du Crédit Agricole Charente-Maritime Deux-Sèvres semble penser que l'opinion des salariés et des administrateurs de Caisses Locales importe peu puisque c'est son projet et sa décision.

Pour nous syndicalistes responsables, nous appelons l'ensemble des élus républicains de nos territoires, l'ensemble des salariés, l'ensemble de nos administrateurs, des coopératives et du monde associatif, des décideurs économiques, des commerçants, de nos clients sociétaires, et particulièrement les habitants de la Saintonge à la solidarité et à la résistance, pour faire barrage à ce projet de délocalisation totalement injustifié, sauf à la mégalomanie d'un seul homme contre tous !

Contact SUD CAM CMDS Solidaires (06 20 000 665).

Site : [www.sudcam-cmds.org](http://www.sudcam-cmds.org) Courriel : [contact@sudcam-cmds.or](mailto:contact@sudcam-cmds.or)

## Loire-Atlantique-Vendée : 400 salariés du Crédit Agricole en grève

Les grévistes de la caisse du Crédit agricole Loire-Atlantique-Vendée se sont rassemblés vendredi près de Nantes. Les syndicats CFTD et SUD estiment la mobilisation à "400 salariés sur 2 200". Au cœur du conflit, la dégradation des conditions de travail et "un dialogue social impossible".

Les syndicats pointent d'abord "le changement d'outil informatique depuis novembre, qui engendre des dysfonctionnements". Le deuxième motif de mécontentement tient aux relations avec la direction de la caisse. "Elle refuse de reconnaître le fort investissement des salariés...", notamment en terme de rémunération et de primes.

En fin de journée, les grévistes ont produit un cahier de revendications relatif aux conditions de travail, à l'emploi, aux salaires et au droit syndical, qui sera porté à la connaissance de la direction pour demander l'ouverture de négociations ■



### Entendu à la sortie d'une agence

*« Mon banquier peut dire ce qu'il veut, je ne lui accorde aucun crédit. Cela nous fait donc un point commun. »*

# Droit syndical au Crédit Agricole

## Ancienneté du code du travail

Le code du travail a défini depuis fort longtemps quels étaient les droits syndicaux dans les entreprises (heures de délégation, nombre d'élus, entre autres).

Des accords locaux peuvent dans certaines CR améliorer ces minimas du code du travail.

## Evolutions

Que se passe-t-il depuis plusieurs années ?

1. Les dossiers qui font l'objet d'informations et consultations sont de plus en plus nombreux, plus complexes et selon une fréquence plus rapide
2. Le nombre de réunions est en augmentation (les accords ont bien souvent une durée de validité réduite à 1 an au lieu de 3 auparavant)
3. La loi crée de nouveaux accords qui nécessitent négociations
4. Les fusions ont eu pour conséquence de réduire le nombre de Délégués Syndicaux, or c'est sur leur nombre qu'un droit syndical national est accordé aux organisations syndicales nationales sous forme de jours de délégation (article 5 CCN). Il est donc en diminution.
5. La FNCA refuse de comptabiliser les DS supplémentaires pourtant prévus à l'Article L2143-4
6. La nouvelle loi sur la représentativité a entraîné la disparition de syndicats et de leur Délégués Syndicaux dans plusieurs CR. Cela a donc réduit le nombre de jours Article 5 CCN, tandis que le travail syndical se reportait sur les syndicats restant sans augmentation de leurs droits
7. La FNCA refuse également de comptabiliser le nombre de RSS (Représentant de Section Syndicale) et d'attribuer les jours de délégation correspondants aux organisations syndicales.

Il y a donc un effet ciseaux entre le travail syndical en augmentation et les moyens pour le réaliser en diminution.

## Les droits ne régressent pas pour tout le monde

1. Les DRH pressent les élus de poser leurs heures de délégation avant de les prendre, les confirmer après, les comptabiliser hebdomadairement ou mensuellement, justifier de leur utilisation ou dépassement.
2. Pendant ce temps les dossiers pleuvent, les instances sont sommées de rendre leurs avis.
3. Les défenses individuelles de salariés se multiplient au gré des restructurations ou réorganisations qui entraînent mobilités géographiques ou fonctionnelles, avec leur cortège de mauvaises évaluations, menaces d'insuffisance professionnelle et propositions de ruptures conventionnelles discrètes ou officielles.
4. Les nouveaux accords IRP sont revus à la baisse.
5. L'accord de fusion qui fixe les moyens accordés aux syndicats intègre maintenant les coopérations qui se multiplient sans qu'aucun moyen supplémentaire ne soit prévu.

