

Objectif



Bulletin de l'Union SUD Crédit Agricole

Sommaire

- Page 1 : Édito
- Page 2 : Mi amor
- Page 3 : Casimir
- Page 4 : En assant par la lorraine
- Page 5 : Anjou Maine la danse
- Page 6 : Les experts
- Page 7 : Barjavel et les Barjots
- Page 8 : Chargez
- Page 9 : Coup de gueule
- Page 10 : BN
- Page 11 : mais pas pour le goûter
- Page 12 : Le temps perso c'est capital
- Page 13 : UNIRS
- Page 14 : Science fiction
- Page 15 : Groupir
- Page 18 : Supplément gratuit
- Page 19 : No pasaran
- Page 20 : Tarzoon au far west

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° 105

Avril 2018

Solidaires
Union syndicale

www.solidaires.org

Il est l'or, l'or de se réveiller....

Chaque année à cette époque sont publiés les résultats de CASA (la filiale "capitalistique" de notre groupe "mutualiste") ainsi que ceux des 39 Caisses Régionales.

Nous ne nous arrêtons pas sur les profits astronomiques des entreprises du CAC 40 qui battent encore un record cette année, mais nous allons essayer de réfléchir à ce que deviennent ces bénéficiaires.

Pour la partie "capitalistique" du groupe c'est comme pour les autres banques "capitalistiques" (BNP par exemple), 52 % des bénéfices sont reversés aux actionnaires (50 % pour les autres banques "capitalistiques"). Il n'est pas inutile ici de rappeler que les dits actionnaires sont à 56,64 % les Caisses Régionales, donc sur environ 4 Milliards de bénéfices, 2 Milliards sont redistribués sous forme de dividendes dont plus d'un Milliard va dans les Caisses Régionales.

Nous sommes loin de ce que proposait en son temps un ancien président de la République, dont on ne peut pas nous reprocher d'être proche, à savoir 1/3 pour les actionnaires, 1/3 pour les salariés et 1/3 pour l'investissement.

Qu'en est-il de nos Caisses Régionales ???

Alors là, certaines d'entre elles ont des CCI (Certificats Coopératifs d'Investissement = action sans droit de vote) et des parts sociales (généralement attachées aux Caisses Locales, qui permettent entre autres d'élire les Conseils d'Administrations Locaux puis Régionaux, les vrais "propriétaires" du groupe qui souvent ne le savent pas...). Dans le meilleur des cas lorsqu'on fait le total entre CCI et parts sociales, le taux de distribution est inférieur à 10 % du résultat des Caisses Régionales.

En ce qui concerne le taux de distribution aux salariés, les "meilleurs" accords sont inférieurs à 20 % du résultat net pour les salariés via des accords d'intéressement global (Intéressement + Participation).

Que pourrait faire un groupe mutualiste comme le groupe Crédit Agricole ?

Le réflexe de base d'une organisation syndicale comme la nôtre serait de dire : augmentons le salaire fixe des salariés. Cela est effectivement une bonne possibilité.

Mais si on reste dans la philosophie du groupe mutualiste qui "investit" sur les territoires sur lesquels il évolue, nous pourrions proposer plusieurs autres solutions.

Tout d'abord réduire le temps de travail des salariés actuels en le compensant intégralement par la création de postes pour compenser ces heures.

Le groupe pourrait également embaucher des équipes de remplacement, ce qui éviterait les tensions dues au manque d'effectifs dans de nombreuses agences et sites administratifs.

Ces 2 mesures renforceraient le rôle social et sociétal du groupe.

Ensuite il pourrait y avoir une ré-internalisation de tous les sous-traitants (accueil, reprographie, diverses opérations avec une plus faible valeur ajoutée...) cela permettrait que l'ensemble des salariés du groupe aient à minimum la même convention collective et les avantages s'y afférant.

Il faudrait certainement également que l'informatique soit réellement au service des utilisateurs (les salariés...) et pour ce faire que les équipes soient renforcées (car nous avons des équipes de qualité en interne) et non sans cesse remplacées par de la sous-traitance avec une perte de décision au niveau du groupe...

Il y aurait probablement beaucoup d'autres possibilités d'utiliser ces résultats de manière mutualiste, sociétale et pour améliorer la vie locale, mais non ils seront une fois de plus "amassés" dans les excédents de fonds propres (fonds propres qui ne sont pas "utilisés" pour faire fonctionner l'entreprise mais qui sont en "surplus"), investis dans divers fonds, voire utilisés pour renflouer les "erreurs dispendieuses" de nos filiales en France ou à l'étranger...

Après avoir lu cela, que penser des informations

qui nous sont diffusées jours après jours..... « *quand les entreprises auront des perspectives, un capital solide et de bonnes réserves elles créeront de l'emploi* » ...Macron, Hollande, Sarko, tous nous le rabâchent !

On peut même s'autoriser à penser que si elles ont des perspectives, un bon capital etc.... elles sont mieux armées pour "réorganiser leur activité" ...diminuer la masse salariale en fait, baisser leur nombre de salariés.

Alors on peut même s'autoriser à penser qu'il y aurait collusion "au plus haut niveau", les uns font croire, les autres font l'inverse

et ils se partagent la monnaie.

Alors on peut s'autoriser à penser que le groupe Crédit Agricole navigue parfaitement là-dedans, il est à la pointe de ce modèle économique hypocrite, à la fois rouage essentiel et bénéficiaire important.

Et nous là-dedans ?

Si vous lisez Objectif Sud, vous avez déjà compris un bon bout de leur truc.

Faisons que ça devienne le nôtre.



Pourquoi SUDCAM n'a pas signé les accords de rétribution globale, REC et Intéressement ?

- ▶ Parce que la CR 22 a largement les moyens d'augmenter les salaires de base de 10% sans avoir à toucher à la REC et l'intéressement
- ▶ Parce que nous souhaitons de vraies augmentations de salaire et pas des miettes de pain distribuées si difficilement pas nos dirigeants
- ▶ Parce que nous n'accepterons jamais de faire baisser un des éléments de rétribution (intéressement) sans avoir de vraies contreparties pour les salariés
- ▶ Parce que nous rappelons à tous que l'intéressement n'a rien de garanti et qu'un jour, on peut se retrouver sans aucun intéressement et avec que nos yeux pour pleurer. Alors qu'on avait là la possibilité de transformer cette rétribution incertaine en salaire sonnante et trébuchant
- ▶ Parce que l'intéressement ne compte pas pour votre future retraite
- ▶ Parce que l'argument de ne pas vous faire payer plus d'impôt, utilisé par certains, nous hérissent les poils !!! Pourquoi ne pas dans ce cas demander des baisses de salaires si vous voulez payer moins d'impôts !
- ▶ Parce que les quelques miettes gagnées ne seront distribuées que si REC à 100% et Intéressement iso, on peut toujours croire au Père Noël !

2017 : Une pluie de profits

Les vedettes du CAC 40 ont engrangé, en un an, 93,4 milliards d'euros de bénéfice net. C'est 24 % de plus qu'en 2016, une année déjà faste. Les 40 poids lourds, français pour la plupart, retrouvent ainsi les volumes de profits enregistrés en 2006-2007, juste avant que le capitalisme mondial n'affronte sa plus grave crise depuis 1929.

Spectaculaire, jouissif, bandant, les fumeurs de cigares à chapeau haut de forme ont la trique, double trique, puisqu'ils en conservent une pour frapper à coup d'ordonnances et de réductions de droits sur la tronche de ceux qui produisent cette richesse.

La météo n'est pas la même pour tous, certains n'ont qu'à garder la bouche ouverte pour boire ce qui tombe du ciel, mais les plus nombreux chopent la grêle.

La Banque Multicanale De Proximité telle que vécue en ATLANTIQUE VENDÉE

ou :

La très bonne recette du Gloubi Boulga ou Boxon Mayonnaise De mon Patron.

Prendre tout d'abord une énorme dose de ras le bol de salariés au goût de citron pressé, un gros paquet de clients lassés par la difficulté à joindre les conseillers, une bonne poignée d'élus du personnel avides de vrai dialogue social, faites croire au tout que vous avez la poudre magique et concoctez un mélange qui devrait rendre l'ensemble onctueux et bienheureux.

Manque de bol, (ou de saladier, comme on veut) personne ne sait quel est le mauvais ingrédient, mais la mayonnaise ne prend pas ! Peut-être la poudre magique ?

La méthode de fabrication avait pourtant été enrobée de co-construction, co-essais, co-réunions, co-consensus, co-partage, et co-neries, mais le résultat était craint d'avance.

La suprême recette avait pour but d'améliorer la digestion en facilitant le transit des différents canaux, en éliminant les surcharges, les attentes, les non-valeurs ajoutées, bref, mettre de l'huile dans la moutarde et du beurre dans le salariat, aujourd'hui,

elle donne des aigreurs d'estomacs aux chefs cuisiniers, des renvois aux clients et de l'urticaire aux petites mains.

Ce n'est plus un plat de chef étoilé, c'est une tambouille de cantine, une distribution massive de purée industrielle sans goût ni odeur, le tout servi par des chefs de rang frôlant la schizophrénie, coincés qu'ils sont entre le hachoir à viande et la planche à découper.

L'indigestion s'étend mais l'entreprise qui ne connaît pas la crise (de foie) compte sur les petites mains des salariés qu'elle traite d'enfants gâtés, pour rattraper la sauce, s'automotiver et dire merci à l'étoilé pour leur pain quotidien.

