

Objectif



Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

Sommaire

- Page 1 : Edito
- Page 2 : Shakespeare en Aquitaine
- Page 3 : Bien mal acquis
- Page 4 : Alchimie
- Page 5 : Droit de décevoir
- Page 6 : Tronche de cake
- Page 7 : Normandie
Le saviez vous ?
- Page 8 : Pan sur le bec du CA
- Page 9 : Faites voter !
- Page 10 : Tout le monde
- Page 11 : D teste la Loi Travail
Charente Périgord
- Page 12 : Revenu Universel
- Page 14 : No pasaran
- Page 15 : CETA dire
- Page 16 : Tarzoon
- Page 18 : Guadeloupe
- Page 20 : Chefaillon tête de ...

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  101

Novembre 2016

Union
syndicale
Solidaires

www.solidaires.org

ELECTIONS : ET SI VOUS POUVIEZ CHANGER LES CHOSES

Il est vrai qu'on entend parler des élections à tour de bras : USA, les primaires en France. On serait tenté de dire ras le bol. Et viennent à périodes régulières les élections dans votre entreprise. S'il est une élection qu'il ne faut pas rater, c'est bien celle-ci. La meilleure preuve, c'est que la quasi-totalité des dirigeants sont syndiqués et font valoir leurs droits, les cadres votent massivement et font voter pour leur syndicat. Quel est votre intérêt ?

Il est très important de se mobiliser dès le 1 r tour et le plus tôt possible pour éviter d'oublier. Seul le 1er tour compte pour établir la représentativité d'un syndicat. C'est de ce vote que découle la composition du CE, des DP, de votre équipe de négo au Crédit Agricole. Certains syndicats ont disparu au niveau national (UNSA et SNIACAM), deux autres vont bientôt disparaître (CFTC et CGT). Nous ne serons plus que 4 syndicats autour de la table et seul SUDCAM représente une réelle opposition.

Dans les caisses régionales aujourd'hui, le syndicat des cadres progresse de manière très importante. La très grande majorité des cadres votent, ils incitent les techniciens à faire voter pour eux, en utilisant parfois le chantage, ils demandent aux agents d'application de ne pas voter.

Le quorum n'est pas atteint au premier tour et les syndicats qui défendent les agents d'application sont, de fait, moins représentatifs. Seul, le syndicat des cadres est bénéficiaire.

Les conséquences sont plus importantes que ce qu'on peut imaginer. En effet, le syndicat des cadres est surreprésenté par rapport à la population qu'il représente. Dans certaines CR, les cadres ont le secrétariat du CE et influent sur la politique sociale du CE. Or, il faut savoir que leur syndicat est catégoriel, qu'ils ne défendent que les intérêts des cadres. On le voit sur des dossiers tels que la retraite supplémentaire : alors que tout le monde avait le même taux de cotisation, un accord vient d'être signé au niveau national, donnant un avantage plus important pour les cadres. Pour SUDCAM, c'est la mise en place d'une discrimination.

Dans certaines CR, les cadres utilisent leur position hiérarchique pour faire voter pour leur syndicat : chantage à l'appréciation, on vous fait miroiter une promotion, qui dans les faits ne viendra jamais ou ne sera pas celle espérée. Dans d'autres CR, où SUDCAM est très bien implanté, on réduit de manière considérable la période de vote (1,5 jour au lieu d'une semaine), pour favoriser des syndicats plus complaisants. Tous les mauvais coups sont permis. N'oublions pas que par

.../...

Shakespeare en Aquitaine

le passé, SUD a gagné sa représentativité devant les tribunaux, y compris pour les négociations nationales. Autant on peut comprendre que la direction nous assigne, autant lorsque c'est un autre syndicat, c'est déloyal et lamentable : nous défendons les salariés.

Alors, lorsque vous serez appelé à voter dans votre entreprise, réfléchissez bien. Dans les entreprises où les syndicats sont fortement implantés, les avancées sociales sont bien meilleures. Regardez qui vous met la

pression dans votre travail. Regardez qui défend le mieux les salariés et qui ose affronter la direction. Regardez qui ne négocie pas de recul social. Ensuite, votez dès le 1er tour. Mieux, rejoignez nos listes et soyez acteurs dans la défense de tous. SUDCAM ne baissera jamais les bras et sera toujours à vos côtés ■

To badge or not to badge... en Aquitaine.

Rappelons ici qu'Hamlet c'est l'inspecteur du travail. Il a remonté les bretelles de la direction, après qu'il a constaté que pleins de salariés étaient encore au boulot bien après l'heure. Il a donc constaté du travail déguisé et sommé la direction de se mettre en conformité avec le code du travail, plus précisément, il s'appuie sur le code rural pour le cas présent. A savoir mettre en place un système de pointage pour que les heures sup non déclarées et gratis, ça n'existe plus.

Cependant on est en train de nous pondre un système controversé qui est loin de correspondre à ce qui était attendu : Le badgeage se ferait donc en passant par le SIRH, on devrait s'y connecter 4 fois par jour et on pourrait forcer le badgeage en cas d'erreur. Voilà pour les grandes lignes.

Evidemment, vous nous connaissez, nous on regarde les interlignes. Comment être sur que le chef ne viendra pas te voir le soir pour te demander de badger un départ alors que tu vas quand même rester en rendez-vous client ou pour finir ton dossier ? C'est la première chose qui nous vient.

Dans l'esprit de l'inspecteur du travail, il faudrait une connexion automatique et à notre sens ça éviterait cette possibilité de subir encore de la pression du chef pour ne pas déclarer les heures sup. Nous ajouterons aussi qu'il faut que seule une tierce personne indépendante de la



voie hiérarchique et se situant au siège, puisse forcer le badgeage, à la demande du salarié (moyennant justification).

Mais comme Hamlet, quand il s'agit de parler à la direction, on pourrait s'adresser à un crâne...

La définition du temps de travail :

C'est le temps ou le salarié se trouve sous la subordination de l'employeur et a l'obligation de répondre à ses instructions

AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

Les avantages individuels acquis sont souvent le fer de lance des syndicats pour défendre des avancées obtenues parfois au prix du sang. Depuis longtemps, on entend dire que ces avantages n'ont plus lieu d'être, qu'il faut vivre avec son temps. Pour rappel, ces avancées ont été obtenues à des périodes où les entreprises étaient moins importantes qu'aujourd'hui, qu'elles gagnaient moins d'argent.

Dans le même temps, ceux qui dénoncent les avantages individuels acquis des salariés, n'oublient pas de s'attribuer quelques largesses. Ainsi, au Crédit Agricole, il y a quelques années, seuls le Directeur général et le Président bénéficiaient d'une voiture de fonction. Aujourd'hui, c'est l'ensemble des cadres de directions qui roulent aux frais de la princesse. Regardez autour de vous les chefs d'entreprise : combien possèdent une belle voiture de fonction, utilisée sans limite pour les besoins familiaux ?

Toujours au CA, lorsque CASA est entré en bourse en 2002, les jetons de présence pour les 21 administrateurs représentaient une somme de 137 204 € annuels. Aujourd'hui, ce montant a été augmenté lors de la dernière AG CASA pour passer de 1 050 000 à 1 400 000 €. Peut-être que dans les futures négociations salariales, on pourrait demander d'indexer l'évolution des salaires sur celle des jetons de présence !!!

Les avantages individuels acquis ne sont pas définis dans le code du travail. La jurisprudence y inclut les salaires, les primes, certains jours de congés, éventuellement la rémunération des temps de pause. Si une entreprise est cédée, lorsqu'elle fusionne, si un accord est dénoncé et qu'il n'y a pas de nouvel accord signé dans les 15 mois, ces avantages individuels acquis sont conservés.

Mais la loi travail, adulée par certains syndicats dits progressistes, a mis fin aux avantages acquis dans son article 8. La notion de "maintien des avantages individuels acquis" est remplacée par : "maintien de la rémunération perçue", faisant la part belle aux employeurs. Sont ainsi exclus d'autres avantages tels que les jours de congés. La loi n'impose pas aux employeurs de négocier des accords de substitution. De plus, un accord pouvait être conclu pour une durée indéterminée. La loi travail limite la durée des accords à 5 ans, ce qui renforce le pouvoir de l'employeur dans les négociations. La loi travail prend en référence la rémunération perçue lors des 12 derniers mois : que se passe-t-il lorsque le salarié a été absent pendant tout ou partie de cette période ?