L'activité des élus et syndicats est comptée à la minute.

Pendant ce temps certains Directeurs Généraux pourtant à temps plein en CR, sont aussi qui Président de Prédica, qui Administrateur de Pacifica ou autres filiales comme ils siègent aux Conseils d'Administration de Coopératives ou autres collectivités agricoles. Peut-être le reversement des jetons de présence, vient il compenser les absences correspondantes ?

**Il nous semble là qu'un certain déséquilibre s'installe et s'amplifie dans le dialogue social alors que le Crédit Agricole se félicite de son excellence !**

# Mutualisme coopératif

Le 25 octobre dernier, se déroulait le congrès de la FNCA. Comme chaque année, les permanents des syndicats du Crédit Agricole y étaient invités. Vous avez bien lu, “invités”, mais pour écouter, pas pour intervenir. Les limites du mutualisme se dessinent déjà. Le Secrétaire Général de **SUD Crédit Agricole** n'était pas libre à cette date pour y participer, il a donc proposé que SUDCAM soit représenté par notre représentant au Comité du Groupe CAsa.

## Refus poli mais brutal de la FNCA.

Nous remarquons que nombre de DG de Caisses Régionales ne président pas les Comités d'Entreprise mais délèguent à leur DGA ou DRH, d'autres ou les mêmes n'assistent pas aux Conseils de discipline mais s'y font représenter contrairement à l'article 13 de la Convention Collective.

Ils délèguent, mandatent, se font représenter, mais le refusent pour les représentants syndicaux.

Curieuse facette du mutualisme et du dialogue social qui nous avait échappée

# Élections en Caisses Régionales

3 élections ont eu lieu fin novembre. SUD y a particulièrement brillé :

- En **Centre Ouest**, SUD confirme sa position de leader avec 43,5% des voix,
- En **Atlantique Vendée**, SUD obtient 35,2% et progresse de 2,5%,
- Dans les **Côtes d'Armor**, SUD se présentait pour la première fois et devient de facto un syndicat représentatif, avec 11,27% des suffrages !!!

Les autres syndicats de SUDCAM leur ont adressé leurs félicitations : en voici des bribes mélangées

- A nouveau les félicitations des Normands et en espérant que l'un de tes fils rouges tel l'article 19 de la CCN soit enfin appliqué. Nous serons présents pour fêter cette victoire.
- Toutes les félicitations de Sud Cam Lot et Garonne ....Belle victoire ...Quand on se mobilise les résultats sont là
- Félicitations de la part de la CMDS , c'est une belle victoire ! Rendez-vous à Paris !
- Tout d'abord, je renouvelle toutes mes félicitations à toute l'équipe. C'est une très belle victoire. Merci aussi aux membres de la commission développement, aux collègues des CR avoisinantes, qui se sont mobilisés et qui ont apporté un soutien régulier. La mobilisation et la ténacité de tous ont payé. Le Secrétaire Général.
- Bravo à vous, félicitations !
- Toutes les félicitations de SUD CAM Centre Ouest et de l'ARFESA.
- Les Lorrains du SDDS s'associent à tous les félicitations des composantes de SUDCAM. Ce qui permet à tous de profiter de la “solidarité” de chacun d'entre nous, dans le combat syndical qui nous lie tous. Seul nous ne sommes rien ou pas grand-chose, ensemble nous pouvons renverser les montagnes ou presque !
- C'est bien d'être en tête et de maintenir l'écart.
- Moi, je vous dis FELICITATION et bravo à toute votre équipe. Bises.
- De tels résultats, c'est le rêve de beaucoup, alors bravo à vous tous camarades.
- Nous vous adressons au nom de l'équipe SUD Val de France toutes nos félicitations pour ces superbes résultats!!!!
- 1 Seul mot : Félicitations en priorité à ceux qui ont su faire entendre leurs voix, aux équipes de SUDCAM qui ont su les épauler. Le chemin est tracé et surtout, il nous montre que même quand on part de loin, être présent, puis représentatif c'est possible.
- Bravo pour la persévérance, les risques pris et au final la réussite.
- Bravo, félicitations de SUD CAMPG, bienvenus dans les syndicats représentatifs.
- Bravo à vous tous, vous progressez et améliorez la représentativité nationale. C'est tout bon!