Plus d'un milliard de gain en dix ans, mais les enfants gâtés n'ont pas vu la galette beaucoup partagée, elle a d'ailleurs plutôt rétréci à la cuisson.

Le Boxon Mayonnaise De mon Patron ne donne pas envie, le Boxon Mayonnaise De Mon Patron donne des boutons.

Distance et travail

Comme nous vous l'avons annoncé dans le dernier Dazibao, les négociations sur le travail à distance ont commencé. Précisons qu'il ne s'agira pas de travail à domicile, ni de travail hors de locaux de la CR d'Aquitaine, que cela se fera sur la base du volontariat et que quelques pré requis devront être observés, comme :

- ▶ Travailler sur un site administratif
- ▶ Faire + de 45 mn de trajet
- ▶ Être titulaire et autonome sur son poste
- ▶ Être adoubé par son manager

Donc vous l'avez compris, exit les gens du réseau et les CDD et pour tout dire 140 personnes sont ciblées.

Bien sûr, le travail à distance ne sera pas possible tous les jours, reste à définir la périodicité.

Prochaine réunion de négo sur ce sujet : le 2 mai.

Ont participé à ce numéro 105 d'Objectif SUD : Pierre BERTIN (CR Centre du Berry), Christian BRIAUD (CR Atlantique Vendée), Peg Mafalda DURLIN (CR Aquitaine Gironde), Alexandre FERRETI (CR Alpes de Provence), Richard Tarzoon GÉRAUD (CR Aquitaine Gironde), Jean Michel JOUNEAUX (CR Anjou Maine), Christophe Cooky LAGOUE (CR Aquitaine Gironde), Denis MARION (CR Normandie), Gérard PERTUÉ (Union Retraités Lorraine), Jean-Yves SALVAT (Secrétaire National), François VAZQUEZ (CR Charente Périgord), Geoffrey VIZOT (CR Lorraine), ainsi que l'équipe technique de BORDEAUX : Philippe DE LA MATA, Jean-Louis DANFLOUS ■

L'Agenda des Incivilités

Il a rejoint l'équipe il y a quelques années déjà. C'était d'abord un collègue et puis c'est devenu au fil du temps un bon copain. Toujours le sourire aux lèvres, toujours positif, il est apprécié de tous. Un type bien en somme.

Comme on travaille sur la même Agence principale mais pas dans le même point de vente, on profite régulièrement de la pause déjeuner pour se voir avec tous les autres collègues. On parle boulot, on se raconte nos vies et puis évidemment on plaisante et on décompresse ensemble.

Ce premier mercredi de l'année 2018, entre ses rendez-vous, ses instances, son phoning il a pris comme bien souvent l'accueil. A peine installé au guichet qu'un client connu de l'Agence est entré et a demandé une énième fois si SON (petit) agenda était enfin arrivé ! Une scène vécue par bon nombre d'entre nous depuis la fin d'année 2017, n'est-ce pas ?

Calmement et poliment, il a expliqué au client qu'il avait déjà eu des calendriers il y a 15 jours. Il lui a dit que le stock était limité cette année et qu'il avait fallu en donner aux autres clients également. Avec la plus grande diplomatie, il s'est excusé car il n'y avait plus de petits agendas à l'agence et en contrepartie il lui a proposé un grand agenda. Une proposition qui aurait aisément satisfait la majorité des clients...

... Mais pas celui-là, car le cher Monsieur est vite monté en température au point d'en devenir malpoli : « *vous m'emm**** », « *vous me faites chi**** », il a enchaîné les grossièretés au point d'y déverser toute sa colère (y compris celle qui n'avait rien à voir avec le Crédit Agricole). Et puis, avant de quitter l'agence avec fracas, il a conclu son lot d'insultes avec comme apothéose la menace suivante : « *Vous avez de la chance que je n'ai pas mon flingue sur moi, sinon je vous aurais descendu* ».

Des propos inadmissibles, dont j'ai pris connaissance en tant que Secrétaire du CHSCT 54, au travers de la déclaration d'incivilité faite à juste titre. Cette scène bien réelle, m'amène à plusieurs constats et réflexions :

- ▶ Notre métier déjà difficile (effectifs en baisse-objectifs en hausse, nous aurons l'occasion de revenir sur ce sujet dans d'autres communications) l'est davantage encore depuis que nous sommes amenés à être confrontés de plus en plus à ce "genre" de clients. En effet, les incivilités sont devenues récurrentes et leur intensité a grimpé d'un cran depuis quelque temps déjà.
- ▶ Certains clients n'hésitent donc plus à se déchaîner sur le pauvre salarié qu'ils ont en face d'eux (ou au téléphone !) et qui n'est pourtant pas à l'origine des décisions que son travail l'oblige à appliquer. Certains de ces clients sont parfois mêmes d'anciens salariés du CAL : on marche carrément sur la tête ! Auraient-ils la même verve face à nos dirigeants ? Agiraient-ils de la même manière s'ils nous croisaient dans le cadre de nos vies privées ?

Toujours est-il qu'on ne sort pas indemne d'une telle violence verbale. J'imagine mon collègue rentrer chez lui le soir et sa femme lui demander :

« *Ça a été ta journée aujourd'hui chéri ?* » et lui répondre

« *Aujourd'hui, je me suis fait menacer de mort... mais ça va aller ne t'inquiète pas* ».

Qu'on le veuille ou non, ce genre d'évènement influe sur nos comportements dans le cadre du travail mais également en dehors.

J'en profite au passage pour promouvoir le rôle des 16 Élus du CHSCT toutes organisations syndicales confondues dans ce type d'incidents. Avec la réforme entamée du droit du travail, les CHSCT seront remplacés par une simple commission santé. Gageons que la Direction du Crédit Agricole de Lorraine donnera les moyens suffisants à cette commission pour qu'elle puisse continuer d'effectuer son travail de prévention et d'accompagnement auprès des salariés.

Enfin, revenons-en à nos agendas. Voilà plusieurs années que nos Élus SDDS/SUDCAM remontent ce problème en Délégués du Personnel. A ce stade, il y a deux solutions : soit la direction arrose abondamment les agences pour contenter les clients qui ont tendance à nous prendre pour une papeterie, soit elle cesse définitivement d'en distribuer. Mais il est désormais temps de trancher une bonne fois pour toute !

La seconde hypothèse permettrait d'éviter ainsi une source d'incivilités pour nos collègues. Et puis, puisqu'on est à l'époque des économies, celles effectuées sur les agendas permettraient peut-être l'attribution d'une prime de fin d'année aux salariés, ou bien même une dotation exceptionnelle au Comité d'Entreprise qui viendrait garnir davantage encore le cadeau fait aux salariés chaque début d'année ? Avec 1,3 milliards de fonds propres, permettez-moi de rêver...

Aujourd'hui, c'est avec l'accord de mon collègue que j'écris ces quelques lignes. Lui, comme tous les Élus du SDDS/SUDCAM s'associe à ma démarche. Ensemble, prenons date dans nos agendas, pour que cesse les incivilités.

A bon entendeur !



Le dialogue social en Anjou Maine : la direction renie en 2 jours ses engagements.

Le **mardi 13 mars** les Organisations syndicales ont été invitées à la signature d'un accord sur "la Négociation Collective".

La rémunération fait, bien entendu partie des thèmes énoncés dans l'accord.

L'accord prévoit également le déroulement des négociations :

« Enfin, chaque thème de négociation ouvert fait l'objet d'un nombre de jours de négociations variant de un à 3 jours suivant les sujets traités. Les négociateurs se réservent le droit d'aller au-delà de ces 3 jours si l'aboutissement des négociations le nécessite ».

1 - RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Négociation de l'enveloppe d'euros : 08/02 ; 15/03 ; 12/04

Le **jeudi 15 mars**, de la même année, se déroulait la 2^{ème} réunion sur la détermination et la répartition de l'enveloppe d'euros 2018. Aucune organisation syndicale, après 2 suspensions de séance n'a accepté les propositions de la délégation patronale. Après avoir fait le chantage à la signature la Direction a décrété la fin de la négociation sur ce thème reniant 2 jours après sa signature.

Au fait on a oublié de vous préciser qu'un syndicat, devinez lequel, pour vous aider ça commence par un C et fini par un T avec 2 lettres au milieu qui entourent à l'envers le E. Vous avez trouvé ? Trop fort ! Ce syndicat avait, dès le 13 mars, signé l'accord.

UN NOUVEAU PROJET

« Innover par des temps de travail à valeur ajoutée pour les clients et salariés » ou autrement dit comment revoir les horaires

La Caisse Régionale innove en lançant un projet « 100% collaboratif » le projet Happii.

« Il a pour objectif de s'interroger et de travailler sur nos pratiques horaires pour répondre au mieux au contexte concurrentiel et aux ambitions que nous nous sommes fixés en terme d'IRC et de parts de marché commerciales et financières ».

Des groupes de salariés, "les équipiers" et de clients vont se réunir pour « réfléchir sur nos pratiques actuelles et sur les améliorations possibles ».

Puis d'autres groupes, différents, viendront amender et valider les propositions.

Pour faire avaler le tout la direction a proposé aux Organisations Syndicales de signer un accord de "méthode" donnant droit aux signataires à 2 réunions de présentation de l'avancement du dossier.

En fait ce projet n'est qu'un moyen de faire avaliser indirectement des horaires imposés élargis et plus tardifs, voir le retour au travail le samedi après-midi, par les salariés avec les bénédictions des syndicats.

Pour nous SUD a aucun moment la méthode proposée ne nous garantit de pouvoir peser dans les débats pour préserver l'intérêt des salariés. Tout semble déjà écrit d'avance, nous préférons ne pas être associés à cette mascarade de dialogue social.