Beaucoup d'incertitudes subsistent. Un décret devrait

paraître en décembre pour apporter des précisions. Comment peut-on défendre une loi qui réduit à ce point les avantages des salariés, dans un contexte économique morose, sans réelles perspectives d'augmentation des salaires ? Comment dans le même temps laisser certains dirigeants pomper les ressources des entreprises en s'attribuant des largesses dont ils ne savent que faire, sans prendre des mesures visant à limiter ces abus ? Ce sont encore les salariés qui trinquent. Pour ceux qui croient ou veulent faire croire que cette loi relancera l'emploi ou l'économie, il

est plus que temps d'ouvrir les yeux. Elle est faite pour le seul bénéfice d'une classe dominante, qui cherche à s'enrichir encore plus. Elle est faite pour le MEDEF, qui avait promis 1 million d'emplois en

contrepartie de réductions de charges. Pour rappel, le gouvernement a accordé 41 Milliards d'euros de réduction de charges aux entreprises (les plus grandes bien sûr). Où sont les emplois promis ? Combien de temps va-t-on encore avaler des couleuvres ? Si on laisse faire, ça sera bientôt la fin des 35 heures, la perte de jours de congés, l'aménagement de plages de travail plus larges au détriment de la vie familiale, le travail de nuit sans limite ni contreparties... Tout ça pour le seul profit de ceux qui nous dirigent. Les MACRON, REBSAMEN, EL KHOMRI, soi-disant de gauche, ont fait des lois que même un gouvernement libéral n'aurait pas osé faire. Qui sera le prochain ? Qui sera complice ? Si vous ne souhaitez pas agir, posez-vous la question : qui défend réellement les salariés ?

Pour ceux qui croient que la grève ne sert à rien, les salariés du Crédit Agricole de Guadeloupe ont fait 31 jours de grève en juillet. Cette mobilisation a été suivie à 90 %. Tous les jours de grève ont été payés, l'accord dénoncé est maintenu, il n'y a pas d'impact sur les RTT. Cette grève majeure n'a pas été médiatisée. Pourtant elle a été un succès. Preuve que celui qui détient les médias détient le pouvoir.



Comment changer le plomb en or ?

Cette énigme de l'alchimie continue d'être la grande obsession des mages de la finance, leur objectif essentiel, et cela, malgré tous les méfaits déjà connus (subprimes par exemple), ou les dommages collatéraux encore occultés, mais il est vrai que ce ne sont pas vraiment ces sorciers qui en paient le réel prix.

Cette obsession a contaminé notre institution et après un premier doigt mis dans l'engrenage fin 2015, nous voilà en train de nous faire happer le bras, avec une deuxième opération d'1,2 milliard d'€.

Les grands prophètes alchimistes considèrent que Le plomb, c'est le crédit, puisqu'il pèse dans les bilans bancaires, eu égard notamment aux ratios réglementaires. L'or étant liquidité et réserves. Tout ceci se transformant comme par magie, grâce à la titrisation, véritable pierre philosophale.

Les formules sont diverses, "synthétique", "true sale consolidante" ou "déconsolidante", elles vont crescendo, dans le risque et l'opacité.

L'opacité est une caractéristique ténue de ces opérations. Opacité par leurs complexités, opacité dans la traçabilité (surtout lorsqu'on rentre dans le déconsolidant), opacité dans la relation client, lequel n'est pas informé de la cession de sa créance.

Est-ce cela la relation client ? Est-ce à cela que le Crédit Agricole veut être associé ? Est-ce compatible au mutualisme ? Est-ce cela la BMdP ?

La première opération avait au moins l'avantage de rester en boucle dans l'institution, mais elle portait dès sa naissance le germe de la marchandisation du crédit immobilier. La seconde opération que vous nous présentez, s'inscrit dans une logique d'ouverture directe sur le marché de la titrisation, vers l'extérieur, la troisième sera-t-elle déconsolidante ?

Un des risques inhérents à cette opération, le risque de taux, engendre une couverture swap. Allons-nous aussi alimenter le casino des produits dérivés ?

La titrisation est un outil de désintermédiation, l'inverse même de la nature du métier de banquier. Vers quel modèle de banque comptez-vous aller réellement ?

SUD n'est pas dans cette alchimie-là. Si la liquidité manque, alors que les banques centrales n'en n'ont jamais autant produite, embauchez donc de la main d'œuvre qui se chargera d'aller à la source, de fidéliser les

dépôts et les déposants, en usant de la plus grande transparence. Pour SUD, la pierre philosophale, c'est l'emploi. Et il est temps de changer le plomb de ces choix stratégiques (entre présence dans les paradis fiscaux, financements douteux, opérations de marché alambiquées et opaques) en or, c'est-à-dire la confiance, celle des salariés et de nos clients.

Dernière réflexion, ce type d'opération nécessite une informatique de qualité. Permettez-nous d'y trouver un sujet d'inquiétude supplémentaire.

FEIGNANTS!
ENCORE UN
PEU DE PATIENCE,
BIENTÔT L'ÂGE D'OR:
ETUDIANT



REYER



Crédit Agricole Mutuel

Le pouvoir de décevoir

La vie n'est pas un long fleuve tranquille, chacun le sait... Les parcours de chacun sont émaillés d'évènements plus ou moins rigolos.

En théorie tout au moins, une banque se doit d'accompagner ses clients dans leur quotidien, dans leurs projets mais aussi et surtout dans tous les moments compliqués.

Par notre accueil, notre engagement, nos conseils, notre gentillesse, notre disponibilité, notre professionnalisme et notre réactivité, nous allons conditionner, la relation bancaire pour des décennies (et accessoirement "votre" p'tain d'IRC).

Mais faut pas se louper. Le client ne nous a jamais pardonné la moindre manœuvre ou la moindre défiance à son égard (cf. "votre" non moins fameuse attrition)

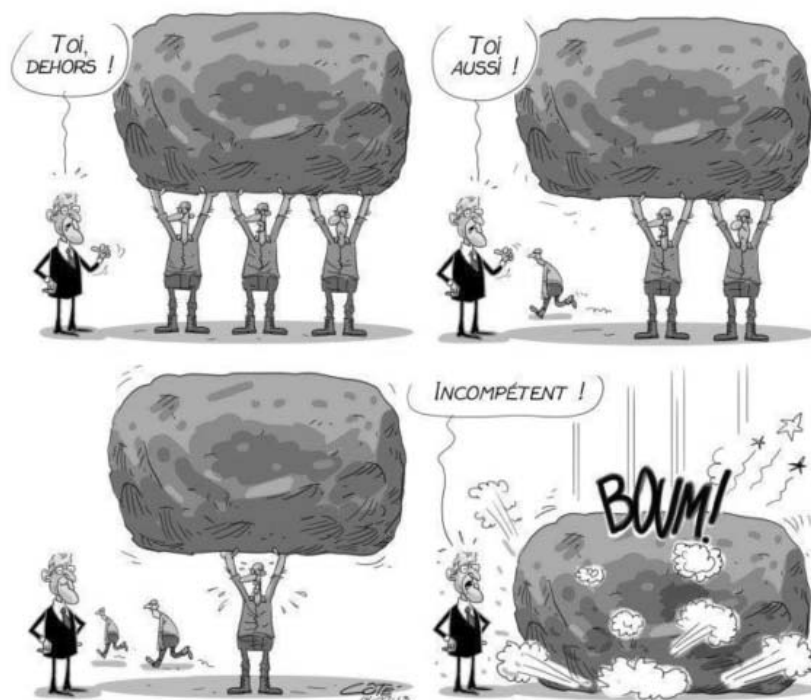
Les banquiers, tels les cordonniers seraient-ils les plus mal chaussés ? En clair, nous employés, serions-nous traités aussi bien que nos clients ???

Nombre d'entre nous ont été surpris lors de leurs demandes d'accompagnement de leur chemin de vie (financement notamment). Alors que les procédures s'allègent parfois pour certains segments de clientèle, elles semblent se complexifier toujours davantage pour le segment " nos propres salariés". Que dire des délais de traitements parfois ahurissants, de la foule de documents complémentaires nécessaires, de certaines "intrusions", de certains refus et surtout des sur-garanties indispensables (cautions sur trois générations par exemple, lol).

Plus le temps passe, plus vous leur demandez davantage et plus ils ont le sentiment qu'ils n'appartiennent résolument plus à la meute. Et comme l'affirmait le président du CHSCT lui-même, et comme si nul ne l'avait remarqué : « **une entreprise, c'est pas une famille !** ».