# Elle s'appelle 2012-954

# Elle est née le 6 août 2012

La nouvelle loi contre le harcèlement sexuel est enfin votée suite à la mobilisation des mouvements féministes et de certains syndicats depuis mai dernier. Elle aggrave les sanctions, précise les définitions et comprend un volet prévention.

Pour Solidaires, il faut désormais s'en emparer, la faire appliquer pour l'améliorer.

### Nouvelles définitions

Les deux nouvelles définitions votées le 6 août, sont inspirées du droit communautaire européen, en vigueur depuis 2002.

**La première concerne le harcèlement pour des actes répétés :** *“le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante”.*

Ainsi, les propos ou comportements peuvent être aussi bien des propos que des gestes, des envois de courriers ou d'objets, ou des attitudes. Contrairement à l'ancienne loi, qui exigeait pour les juges des agissements physiques (attouchements) pour caractériser le harcèlement, cette définition prend en compte tous les faits qui participent à créer un environnement hostile, offensant, dégradant... Par exemple, tout propos (écrits ou oraux) grivois sur son comportement sexuel supposé, ou des gestes obscènes, ou le fait de mettre sur son lieu de travail des revues pornographiques entrent dans le champ de ce harcèlement.

Ces comportements ou propos n'ont pas à avoir un caractère explicitement et directement sexuel : il suffit donc qu'ils aient une connotation sexuelle. Ils doivent être répétés au moins deux fois pour être caractérisés en harcèlement, en portant atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant.

Entrent également dans le champ de cette nouvelle définition, et c'est une autre nouveauté de la loi, les comportements homophobes ou concernant des personnes transsexuelles ou transgenres : *« ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations,*

### Quelques chiffres

En 2000, l'enquête ENVEFF (enquête nationale sur les violences envers les femmes en France) révélait que 8,3 % des femmes avaient subi du harcèlement sexuel (sur une année), et 1,9 % dans le cadre de leur travail. Ce taux passant à 4,3 % pour les femmes âgées entre 20 et 24 ans...

En 2007, en Seine-Saint-Denis, une étude sur les violences au travail indiquait que 14 % des femmes étaient confrontées à des propos non souhaités ou avaient fait l'objet d'avances sexuelles verbales. 13 % révélaient des attitudes insistantes et des gestes non désirés. 9 % des avances sexuelles agressives.

Pour **Solidaires**, la mise en place d'un observatoire des violences annoncée par la Ministre des Droits des femmes, doit obliger les entreprises et administrations à réagir plus activement face aux violences envers les femmes en recevant les organisations syndicales spécifiquement sur ce sujet pour engager des politiques concrètes permettant d'en finir avec ces pratiques.

Union  
syndicale  
**Solidaires**

**Union syndicale Solidaires**

144, bd de la Villette 75019 Paris

tel : 01 58 39 30 20

fax : 01 43 67 62 14

[contact@solidaires.org](mailto:contact@solidaires.org)

*injures ou diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Il peut évidemment s'agir de comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transsexuelles ou transgenres ».*

**La deuxième concerne un acte unique** : « *est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ».

La notion de pression grave recouvre plusieurs situations dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- soit d'un avantage (emploi, augmentation...)
- soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation...)

## Nouvelles sanctions

Désormais, la loi double les peines encourues et institue des sanctions plus lourdes en cas de circonstances aggravantes.

Ainsi, le harcèlement est sanctionné de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende. Si circonstances aggravantes, les sanctions sont fixées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

On entend par circonstances aggravantes les faits suivants :

- Abus d'autorité lié à la fonction tenue par l'auteur.
- Commis sur un-e mineur-e de 15 ans.
- Commis sur une personne vulnérable (âge, maladie, infirmité, déficience physique ou psychique, grossesse...).
- Commis sur une personne vulnérable ou dépendante liée à la précarité de sa situation économique ou sociale.
- Commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

## Prévention

- L'obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité au travail des employeurs est étendue au risque de harcèlement (article 7 de la loi). L'affichage des définitions du harcèlement est obligatoire sur les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se déroule l'embauche.
- Les services de santé au travail peuvent intervenir, notamment sur les dispositions et mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement ?
- Les délégué-es du personnel peuvent exercer leur droit d'alerte en présence de faits de harcèlement sexuel.
- L'inspection du travail est également compétente pour intervenir.