Mars attaque en Aquitaine

IT a débarqué de sa planète. Il a rencontré certains salariés d'agences Landaises et le doigt levé, leur a dit « Maison ». IT n'est pas un extra terrestre mais l'Inspection du Travail. La preuve qu'il n'est pas extra terrestre, est qu'il a été très "terre à terre". Il a pu constater que les heures supplémentaires sans contreparties et les manquements aux règles régissant le temps de travail étaient fréquents et conséquents. Par contre IT a été aussi extra que terrestre, vu qu'il a simplement notifié à la DRH de se mettre en conformité en laissant même un délai de mise en oeuvre. De fait, sachant que la direction trouve la pointeuse ringarde, puisqu'elle permet un vrai décompte précis du temps de présence, nous at-

tendons avec impatience ce que la Direction va nous pondre en terme de contrôle du temps de travail.

Dernière minute : Il semble qu'une caméra sera activée sur votre écran afin de surveiller votre présence et bien sur vos horaires. Une étude est en cours pour le décompte du curage de nez ou du bâillement qui selon la loi Macron ne sont pas du temps de travail.

La suite page 18

Vu du terrain en Aquitaine

Sud cam, comment lancer une expertise risque grave

Longue fut la route qui nous mena à l'expertise. Aussi nous allons essayer de ne pas être trop longs pour vous l'expliquer.

La première tentative d'expertise fut portée par FO, juste avant le lancement de la NOD à la fin de l'été 2017. Deux choses nous ont empêchés "d'y aller" à l'époque :

- 1 - Sur la forme FO est venu nous voir avec un paquet tout ficelé et en gros le message suivant: il n'y rien à changer, vous signez en bas et la ramène pas !
- 2 - Sur le fond, après vous avoir consulté, vous, nos collègues, le sentiment général qui s'est exprimé était que vous étiez angoissés et que vous vouliez savoir à quelle sauce vous vouliez être mangés.

Donc fidèles à nos principes de représenter les salarié·es nous avons décliné l'idée de l'expertise, pour ne pas bloquer le processus et mettre fin au malaise de l'attente.

Puis il y a eu la valse des DA, la NOD, les prêts habitats en pagaille, les rideaux ouverts/fermés et le malaise a grandi, et depuis le temps que l'on en entendait parler, la grève a fini par s'imposer le 2 décembre dernier.

Un mouvement de grève étant un formidable moyen de pression envers la direction, et celle-ci ayant pris des engagements pour répondre au cahier de revendications porté par les salarié·es, nous avons attendu de voir ce qui allait se passer. Il faut aussi rappeler que depuis la grève nous fonctionnons en intersyndicale, ce qui a le bénéfice de monter une certaine unité syndicale (sauf pour le syndicat des cadres) mais ce qui a aussi l'inconvénient d'être un peu moins agile en termes de communication et de rapidité de décision.

Puis à la fin du premier trimestre 2017, après moult interventions dans toutes les instances : DP, CHSCT, CE, la direction a fini par nous proposer un principe d'expertise. Mais cette démarche était proposée à la sauce direction, c'est-à-dire bordée par nos cadres dirigeants avec la main mise sur le choix final de l'expert et un champ d'étude limité aux seuls métiers de ConsCo, CPart et DA. L'intersyndicale voulant une expertise sur tous les métiers de la caisse (réseau et siège) et voulant rester maîtresse du choix de l'expert, nous avons donc décliné l'offre de la direction.

Dès lors, le recours à l'expertise ne pouvait être porté que par les CHSCT. Et depuis la loi El Khomri, nous n'avons que deux possibles recours à l'expertise :

- 1- lors d'une réorganisation,
- 2- pour risque grave. C'est ainsi que les membres des 3 CHSCT 33, 40, 47 des syndicats FO et SUD ont déclenché un CHSCT extra (CFDT travaillant avec nous mais n'ayant pas de membres élus présents en instance CHSCT, ils n'ont pu faire partie de cette demande).

Le travail préparatoire à l'instance a été crucial. Pour ne pas être déboutés par une action en justice qui suivrait l'instance nous avons dû regrouper tous les éléments dont nous disposions sur les

3 départements afin de préparer les contre-attaques de la direction en instance et peut être ensuite en justice.

Pour ce faire nous avons recherché dans tous les PV CHSCT et CE pour retrouver nos déclarations, nous nous sommes appuyés sur tous les éléments écrits dont nous pouvions disposer : analyses des incivilités qui ont triplés sur les 3 dernières années, rapport du médecin du travail dans le 47 édifiant sur les RPS, enquêtes réalisées dans le 33 et lues en instances, le travail de l'inspection du travail dans les 3 départements pour réclamer un système de pointage et l'explosion de la déclaration d'heures supplémentaires qui a suivi, une déclaration du DG dans l'intranet pour dire que la direction allait travailler sur les problèmes qui persistaient depuis la mise en place de la nouvelle organisation, la grève du 2 décembre et les revendications portées par les salarié·es, notre suivi de salarié·es arrêtés en burn out/dépressions que nous suivions et qui avaient fait écrire par leur généralistes que leur état était dû au travail. Tous ces éléments et un travail de fond préparatoire commencé en fait il y a des mois, nous ont aidé à être plus sereins à l'arrivée du vote.

Le 19 mai nous avons vécu 2h30 d'instance tendue où nous avons été traités comme des enfants inconscients. Il nous a été opposé la cause du recours à l'expertise, on nous a demandé de nous justifier sur le risque grave alors que la DRH a déjà connaissance de nombreux cas d'arrêt de travail par ex. On nous a demandé de chiffrer la durée de l'expertise et le budget alors que ce n'est pas du ressort du CHSCT. Mais nous avons tenu bon et finalement nous avons pu faire voter l'expertise et la lettre de mission du cabinet d'expert choisi par l'intersyndicale. Lundi 29 mai nous rencontrons le cabinet d'expertise pour la première fois avec la DRH afin de travailler sur la lettre d'explication bientôt envoyée par email à chaque salarié·e. Cette lettre explique le déroulé de l'expertise avec un envoi d'un questionnaire à tous les salarié·es de la caisse le 19 juin via la boîte email RH. Cet email sera accompagné d'un code confidentiel propre à chaque salarié·e et d'un lien pour répondre aux questions. Celles-ci que l'on a fini de peaufiner avec l'expert, seront centrées sur les conditions de travail et chaque salarié·e sera invité à y répondre pour le 9 juillet 2017. Nous comptons sur la participation massive des salarié·es afin que le rendu de la situation soit le plus précis possible. Après une étude des réponses par le cabinet expert de mi-juillet à mi-août, des populations prioritaires seront dégagées par le cabinet et des tirages au sort seront effectués pour des entretiens plus poussés dans la première quinzaine de septembre. Les salarié·es et leurs managers recevront une convocation émise par la DRH mais les entretiens ne se feront qu'avec l'expert en tête à tête et hors du lieu de travail. On prévoit une restitution et des premières préconisations pour améliorer nos conditions de travail d'ici la fin octobre. Il nous reste à veiller au bon déroulé de cette expertise à présent et à "accompagner" les experts jusqu'au compte rendu de l'expertise afin d'être sûrs qu'elle portera ses fruits. Il nous faudra aussi continuer à impliquer les salarié·es pour créer un rapport de force en faveur des changements qu'ils ont voulu porter par la grève du 2 décembre dernier.

Ravage

Il est des pratiques dans le monde du travail qui sont plus que limites. Le ranking forcé en est une et son apparition dans les grandes entreprises françaises a de quoi susciter quelques interrogations.

Pour celles et ceux qui ne connaîtraient pas le terme, le ranking c'est, pour un manager se retrouver contraint de mal noter certains de leurs collègues, même s'ils sont performants. Vous allez nous dire que cette pratique n'existe pas chez nous au Crédit Agricole d'Aquitaine, certes, mais l'idée aujourd'hui est plus subtile. Notre système de notation et de garantie conventionnelle étant étroitement liés, nous pouvons craindre que de manière insidieuse ce soit déjà le cas pour bon nombre d'entre nous. Plusieurs niveaux sont à observer :

- Le premier bien connu est celui de la sensation de la notation à la gueule du client. Et oui, non content de faire correctement son boulot, il est essentiel de plaire à celui ou celle qui nous évalue. Là, vous vous reconnaitrez, on vous aura trouvé des prétextes idiots et tendancieux, comme par exemple "votre résistance au changement", ou votre "manque d'adhésion aux valeurs de l'entreprise".
- Le deuxième que tout le monde pressent est celui de l'atteinte

des objectifs. En collant comme cette année un quota que beaucoup considère comme inatteignable, toute personne n'ayant pas atteint son objectif, prouve qu'il n'a pas fait ce qu'il fallait pour pouvoir évoluer même si c'est quelqu'un qui s'est énormément investi.

- Un troisième niveau plus tordu existe chez nous et permet un contrôle total sur la masse salariale. Le verrou de la garantie automatique au bout de 4 années ayant sauté, votre notation doit être aujourd'hui au taquet si l'on veut pouvoir prétendre au graal de l'avancement. Pire, même si vos notations sont géniales sur plusieurs années, vous ne devrez pas avoir atteint le plafond limite, qu'on appelle le taux de décollement, qui fixe à 25% ou 30% de RCI sur votre RCE/RCP (coefficient d'emploi) selon que vous soyez grouillots ou cadres, si vous espérez un peu de sousous dans la popoche.