Vous avez voulu que vos salariés deviennent des clients lambda. Dont acte. Alors, traitez-les comme des clients lambda ! pas mieux, mais surtout pas moins. Vous pouvez échafauder tout ce que vous voulez, vous avez besoin de chacun d'entre nous avec nos qualités et nos faiblesses. Pour votre part, vous n'êtes pas différents du commun des mortels.

Être la banque choisie et préférée des languedociens c'est pas mal mais qu'elle devînt la banque choisie et préférée de ses propres salariés, à notre humble avis, c'est pas gagné !!! Pourvu que la Direction ne se pose pas de questions, elle risquerait du stress !!! N'oubliez pas que c'est toujours la première impression qui compte... tout comme la première déception d'ailleurs...



Cédric Lambert & les otages du dumping social

C'est par le plus grand des hasards qu'un beau dimanche, ma femme et moi sommes tombés sur un carton contenant entre autres mes vieux livrets scolaires du collègue et du lycée. N'ayant finalement pas très envie de ranger quoi que ce soit, nous nous sommes amusés pendant deux bonnes heures à lire mes bulletins.

Je ne sais pas quel genre d'élève vous étiez à l'école au cours de votre adolescence, mais les commentaires des profs à mon égard ne laissent guère de doute. En les relisant, j'avouais à ma femme que certains me semblaient objectivement justifiés "Elève moyen" "A des capacités, mais ne les exploite pas suffisamment", "manque de sérieux et de rigueur". D'autres étaient carrément abusifs (même s'ils m'ont bien fait marrer) "a une tête de premier de la classe mais n'en est pas un !". Enfin, certains m'ont foutu carrément en rogne et m'ont rappelé de mauvais souvenirs "a fourni moins d'efforts ce trimestre, doit suivre l'exemple de la tête de classe" dit ma prof de français de Seconde.

Je me souviens de cette prof. Elle avait instauré des rédactions libres qui ne devaient pas dépasser trois pages. Telles étaient ses consignes qui d'ailleurs avaient été respectées dans un premier temps. Mais c'était sans compter sur Cédric Lambert qui, en plus d'avoir une tête de premier de la classe, l'était pour de bon.

Le mec en faisait toujours des caisses au point de rendre deux copies double voire plus, d'accompagner ses écrits de citations, d'illustrations, de faire une page de présentation digne des plus grands calligraphes de la région, j'en passe et des meilleurs. Bref, au fur et à mesure du temps, bien aidé par la prof qui n'avait pas hésité à mettre en avant ses chefs d'œuvre devant la classe, les rédactions libres de ce con de Cédric Lambert sont devenues "LA référence".

Toute la classe s'est alors mise à en faire au moins autant que ce fayot de Cédric Lambert pour les rédactions libres. Tous sauf moi et mon pote Momo qui avons décidé de résister coûte que coûte, n'hésitant pas à rappeler à notre chère prof que ses consignes initiales étaient de faire trois pages et pas plus ! Momo, recrachant fièrement le cours

d'économie de la veille, lui avait d'ailleurs dit avec ses mots « *Ce que vous faites avec l'autr' fayot M'dame, c'est du dumping social !* ». « *Exactement* » j'avais dit, rajoutant « Et vous faites du reste de la classe ses otages ». La prof a dû se dire que nous n'avions pas totalement tort car elle ne m'avait pas trop saqué lors de mes rédactions libres, mais elle s'était quand même permis d'écrire sur mon bulletin le « *doit suivre l'exemple de la tête de classe* » qui m'a rappelé ce mauvais souvenir (devenu désormais bon) lorsque je l'ai relu ce dimanche-là.

Quelques jours plus tard, de retour dans ma vie d'adulte salarié du Crédit Agricole, notre Directeur de groupe nous a collé un challenge avec une tripotée d'objectifs en tout sens à réaliser par semaine (prévoyance, assurance, épargne, nouveaux clients). Vous voyez le genre j'imagine ? Carrément intenable pour mes collègues de l'agence et moi ! Sauf qu'à la réunion hebdo, le Directeur de Groupe lorsqu'il a présenté les résultats n'a pas manqué de souligner qu'un conseiller (arrivé depuis seulement quelques mois dans l'équipe) avait non seulement réussi à atteindre ces objectifs insurmontables, mais qu'en plus il les avait dépassés...



« Bordel ! Un Cédric Lambert » me suis-je dit. Ça existe donc encore. Après m'être rencardé sur le loustic, j'ai appris que le mec restait les soirs jusque 20h, pour refourguer tant bien que mal des produits d'épargne ou d'assurance à ses clients. Il se murmure même qu'il reste à l'agence les samedis après-midi alors que celle-ci est pourtant fermée pour faire du phoning. Evidemment personne ne peut le saquer et il mange toujours seul dans son coin les midis. Dés fois, il me ferait presque de la peine l'imbécile.

La semaine prochaine, je me suis juré que j'irai lui parler. Je ne sais pas encore comment je vais m'adresser à lui pour lui faire comprendre habilement qu'il fait lui aussi "du dumping social" en agissant comme il le fait ? Je commencerai certainement par lui raconter l'histoire de Cédric Lambert...

Egalité, vous avez dit égalité ?

Au CA Normandie, à fin décembre 2015, l'effectif est en majorité féminin (62%). Par contre, les femmes sont sous-représentées chez les cadres (38%). Nous avons embauché l'année dernière 112 femmes pour 43 hommes. La rémunération moyenne d'un homme est de 2 728€ brut par mois alors qu'une femme gagne 2 273€ (soit 20% de moins). L'accord local sur l'égalité professionnelle prévoit de regarder les écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Après l'application de cet accord,

la direction n'a détecté aucun écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Bizarre quand même ? Le problème, c'est que le monde du travail a été conçu par des hommes. Cela reste difficile de mener de front travail et vie privée. Car, dans notre pays, on évalue souvent la performance par rapport au temps passé dans l'entreprise et ainsi, celles qui ont des responsabilités parentales sont souvent pénalisées...

Silence, on ferme !

Les annonces de fermeture d'agences se multiplient : la Société Générale a récemment indiqué vouloir fermer environ 20% du nombre de ses agences d'ici 2020 alors que BNP Paribas en a déjà supprimé un peu plus de 10% depuis 2012. Ce n'est pas la voie choisie par le Crédit Agricole Normandie car il pense que le client veut trouver un conseiller quel que soit le point de contact : mobile, internet ou agence. Le slogan du CA Normandie confirme cette approche : "le partenaire qui vous facilite la vie, proche de vous et innovant". La première mesure annoncée suite à la Convention locale du 23 juin dernier serait de fermer l'agence entreprise de la ville de Flers et ainsi détruire cette "sensation de proximité" entre le client et sa banque. Les collègues de cette agence n'ont pas démérité puisqu'ils sont leaders sur leur marché

mais... Aux yeux de la direction, le potentiel est sur Caen. Certes, c'est une ville qui voit arriver de nouvelles entreprises mais cela fait plus de 10 ans que nous n'arrivons pas à accroître nos parts de marchés. La direction préfère mécontenter des clients fidèles en contrepartie d'une éventuelle percée sur le territoire Caennais. Quel sera l'avenir des collègues concernés par cette éventuelle fermeture ? Et après, ce sera le tour de qui ? Les agences rurales qui manquent aussi de potentiel ? SUD condamne cette fermeture et demande à la direction d'arrêter ce projet. Pour SUD, les agences restent indispensables à la relation client. Le numérique n'a pas pour but de se substituer à l'agence mais de s'insérer dans les étapes du parcours client !

Puisqu'ils le disent...

Le FMI constate que les réformes de libéralisation du marché du travail ne provoquent pas d'amélioration de la productivité des facteurs. L'effet de ces réformes sur l'emploi ne peut donc pas être positif.

Si même les institutions internationales commencent à revenir sur ces prescriptions en termes de nécessaire flexibilisation du marché du travail pour obtenir la baisse du chômage, peut-être pourra-t-on enfin considérer que le plein emploi ne passe pas par les réformes de libéralisation du "marché du travail" ?

Pyénées Gascogne

LE SAVIEZ-VOUS ? N°9

QUESTION DP SUD CAMPG

« .../... Pouvez-vous nous confirmer que la présence des salariés aux AG est sous le mode du volontariat ? »



REPONSE DE LA DIRECTION

« ... / ... La présence des Salariés est sous le mode du VOLONTARIAT ; elle ne donne donc pas lieu à déclaration d'heures supplémentaires. »

NOUS VOUS CONFIRONS QUE VOTRE PRÉSENCE LORS DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES N'EST PAS UNE OBLIGATION

Dirigeants “effectifs” : le Conseil d'État déboute le Crédit Agricole

Pour l'ACPR (l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution), les présidents de conseil d'administration ne peuvent plus être dirigeants “effectifs”. Le Conseil d'Etat lui donne raison en rejetant la requête de Crédit Agricole SA.