## Au travail

Les deux définitions sont reprises dans le Code du travail.

L'article L.1153-1 est ainsi modifié :

« *aucun salarié ne doit subir des faits :*

- *soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou des comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*
- *soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*

Dans la Fonction publique, la même définition est reprise à l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

## Cette nouvelle loi présente beaucoup d'avancées.

Son amélioration tiendra de la volonté de préciser, par les magistrat-es, certains termes. Comme d'un véritable accompagnement des victimes, notamment au sein des entreprises et administrations afin de faire cesser les ambiances sexistes, ou homophobes, qui permettent aux agresseurs d'y trouver un terrain favorable.

De même, si la loi ne règle pas les difficultés pour les victimes de saisir la justice, et d'aller au bout des procédures, briser l'isolement en s'adressant aux syndicats (délégué-e du personnel, représentant-es CHSCT...) est fondamental.?

**Pour l'Union syndicale Solidaires, la lutte contre les violences envers les femmes passe nécessairement par la lutte contre le sexisme, et la promotion de comportements non sexistes. Cela suppose de s'attaquer aux stéréotypes de genre, et à toutes les inégalités entre les femmes et les hommes qui perdurent.**

## Brèves de Solidaires, chiffres et conseils de lecture

### Hôtel Georges V

Le jeudi 27 septembre, une trentaine de syndicalistes parisiens de SUD Commerces et du SNHR (syndicat national de l'hôtellerie et de la restauration), avec des salarié-es de l'hôtel, ont manifesté dans le hall de l'hôtel Georges V, pour protester contre les sanctions à répétition infligées aux délégués SUD de l'établissement (2<sup>ème</sup> organisation syndicale de l'établissement).

Ils se sont heurtés, aux forces de police, présentes en nombre et censées assurer la protection des personnalités dans l'hôtel dont le patron d'Arcelor-Mittal, reçu ce jour-là à l'Elysée.

La direction de l'hôtel était, elle, aux abonnés absents, laissant à la police le soin de gérer les relations sociales au sein de l'hôtel. Nous ne nous laisserons pas impressionner ! L'union syndicale Solidaires soutient totalement ses représentants du Georges V en butte à la répression. La liberté syndicale doit être respectée au Georges V comme ailleurs !

Pour tout contact : Laurent DEGOUSEE - 06 78 53 35 77

### Domino's Pizza

Ne restons pas isolés ! Étudiants et travailleurs précaires, contraints à travailler dans cette boîte pour une grosse majorité d'entre nous, nous ne supportons plus l'exploitation dont nous faisons l'objet et l'attitude de directions qui se croient au-dessus des lois !

# SUD Intérim Solidaires

**ENFIN : Un nouveau syndicat chez Manpower !**

## Rue89

### Peut-on vous mettre en concurrence avec vos collègues ?

Des juges lyonnais ont estimé que la concurrence permanente et sans objectif, mise en place entre les salariés de la Caisse d'Épargne Rhône-Alpes, était dangereuse.

### Pire que l'absentéisme, le "présentéisme" des salariés malades

Diminué, vous êtes moins productif et coûtez plus cher à votre entreprise. Surtout si « une machine déjà abimée finit par craquer »... et battre des records d'absentéisme.