Alors, rassurons nous un peu, si un équipier, est aujourd'hui mal noté, il ne prendra pas non plus automatiquement la porte, mais on peut voir que notre système n'est quand même pas extraordinaire et qu'il permet quand même un bel écœurement, une autre manière de voir certains salariés partir de notre entreprise.

En Aquitaine, ça vole haut

Il n'y a pas que le résultat 2017 qui est stratosphérique (130 millions d'€ malgré les 35 millions de FRBG). Certaines lignes d'objectifs (notamment les assurances) qui par ailleurs n'ont pas été réalisées en 2017, sont multipliées par 2 pour 2018. La direction nous a dit, si on double, nous serons quittes, comme si on leur devait quelque chose, comme si nous n'avions pas assez donné. C'est comme ça, ils doublent sans clignotant, à l'aise !

Si on y regarde de plus près, certains objectifs proposent de l'externalisation de notre travail de banquier (BforBank, EKO..), donc en plus, on s'automutile et on est challengé pour cela. De la haute voltige !

Idee très aérienne, nous avons entendu parler aussi d'un concept d'agence éphémère. Plutôt sympa de prime abord, car il s'agit en fait de placer dans des zones d'activités, des Algecos, pour tâter le terrain dans le but d'être sûr et certain d'investir en dur à bon escient. A priori, rien de saugrenu, d'autant qu'un Algeco neuf peut parfois être plus confortable qu'une vieille agence, mais là où y avait embrouille, c'était sur le peuplement de ces agences éphémères. S'agissait-il de déshabiller telle ou telle agence, pour trouver un effectif adéquat dans le préfabriqué ?

A la question, la direction a dans un premier temps répondu qu'elle n'était qu'en phase de cogitation. Dans un second temps et suite aussi à un travail qui a commencé de longue date, suite à de nombreuses questions DP, déclarations CE, expertises CHSCT, lettre ouverte à notre cher directeur général, celui-ci a consenti à créer une équipe mobile, pour ne pas dire équipe volante.

Waouh ! Nos anciens maintenant retraités en avaient rêvé, notre papi directeur pas loin de la débauche, le fait.

Tout au moins, l'annonce est là, noir sur blanc, espérons juste que la création d'une équipe volante (avec création de postes) ne soit pas du vent.



Sabre au clair en Champagne Bourgogne

Depuis peu, alors que les régions viticoles de Bourgogne et Champagne ont leur place au patrimoine mondial de l'Unesco dans la catégorie « paysage culturel », les figures locales du Crédit Agricole, président et directeur, qui par contre ne sont pas reconnues indispensables par l'UNESCO ou par la BCE, s'inquiètent sur la pérennité du modèle mutualiste de la banque verte et des pas mures.

Là où on s'émerveille devant les coteaux, les maisons et les caves, là où reposent et « murissent » dans des kilomètres de galeries souterraines du pétillant vin blanc de notoriété mondiale, là où la majorité des bulles ne sont pas spéculatives, là où l'on encense non pas un don juan mais un Dom Pérignon (amen !), là où sont les « climats » de la Côte de Nuits et de Beaune qui entrent donc au patrimoine mondial, bref ! Là où on est pas prêt de lâcher la grappe, les sieurs KERMARREC Jacques (dirlo) et DELATTE Vincent (président), cuvent leur rancœur contre Francfort et la maudite BCE qui n'ont de cesse de compliquer la réglementation. Ils clament dans le journal LIBERATION CHAMPAGNE de mars, leur slogan : Que de FRANCFORT les saucisses cessent !

C'est quoi le blême ?

On l'a compris, il vient de Francfort et de la Banque centrale européenne (BCE). En effet, durcissant sans cesse la réglementation bancaire, la BCE exige désormais que les administrateurs du Crédit agricole fassent l'objet d'un examen préalable de compétences. Attention ! Il ne s'agit pas d'un examen de santé, car dans ce cas, il y aurait ptet pas mal de dégât dans les rangs, mais bien un examen de compétences. « Bien sûr, c'est bien d'être compétent – on propose d'ailleurs des formations importantes à nos administrateurs –, mais on quitte la logique de l'administrateur comme représentant des sociétaires », regrette Vincent DELATTE qui, touché (pas que par la limite d'âge), va quitter ses fonctions.

M DELATTE reconnaît donc l'utilité de l'incompétence, enfin ! Surtout pour les administrateurs, parce ce que question incompétence des salariés, y a des conseils de disciplines pour ça.

Bon ! On le note, mais restons au niveau des administrateurs : la mise en place progressive de ses exigences de formation pourrait même fermer l'accès aux postes d'administrateur à tout élu qui ne serait pas expert financier. « C'est une vision anglo-saxonne. Le seul modèle est celui de la société anonyme », regrette Jacques Kermarrec. C'est la faute aux angliches ! Encore eux ! Francfort est donc au royaume uni et il est nécessaire de bouter la société anonyme du royaume du grand-duc et de sa tournée, ainsi que du champenois. Rien est dit sur Casa et haro sur le saxo !



« Pourtant, contrairement aux entreprises commerciales qui doivent absolument dégager des résultats, on a une vision de long terme. Les résultats sont importants, mais on peut investir sur les temps longs. On a d'ailleurs très bien résisté à la crise », observe Vincent Delatte.

Comme tout le monde le sait, le saxo anglo est myope par nature alors que l'agricole crédit voit loin.....heu ! Ce n'est pas pour cela qu'il a créé une SA ??

Quoi qu'il en soit, le dialogue avec la BCE est impossible (un peu comme le dialogue social). Pour marquer son indépendance, la Banque centrale refuse de recevoir les banquiers qu'elle contrôle, quitte à adopter des logiques de plus en plus déconnectées du terrain et même du territoire alors que l'« on est fondamentalement la banque du territoire et la banque des gens de ce territoire », explique Jacques Kermarrec, pour qui, au Crédit agricole, le mutualisme n'est pas qu'un discours commercial !

Mheu non ! Toute la structure de la banque repose sur le mutualisme, c'est-à-dire sur des sociétaires qui, peu importe le nombre de parts sociales qu'ils détiennent, ont le droit de vote.

Arguments ressassés qui tout de même s'écrasent lamentablement devant l'épreuve de la distribution des résultats des Caisses Régionales. Cherchez une CR qui redistribue une bonne partie de ses résultats en réductions de frais ou d'abonnement à ses clients sociétaires..... Vous pouvez chercher longtemps.

En conclusion, pas besoin de s'enivrer pour s'énerver. Ceux là même qui exigent de plus en plus de compétences pour leurs troupes, ainsi que de plus en plus de « savoir être », estiment pouvoir y échapper et inversement, ceux-là même qui s'octroient des avantages salariaux et accessoires colossaux, restent très pingres pour les sous fifres. Sans déconner, il n'y a pas que le champagne à sabrer !

(« Les climats » sont les coteaux de plus de 600 micro-parcelles qui produisent des vins parmi les plus prestigieux et les plus chers du monde, dont la Romanée-Conti ou le Montrachet, par exemple)

LE MENSONGE : UNE INSTITUTION

De plus en plus, les plus puissants imposent leurs volontés au peuple. Ils sont à ce point déconnectés du monde dans lequel nous vivons qu'ils pensent que les mensonges dont ils nous abreuvent sont crus par tout le monde. Quelques exemples valent mieux qu'un grand discours.

Déjà, la langue française dispose de quelques richesses. Prenons par exemple le gouvernement. Comme son nom l'indique, il gouverne et il ment. En effet, pour faire passer la loi travail, il a fait croire que le code du travail est seul responsable du chômage. La loi a donc été bâtie sur un mensonge. Quand on analyse le texte final et les ordonnances Macron qui ont suivi, le MEDEF est le seul grand gagnant. Les sociétés du CAC 40 ont un niveau de réserve financière supérieur au budget de l'état, ce qui leur permet d'imposer leur diktat aux hommes politiques. Comment croire de tels mensonges, alors qu'il y a un nouveau milliardaire dans le monde tous les 2 jours, des milliers de nouveaux pauvres chaque jour et que les 1 % les plus nantis se partagent 82 % de l'accroissement ?

Nouveau mensonge de notre gouvernement : le passage de la vitesse de 90 km/heure à 80, dans le but de sauver des vies. Si l'objectif avoué est honorable, le seul but est de faire rentrer de l'argent dans les caisses de l'état. En effet, les expériences menées n'ont pas démontré la baisse de la mortalité. Pourquoi ? Tout d'abord, des travaux d'élargissement de route et d'aménagements ont été faits là où les tests ont eu lieu. Les expertises n'ont pas pu démontrer le lien de cause à effet entre la baisse de la vitesse et celle de la mortalité. Si le gouvernement veut faire baisser la mortalité, pourquoi n'entend-on jamais parler de la mortalité liée aux maladies nosocomiales (infections) dans les hôpitaux ? L'estimation se situe entre 3000 et 5000 morts par an, soit plus que les accidents de la route. Le problème est qu'il faut limiter les coûts dans les hôpitaux, donc les moyens sont réduits de manière drastique. Pour réduire le nombre de décès, il faudrait des moyens financiers énormes. Par contre, réduire la vitesse rapporte beaucoup d'argent.

C'est la même chose au sein du CA. Belle entreprise qui fait des milliards d'euros de bénéfices chaque année. Mais si on écoute nos patrons, nous devons maîtriser nos charges (sous-entendu de personnel), la pérennité de l'entreprise étant en jeu. Pourtant, dans un même discours, ces mêmes patrons annoncent que les investisseurs ont confiance dans le CA. C'est bien signe que l'avenir est plutôt dégagé. Les augmentations de salaire sont peau de chagrin, mais si regarde celles des directeurs généraux, elles sont plutôt très avantageuses. Que dire du niveau des avantages qu'ils s'octroient, des voyages "d'étude" des conseils d'administration, des retraites cha-peaux ????? Là, il n'est jamais question de baisse des charges.