Le Crédit Agricole n'a pas obtenu gain de cause auprès du Conseil d'Etat sur un point qui lui tient particulièrement à cœur : pouvoir faire des présidents de conseil d'administration de caisses régionales des dirigeants “effectifs” aux yeux du gendarme bancaire. Selon nos informations, le Conseil d'Etat vient en effet de rejeter, en juin dernier, la requête de Crédit Agricole SA lui demandant d'annuler une nouvelle règle de gouvernance du superviseur bancaire français qui écarte les présidents de cette responsabilité de dirigeant “effectif”.

Pour la Banque verte, l'affaire est loin d'être anecdotique. « *Les présidents de caisse voient dans cette décision du régulateur une restriction de leur capacité à agir. Ils sont affectés, car ils n'ont pas le sentiment d'avoir fauté* », expliquait aux “Echos” Dominique Lefebvre, président de la Fédération nationale du Crédit Agricole, au mois d'octobre 2014, pour justifier la saisine du Conseil d'Etat. Avant d'ajouter : « *Cette réforme de la gouvernance affaiblit la richesse de notre modèle mutualiste, qui associe le regard du banquier et celui de l'élu représentant les sociétaires* ».

Le groupe mutualiste a d'ailleurs décidé qu'il n'en resterait pas là. « **Nous allons explorer les voies de recours à l'échelle européenne** », a indiqué un responsable aux “Echos”.

Adapter les règles

Selon le Code monétaire et financier, les établissements de crédit doivent être dirigés par au moins deux dirigeants “effectifs”, et il revient au superviseur, l'ACPR, de ratifier leur nomination à cette fonction. Dans les groupes mutualistes, ces deux postes clefs revenaient jusqu'en 2014 au directeur général, responsable de la gestion au quotidien, et au président du conseil d'administration. Mais, en juin 2014, l'ACPR a publié la nouvelle “position” qui a mis le feu aux poudres, afin d'adapter les règles de la gouvernance à la directive européenne CRD 4 et à son ordonnance de transposition.

Le Conseil d'Etat vient donc de donner raison au gendarme bancaire, en s'appuyant sur la description du rôle d'un président de conseil d'administration inscrite dans le Code du commerce, qui « *ne peut être regardé comme assurant la direction “effective” de l'établissement* ».

SOURCE LES ECHOS

Ont participé à ce numéro 101 d'Objectif SUD : Christian BRIAUD (Secrétaire National), Peg Mafalda DURLIN (CR Aquitaine Gironde), Gérard FILOCHE (Inspecteur du Travail), Richard GÉRAUD Tarzoon (CR Aquitaine Gironde), Christophe Cooky LAGOUE (CR Aquitaine Gironde), Denis MARION (CR Normandie), François VAZQUEZ (CR Charente Périgord), Geoffrey VIZOT (Lorraine), les militants anonymes de Languedoc et de Guadeloupe, Loïc FAUJOUR et Yann LINDINGRE (Dessinateurs), Jean-Louis DANFLOUS (retraité SUD Aquitaine Gironde) ainsi que l'équipe technique de BORDEAUX ■

Tu P Eux Ou Tu Peux pA ?

Toujours au rayon des vanes ringardes, je m'en vais vous réveiller les neurones pour la piqure de rappel sur les élections TPE/ TPA. (Très Petites Entreprises – Très Petites Associations)

Bah oui c'est important oui, c'est même un peu essentiel pour notre survie en tant que syndicat !

En premier lieu, rappelons-nous les valeurs de notre syndicat Sud/Solidaires, nous luttons contre toutes les formes de discriminations faites aux salarié-es, au sein du Crédit Agricole, de ses filiales, ses sous-traitants mais pas que : nos conseiller-es du salarié-es luttent chaque jour pour défendre les salarié-es des Très Petites Entreprises et Très Petites Associations qui n'ont que peu de moyens d'être défendus-es par un syndicat dans leur petite structure.

Ensuite ne serait-ce que pour nos propres besoins perso, là se joue la représentativité de Solidaires, et donc la manne de pépettes versées par l'AGFPN pour payer nos formations syndicales.

Bref, si l'on veut continuer à pratiquer un syndicalisme de transformation sociale, il nous faut convaincre, partir en campagne, battre le rappel pour faire voter Solidaires entre le 28 novembre et le 12 décembre prochain.

Le minimum syndical en l'occurrence, c'est de faire voter Sud/Solidaires à au moins une personne de son entourage : la nounou, notre coiffeur-coiffeuse préféré-e, le livreur-euse de pizza, le serveur-euse du troquet du coin etc... etc... Cela veut dire que chacun-e des 110 000 adhérents-es de SUD/Solidaires font voter effectivement au moins une personne pour notre syndicat. Pour celles-ceux qui sont du réseau et attachés-ées aux objectifs commerciaux, on vous demande du net et pas du brut...

Enfin pour celles-ceux qui veulent faire plus que le minimum syndical, on peut aussi distribuer avec des copains de son syndicat, de son Solidaires local, on peut aussi coller des affiches autour de chez soi. Ou toute autre action qui peut vous paraître probante pour nous rapporter des voix : partager des trucs sur ses réseaux sociaux, aller voir les vidéos de Solidaires et les partager (<https://www.solidaires.org/-MEDIATHEQUE->), aller sur le Facebook des TPE Solidaires pour y voir ce qui s'y passe et relayer toujours encore et partout !

On vous rappelle pour finir le lien à donner à tous ceux qui n'ont pas encore reçu leur courrier pour les élections : <https://election-tpe.travail.gouv.fr/qui-peut-voter>

Prêts ? Feu ! Faites voter !

**SALARIÉ-ES DE TRÈS PETITES ENTREPRISES,
TRÈS PETITES ASSOCIATIONS ET PARTICULIERS
DU 28 NOVEMBRE AU 12 DÉCEMBRE 2016**

VOTONS



facebook.com/SolidairesTPE [@SolidairesTPE](https://twitter.com/SolidairesTPE) [#votonsolidaires](https://twitter.com/SolidairesTPE) elections-tpe-solidaires.org

Toute la loi El Khomri est dans l'article 1

Article 1 de la loi : « *Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail* » mais des limitations à ces libertés fondamentales peuvent être apportées « *si elles sont justifiées... par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise* ».

Tout le mal est là : c'est une coupure épistémologique, une rupture historique, philosophique, théorique, juridique et pratique avec cent ans de code du travail. El Khomri veut subordonner les droits des humains aux « *nécessités du bon fonctionnement des entreprises* ».

Or le code du travail a été créé en 1910 et est le produit d'une décision historique prise en 1906 après la catastrophe de Courrières (Pas-de-Calais) : la création d'un ministère du Travail !

Il y avait eu 1099 morts dans le fond de la mine par un coup de grisou. Le patron avait exigé la reprise du travail au nom de la productivité sans attendre les recherches. Treize jours plus tard, on avait pourtant retrouvé quatorze survivants. Le choc dans l'opinion avait été tel que le ministère du Travail avait été créé pour qu'il puisse échapper au ministère de l'Économie et que cela n'arrive plus jamais.

À partir de 1906, le droit du travail a été érigé en opposition aux exigences des entreprises et de l'économie. Pendant un siècle, on a adapté les entreprises aux droits des femmes et des hommes.

Hollande fait le contraire et appelle à « **adapter les droits du travail aux besoins des entreprise** ». Valls l'avait clamé : « *Ce ne sera pas une réformette mais une révolution* ». C'est une contre-révolution en effet.

À rejeter en bloc.

Gérard FILOCHE

« Cette crise est singulièrement différente des crises précédentes »

Elle dépend de circonstances radicalement nouvelles conditionnées par le fulgurant progrès des méthodes de production.

Pour la production de la totalité des biens de consommation, seule une fraction de main d'œuvre disponible devient indispensable.

Or, dans une économie libérale cette évidence conduit forcément à un chômage élevé.

Ce même progrès technique qui pourrait libérer les hommes d'une grande partie du travail nécessaire à leur vie, est le responsable de la catastrophe actuelle.