# Rue89

# SFR

**Avec 10,31 % des voix, SUD est représentatif à SFR Service Clients !**





## Chiffres

1. Cheuvreux, filiale du Crédit Agricole, suppression de 290 postes en France, soit 80% de son effectif
2. En Europe, 25 millions de chômeurs
3. En France, 3 millions de chômeurs (22% des moins de 25 ans), 6 millions de salariés en sous-emplois et en situation de précarité, 8 millions de salariés vivant en dessous du seuil de pauvreté, un salarié sur deux gagne moins de 1 500 euros par mois

## Autres chiffres

- Le Qatar s'est offert un morceau des Champs-Élysées pour 500 millions d'euros
- Une couverture de Tintin s'est vendue 1,3 M €
- Une montre du champion de tennis Nadal a été volée : valeur 300 000 €
- Un des derniers transferts de foot : 50M €
- Le déplafonnement du Livret A et Livret Développement Durable a permis la collecte de 21 mds d'€
- La dernière augmentation des RCE : 0.35%
- On dit régulièrement qu'il est plus facile de trouver 5 millions d'€ pour renflouer Bfor Bank ou Kwixo que 500.000 € pour augmenter nos salaires...
- Ce que demande SUD : 100 € par mois multiplié par 13 mois = 1 300€
- 1 300 € multiplié par 65 000 salariés = 84,5 millions d'euros.  
Soit un centième de ce qu'a coûté Empouriki au Crédit Agricole ! Mieux vaut investir dans les femmes et les hommes de notre entreprise !

### Chambre d'agriculture

Les élections sont encore ouvertes par correspondance jusqu'au 31 janvier.

**Votez SUD-SOLIDAIRES**

### Square Habitat

Prochaine audio conférence nationale début février : création de sections syndicales, adhésions individuelles, ruptures négociées ou pas pour insuffisance professionnelle, raison économique, tête qui ne revient pas !

## Élections TPE

Electeurs	4,6 M	
<b>Participation</b>	<b>10,38 %</b>	<b>Les résultats</b>
<b>CGT</b>	<b>29,54 %</b>	Le taux de participation (10,38%) n'est malheureusement pas une surprise. La première raison est l'absence de présence syndicale dans l'immense majorité de ces entreprises.
<b>CFDT</b>	<b>19,26 %</b>	Ce vote ne donnait strictement aucun droit supplémentaire aux salarié-es des TPE. Solidaires avait demandé que ce scrutin permette aux salarié-es de ces entreprises d'avoir des délégué-es et les mêmes droits que les autres salarié-es. Nous maintenons cette revendication !
<b>FO</b>	<b>15,25 %</b>	
<b>UNSA</b>	<b>7,35 %</b>	De nombreux problèmes pratiques ont été dénoncés tout au long du processus électoral.
<b>CFTC</b>	<b>6,53 %</b>	Solidaires recueille un pourcentage de voix plus important qu'aux élections prud'homales.
<b>SOLIDAIRES</b>	<b>4,75 %</b>	Solidaires et l'Unsa sont les seuls à progresser ■

# Outils pour l'action syndicale N ° 8

## Agir syndicalement..... Lorsqu'un-e collègue se suicide ou tente de se suicider

Le suicide d'un-e collègue est un drame et un traumatisme énorme pour la famille, les proches, les collègues de travail, l'encadrement. Nous sommes bien souvent démunis face à cette disparition soudaine qui suscite nombre de questions dont la plupart restent sans réponses. Le suicide, c'est la mort, cela nous renvoie à nos questionnements, à nos peurs, à notre imaginaire, à nos souffrances.

Un tel traumatisme suscite des réactions dont certaines consistent à vouloir trouver des réponses au "pourquoi ?", réponses qui sont emportées par la personne (parfois elle laisse un message), réponses pour s'apaiser, pour se dire cela ne peut, ne doit pas nous arriver, à nous, à nos proches, à nos collègues...

Ces drames laissent ainsi le champ libre à une multitude d'interprétations qui s'affrontent, s'opposent, d'autant qu'il n'y a pas de réponse ni d'explication susceptible d'être admise par tous.

Ces drames ont des conséquences qui rejaillissent sur les collectifs de travail, ils nous interpellent donc directement en tant que militants syndicaux au même titre que tout événement concernant les salarié-e-s.

**C'est la huitième fiche "Santé au travail" que publie la commission Santé Conditions de travail Solidaires.**

### Déjà parues

Fiche n°1 : Pression 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 d'alerte

Fiche n°7 : Les cancers professionnels, enjeu syndical

**Toutes fiches consultables à : <http://www.solidaires.org/rubrique373.html>**



# Ne payons pas leur crise !

Le mercredi 14 novembre 2012, des grèves interprofessionnelles avaient lieu en Grèce, au Portugal, en Espagne, en Italie, à Chypre, à Malte. Des grèves sectorielles étaient organisées en Belgique, en France, ... Des manifestations sont prévues dans tous ces pays, mais aussi en Slovénie, en République tchèque...