On pourrait trouver des exemples à volonté. Prenez seulement le temps de regarder ce qui se passe dans votre CR, d'écouter ce que disent vos patrons et posez-vous la question : et si c'était un mensonge ? Ou alors : quels sont les faits qui démentent ce qui vient d'être dit ? En faisant cela, vous devenez subversif, mais vous aurez un autre regard sur votre entreprise.

Alors, pour conclure, on peut dire que nos dirigeants, patrons, MEDEF, hommes politiques deviendront crédibles aux yeux des citoyens le jour où ils arrêteront de prendre les français, les salariés, pour des cons.

Beurre salé

C'est le pays où il fait toujours beau pour les non-cons. Où le beurre doux n'existe pas, il est forcément salé. Composé d'ethnies différentes, plus ou moins accommodantes (difficile de faire une vanne dans le Morbihan), les Bretons lancent néanmoins une vaste campagne de recrutement, remarquez, en Bretagne, difficile de lancer de l'urbain !

Le CA cherche à renforcer assez largement ses effectifs, en particulier dans les agences. En tout, 383 postes sont à pourvoir : 193 en CDI sur l'année et 190 en alternance, à compter de septembre 2018.

Les postes à pourvoir en CDI concernent "tous les marchés de la banque (particuliers, assurances, patrimoine, professionnels, entreprises et fonctions supports) et requièrent principalement des compétences en commerce et en gestion", indique le Crédit Agricole dans un communiqué.

Bonne nouvelle à suivre des faits en attendant, les Bretons nous doivent bien un coup à boire !!



Vos représentants au Bureau National

Zoom sur les Zélus zélés



Pierre BERTIN
CR Centre Ouest



Gilles BLANC
CR Alpes de Provence



Mélanie BOURNEAU
CR Atlantique Vendée



Jean Michel JOUNEAUX
CR Anjou Maine



Rémy LAPEYRE
CR Val de France



Philippe LEBLOND
CR Champagne Bourgogne



Jean-Yves SALVAT
Secrétaire Général



Karine SAUSSEREAU
CR Touraine Poitou



François VAZQUEZ
CR Charente Périgord

ditional sans retouche photoshop
zens et drôles de zébres



Christian BRIAUD
CR Atlantique Vendée



Dominique GALTIE
CR Nord Midi Pyrénées



Richard GÉRAUD
CR Aquitaine



Denis Marion
CR Normandie



Jean-Luc MEAR
CR Finistère Trésorier



Katty SAHUC
CR Provence Alpes Côte d'Azur



Geoffrey VIZOT
CR Lorraine

Manquent sur ce trombinoscope, Stéphanie PAPON (CR Centre France) et Laure PETIT (CR Centre Ouest) que nous présenteront dans le prochain numéro d'Objectif SUD

Et qui qu'a 20 ans et toutes ses dents ?

Qui qu'est née en février 1998 avec la loi Aubry I ?

Qui qu'a été votée en première lecture ?

Qui qu'a été adoptée définitivement en juin 1998 ?

Qui nous empêche d'avoir 5 à 6 millions de chômeurs en plus ?

Qui nous a amené la RTT ?

La loi sur les 35 heures !

Doit-on chanter cocorico ? We are the best ? We are the champions of the word ? It's french flair ?

Que no no ! ou que néni !

Avec une durée de travail hebdomadaire effective de 37,3 heures par semaine en 2016, la France se place à la quatorzième place, derrière notamment les Pays-Bas (30,3 heures), le Danemark (32,9), la Norvège (34,3), l'Allemagne (35,2), la Suède (36,4) et le Royaume-Uni (36,7). Autant de pays qui sont pourtant mieux classés par le forum de Davos en termes de compétitivité... Mince !

La RTT est-elle coûteuse à notre chère économie et à nos dépenses publiques ?

Un bilan des 35 heures a été effectué en 2012 à l'OFCE et révèle que c'est environ dix fois plus "rentable" pour créer des emplois que le CiCe et le bien mal nommé "pacte de responsabilité".

D'autres dimensions du passage aux 35 heures ont été analysées sur la base de grandes enquêtes. La plupart de ces évaluations qualitatives sont bonnes : mode de vie, égalité professionnelle femmes/hommes, conditions de travail, santé, sobriété, non je déconne pour le dernier.

Conclusion : à mort les 35 heures ! Vive les 32 heures !

LES RETRAITÉS FRANÇAIS VOUS DISENT MERDE

Au secours, la "dépense publique" représente 56% du PIB en France, contre 46% en Europe. Serions-nous la nouvelle URSS ? Non, nous sommes simplement un pays où les retraites sont plus élevées qu'ailleurs, et où elles sont versées par la Sécu. Chez les autres, elles sont souvent plus basses et gérées par le privé, et donc ne sont pas comptabilisées comme "dépenses publiques".

Ce n'est pas la France qui va mal, c'est l'indicateur qui est idiot.



Union Nationale Interprofessionnelle des Retraités et Retraitées Solidaires

Comme c'est le cas plusieurs fois par an le Conseil d'Administration de l'UNIRS s'est réuni le 20/3, présentes : 6 structures nationales Solidaires dont SUD-CAM, ainsi que 9 structures locales.

Après une analyse du contexte économique, social, syndical, environnemental et politique il a été abordé entre autre les points suivants :

ACTUALITÉ INTERSYNDICALE RETRAITÉ·ES - GROUPE DES 9.

Par groupe des 9 il faut entendre un regroupement des organisations suivantes : CGT retraités - UCR FO - Retraités CFTC - UNIR CFECGC - FSU - SOLIDAIRES RETRAITES - FGR FP - LSR - qui depuis plusieurs années se rencontrent et dont le travail a débouché sur des revendications communes.

Nous constatons entre les 9 la consolidation des liens nationalement et dans les départements ainsi que l'élargissement des thèmes revendicatifs abordés ensemble tels : pouvoir d'achat, fiscalité, retraites, CSG, aide à la perte d'autonomie, EHPAD, les services : à domicile, publics, gériatrique, hôpitaux, inégalités hommes/femmes etc..



JOURNÉE DE MOBILISATION EHPAD DU 30/1

à l'appel des organisations syndicales de la santé. Les 9 distribuent un tract d'appel au soutien des personnels EHPAD et d'opposition à la réforme tarifaire de celles-ci. Un tract SOLIDAIRES dénonçait les contraintes budgétaires engendrant de la maltraitance. 30% de gréviste malgré la réquisition du personnel, du jamais vu, les retraité·es à l'appel des 9 sont présent dans de nombreuses villes au côté des grévistes.

JOURNÉE D'ACTION NATIONALE DU 15/3

A l'appel des 9 organisations la mobilisation a été plus forte que celle du 28 sept 2017 avec des rassemblements dans 165 villes et 200 000 retraité·es ont participé (30 000 à Paris) malgré le temps exécrable dans de nombreux endroits. Ceci malgré les "nombreux mensonges officiels" véhiculés par certains médias sur les retraité·es (privilegiés, égoïstes...).

A cette occasion à l'initiative de l'UNIRS les 9 ont finalisés et envoyés un communiqué de presse sur les inégalités hommes/femmes chez les retraité·es. Un communiqué de presse des 9 appelant à la journée du 15/3. Un modèle de lettre à reprendre et à envoyer au Président de la République.

Une lettre des 9 au 1^{er} Ministre pour audience. Une lettre à Mme BUZYN Ministre de la Santé pour lui rappeler son engagement pris devant les 9 organisations le 28 septembre 17 de tenir trois groupes de travail, sans résultat à ce jour, malgré nos demandes répétées. Les 9 demandent à être inscrits dans son "cycle de rencontres".

Dans de nombreuses villes l'UNSA se ralliait aux revendications des 9 tandis que les équipes CFDT se posent des questions sur l'inaction de leur confédération et leur isolement.

QUELLES SUITES ?

Les 9 se rencontreront pour discuter sur l'extension de la mobilisation. Le succès du 15/3 n'appelle-t-il pas à une -des- initiatives plus fortes ? Aux retraité·es et pourquoi aux salarié·es de répondre et demain d'agir.

Prochaines réunions de l'UNIRS : CA le 18/4 - le 6/6 - le 13//9 et 10/10. L'AG prévue le 19/4 est reportée au 11/10.

Gérard PERTUÉ
SDDS LORRAINE/ SUDCAM Rapporteur
Membre du C.A. et Trésorier de l'UNIRS

Black mirror

Ce matin, je suis partie de la maison comme d'habitude à 6h00.

J'ai laissé mamie Georgette (nouvellement retraitée à 80 ans) devant la télé avec son plateau froid pour le repas de midi (la purée steak froid c'est pas génial mais depuis que je n'ai plus que 30 minutes pour déjeuner je ne peux plus rentrer la faire manger). Elle a sa couche confiance pour 12 heures ça devrait tenir. Depuis que l'EPHAD la plus proche est à 250 km et que la facture est passée à 6000 € par mois, sa maison a vite été engloutie dans le paiement de sa maison de retraite et je ne pouvais décemment pas attaquer les économies que j'ai fais pour que mon grand entre à l'université.

Oui je suis bien partie à 6h00 du matin car il fallait que depuis Pellegrue j'amène la petite à l'unique groupe scolaire pour le primaire qui n'a pas été fermé à Langon et qu'après je dépose mon fils au bus car la ligne de train a été supprimée en 2018 avec la réforme de la SNCF.

De mon côté je vais bosser à l'agence centrale de Gradignan qui couvre tout l'Est de la Gironde. Enfin, c'est mieux que lorsque j'allais jusqu'à Blanquefort car, les jours de CAF, il y avait tous les anciens de chez Ford qui venaient récupérer leurs allocs, mais bon, depuis que tous les commerces de la ville ont fermé, faute de faire du business après la fermeture de l'usine, l'agence a fini par être dégagée aussi.

Heureusement qu'il ne neige pas sur la route car, depuis qu'il n'y a plus d'employés communaux ou de DDTE, c'est la misère pour conduire par mauvais temps.

Purée ! j'espère que le chef ne va pas encore nous prendre la tête

pour que l'on refourgue des obligations à 0,5% sur 10 ans ! Les anciens clients "haut de gamme" ayant décollecté massivement pour venir en aide à leurs enfants tombés au chômage après la fermeture de la plupart des PME du coin, faute de desserte ferroviaire ou de business à faire, on n'arrive plus à boucler les objectifs.

Enfin, on n'a pas à se plaindre, on a encore un boulot. Mais comme on était les derniers à avoir un 13^{ème} mois et un bonus dans tout le secteur du privé, on a dû accepter de bosser à la com' et de supprimer Intéressement et Participation pour que notre entreprise puisse continuer à faire 180 M€ de bénéfices. C'est que les actionnaires en veulent toujours plus. Au fait, pour sauvegarder nos emplois on doit aussi travailler en 2/8 pour répondre aux attentes des clients. C'est dur, surtout depuis que les médias ont conspiré afin de dézinguer nos avantages d'employés de banque. Depuis je me cogne mon emprunt habitat sur 40 ans. Il y a plein de salariés qui sont retournés vivre chez leurs parents alors, faut pas se plaindre. Il faut juste que je reste éveillée le soir quand je rentre en voiture à 21h00 car, avec 72 heures de travail hebdo, j'ai tendance à m'endormir au volant quand je conduis de nuit. De toute façon, s'il m'arrive un truc, je pourrais voir mon mari : il est pompier volontaire.

Bon OK, il a maintenant une heure pour intervenir quand il est appelé vu que les casernes de campagnes ont fermé, faute de fonds publics mais au moins, je pourrais lui faire un bisou quand il viendra me désincarcérer de ma voiture. Après tout, c'est comme ça que l'on s'est rencontrés à l'origine, ça nous fera une occasion de fêter ça et de nous voir. Allez, encore 5 mois et je pourrais prendre ma semaine annuelle de congés payés.

Courage !

LA METHODE Á GILLES...

Mais c'est qui ce Gilles ? Honnêtement, il est trop fortiche ce type, on ne parle que de lui !!! Après le « Lapin à Gilles », célèbre cabaret de la butte (« Monte là-dessus tu verras Montmartre !!!»), tout devient à Gilles. Au Crédit Agricole aussi. On nous bassine désormais les oreilles avec sa méthode, la fameuse méthode à Gilles ! C'est usant car ça n'en finit pas, les leaders à Gilles, le management à Gilles, etc... Y a que les objectifs qui le sont moins... à Gilles... Bref, y en a marre de ce Gilles ! Vivement la méthode à Mimile ou bien celle à Dudulle (avec qui le poisson pullule !!!)

Docteur ès Manager

On ne le savait pas, ils nous l'avaient caché, mais certains de nos managers seraient diplômés en médecine (avec parfois même une spécialité). Sinon, comment pourraient-ils se permettre de juger si l'état de santé d'un salarié nécessite ou pas un arrêt de travail ou un aménagement particulier ?

Car il n'est pas rare d'entendre : - « Tes problèmes de dos ? Mais non t'as pas besoin d'un fauteuil ergonomique ! » - « Tu souffres de fatigue oculaire ? Ça existe ça ? Pourtant t'arrives à rentrer chez toi tard le soir ! » - « Une heure de réduction de temps de travail car tu es à 4 mois de grossesse ? Mais voyons, tu es en pleine forme ! » ... (liste non exhaustive) Mais non, chers managers, votre statut ne vous donne pas le droit de diagnostiquer quoique ce soit. Et si un véritable docteur (House ou pas), décide d'établir un certificat médical, ben ça sera comme ça, point barre. Vous vous prenez pour qui ?

Commission groupe du 20 mars 2018

Actualités Crédit Agricole et bancaire :

Si on évoque les 4 principales françaises, les résultats, hors événements exceptionnels, affichent une progression constante 20,7Md€ en 2015, 21,6Md€ en 2016 et 23,2Md€ en 2017.

Résultats Crédit Agricole : En résumé, 4 Md€ pour CASA et 7,1 Md€ pour le groupe en sous-jacent car 343 millions de surtaxe d'impôts.

PNB baisse de 350M€ ou 516M€ sous-jacent notamment à cause d'Eureka (373M€ liés à la perte des revenus du switch CCA et au prêt octroyé par CA SA) et des soultes (218M€) mais on n'en parle pas. Un plus de 71 M€ sur les dividendes.

En 2017, quelques achats : Pioneer (3,5Md€), 3 banques italiennes (130M€), et en 2018 l'acquisition de Banca Leonardo. On a comptabilisé un badwill de 408M€ pour les banques italiennes qu'on vient d'acheter et déprécié l'acquisition de CA Polska (222M€).

La baisse des effectifs se fait sentir dans le groupe (LCL 850 dans les back offices, 318 en Pologne, 450 à 500 à Amundi) comme dans certaines CR (Atlantique Vendée).

Les fermetures d'agences : LCL (280 agences), Société Générale (300 agences), BPCE (400 agences), BNP (300 agences) pour environ 8 000 suppressions d'emplois. Au Crédit Agricole, pas de chiffres mais cela se fait ici et là.

Nouveau concept d'agence : 100% conseiller (plus de métier d'accueil), des espaces collaboratifs se mettent en place. Nous avons des vendeurs qui font des chiffres... mais qui font des erreurs (avec des sanctions).

ADE : Pour l'instant, ça va..., la concurrence se concentre sur les jeunes clients, en bonne santé qui disposent d'un capital à rembourser important. Attention aux courtiers car ils peuvent faire les démarches pour la résiliation (date anniversaire).

Selon l'agence D-Rating, le Crédit Agricole est meilleur sur le digital. Pas grâce à Bforbank (194 000 clients sur les 500 000 prévus en 2020) mais aux CR, application téléchargée 6 millions de fois.

EKO (75 000 clients) sur les 150 000 nouveaux clients du Crédit Agricole.

Nouveaux clients : Sur les 3 dernières années, les banques en ligne (194 000 nouveaux clients par an), les mutualistes (102 000) et les commerciales perdent 85 000 clients par an. Le taux d'attrition du secteur bancaire a doublé en 3 ans mais ceux qui vont vers les banques en ligne gardent leur compte dans les banques traditionnelles mais choisissent leur service au moins cher.

Trop de banques en Europe suivant la BCE, elle aimerait voir des fusions dans les douze mois. D'ici dix ans, il y aura moins de banque en Europe suivant Oudéa (DG Société Générale).

Informatique : transfert d'une part de son informatique au Portugal, une journée de prestation coûte 610 euros la journée et 410 au Portugal.

LCL : Le Crédit Agricole met 1,2 milliards d'euros dans les fonds propres.

Alliance avec Bankia dans le crédit à la consommation. L'Espagne est le 4ème marché de la zone euro en matière de crédit conso.

Assurances : Les banques détiennent 25% des assurances habitation et 14,2% des autos. L'objectif est de 40% pour compenser la perte sur les taux bas...



Groupir la suite

Banque privée : en Suisse, le CA va s'allier avec Capgemini pour offrir des services informatiques aux acteurs de la banque privée.

Tokyo : Suivant le rapport Ipso Facto, les directions ont la volonté d'accélérer la transformation digitale en basculant vers des technologies Open et en sortant du mainframe. Les études de faisabilité ne sont pas faites (disponible à compter du T2 2019), la sortie du Mainframe génère 68M€ d'économie sur les 185 M€. La possibilité de supprimer les mainframes pose question.

Faire un courrier aux DG pour les alerter.

L'AG CASA, les questions écrites (Véronique)

1. Alliance Bankia et rappeler l'expérience d'Emporiki.
2. Arme atomique + les vendeurs d'armes
3. Capgemini... politique informatique
4. Le conflit au Crédit mutuel (orale)
5. Politique agricole, pesticides

Base du tract : Le Crédit Agricole est-il aussi propre qu'il le dit – RSE ?

Dès qu'on a les résolutions de l'AG, faire un tract pour appeler à voter contre à certaines résolutions.

Il devrait avoir une augmentation de capital (la dernière est très bénéficiaire pour ceux qui ont souscrit).

Coût de la RTT :

Le coût de la baisse d'impôt à 28% en 2020, gain de résultat de 241,5M€...

Si on passe à 28h, c'est un coût de 453,6M€ (différence négative pour le CA de 211M€)

A 25% en 2022, gain de résultat de 377,4M€

Si on passe à 28h, c'est un coût de 472,5M€ (différence négative de 95 M€).

En revanche, un gain de 241,5M€ permet l'embauche de 7 500 salariés, ou une augmentation de 250 euros par mois et par salarié. En fixant un mix, cela permet une augmentation de 100 euros net et l'embauche de 3 500 personnes. Un tract est en cours...

Demain, François fera un compte rendu du comité de groupe du jour.

La commission groupe décentralisée en PCA n'a pas encore trouvé un point de chute (4 au 6 juin)

AVIS COMITÉ DE GROUPE PROJET TOKYO 20 mars 2018

Cette déclaration du comité de groupe a été faite au nom de tous les syndicats

Contexte

Le projet Tokyo est présenté comme une volonté de réaliser la transformation technologique qui permettrait au Crédit Agricole de rattraper une partie de son retard sur les GAFAs et les banques mobiles. Le projet emporte ainsi la modernisation de l'infrastructure IT (transition du Mainframe vers le Cloud) et l'introduction de nouvelles pratiques et technologies (DevOps notamment).

Tokyo projette le regroupement et une mutualisation des Productions informatiques des principales entités du Groupe, ainsi qu'une conduite centralisée des projets de transformation.

Le Comité de Groupe ne saurait contester qu'information, informatique, numérique et système d'information forment un tout et constituent un enjeu économique majeur pour le Groupe.

Dans le cadre du PMT et face à la nécessité de s'adapter aux évolutions technologiques majeures, il s'est interrogé, au-delà du projet Tokyo, sur la stratégie globale du système de traitement de l'information, depuis la maîtrise d'ouvrage jusqu'à la production, depuis les concepteurs jusqu'aux utilisateurs.

Il nous apparaît que cet ensemble nécessite l'adoption d'une stratégie d'adéquation de l'outil informatique aux besoins des entités opérationnelles et non l'inverse, ce que la nomination d'un DSI Groupe pouvait nous laisser penser.

C'est un défi de transition qui se pose au groupe, sous des angles indissociables technologiques, organisationnels, financiers et sociaux.

Technologiques

Le projet Tokyo repose sur la conviction selon laquelle il faudrait sortir complètement et rapidement du mainframe vers le Cloud pour relever les défis du digital. Les élus se posent beaucoup de questions face à cette conviction d'autant que la faisabilité du transfert mainframe sur open reste à démontrer puisqu'aucune étude de faisabilité détaillée n'est venue à ce jour l'étayer.

Les scénarii retenus, retrait du mainframe, transfert sur open et DevOps, et la déclinaison du principe « mieux vaut fait que parfait » : frugalité, agilité et « as a service », appellent des réserves, notamment une amplification des risques liés à la sécurité.

Organisationnels

Les choix d'organisation consistent essentiellement à passer d'un service dédié à un service partagé, en éloignant l'utilisateur, sans garantie du niveau de service, du délai de traitement, et du maintien du maillage actuel des sites de production et de développement.

L'organisation proposée nous apparaît contradictoire avec la volonté de la direction de déployer la méthode Devops reposant sur la proximité des équipes de développement, de production et les utilisateurs.

Financiers

Ce projet est censé s'autofinancer par les économies induites. Pour autant, les charges de transfert ne sont à ce jour pas connues, les coûts liés à la réécriture de certains programmes ne sont pas pris en compte. Dans ces conditions, la trajectoire financière nous apparaît irréaliste, dans le délai communiqué. Elle aura même des conséquences sur les projets de développement en cours ou à venir.

Les élus s'interrogent sur la finalité du projet : économie ou investissement ?

Sociaux

Les élus déplorent l'absence d'une stratégie sociale dans ce dossier. Ainsi l'abandon programmé du langage cobol est en contradiction avec une gestion sereine du legacy. Rien n'est avancé pour conserver la maîtrise de ce langage dont le savoir disparaît au fur et à mesure des départs en retraite. C'est pourtant là un thème privilégié pour une GPEC bien comprise !

Les élus alertent sur le passage d'un mode centralisé « projet-version-investissement » à un mode libéré « produit-évolution-abonnement » en minimisant les impacts utilisateurs.

Conclusion

Les élus du Comité de Groupe partagent la nécessité de faire évoluer notre informatique. Cependant, ils sont très réservés sur un projet qui se fonde:

- sur une conviction technique très discutable qu'il faut sortir du mainframe et passer tout open pour relever les défis du digital ;
- sur une conviction financière sujette à caution avec des estimations réalisées « au doigt mouillé » ;
- sur une conviction organisationnelle qui n'améliorera pas le service client ;
- mais sans aucune conviction sociale

Les élus demandent :

- que les études de faisabilité détaillées leur soient rapidement présentées.
- qu'une véritable approche GPEC soit menée sur l'ensemble des effectifs informatiques du Groupe • que la stratégie de sourcing soit définie et leur soit présentée

Nous émettons un avis réservé sur un dossier dont la complétude technologique, organisationnelle sociale et financière reste à parfaire.

Le MILLIARD

Un milliard d'€ investi après le millier d'emplois supprimés. En continuité du gouffre financier et humain de NICE, les caisses régionales du Crédit Agricole vont investir plus d'un milliard d'euros au cours des 3 prochaines années pour améliorer leur informatique.

« Nous nous sommes inspirés des meilleures pratiques de la Silicon Valley pour construire le SI de demain au service des caisses régionales et nous entreprenons cette aventure humaine avec un fort enthousiasme », se félicite Serge Magdeleine, directeur général de CATS.

L'aventure humaine de l'informatique du CA s'est jusqu'à présent plus soldée sur une hécatombe d'informaticiens, si en plus le DG est enthousiaste, que doit-on en conclure ?

Comme à SUD nous ne sommes pas des petites Bits, nous allons suivre ce dossier au poil de cul près, afin que comme pour Proust, le parfum de Magdeleine reste un bon souvenir.

A bon entendeur !

Les heures supp, c'est mieux quand c'est payé !

Vous ne l'avez peut-être pas tous vu sur la page nationale Facebook de notre syndicat, mais notre commission santé au travail c'est fendue d'une petite vidéo sur les heures supplémentaires.

Il est fait référence à un accord signé par les organisations syndicales en CR d'Aquitaine et où SUD a été moteur lors des négociations.

La genèse de cet accord remonte à l'automne 2015, où lors des séances CHSCT, à plusieurs reprises les élus SUD et FO Landais ont interpellé la direction sur les heures supplémentaires non déclarées. A l'époque, la direction rappelait systématiquement qu'ils ne refusaient jamais la déclaration d'heures supplémentaires sur l'outil (archaïque) existant. Suite à cela et voyant que le sujet était récurant depuis plusieurs années, l'inspecteur du travail local a décidé (sans en parler à personne) de faire des contrôles aléatoires. En se rendant dans différentes agences après leurs fermetures, le constat fut sans appel : les agents restaient après les horaires légaux affichés et ne déclaraient pas leurs heures. Quant au détour d'une entrevue, après avoir posé la question de la déclaration à un salarié, notre inspecteur du travail landais constata qu'il eut comme effet de provoquer l'hilarité du collègue. « Les heures Sup ??? Vous rigolez mais pour mon chef hors de question d'en entendre parler », il se décida de se fendre d'un courrier à notre direction.

En effet, nous avons tous dans nos Caisses Régionales un outil à disposition, mais qui n'est que du déclaratif soumis à l'approbation de la hiérarchie. Comme le cite l'article extrait de notre DAZIBAO de l'époque, cet inspecteur du travail, suite à son investigation, a mis en demeure la DRH de la CR d'Aquitaine de pondre un outil de contrôle des horaires. Après un an de tergiversation, via l'outil communautaire HR access, chaque salarié hors forfait a dû se contraindre à un pointage de ses horaires 4 fois par jour. Nous sommes là en novembre 2016.

Toujours attentif à nos remarques, c'est engagé un dialogue entre la Direccte des Landes et les Organisations Syndicales. Cela nous a valu quelques échanges musclés avec la direction. Pour la petite anecdote, ces deniers on battu un record, détenus alors par les organisations syndicales, celui de la réunion la plus courte de l'histoire des négociations : 2 minutes top chrono. Colère, pressions sur les élus, il m'empêche que notre direction fut contraint de négocier dans le cadre de la loi El Khomry, un accord majoritaire sur le suivi du temps de travail, comme quoi on peut se servir à notre bénéfice d'une loi de merde.

Printemps 2017, après quelques séances tendues, où nous avons été en tant qu'OS pivot des discussions autour de ce futur accord, (nos collègues de FO s'étant exclu des discussions, nous reviendrons dessus ultérieurement) et afin de conclure l'affaire, la DRH

a été contraint de tourner les yeux constamment vers la délégation SUD et ses revendications. Même si rien n'est jamais parfait, nous sommes sortit tout même vainqueur de ce combat.

Depuis juillet 2017, les salariés de la CR pointent donc et tout leurs dépassements, à la minute près, tombent dans un compteur de + ou - 16 heures revisité au bout de six mois. Ce système permet deux choses, soit le salarié s'ajuste en permanence de manière à être au plus près de ces 39 Heures Hebdomadaires, soit au bout de six mois, ses dépassements sont réorientés vers un autre compteur qui, lui est majoré en récupération à 25 % pour les 8 premières heures et 50% pour les autres. C'est autour de ce point que nos collègues de FO ont fini par s'écarter des discussions avec la DRH. Cela a également donné lieu, vous vous doutez, à d'âpres conversations et autres engueulades entre nous.

Rapidement, nous avons pu constater quelques effets bénéfiques. Le but étant de prouver que certains secteurs d'activités sont en souffrance, nous avons à notre disposition un outil non contestable qui constate la charge de travail de certains. La DRH a par exemple, ajusté le tir toute seule en termes d'effectif, pour un pôle regroupant des chargées et conseillers professionnels et même s'il a fallu forcer la main pour d'autres, cela reste une arme que l'on peut dégainer facilement.

Alors même si cet accord reste certainement améliorable, surtout pour les agences qui sont en horaires fixes, les salariés sont globalement contents de voir leurs horaires contrôler par un système et peuvent renvoyer la balle dans le camp de leur manager si celui trouve qu'il n'en fait pas assez. Les salariés récupèrent pour ceux qui peuvent au fil de l'eau, par journée ou demi-journée complète, même si lors des

négociations la DRH estimait que l'esprit n'était pas de se créer des jours de congés, ou même par une embauche plus tardive ou une débauche avant l'heure, toujours sous couvert du hiérarchique. Aujourd'hui nous pouvons faire le constat que, les managers ayant la pression pour que les compteurs soient le plus proche du zéro au bout des six mois, ceux-ci accordent facilement ces récupérations. Reste une donnée, la réticence de certains collègues au pointage, mais là, indépendamment des contraintes techniques que peuvent avoir ceux que nous appellerons les salariés nomades, pour les autres cela relève de la pathologie ou du sens du sacrifice pour l'entreprise et là, cela nous échappe. L'expérience suit son cours, à vous d'entrée dans la danse, la méthode à fait ses preuves.

Par cooky le gabaye

RECONNAITRE ET PAYER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



Winter is coming and Le pen is not helping

« Au lieu de s'occuper des migrants on ferait mieux déjà de s'occuper de nos SDF »

Voilà comment la com du Front National s'est attelée à commenter la venue des réfugiées dans notre pays.

Il valait mieux s'occuper de nos chers SDF bleu blanc rouge en premier.

1er constat : c'est en 2016 que le Front National prend connaissance de cette dure réalité : il y a de pauvres gens qui vivent dans la rue.

2^{ème} constat : Les élections présidentielles passées et l'hiver revenant, j'attends toujours de voir débarquer les militants du Front national et toutes celles et ceux qui relaient leur message sur les réseaux sociaux, envahir nos rues gamelles et tentes Queshua à la main pour venir en aide des SDF.

Et il semble que l'on va pouvoir les attendre encore longtemps.

Par contre pour raconter des conneries sur les réseaux sociaux là il y a du monde :

Nous sommes envahis le grand remplacement commence :

En 2015 sur 80075 demandes d'asiles 19506 ont obtenu effectivement le droit d'asile. Soit 0,03% de la population française.

Fake news numéro 1 : Les migrants touchent 40€ par jour de la part de l'Etat français pour les aider à vivre.

La somme dérisoire accordée aux réfugiés une fois qu'ils sont enregistrés comme demandeurs d'asile est de (attention vous allez avoir mal aux yeux tellement on balance l'argent par les fenêtres) : 6,8€ par jour s'ils sont hébergés et s'ils ne sont pas hébergés, on arrive à la somme mirobolante de 11,5€ OMG ! (Oh My God)

Fake news numéro 2 : Les migrants obtiennent de l'Etat français (qui est un gros fofou des dépenses publiques) une carte bancaire pour subvenir à leur besoin.

Ah oui on leur met les 11,5€ quotidiens sur une carte de retrait quand un demandeur d'asile n'est pas dans un centre d'hébergement. Ce n'est pas la black card quand même.

Fake news numéro 3 : Ils prennent le travail des français.

De 1 Les demandeurs d'asile n'ont pas le droit au travail. De 2 les migrants en situation régulière (qui ont un titre de séjour) font plutôt le travail que les français ne veulent pas faire. Il s'agit de travail très dur aux horaires décalées et pour une rémunération très faible.

CQFD

Au restaurant, par mégarde un vieil homme met une pièce de monnaie dans sa bouche et l'avale.

La pièce reste coincée dans la gorge.

Son épouse se lève et essaye de lui faire cracher la pièce en lui tapant dans le dos, mais rien n'y fait.

Le vieil homme commence déjà à donner des signes d'asphyxie et l'épouse, désespérée, crie pour demander de l'aide.

Un monsieur se lève d'une table voisine et avec un calme étonnant, sans dire un mot, baisse le pantalon du vieil homme, saisit fermement ses testicules et les tire vers le bas.

Dans un hurlement terrifiant, le vieil homme sous la douleur irrépressible recrache la pièce.

L'homme avec le même calme étonnant qu'il avait en arrivant, retourne à sa table sans dire un mot.

Revenue de sa peur et de son étonnement, l'épouse maintenant rassurée, se lève pour remercier cet homme qui a sauvé la vie de son mari.

Elle lui demande : -« vous êtes médecin ? »

-« Non Madame je suis un élu de la République en Marche. A ce titre, mes collègues et moi pratiquons cette opération tous les jours : attraper les retraités par les couilles jusqu'à ce qu'ils crachent leurs derniers sous : c'est notre spécialité. »

DU COBOL ET DES INDIENS

Juillet 2009, les premiers rayons du soleil de “NICE” venaient éclairer le futur de notre “Nouvelle Informatique Convergente Evolutive”.

Rappelez-vous les ambitions de nos dirigeants exprimées dans la lettre d’intention de l’époque :

*« Nous voulons garder : une maîtrise des coûts informatiques, un bon rapport qualité / prix, un niveau de fiabilité élevé,
Nous ne voulons plus : faire plusieurs fois, gérer des complexités inutiles, subir des lenteurs de réaction et de décision,
Nous voulons avoir : plus de flexibilité, plus d’innovation, un poste de travail multicanal unifié orienté Client, plus de chantiers développement utiles pour l’avenir des Caisses Régionales et choisis par elles »*

Sans déconner ! Onze ans après, nous en rions de dépit car le rire est le propre de l’homme, pour autant, nous n’oublions pas que plus de mille salariés sont passés à la trappe, alors que les décideurs continuent de décider.

Quant au pratico pratique, le soleil de NICE a cramé plus d’€ que prévu et a frappé de sa chaleur aride le territoire du PUCC (Portail Unifié Client Collaborateur). Du coup (de soleil) le PUCC a rapidement cramé un C et réduit à la cuisson. Il nous reste quoi ? Portail ? Collaborateur ?

NICE était plein d’espoirs et porteur d’économies, il n’en reste que désillusions, surfacturation et déconvenues.

Néanmoins, en course avec son environnement, le cheval d’acier numérique du crédit agricole continue sa route et s’engage dans un no man’s land pour passer de NICE à Tokyo puis Bruxelles.

Pourquoi Tokyo et pourquoi Bruxelles ?

En fait, plusieurs raisons à cela. D’une part l’avenir de la production informatique s’étudie dans une salle de réunion dénommée « Tokyo », d’autre part il est plus facile de défendre un projet qui inspire les cerisiers en fleurs plutôt qu’un Hiroshima ou un Nagasaki. Quant à la salle « Bruxelles » où se joue le pavé études et développement, c’est sûrement parce qu’au bout du voyage, on a plutôt tendance à nous prendre pour des belges. Pour preuve, Bruxelles se trouve au Portugal, car il s’agit de la délocalisation sur Lisbonne (la ville pas la salle).

Effectivement, on peut s’y perdre, sachant que Lisbonne pourrait être une étape vers une autre délocalisation chez les indiens dont le savoir-faire informatique low-cost est très réputé. (source : #balancetoncochond’inde).

Concrètement, le CA va donc abandonner sa Mainframe, c’est-à-dire son big ordinateur IBM fonctionnant sur un langage COBOL de 1959, pour partir danser sur un air de Java, langage plus récent (1995) et plus facilement portable sur plusieurs systèmes d’exploitation.

Le CA quitte donc son fortin central hyper sécurisé, pour voguer dans les nuages vaporeux (le CLOUD) et surfer dans l’air du temps.



Mais ! Et il n’y a pas qu’un mais ! J’en dénombre au moins 68.

Limitons nous à deux exemples :

- le syndrome SNCF : Le train a quitté la gare, alors que tous les rails ne sont pas posés, car croyez-le ou pas, les études de faisabilité ne sont pas faites (info sur rapport d’expert).
- Syndrome jeux olympiques : Très sérieusement, nos dirigeants estiment que ces projets seront auto-financés, les économies induites couvrant rapidement les investissements nécessaires.

Oui messieurs dames. Et la marmotte elle plie l’emballage alu...

Alors bien sûr, le véritable enjeu social n’apparaît nulle part. Il est caché. Hé bien là aussi, croyez-le ou pas, la méthode est en place, avec un sous-titre : l’acculturation. Cela consiste à faire en sorte que le salarié vraiment décalé des nouveaux concepts, comprenne qu’il vaudrait mieux pour lui qu’il démissionne de sa propre initiative, pour être en phase avec un monde qui bouge. Il va être remplacé par de l’automatisation intelligente et donc, s’il veut être plus intelligent que l’intelligence artificielle, il doit bien comprendre quand c’est mieux de partir. Pour résumer en brut, celui qui n’est pas capable d’accepter une délocalisation avec un moindre salaire, doit bien comprendre qu’il doit assumer son incapacité et se casser. Je dis ça pour l’exemple, il y a bien sûr d’autres cas de figure.

Tout ça bien évidemment, dans le respect des VALEURS du CA Mutualiste, dont les dirigeants visionnaires et précurseurs avaient déjà écrit pour NICE que « *Les Conseils d’administration et les directions générales seront notamment très attentifs au maintien des emplois et des qualifications dans un cadre de solidarité collective entre les Caisses régionales.* »

Bon, je vais gerber et je reviens pour le prochain numéro avec un truc plus marrant, à moins que l’acculturation fonctionne pour ma pomme.