Pour supprimer ces inconvénients il faut, selon moi :

- 1 une diminution légale du temps de travail pour supprimer le chômage*
- 2 Parallèlement la fixation d'un salaire minimum pour garantir le pouvoir d'achat des masses en fonction des marchandises produites*
- 3 une vraie régulation des stocks de monnaie en circulation et du volume du crédit*
- 4 une limitation des prix des marchandises qui, à cause des monopoles ou des cartels, se déroberont de fait aux lois de la libre concurrence. »*

Albert Einstein à propos de la crise de 1929

Introduction du livre intitulé Einstein avait raison, il faut réduire le temps de travail



Loi travaille

Non cet article n'est pas et ne sera pas non plus un bilan sur la loi travail.

Cet article se veut un encouragement à relancer la machine.

Pourquoi me direz-vous ?

Bah ne serait-ce que parce que si on doit se manger tous les articles de cette loi, on va passer des nuits blanches à essayer de comprendre. On va passer de nuits blanches en pensant à tout ce que l'on a perdu aussi.

Ensuite c'est pas fini et ça ne fait que commencer, parce que ce combat est juste et que la population ne s'y est pas trompée.

C'est un combat juste et le million de personnes dans la rue le 14 juin l'a prouvé.

C'est un combat juste parce que la répression policière, le passage sous silence dans la presse, la place de la République karcherisée ne nous feront pas renoncer à lutter.

Pour la première fois des mouvements spontanés comme les #onvautmieuxqueça, les « youtubers » se sont emparés du sujet avant même les syndicats. Une pétition de plus de 1 millions de personnes était forte de sens avant même les premières manif et les premières grèves. La population a repris la "chose publique" la respublica, le débat politique en main en passant des nuits debout.

Il y a eu ce frémissement que l'on n'attendait plus pour certains d'entre nous. Et rien que pour cela, il ne faut pas en rester là.

Nombreux sont les militants-es qui me disent en ce moment, quand est-ce qu'on y retourne dans la rue ?

Alors que faire ? Ne pas risquer de se planter et en rester là en se bouffant des primaires et des discours gerbant pendant les prochains mois ?

Vous comprenez aisément à mon discours que la balle est dans notre camp. Nous pouvons changer la donne. Nous pouvons encore redonner de l'élan à ce mouvement.

Et vous, êtes-vous prêts ?



**ENQUÊTE CORSE :
PERCO ou pas
PERCO ?**

Nous ne sommes pas opposés à signer un accord sur le PERCO dans la mesure où il n'est pas moins-disant que la loi.

La loi dit que l'employeur peut verser 2% du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 760€, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés et sans que le salarié ne soit obligé d'alimenter son PERCO.

Sud signera un accord à 2% avec attribution uniforme et sans obligation de versement pour le salarié, comme le permet la loi.

Le SNECA accepterait moins en montant, sans attribution uniforme et avec obligation de versement du salarié mais la direction refuse de signer avec le seul SNECA parce que c'est un syndicat catégoriel

Nous ne pouvons pas être tenus pour responsables de la non signature d'un accord moins-disant parce qu'un syndicat de cadres n'a pas fait le nécessaire pour la reconnaissance de sa représentativité de TOUS les salariés !

La direction n'a pas d'argent pour nous, par contre elle en a trouvé pour aller en CORSE du 16 au 18 septembre au Club Med, dans le cadre des Managériales, en pension complète et avec activités à la carte s'il vous plaît !.. Un avion spécial au départ de Bergerac est spécialement affrété pour l'occasion, sans compter la logistique, bus.....et les intervenants etc.....

La direction préfère bichonner ses Managers plutôt que de rémunérer l'ensemble de ses salariés. Nous, c'est l'inverse

Revenu d'existence, de base ou universel. Quel fondement à un projet de transformation sociale ?

Intervenant, Yannick Vanderborgh (auteur avec P. Van Parijs de "l'allocation universelle" édition la découverte).

Préambule : lors du dernier congrès, l'Union syndicale a décidé d'entamer la réflexion sur ces thèmes en vue du congrès de 2017. La question d'inscrire, ou non, à nos revendications ces projets (revenu d'existence de base ou universel...) nous impose de les confronter à nos revendications actuelles car elles interrogent notre représentation collective d'un projet de société plus juste, plus solidaire. Ce débat lors de ce conseil national était le premier sur cette question. Dans un prochain conseil national, nous donnerons la parole à un ou une intervenant-e qui s'oppose à l'instauration de ce type de revenu ou d'allocation.

Définition : Par "allocation universelle", nous entendons ici un revenu versé par une communauté politique à tous ses membres, sur base individuelle, sans contrôle des ressources ni exigence de contrepartie.

Au travers de ce débat, la question du fonctionnement de notre société est posée. Aujourd'hui, la question de la valeur travail, son sens dans notre civilisation n'est pas seulement un débat économique mais aussi philosophique. Alors le travail, émancipation ? Facteur d'intégration sociale ? Ou aliénation ?

Les interrogations sur le retour au plein emploi ou la réduction / partage du temps de travail traversent nos publications syndicales.

Un revenu inconditionnel permettra-t-il une meilleure répartition des richesses, la réduction des inégalités ? Permettra-t-il aux plus fragiles de ne pas "tomber" encore plus bas ?

Egalement, se pose la question du financement d'une telle mesure. Face aux revendications, Solidaires s'interroge. Quel serait son impact sur l'inflation, sur les salaires, sur le travail des femmes ?

Notre interlocuteur, favorable à l'instauration d'une allocation universelle, nous fait nous interroger :

« Pourquoi les syndicats se méfient-ils de l'allocation universelle » ?

La méfiance que suscite l'allocation universelle en milieu syndical se nourrit principalement des craintes que :

- 1- les employeurs se saisissent de l'occasion pour baisser les salaires ou abolir le salaire minimum ;
- 2- un revenu disponible soit versé par l'autorité publique

plutôt que par l'entreprise, qui demeure le lieu où s'exerce le plus naturellement leur influence ;

- 3- le pouvoir de négociation individuel soit renforcé par les options qu'ouvre l'allocation universelle ;
- 4- l'allocation universelle ne soit qu'un substitut intégral à l'ensemble des protections existantes ;
- 5- les travailleurs à temps plein, à contrats stables et relativement bien payés, qui constituent souvent le noyau de leurs affiliés, se retrouvent financièrement perdants (ajustements fiscaux) ;

« Pourquoi l'allocation universelle devrait plaire aux syndicats » ?

- 1- En donnant à chaque travailleur l'assurance d'en bénéficier en tout temps, l'allocation universelle rend la sortie du marché du travail moins risquée. Le pouvoir de négociation de chacun s'en trouvera accru. Les employeurs seront incités à améliorer les conditions de travail et rendre les emplois plus attractifs.
- 2- Le partage du temps de travail objectif, auquel la grande majorité des organisations syndicales européennes disent adhérer, est facilité : qu'il opère par le biais du temps partiel volontaire, de l'interruption de carrière ou de la réduction de la durée maximale de travail, la perte de rémunération qu'il implique est amortie par l'existence d'un revenu disponible de droit.
- 3- Le pouvoir collectif des organisations syndicales sort renforcé : il suffit de songer à la différence que représente une allocation universelle significative, en termes de rapports de force, en cas de grève de longue durée.

« Allocation universelle et féminisme »

Relativement aux hommes, les femmes sortiraient massivement gagnantes de l'instauration d'une allocation universelle. En effet, comme le taux de participation des femmes au marché du travail et leur salaire horaire moyen sont inférieurs à ceux des hommes, tout impact direct ou indirect sur les revenus ne peut que leur bénéficier. La facilitation du travail à temps partiel et de l'interruption de carrière ouvre des possibilités que les femmes ont, en moyenne, une probabilité plus forte de saisir que les hommes. Il n'est pas étonnant que l'allocation universelle soit défendue dans une perspective explicitement féministe. Mais ce sont précisément ces possibilités nouvelles et le fait que les femmes en feront, dans l'immédiat

en tout cas, un usage plus étendu que les hommes qui suscitent par ailleurs craintes et réticences. Ne réduiront-elles pas la pression en faveur de mesures visant à égaliser la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail ? Le fait que les femmes en usent en moyenne plus que les hommes ne renforcera-t-il pas la discrimination statistique à leur égard, les employeurs les percevant, plus encore que dans le passé, comme moins susceptibles que les hommes d'occuper durablement une fonction à temps plein.

Comme le souligne Yannick Vanderborght, « *le Revenu de Base Inconditionnel vient fournir un socle de sécurité économique inconditionnel, se substituant partiellement aux allocations existantes, mais pas totalement. Il est parfaitement compatible avec le maintien de prestations plus ciblées, de certaines prestations d'assurance, et bien sûr de services universels comme la santé et l'éducation. Historiquement, l'assurance sociale à un défaut majeur, elle est liée au statut de travailleur.* » Egalement le système exclut par ignorance certains bénéficiaires, mais a besoin d'identifier et de contrôler ces derniers. La complexification des "offres" sont un frein aux ayant droit. La stigmatisation, un risque d'exclusion.

On peut évidemment se demander ce qui, dans le contexte actuel, peut expliquer ce regain d'intérêt ?

Il y a les profondes transformations que subit le marché du travail, avec une disparition des emplois faiblement qualifiés, le rôle croissant joué par la technologie, et la croissance des emplois atypiques. Il y a évidemment le rôle de révélateur qu'a joué la crise de 2008, qui a fait revenir au cœur des discussions politiques la question de la pauvreté et des inégalités. Une génération de penseurs et d'activistes s'est détournée du marxisme et de l'idée que le salut viendrait de la propriété collective des moyens de production, sans pour autant se rallier à la vieille rengaine de la croissance économique maximale comme remède à tous nos maux.

Faire mieux et autrement

Garantir des principes d'égalité et de liberté. Etablir une conception de la justice distributive qui vise à garantir un égal respect pour tous. Pour notre intervenant, le RBI, c'est donc bien plus qu'un instrument de lutte contre la pauvreté : c'est un instrument de liberté. « *Si l'aspect libéral de cette proposition est clair, il faut bien comprendre son aspect égalitariste : ce qui nous préoccupe c'est d'égaliser les chances, les opportunités de poursuivre sa conception de la vie bonne.* »

Et si offrir une telle garantie de revenu enferme les individus dans une dangereuse passivité, contribuant par là même à détériorer l'un de nos biens les plus précieux, notre capital humain ? Quelques éléments de réponse nous sont donnés :

- L'universalité du revenu garanti en fait un subside à l'emploi, car elle permet de combler (en tout ou partie) la trappe de l'inactivité générée par les limites des dispositifs actuels, insuffisants pour accompagner les personnes qui entrent sur le marché du travail. On peut réduire la profondeur de la trappe par d'autres mécanismes, mais aucun ne présente la simplicité et la solidité du revenu garanti.

- Un RBI ne facilite pas seulement l'accès à l'activité au sens restreint de l'emploi salarié. Il est aussi un soutien aux activités "autonomes", auto-générées, aux initiatives individuelles, à la formation, ainsi qu'aux coopératives. La garantie d'un revenu stable, même modeste, pourrait donner une impulsion à ces nouvelles formes d'emploi, plus libres et plus flexibles.

- Le RBI, de façon complémentaire, est aussi un subside à la réduction volontaire du temps de travail.

Les sources du scepticisme syndical (une "vie bonne" est une "vie laborieuse" = éthique "travailliste", confusion entre RBI et version extrême qui vise à supprimer toute la sécurité sociale, effet de dépression des salaires..) s'atténuent.

Pourquoi, défendre cette proposition ?

Aujourd'hui nous interprétons différemment le rôle que doivent jouer les syndicats :

- ils réalisent l'importance de représenter l'ensemble de la population active, y compris ceux qui ont des emplois atypiques ;
- ils relativisent l'importance à accorder à l'idée de l'emploi à temps plein stable pour tous pour toute la vie ;
- ils réalisent que le RBI reconnaît pleinement le « caractère social de la production » : la richesse ne dérive pas du seul effort individuel du travailleur (pas plus que de celui du capitaliste) ; nous héritons de savoirs faire, de technologies, de patrimoines. En un sens, le RBI peut-être vu comme un "dividende" qui reconnaît ce caractère social de la production.

SUD CAM doit s'emparer de ce thème et débattre. Que comprend le revenu de base ? Il couvre l'essentiel, mais l'essentiel c'est quoi ? Boursicoter, est-ce du travail ? Modifiera-t-il la prise de risque du banquier ? Permettra-t-il un soutien aux entreprises en redressement judiciaire ? Evitera-t-il le surendettement ? Modifiera-t-il nos métiers sur les thèmes du crédit ou de l'épargne ? Que sera notre vision du client ? Nos métiers sont au cœur du débat, notre point de vue doit éclairer la réflexion.

Cooky

Ras le front...

Je suis pleine de mauvais jeux de mots parfois alors je commencerai par vous dire qu'il y a du neuf sur le Front ces jours-ci.

Il y a tout d'abord l'étonnant silence du Front pendant le printemps dernier au moment du mouvement social sur la loi Travail. C'est typique d'ailleurs de leur stratégie à deux balles.



Comme on oscille en France entre un Front national accents faussement "social" dans le Nord de la France et un Front National ultra libéral dans le Sud, il est difficile pour la tête du parti de pratiquer ce grand écart permanent. Le Front de Marine, la facade polissée et dédiable qui parle aux petites gens en leur promettant protectorat de leur emploi, plus de social pour les Français de souche etc, a du mal à cohabiter avec la face plus rugueuse de Marion aux accents ultra libéral.

Donc, quand il y a un grand mouvement social en France la stratégie du Front c'est de faire silence radio et d'attendre que ça se passe. Si le mouvement est gagnant comme en 95, le front se félicite de ce mouvement ouvrier, de ces masses laborieuses qui ont su contrer "l'establishement". Quand le mouvement social n'est pas victorieux il retourne la veste côté ultra libéral : mais qui sont ces nantis, ces petits bourgeois bureaucrates syndicalistes qui veulent prendre en otage notre belle France ?

On le sait, le Front n'est pas à l'aise quand il faut parler social, parce qu'il va dans le sens du vent pour ne pas froisser le peuple et surfer sur l'air du temps.

Par contre on le voit ressurgir derrière les burkinis. Quand le gouvernement s'empare du sujet (et les médias aussi) pour ne pas parler d'autres choses, le voilà à nouveau à l'aise pour surfer sur la vague du racisme ambiant.

Pareil pour les réfugiés qui viennent islamiser nos fils nos compagnes, on pense à l'affiche de Ménard, tout à fait gerbante : Attention ils arrivent les migrants ! Vous noterez au passage tout le jeu de ces immondes politicards et des médias qui utilisent plus volontiers le mot "migrants" que "réfugiés". Ça donne moins l'idée que c'est des réfugiés de guerre et c'est donc plus facile de médire dessus. Mais pauvre France ! Que dire de cet égoïsme chronique ? A-t-on tant que ça la mémoire courte dans notre pays pour oublier, ce que c'est que de fuir la guerre, les bombardements, la mort certaine des siens, de ses enfants sous une pluie de bombes quotidiennes

Mon beau père m'a raconté une expérience qui l'a marqué quand il était à la tête de la CCAS de Gironde (les activités sociales, le CE d'EDF). Ils recevaient tous les ans des enfants palestiniens ou aussi de l'ex-yougoslavie dans leur centre de vacances pendant l'été : la première cause d'étonnement de ces enfants c'était d'entendre le chant des oiseaux.

Pourtant, si on veut moins faire dans l'émotion, si on oublie que c'est une question d'honneur d'accueillir ceux qui fuient la guerre, ne serait-ce que parce qu'on a vécu dans ce pays l'occupation, les rapt, les bombardements, si on veut juste regarder froidement ce que ces gens venus d'autres pays nous ont apporté, la liste de nos illustres "immigrés" est longue :

Guillaume Appolinaire, Serge Gainsbourg, Pablo Picasso, Leon Gambetta, Raymond Kopa, Tony Parker, Karl Lagerfeld, Marie Curie ne sont que quelques noms parmi les 1200 tirés du Dictionnaire des étrangers qui ont fait la France (sous la direction de Pascal Ory avec la collaboration de Marie-Claude Blanc-Chaléard, Robert Laffont, coll.Bouquins, 956 p.)

Mafalda

Le TAFTA nouveau est arrivé, pour ce cru là on l'a appelé CETA.

TAFTA : Transatlantic Free Trade agreement : accord de libre échange Transatlantique

CETA : Canada-EU Trade Agreement (en français Accord Économique et Commercial Global (AÉCG)).

Comment passer par la fenêtre quand on te ferme la porte ?

Voilà comment les gars s'y prennent face à la montée de l'inquiétude dans l'opinion publique sur la négociation du TAFTA. En effet, le Parlement français a voté plusieurs résolutions très critiques à l'égard du projet. Près de 2000 collectivités locales en Europe se sont déclarées "hors TAFTA". Plus de 3,44 millions d'Européens ont demandé l'arrêt des négociations.

Donc on nous a annoncé officiellement que tout allait bien Madame la Marquise, vous pouvez vous rendormir sur vos deux oreilles, on laisse tomber le TAFTA.

Or le traité UE-Canada comporte des dispositions identiques à celles prévues dans le TAFTA. Et s'il est ratifié, cet accord ouvrira la voie au TAFTA. En gros on prend le même cépage et on le plante ailleurs, et il y a fort à parier que le retour en bouche sera aussi amer.

Les négociateurs canadiens et européens en maître de chai du libéralisme œuvrent pour la minimisation des différences réglementaires entre les deux parties. Pour l'heure, chaque pays définit encore ses normes ou règles : il s'agit là de choix sociétaux qui résultent d'une histoire commune et souvent d'un débat public long et complexe. Il peut s'agir des normes régissant la taille des pare-chocs automobiles et l'inflammabilité des textiles, mais également des réglementations sanitaires, sociales ou environnementales concernant le niveau de pesticides tolérable dans un aliment, l'interdiction d'organismes génétiquement modifiés dans l'alimentation humaine, la composition chimique des produits cosmétiques, la consommation électrique maximale des appareils électroménagers, le niveau de pollution tolérable pour chaque modèle de voiture, des obligations légales des entreprises vis-à-vis des travailleurs-euses ou encore des modalités de commercialisation d'un bien (âge légal des consommateurs ou limites de publicité dans le domaine des tabacs et alcools, usage d'appellations d'origine, protection des données personnelles des acheteurs en ligne...).

Pour ce nouveau cru CETA comme pour l'ancien TAFTA, le but de la fermentation est d'éviter toute règle-

mentation qui empêcherait les multinationales de faire toujours plus de profits, de bénéfices, de pépettes, de flouzes ou encore de blés !

ALLONS! ÇA VA PICOTER UN PEU, MAIS C'EST POUR VOTRE BIEN!



Pour exemple on vous citera l'exemple actuel dans la catégorie les multinationales contre la santé publique :

Le cigarettier Philip Morris exige de l'Uruguay le paiement d'une compensation de 25 millions de dollars suite à la décision de l'État sud-américain de mettre en place une politique anti-tabagisme, à savoir l'inscription obligatoire d'avertissements de santé sur les paquets de cigarettes.

On vous le dit le cru CETA promet d'être aussi mal embouché que le cru TAFTA.

Pour plus d'information sur le CETA/TAFTA vous pouvez télécharger la brochure d'ATTAC sur le lien suivant :

https://france.attac.org/IMG/pdf/guide_ceta.pdf

Mafalda

Tchou Tchou et lanceur d'alertes !

Oui, je suis encore dans le train. Oui, j'ai tenté la méthode jusqu'à présent infaillible contre la page blanche. J'ai donc acheté la presse à la gare, Le Monde, Le Diplo, Siné-Mensuel, Les Echos, Frou Frou magazine, mais voilà ! zéro inspiration. Y a bien quelques sujets évoqués dans ces références de l'info, mais rien de consistant, rien de transcendant, rien qui m'excite en fait, oui, même dans Frou Frou magazine.

Pour tout vous dire, je crois que c'est parce que je suis en 2^{ème} classe. Naaannnn, Ce n'est pas fait pour moi la 2^{ème} classe. C'est sobre, banal, normal, étriqué même ! Prochain coup, je reprendrai des billets en 1^{ère} mieux ! en 1^{ère} pro ! Là y a de l'hétéroclite, du facétieux, du portrait, de la tête de patron, de quoi allumer mon esprit révolutionnaire, de quoi au moins introduire un sujet (si j'ose dire) et surfer sur l'imagination.

En attendant ! Que dalle !

Alors, désabusé, je regarde par la fenêtre défiler le paysage à la vitesse du TGV. Cela me rappelle le temps des Michelines, parce qu'avec les travaux de la nouvelle voie rapide censée nous amener à un Bordeaux-Paris en 2 heures, il trainaille quand même le bolide ! Il se hâte lentement ! Té ! En descendant à Bordeaux faudra que je regarde s'ils ont inversé le logo du TGV sur la loco, afin de coller davantage à la réalité. Vous ne voyez pas de quoi je parle ? Vous n'avez jamais remarqué ? Vous ne comprenez pas ? Bon ! OK ! je vous livre la solution dès la fin de l'article.

Je me rends compte que lorsque je parle de Michelines, les plus jeunes ne connaissent probablement pas à quoi je fais référence. Il ne s'agit pas de femmes au prénom désuet, mais d'un train sorti de l'ingénierie radieuse et imaginative des ingénieurs français des années folles. Ils avaient inventé l'omnibus ferroviaire en associant en un seul volume, un wagon, une locomotive et son chauffeur dans une tourelle.



Perso je vous parle des toutes dernières encore en service lors de mes jeunes années. N'empêche que c'était vachement bien la Micheline, c'était le bus ferroviaire, l'autorail Michelin, mieux que les bus Macron. Faut dire qu'à l'époque on avait davantage le temps, on courait moins comme des malades, on déambulait, on flânait. Le temps de travail tapait pourtant à 42 heures sans RTT, mais le rythme était celui de la Micheline, pas du TGV plein pot les manettes. Pas d'accident dû à la vitesse, pas de burn out, pas d'horaire fantaisiste, de retard ou de contrariété, les trains partaient à l'heure et arrivaient à l'heure, tranquilles, avec une logistique assurée.

Allez, vous me croyez, vous ne me croyez pas mais il est 20h03 et le contrôleur annonce un retard de 10 minutes dû au dysfonctionnement des aiguillages électroniques. Comme la nuit est tombée et n'ayant aucune référence par rapport au soleil, je me demande si on n'est pas dans le mauvais sens et de retour sur Paris.

Bon ! je fais certainement mon vieux con nostalgique, mais ça n'empêche ! Y a du vrai ! Il y a certaines choses qui étaient mieux avant ! Et quand je parle du temps de travail, j'ai la conviction que ça l'était ! Et je peux vous en faire la démonstration scientifique !

Vous l'aurez voulu, C'est parti !

La méthodologie repose sur la démonstration par l'exemple.

Pas n'importe quel exemple, mais l'indubitable, l'incontestable, le véridique, l'officiel, j'ai nommé : mon voisin.

Pas mon voisin mitoyen, retraité fan de football, ni le rescapé des camps de concentration serbes (1992) d'à côté, mais mon voisin d'en face, le dénommé "Alerte", eu égard à cette expression qu'il reprend régulièrement.

Mon voisin est retraité depuis un bon bout de temps, c'est un pêcheur, chasseur, cueilleur, écologiste, car les écolos, ils n'y connaissent rien à la nature. Sauf moi bien sûr, vu que pour lui je suis aussi le voisin d'en face, donc une référence et quelque peu écolo de surcroît.

Ne voyez pas dans mes commentaires plus de malignité que cela, nous nous entendons fort bien, nous échangeons des graines de légumes bios et de fleurs non transgéniques, avec sa compagne ils me permettent d'éviter de m'abonner à Nexecur, eu égard à la surveillance qu'ils effectuent sur mon territoire, qui plus est, surveillance armée d'un bi tube de 12 réservé d'ordinaire aux sangliers. Et ne vous y trompez pas, car je peux vous dire que mon brave voisin

d'en face, à la saison des champignons, me ramène dès lors que sa cueillette est bonne, des saladiers de cèpes ou de girolles, nettoyés et lavés qui n'ont plus qu'à être jetés dans la poêle.

Petit aparté : j'ai acquis le respect durable de tout mon voisinage sur un coup d'éclat et d'anthologie, le 5 mai 1996, mais, promis juré craché, je vous raconterai cela, la veille de mon départ à la retraite. Mon humilité ou ma fierté (au choix) m'obligeant à attendre ce moment-là.

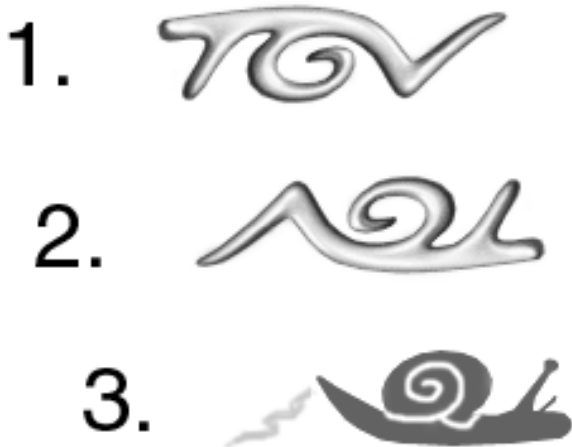
Bref, c'est souvent que l'on discute entre voisins. D'autant que "Alerte", fin gourmet, vient régulièrement picorer mon muscat de Hambourg qui trône sur ma clôture proche de l'entrée de la maison, après avoir pensé à sa dame, qui préfère les grappes de

Moissac qui se trouvent en bordure aussi, mais coté entrée du garage. On discute de tout, mais souvent on se retrouve sur le sujet du travail : « *Ho putain les jeunes je vous plains* » effectivement, pour lui je suis jeune. « *Parce que des malades hein ? Vous bossez comme des cons là hein ! Alerte ! hein ! Parce que moi j'ai connu les 42 heures à l'usine, mais bon c'était pas comme maintenant ! On avait le casse-croute à 10 heures et là, on y était tous ! Même le contremaître ! Véridique hé ! D'ailleurs c'était le premier à ouvrir le pâté ! Officiel hé ! Et les cons ils faisaient pas long feu, parce que là quand y en avait unAlerte ! On lui faisait comprendre qu'il allait pas nous casser les Bip longtemps ! Mais on était tous ensemble hé ! C'est pas comme maintenant ! Et l'après-midi y avait des pauses,*

alors 42 heures ouais, mais pas comme vous là, les 35 travaillées 53. Je le vois avec mes fils là ! Ils me racontent comment ça se passe et vous dans les banques, c'est pire encore, parce que là y a des cons quand même ! Et un paquet, ! hein ? Alerte ! hé ?! »

Voilà ce qui s'appelle une démonstration par l'exemple, INDUBI-TABLEMENT !

A l'arrivée, le train avait 20 minutes de retard, mais nous étions bien à Bordeaux. Quant au logo sur la loco, il n'avait pas changé de sens. Alors pour finir, 1 endroit, 2 envers, et 3 zou ! Capito ?



TARZ00N



UGTG CAM

ET MAINTENANT ?

Le CREDIT AGRICOLE DE GUADELOUPE a connu la plus longue grève de son histoire en juillet dernier.

Elle s'est caractérisée par une volonté farouche de la Direction et du Président de nuire délibérément au personnel par des actes durant le conflit qui laisseront des traces :

- Assignation de 17 agents dont 15 syndicalistes porteurs du mouvement et condamnation visant tout le personnel
- Présence de nombreux vigiles (60) avant même le 1er jour de grève, alors qu'il n'a jamais existé de menace physique
- Fuite en voiture alors que les DS attendent en salle le relevé de situation
- Prélèvement annoncé de 12 jours de grève alors qu'il s'agissait d'un point à negocier
- Mensonges publics : prétendue colle dans les serrures ; pressions sur les collègues pour obliger à reprendre le travail; salaire d'entrée annoncé à 2.000  pour décrédibiliser notre revendication principale
- 3 courriers de harcèlement pour inciter à la reprise du travail
- Désactivation de tous les badges pour empêcher l'accès à l'entreprise, même aux délégués syndicaux et autres élus dont la circulation au sein de l'entreprise ne doit être entravé.
- Puis accès contrôlés à l'entrée, surveillance constante par des vigiles allant même jusqu'à les bloquer de façon muscl e bien des fois.

Au sortir de cette grande grève, tous s'interrogent sur "l'après"  . Quels seront les réactions et les comportements des 2 parties.

Le redémarrage de l'activité montre déjà de grandes inquiétudes pour l'avenir. La direction générale, et tout particulièrement le DGA prennent leur revanche.

Ce triste sire n'a pas digéré le résultat de la grève de juillet, et se fait déjà menaçant.

En Comité d'Entreprise, face au refus des élus de rendre les avis sur les dossiers d'organisation, alors même que ces sujets doivent être abordés dans les négociations commençant le 20 septembre, ce DGA fait déjà savoir que « de toutes les façons les dossiers sont ficel s, qu'il n'est pas question d'y revenir ».

De plus, lors de réunions dans le cadre professionnel, il fait monter la pression envers les collaborateurs présents, notamment les grévistes.

Pourrons-nous négocier avec lui ? Bien  videmment NON. Sa présence n'est pas la bienvenue, et que l'on ne nous raconte pas que la direction choisit sa délégation.

 a suffit ! Cela fait suffisamment longtemps que NOIREAU œuvre pour la destruction du dialogue social, et pour la destruction de la CR elle-même. Disons qu'il a fait son temps, et que c'est le moment qu'il aille ailleurs exercer ses "talents".

Après que le DG a annoncé que tous les projets de la CR étaient suspendus, les anciens dossiers de réorganisation reviennent tels quels et les chantiers en cours avant la grève sont remis sur le tapis.

Nous exigeons un langage clair, qui prenne en compte le développement de l'entreprise, et les exigences des salariés. Les difficultés récurrentes qui existent en matière d'effectifs, d'organisation, de conditions de travail ont été pour une grande part dans la grève. Le temps est venu de les résoudre, en bonne harmonie, pour que l'entreprise soit remobilisée afin de poursuivre sa progression.

Nous ne reprendrons pas “comme avant”, comme s’il ne s’était rien passé à la Caisse Régionale.

Nous sommes tout autant interpellés par le rôle affligeant et pitoyable du président durant cette période qui apparaît bien en réalité dans son équation personnelle et de l’utilisation de sa position pour en tirer avantages personnels.

La création de 2 sociétés en Côte d’Ivoire (SIAPA et SIPRAT), avec d’autres administrateurs de la Caisse Régionale et d’un grand chef d’entreprise locale du bâtiment pour concurrencer la banane locale en est la première illustration.

Comment ont-ils financé ces opérations ?

Comment expliquer que ces mêmes personnes bénéficient des largesses de la Caisse Régionale, en dehors des normes bancaires classiques ?

Comment et pourquoi la direction générale et le directeur financier acceptent t’ils de fermer les yeux ?

Ce même président, qui se dit guadeloupéen, est celui qui a poussé à durcir la grève. C’est aujourd’hui lui qui organise non pas son maintien au pouvoir à la CR, mais sa mainmise sur celle-ci après son départ. Atteint par la limite d’âge, il tente de modifier la constitution du Conseil d’Administration de la Caisse Régionale pour y faire entrer 3 administrateurs supplémentaires, bien sûr à sa botte, et en même temps en faire disparaître 3 autres considérés comme frondeurs ou encore trop proches du personnel.

Ainsi, au prochain vote pour la présidence, son dauphin et associé LAFORTUNE serait assuré d’être élu, et ainsi, lui garantirait ainsi le contrôle de la CR.



Kanmarad nou paka asepté sa.

Les salariés ne sont pas les pions que l’on croit, et nous l’avons largement prouvé en ce mémorable mois de juillet. La dynamique qui s’est créée perdure, et la suspension de conflit est une paix armée que nous leur conseillons d’ores et déjà de ne point troubler....

Nos principales revendications portent sur l’organisation de la Caisse Régionale, et nous sommes prêts à mener au bout ces justes revendications.

Si l’ensemble des services est désorganisé aujourd’hui, à qui la faute ?

Les départs en retraite n’ont pas été suivis de décisions propres à optimiser les organisations. Les recrutements effectués n’ont eu pour but que de pallier les carences créées par la Direction elle-même.

Des services importants comme la communication, le marketing sont en totale déshérence, sans anticipation des besoins et des difficultés qui ont inmanquablement suivi.

Et que dire d’un service de production comme MPF, où les agents ne font que servir de bouche-trous pour faire face aux besoins de la clientèle et sans pouvoir mener à bien leurs missions premières.

Le fiduciaire, pourtant un service de base, n’a plus ni queue ni tête. Ceci ne fait qu’aggraver la relation à la clientèle déjà écoeuvée par une tarification excessive.

Quant à la DRH... ni twop a di

Nos négociateurs sont prêts à proposer des solutions pérennes, issues de l’analyse et des témoignages recueillis sur le terrain. L’union syndicale qui s’est constituée va porter jusqu’au bout et avec détermination ces projets pour faire aboutir nos revendications.

Nous sommes observés tant par les instances du Groupe que le monde bancaire local, et disposons déjà des soutiens des centrales syndicales afin que nos voix soient entendues.

Gageons que la Gouvernance a mis à profit le temps écoulé depuis la grève pour revoir sa copie, et pris conscience de l’urgence à prendre des décisions efficientes.

Collègues, restez à l’écoute de l’union syndicale pour lui porter votre soutien immédiat !

Nou pé ké fè déyè, ansam ansam nou ja lité ansam ansam nou ké lité.

FAITES LE TEST !