Nous n'en sommes pas à une grève européenne, ni même à une journée de manifestations dans toute l'Europe. Mais l'initiative est importante car elle marque une nouvelle étape dans la construction d'un rapport de forces au niveau européen, permettant de s'opposer aux politiques d'austérité que patronat et gouvernements infligent aux salarié-es, uniquement pour garantir les profits d'une petite minorité.

La "crise" n'est pas un phénomène extranaturel ; c'est simplement l'état actuel du système capitaliste. Pour maintenir leurs marges bénéficiaires, pour continuer à s'en mettre plein les poches, actionnaires, banquiers et autres profiteurs ont besoin d'attaquer très fortement tous les droits sociaux que nous avons acquis lors des luttes sociales passées. Nous ne devons pas nous laisser faire !

Les institutions européennes, les traités européens, ne nous protègent pas ; au contraire, ils ont été créés pour soutenir celles et ceux qui nous exploitent. **Chômage, précarité, pauvreté, flexibilité, racisme, voilà l'avenir que nous proposent celles et ceux qui gouvernent.**

Au contraire, nous voulons construire un autre avenir, basé sur la satisfaction des besoins de tous, possible avec à une redistribution différente des richesses que nous produisons dans le monde.

Les grèves et les manifestations qui avaient lieu le 14 novembre étaient une étape. **Les syndicats alternatifs et de base travaillent à l'organisation d'une grève européenne depuis longtemps** ; nous avons déjà organisé des mouvements unitaires internationaux dans plusieurs secteurs professionnels ; une action interprofessionnelle est nécessaire. Voilà pourquoi nous avons participé à l'action européenne du 14 novembre !



Confederacion General del Trabajo



Unione Sindacale Italiana



SUD - Vaud Suisse



Confederacion Intersindical Etat Espagnol



Confederazione Italiana di Base



Union Syndicale Solidaires



Intersindical Alternativa de Catalunya



Union syndicaliste libertaire Grèce



Confédération Nationale du Travail



Confederacion sindical Solidaridad Obrera  
Espagne



Transnational Information Exchange  
Allemagne



# UNION NATIONALE DES AGENTS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL ET DE SES FILIALES

**Dans l'action, le nombre compte...**

**... Ensemble, nous gagnerons !**

## **BULLETIN D'ADHESION**

NOM : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

ADRESSE PERSONNELLE : \_\_\_\_\_

CODE POSTAL : \_\_\_\_\_ VILLE : \_\_\_\_\_

DATE DE NAISSANCE : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

TÉLÉPHONE MOBILE : \_\_\_\_\_ ADRESSE E-MAIL : \_\_\_\_\_

TÉLÉPHONE LIEU DE TRAVAIL : \_\_\_\_\_

ENTITÉ OU CAISSE RÉGIONALE : \_\_\_\_\_

AFFECTATION (SERVICE OU AGENCE) : \_\_\_\_\_

DATE D'EMBAUCHE : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

FONCTION : \_\_\_\_\_

CDD / CDI / Apprenti ① - AUTRE : \_\_\_\_\_ ① *Rayez les mentions inutiles*

### Barème des cotisations : selon syndicats

**IMPORTANT** : votre cotisation syndicale ouvre droit à réduction d'impôt de 66%. une attestation vous sera délivrée pour en bénéficier.

**J'ADHÈRE AU SYNDICAT SUD CAM ET JE JOINS UN CHÈQUE À L'ORDRE DE SUD CAM**

Fait à : \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

*Signature précédée de la mention "Lu et approuvé"*

**Pour plus d'informations → à notre site internet : [http : www.sudcam.com](http://www.sudcam.com)**

**Contact : SUDCAM 144, Boulevard de la Villette 75019 PARIS**

**① 06.30.85.81.94 E-MAIL : [sudcam@free.fr](mailto:sudcam@free.fr)**

Tous ces renseignements sont strictement confidentiels - La Loi n°78/17 du 06/01/1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites à ce formulaire dont le destinataire est le Bureau National du Syndicat - Cette Loi vous garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant.